



新时代高职院校干部队伍建设问题与对策研究^①

——以L职业技术学院为例

王鸿艳

(辽宁经济职业技术学院, 辽宁 沈阳 110122)

摘要:新时代高职院校干部队伍建设是学校党的建设的重要组成部分,是学校稳定发展的政治基础,对提升学校自身的管理水平和核心竞争力有着重要的意义。当前,L职业技术学院干部队伍建设存在年龄结构不够均衡、储备不足、综合素质亟待提升、建设机制不够健全等问题。对此,该校应采取优化班子结构,提升履职能力,培养后备力量,加强干部培训,激励干部担当等对策,促进干部队伍建设,进而提升办学力量。该校的思路和做法对于高职院校干部队伍建设具有一定的启示作用。

关键词:高职院校;干部队伍建设;问题;对策

中图分类号: C933.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-5646(2023)05-0045-03

045

党的二十大报告中有37次提到干部,习近平总书记指出要建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍^①。当前,辽宁省正在深入推进全面振兴新突破三年行动,需要全省党员干部以坚定的信念和斗志、积极的担当和作为,奋力谱写强国建设、民族复兴辽宁新篇章,在此背景下,深入广泛调研,抓好干部工作,增添发展动能,助力振兴实践,意义尤为重大。本文以辽宁省的L职业技术学院(以下简称L校)为例,对该校干部队伍建设中的问题及原因进行剖析,并提出相应的解决策略,希望能为其他高校的干部队伍建设提供借鉴和参考。

一、L校干部队伍建设现状综述

干部队伍建设是高职院校党的建设的重要组成部分,是学校稳定发展的政治基础。近年来,L校党委认真贯彻新时代党的组织路线,严格坚持党管干部的原则,在加强干部队伍建设方面不断探索,针对干部年龄、学历、政治面貌等方面的结构进行综合调整,做出了大量切实可行的工

作,取得了显著成效。

目前,L校正处级干部占全部干部的比例为31.16%,副处级干部占全部干部的比例为39.13%,科级干部占全部干部的比例为29.71%。

在年龄结构比例上,51岁以上的正处级干部占全部正处级干部的67.44%,41-50岁的占全部正处级干部的30.23%,31-40岁的占全部正处级干部的2.33%。51岁以上的副处级干部占全部副处级干部的14.81%,41-50岁的占全部副处级干部的61.11%,31-40岁的占全部副处级干部的24.07%。51岁以上的科级干部占全部科级干部的17.07%,41-50岁的占全部科级干部的39.02%,31-40岁的占全部科级干部的23.19%。

从统计数据可以看出,L校干部队伍建设存在年龄结构分布不够均衡,年轻干部储备不足等问题。为了更好地了解学校干部队伍建设现状,发现干部队伍建设存在的问题,制定切实有效的解决问题的对策,本文运用“深、实、细、准、效”调查研究“五字诀”,对L校干部队伍建设中可能存在的问

^①本文系2022年度辽宁省高校党建研究项目“提质培优背景下高校智慧党建创新与实践研究”(2022GXDJ-YB100)的成果。

作者简介:王鸿艳(1967-),女(满族),辽宁西丰人,党委组织部部长,副教授,研究方向:党员干部管理、基层党建、纪检监察和财务资产管理。

题及原因进行了调研和分析。

二、L校干部队伍建设存在的问题及原因分析

高校干部是“为党育人,为国育才”的具体执行者,是关系到高校能否实现高质量发展的关键因素。对照新时代对高等学校领导干部的要求,L校虽然在加强处、科级干部队伍建设工作中已经取得了一定的成绩,但仍然还存在着一些不容忽视的问题^[2]。

(一)干部年龄结构分布不够均衡

学校51岁以上的占全部干部总数的31.89%,41-50岁的占全部干部总数的44.93%,31-40岁的占全部干部总数的23.18%。从学校党政领导干部年龄结构上看,存在着年龄偏大并且比较集中的问题,年轻干部储备明显不足,尤其是30岁以下的领导干部成为严重稀缺资源。从这一点上可以证明,学校干部资源不但梯次配备不足,而且还呈现出年龄断层的趋势。

