

关于高职高专中层管理干部递进培养机制的调查与思考

刘建文

(四川中医药高等专科学校, 四川 绵阳 621000)

摘要: 高职高专中层管理干部是一个特殊的群体, 他们在学校建设和发展中起着非常重要的引领作用, 是高校不可忽视的中坚力量。笔者通过对四川省 15 所高校调查走访显示, 各高校对中层干部培训的内容、方式、师资、经费等不尽相同。但对中层干部递进培养大多数高校尚处于探索阶段, 建议各高校高度重视干部递进培养工作, 为干部选任储备人才。

关键词: 高职高专; 中层干部; 递进培养; 调查思考

本文引用格式: 刘建文. 关于高职高专中层管理干部递进培养机制的调查与思考 [J]. 教育现代化, 2017, 4 (52): 316-318.

笔者就高校中层管理干部培养机制问题, 对四川省 15 所高校 (其中本科院校 10 所, 高职高专学校 5 所) 进行了调查与走访。调查显示: 各高校对中层干部培养都非常重视, 立足本校实际开展了中层干部培养工作, 收到较好效果。但大家普遍坦言, 中层干部递进培养是一个复杂的系统工程, 需要上级主管部门、学校领导班子齐抓共管, 共同谋划, 在做好常规培训的基础上, 要按照上级组织部门关于干部递进培养的思路开展高校中层管理干部递进培养, 方能收到更好的培养效果。

一 目前高校中层管理干部培训现状

(一) 各高校中层干部培训的内容大致相同

调查显示, 大多数高校干部培训的内容主要涵盖: 学习党的基本理论, 传达时事政治热点, 加强理想信念教育, 增强党性锻炼修养, 强化廉洁从政意识, 提升岗位履职能力, 拓展素质培训等主要内容。部分高校也将提高领导干部心理素质作为干部培训的重要内容。

(二) 各高校中层干部培训的时间长短不一

大多数高校没有明确规定每年中层干部必须培训多少时间。培训时间主要利用寒暑假的中心学习组会议集中进行培训, 一般在 10 天以上。

(三) 各高校中层干部培训的方式不尽相同

大多数高校对中层干部的培训主要采取的方式有:

1. 校内培训

主要由主要领导利用每学期开学和放假时间进行中层干部岗位素质提升和加强工作责任心培训; 利用每次中心学习组会议进行集中培训; 邀请校外专家来校进行专题培训等。

2. 校外培训

本科院校主要选送部分中层干部到国外部分高校、中央党校、国家教育行政学院、中国延安干部学院、中国井冈山干部学院、四川省委党校、四川省高校干部培训中心等进行培训。其中送培到四川省高校干部培训中心的人数主要完成教育厅分配给各高校的计划数。其余的培训由学校直接与培训单位联系后派员培训。

高职高专学校主要选送部分中层干部到四川省委党校、四川省高校干部培训中心等进行培训。其中送培到四川省高校干部培训中心的人数主要完成教育厅分配给各高校的计划数。

3. 网络培训

调研中, 有 2 所本科院校和 1 所专科学校利用了国家教育行政学院网络培训平台, 学校向国家教育行政学院缴纳一定费用, 分配给每一名中层干部一个账号, 中层干部利用业余时间自学完成学校规定的学习模块。

(四) 各高校中层干部培训的师资内外兼有

调查显示, 各高校中层干部培训师资主要由学校主要领导或领导班子成员担任, 也安排学校相关专家对中层干部授课, 这是各高校中层干部培训师资的主要来源。此外, 大多数高校每年会不定期邀请校外专家来校对中层干部进行培训, 这是高校干部培训师的补充师资。

(五) 各高校中层干部培训的经费参差不齐

各高校用于中层干部培训的经费参差不齐, 本科院校相对较多, 大多数本科院校每年预算经费 100 万以上。高职高专中层干部培训经费相对较少, 调查中最少的每年预算经费 10 万元。

作者简介: 刘建文, 男, 汉族, 四川邻水人, 大学本科, 副教授, 研究方向: 思想政治教育。

二 目前高校中层管理干部培训和递进培养存在的问题

中层干部培训是对已经聘任在中层职能部门的中层干部进行政治理论、业务水平、个人能力等方面的教育和养成过程。

中层干部递进培养是在同一层次中层干部中选拔优秀的中青年干部作为高一层次领导干部后备人选培养对象,进行思想政治素质和战略思维、创新思维、辩证思维能力培养的过程。

(一) 部分高校对干部培训和递进培养认识比较模糊

从笔者个别访谈来看,大多数高校组织部门负责人对中层干部的日常培训谈及较多,对后备干部递进培养知之甚少。有些组织部门的负责人坦言尚未启动校内递进培养工作。个别组织部门负责人简单认为中层干部培养就是中层干部递进培养,把二者混为一谈,认识模糊。