(二)满足提任条件的干部储备不足

根据学校新一轮干部聘任实施方案要求,提任下一职级岗位需要符合一定的任职条件及两个以上岗位的历练。目前,在副处级领导干部中,符合提任条件的只有37%;科级干部中,符合提任条件的只有41.4%。问卷调查显示,有65.31%的被调查对象认为后备干部选拔培养不足。基于此种情况,到下一届干部换届之前,如果不进行干部轮岗交流任职,现有的在职干部人员条件,将不能满足换届时选人用人的要求。

(三)干部综合素质亟须提升

通过实地调研和问卷调查数据分析,有27.89%的被调查对象认为干部“理论水平不高,事业心和责任感欠缺”;有29.25%的被调查对象认为干部“管理服务水平不高,服务意识不强”;有28.57%的被调查对象认为干部“缺乏工作热情,有畏难不作为现象”等。可见,L校干部队伍的综合素质仍有差距。少数干部存在安于现状、不思进取、摆烂躺平、故步自封的最主要原因,表面上看是责任担当意识不够,缺乏开拓创新精神,而实际上则是干部的激励机制和培训机制还不够完善健全,从而影响了干部队伍的活力和工作积极性的发挥。

(四)干部队伍建设机制不够健全

通过调研发现,年轻干部存在的问题主要集中在:“缺乏岗位工作经验”占比55.10%，“缺乏创新意识”占比33.33%，“工作效率低”占比6.12%。如何把学校领导干部培养成为既有专业知识又有

管理水平的“复合型”领导干部迫在眉睫,其关键是要建立健全干部管理工作机制,完善干部培训体系,提升干部综合素质和履职尽责的能力。

近年来,学校党委在干部的教育和管理、监督 and 培训等方面还存在着针对性不强、普及性不够,往往是求大求全,没有做好具体分类。比如,还没有建立健全党务干部、行政干部、教学干部等分类培训体系。

三、L校干部队伍建设的对策建议

新时期,高校应树立鲜明导向,坚持把政治标准放在首位,坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤,注重在改革发展稳定一线培养锻炼、考察识别、选拔使用干部,让越来越多优秀干部在一线干事创业、从一线脱颖而出。

(一)优化班子结构,提升履职能力

1.选优配强中层领导班子。班子凝聚力,是实现学校各项工作高质量发展的重要保证。学校处级干部队伍建设,要按照“提高素质、优化结构、改进作风、增强团结”的思路,以建设“学习型组织、创新型团队、实干型集体、廉洁型班子”为目标,坚持选优配强二级单位领导班子^[3]。

2.持续提升班子履职能力。在领导班子建设工作上,要在积极有益的探索和实践上多下功夫,统一思想,增进共识,努力实现班子成员的最佳结合,为各二级单位的科学发展和学校的建设提供强有力的组织保证。

(二)厚植干部土壤,培养后备力量

1.建立动态管理的优秀年轻干部储备库。放手使用年轻干部,L校按照年度新提拔领导干部中年轻干部比例不低于六分之一的要求,选拔年轻干部。注重日常考察了解,定期收集整理年轻干部年度工作总结、组织生活会发言、表彰奖励、参加重大专项工作和教育培训总结鉴定等材料,建立年轻干部成长档案。

2.健全完善年轻干部跟踪考核机制。通过民主生活会、干部培训、实地调研、座谈交流等考察识别年轻干部,各部门党政负责人要落实对年轻干部谈心谈话制度,加强后备干部队伍建设,通过多种形式培养后备干部,坚持正确的选人用人导向,经过组织谈话推荐、会议推荐、资格审查、干部考察、公示等程序,公开透明、规范有序地完成干部提任工作,形成合理的干部梯队结构。

3.实行“岗位交流”,增强干部活力。为增强干部队伍活力,要做好岗位交流工作的计划性。对经历相对单一且具有一定发展潜力的年轻干部,创



造多岗位交流、校内挂职的机会,增加其多个岗位的实际工作经验和提升解决问题的能力。对于在同一个聘期内,只有一个岗位历练的科级和副处级领导干部,可拓宽干部岗位交流途径,可在部门内部进行交叉轮岗任职或者调整到其他部门进行多岗位历练,为学校下一届干部聘任选人用人储备足够的新生力量。

(三)创新方式方法,加强干部培训

1.开展多层次全方位培训。进一步加大干部教育培训力度,开展多层次、全方位的干部教育和培训,增强干部培训的针对性、科学性和实效性。选派年轻干部参加党校培训,进行习近平新时代中国特色社会主义思想教育和党性教育、理想信念教育。开展专业能力培训,突出领导方法、领导艺术培训,提升防范化解风险能力和斗争本领,强化政治训练。

2.重视干部跟踪性培训。对于干部入职、轮岗、提任后等不同阶段、不同岗位的培训,分门别类地建设高校干部培训库,做到培训有设计、有内容、有针对性。培训既要涉及坚定理想信念的内容,给干部“补钙”,有效防止思想滑坡,又要结合干部所亟须补缺补漏的业务进行“补给”,提升担当作为的底气和履职能力。要完善干部培训工作长效机制,把培训结果作为考核内容的一部分。

3.优化年轻干部成长路径。要坚持把现岗锻炼、岗位轮换、挂职锻炼、交流任职作为实践锻炼年轻干部的主要方式。积极推动在后备干部和年轻干部中选拔优秀人才外出挂职锻炼,到关键、吃劲岗位上,到经济发展、维护稳定、乡村振兴一线进行培养锻炼,不仅能够服务地方发展,也使干部能力得到锻炼,提高其工作科学化水平,同时,还能扩大学院人脉和知名度,持续提升年轻干部政治素质和政治能力。

4.策划实施分类培训。根据学校发展的新形势、新任务和干部队伍素质能力实际,有计划地举办新提任干部、党务干部、教学干部、机关职能部门干部培训班及后备干部培训班等,分类别对干部进行专项培训。也可以根据工作性质,将干部培训按照高质量党建引领工程、基层组织锻造工程、立德树人工程、教学质量提升工程、高质量教师队伍建设工程、培训品牌塑造工程、科研能力提升工程、开放办学工程、现代大学治理体系建设工程和服务保障能力提升工程等十大工程为切入口实施分类培训,进一步扩大中青年干部的工作视野,提高他们的政治素养、理论水平和工作能力。

(四)强化制度意识,激励干部担当

1.积极教育引导,强化制度意识。增强高校干部的制度意识是提升制度执行力的基础。学校要通过思想动员和制度的宣讲,让干部清楚地了解制度的功能价值,提升干部的制度认同,增强执行制度的责任感。要通过教育引导,帮助干部抓好制度学习和执行力度,深刻领会制度的科学体系、精神实质、实践要求,从而在制度的具体执行上进一步增强规矩纪律的意识^[4]。

2.加强制度建设,助力干部成长。坚持在建章立制上下功夫,着重建立健全各项规章制度,形成相对完整的干部管理工作制度体系。适时出台《年轻干部管理办法》等。在实际选人用人工作中,出台适合学校的“能上能下”的细则制度,让“退出”机制有可操作性,推动干部能上能下、能进能出,让不担当、不作为的干部有时不我待的紧迫感,把个人事业的发展与学校的高质量发展紧密结合在一起,形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面,形成向上向善有担当有作为的良好氛围和环境,推动学校干部发展的良性循环。

3.依托制度保障,激发工作活力。从制度上约束管理,建立完善正向激励、容错纠错机制,要多鼓励和肯定年轻干部在工作中的担当作为行为,激发工作活力。严格履行对处、科级领导干部的选拔原则及要求,进一步完善干部选拔培养和管理措施,不断完善物质奖励和精神激励相互融合的工作机制,激发干部队伍的工作动力,推进学校各项事业高质量发展^[5]。

参考文献:

- [1]叶宁.高校干部队伍建设研究[J].科学咨询(科技·管理),2023(1):181-183.
- [2]王文升.抢抓机遇 乘势而上 努力开创国土资源管理工作新局面——在全省国土资源工作会议上的讲话[J].山东国土资源,2006(1):5-13.
- [3]宋玉辉,莫珂,张瑞.新时期高校中层干部队伍建设的实践与思考——以桂林理工大学为例[J].广西青年干部学院学报,2015(4):61-64.
- [4]郑国辉,莫珂.高校干部制度执行力提升策略研究[J].广西科技师范学院学报,2022(6):92-97.
- [5]周媛媛.新时期高校中青年中层后备干部队伍建设研究[J].现代职业教育,2018(26):86-87.

(责任编辑 张国强)