(二) 部分高校对干部培训力度不够,缺乏规划

调查中,部分高校对中层干部的培养缺乏长远和年度规划。中层干部培训一般局限于任职前进行岗前培训的居多,中层干部履职后对其进行系统性培训较少。大多数高校基本上用中心学习组会议代替干部培训会议。比如在培养中层干部廉洁从政方面的培训,基本上是请某些校外纪检监察方面的领导作专题报告作为培训内容。

(三) 大多数高校尚未启动校内干部递进培养工作

高校内部尚未真正启动递进培养计划。从调查的情况来看,高校副校级领导主要采取从校内中层正职干部中选任、公开竞聘或者校外公开招聘方式产生;中层正职干部基本上在校内公开竞聘或选聘产生。这些提拔到上一级职位的中层干部基本上没有通过递进培养的方式就直接走上新的工作岗位,缺乏系统的理论学习和实践锻炼的递进培养过程,对干部后续发展存在先天不足。

三 对高校中层管理干部培训和递进培养工作的建议

(一) 高校要进一步充分认识中层管理干部的地位和作用

高校中层干部是一个特殊的群体,他们在学校建设和发展中起着非常重要的引领作用,是高校不可忽视的中坚力量。中层干部的素质从某种角度上讲直接影响学校未来发展的走向。

1. 处于承上启下的位置

中层干部上有领导,下有员工,在高校处于上与下,宏观与微观的结合点上,既要在上级的领导下开展工作,又要指导本部门员工开展工作,可以说既是战斗员又指挥员。一项工作的推进,既靠领导班子的正确决策,也需要中层干部狠抓落实。

2. 处于执行层的位置

高校领导班子作出的决策,关键是要通过中层干部去推动、去落实、去实践。尤其是一项正确决策的实施,最终能否产生预期的效果,与我们广大中层干部的如何执行、如何实施有着很大的关系。

3. 处于中坚力量的位置

中层干部整体上能力水平都比较强,综合素质都比较高,是高校的业务骨干、中坚力量,代表着一个高校干部队伍的整体素质和对外形象。

4. 处于参谋助手的位置

中层干部不仅仅要做到上情下达,更要研究分析基层工作和教职工队伍的各种情况,为领导出谋划策。为校级领导层的决策提供充分的第一手材料。

正因为中层干部所处的位置具备上述四个特点,所以高校中层干部队伍的素质如何、能力高低、作风好坏,在很大程度上决定着学校的总体工作面貌。

(二) 高校要进一步加强对中层管理干部常规培训力度

1. 制定中层干部中长期规划和年度计划

各高校可根据本校的实际情况,制定中层干部任期内的长期培训规划和每年培训的年度计划。

2. 优化中层干部培训的主要内容

各高校可根据自身实际,优化思想政治素质、业务能力提升、实践能力锻炼等板块的培训内容,适当增加适合学校干部特点的岗位素质测评、心理调适训练等内容。

3. 配强中层干部培训的师资队伍

各高校除在本校聘请相关培训主题的专家和学校领导班子成员授课之外,建议从校外多渠道聘请走在学科研究领域前沿的专家学者,在管理岗位是管理能力较强的领导干部,在基层工作中成绩突出的各类人员来校授课。以开阔中层干部视野,增强实际工作能力。

4. 强化中层干部培训的培训效果

各高校在中层干部培训中,要强化培训效果,将培训效果作为续聘中层干部的重要考核依据之一。

(三) 要尽快启动高校内部对中层干部递进培养工作方案

1. 创新遴选方式,广开门路选好递进培养对象

高校递进培养对象一般分为校级领导后备人选递进培养、中层正职干部后备人选递进培养、中层副职干部后备人选递进培养。要坚持好干部标准,广开进贤之门,畅通招才之路。拓宽视野广泛推荐。立足于学校发展战略和干部队伍建设需要,按照不同培养层次,不同专业类别,面向同一层次遴选递进培养对象。

2. 优化培养模式,因材施教培育好递进培养对象

把握年轻干部人才特点,强化问题导向,实行按需培训,积极探索改进干部培养的模式、方法,

确保增强培养实效。

3. 强化跟踪管理, 关心爱护管理好递进培养对象
坚持“严”字当头, 从严教育、从严管理、从严监督, 将从严要求和精细化管理贯穿递进培养全过程, 为年轻干部人才健康成长构筑一道坚实屏障。对校内开展的递进培训班, 可以派员跟班考察, 集中培训期间, 组织部门派出跟班考察人员, 与培养对象共同学习, 全方位、零距离考察学员, 既向学员传导压力、激发学习动力, 又综合各方面情况对学员作出准确评价, 提出进一步培养的意见建议。

4. 坚持知人善任, 择优使用好递进培养对象

坚持把“用”作为优秀年轻干部人才递进培养的最大导向, 力求用足用好用活。根据递进培养对象的一贯表现及平时掌握情况, 组织部门按“近期使用、中期培养、长期储备”的要求, 有针对性地

制定后续培养使用计划。

参考文献

- [1] 任军. 论高校中层管理干部素质的提高 [J]. 重庆大学学报 (社会科学版), 2001, (04): 111-113.
- [2] 马振耀. 高校中层管理干部人格魅力的塑造与提升 [J]. 前沿, 2012, (02): 22-23.
- [3] 胡赣江. 递进式干部培养机制的构建 [J]. 唯实, 2013, (11): 44-45.
- [4] 吴秀玲, 张蕾, 杜璋璋, 等. “学训交互, 证赛交融, 能力递进”人才培养模式与长效运行机制研究 [J]. 中国现代教育装备, 2013, (13): 69-70.
- [5] 周李华基于执行力的中层管理人员胜任力评价体系研究 [J]. 教育现代化, 2016-6(33): 150-151.
- [6] 牛玉萍, 刘宇. 中层领导干部在高等学校发展中的地位作用 [J]. 沈阳农业大学学报 (社会科学版), 2012, 14(05): 549-552.

(上接第 311 页)

平和抗挫折能力。

参考文献

- [1] 郑亚楠, 王芳. 初中生心理健康教育的误区及对策 [J]. 教学与管理 (理论版), 2013(9): 63-65.
- [2] 戚光宇. 学校如何选用心理教师 [J]. 中小学管理, 2010(4): 37-38.
- [3] 侯一波. 淮安市初中心理健康教育工作实施现状调查研究 [J]. 中小学心理健康教育, 2011(1): 20-22.
- [4] 杨小龙, 霍小宁, 吕红波, 等. 兰州市大中学生精神卫生知识知晓率调查 [J]. 中国民康医学, 2014, 26(5): 76-78.
- [5] 卫生部, 中共中央宣传部, 国家发展和改革委员会, 等. 《全国

精神卫生工作体系发展指导纲要 (2008 年—2015 年)》[R]. 2008.

- [6] 卫生部办公厅印发《精神卫生宣传教育核心信息和知识要点》[J]. 中国学校卫生, 2007, 28(8): 670.
- [7] 陶钧, 郑亚楠, 唐宏. 大学生精神卫生知识知晓、对精神障碍患者歧视状况对专业性心理求助态度影响的调查分析 [J]. 现代预防医学, 2017, 44(3): 474-477.
- [8] 姚明解, 阎秀芳, 常战军, 等. 郑州市居民精神卫生知识知晓率调查 [J]. 中国心理卫生杂志, 2013, 27(9): 682-685.
- [9] 肖强, 李小红, 王珍, 等. 武汉某校大学生精神卫生知识抽样调查 [J]. 中国健康心理学杂志, 2014, 22(3): 348-350.

(上接第 315 页)

由于信管专业特点的原因, 教师在备课过程中, 还需注重来自参考教材以及互联网专业知识的前沿性、先进性, 以及实用性。教师可以组织学生充分利用图书馆资源和互联网资源尽享相关专题的英语文献检索和阅读, 对相关专题进行有效延伸和补充, 指导学生摸清信管专业学科领域最新发展动态。

(四) 适当添加辅助实验内容

在 MIS 课程的教学过程中, 如有条件, 教师可借助课堂教学辅导网站进行教学, 并且加入 SAP, ERP 等相关软件或具体系统的操作练习。这样的做法不仅能锻炼学生的实践能力和专业操作技能, 而且非常利于“浸泡式”全英教学模式贯穿到教学和实践的各个环节。

参考文献

- [1] 王昊翔. “操作系统”全英教学研究与实践 [J]. 计算机科学与工程, 2014(S2): 266-268.
- [2] 欧达毅. 全英教学模式在建筑学专业课程中的应用初探 [J]. 中外建筑, 2016(06): 49-50.
- [3] 朱文忠. 对商务英语专业全英教学模式的调查与分析 [J]. 国际经贸探索, 2005(S1): 52-55.
- [4] 肖慧, 刘绮. 高等学校全英课程教学及其改进措施研究 [J]. 人力资源管理, 2015(06): 281-282.
- [5] 陈岩峰, 徐露. 全英授课教师教育能力的调查与分析 [J]. 未来与发展, 2009(06): 91-93.
- [6] 黄昭, 于汪洋, 徐涵. 计算机专业全英课程教学改革与实践研究 [J]. 教育现代化, 2016, (4): 55-58.