

# 高职院校年轻干部培养使用的探索与实践

——以广东科学技术职业学院为例

梁煜锶, 罗丹菁

(广东科学技术职业学院, 广东珠海 519090)

**[摘要]** 年轻干部的培养使用是职业教育在持续深化改革, 强化内涵建设, 实现高质量发展过程中的重要任务, 高职院校党委要将培养使用年轻干部作为当前和今后的一项重要任务抓紧抓好。广东科学技术职业学院党委以制度建设为基础, 拓宽选人视野和渠道, 强化教育培训和岗位锻炼, 加强管理和激励, 在建立健全年轻干部培养使用工作机制方面进行积极的探索和实践。

**[关键词]** 高职院校; 年轻干部; 培养使用

**[中图分类号]** G640 **[文献标识码]** A

**doi:**10.3969/j.issn.2096-711X.2020.01.029

**[文章编号]** 2096-711X(2020)01-0064-03

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

## 一、引言

年轻干部承载着党和国家事业发展的希望与未来, 是关系党的事业薪火相传的根本大计, 是夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利的重要保障。培养使用年轻干部, 不仅是我们党不断发展壮大的一条基本经验, 更是我们党着眼全局、面向未来提出的一项战略任务。着力打造一支高素质专业化年轻干部队伍, 推进职业教育持续深化改革, 强化内涵建设, 实现高质量发展, 是新时代赋予高职院校党委的伟大使命。

## 二、高职院校大力培养使用年轻干部的重要性分析

(一) 培养使用好年轻干部是高职教育事业发展的需要

随着国家对职业教育重视程度的不断提高, 特别是国家启动“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”, 进入“持续深化改革, 强化内涵建设, 实现高质量发展”的新阶段, 高职院校要想“脱颖而出”, 跻身“特高校”和“特高专业”行列, 就必须通过打造一支高素质干部队伍作为支撑。年轻干部是高职教育事业兴旺发达的后备力量, 是推动高职院校可持续发展的坚实基础和重要保障, 年轻干部队伍建设情况从某种程度上决定了高职院校干部队伍建设的延续性和整体质量。因此, 如何培养和造就一支政治坚定、来源广泛、数量充足、结构合理、素质优良、充满活力的年轻干部队伍, 是高职院校党委必须认真思考和解决的重要课题。

(二) 培养使用好年轻干部是高职院校发展的现实要求

“广东科学技术职业学院成立于1985年, 2008年通过教育部高职高专人才培养工作评估。2010年被确定为国家示范性骨干高职院校立项建设单位。2016年成为国家示范性骨干高职院校、广东省“互联网+”创新创业示范校和广东省一流高职院校立项建设单位。”伴随着学院的建设发展, 干部队伍结构日趋合理, 整体功能显著增强, 优秀年轻干部源源不断的充实到干部队伍中, 经历了一个由少到多、由弱到强的成长过程, 能力素质有了较大提升, 逐渐成为各项事业发展的骨干, 在学院跨越式发展进程中, 发挥了中流砥柱的作用。但是, 从学院的现实

需要和长远发展看, 优秀年轻干部的培养使用工作仍存在一些薄弱环节: 年轻干部在干部队伍中的比例偏低; 年轻干部后备力量储备不足; 选拔培养优秀年轻干部的体制机制还需要进一步完善。就目前看来, 优化年轻干部培养使用工作, 拓宽来源渠道、加强合理流动、加大培养力度, 培养和造就一支政治坚定、来源广泛、数量充足、结构合理、素质优良、充满活力的年轻干部队伍, 是学院当前必须要解决的一大难题。

## 三、培养使用年轻干部的主要做法

广东科学技术职业学院党委以制度建设为基础, 拓宽选人视野和渠道, 强化教育培训和岗位锻炼, 加强管理和激励, 着力完善选拔、培育、管理和使用机制, 使培养使用年轻干部各项工作成为相互联系、相互促进的一个有机整体, 促进优秀年轻干部不断涌现良好局面的形成。

(一) 以选准用好为根本, 建立常态化的选任制度

1. 以制度建设为基础, 优化年轻干部选任机制。学院党委认真学习贯彻习近平总书记关于干部工作的重要论述和《党政领导干部选拔任用工作条件》等干部选拔任用制度文件, 制定学院《党政领导干部选拔聘任工作实施办法》《干部选拔任用工作流程》等工作制度, 严格按照分析研判和动议、民主推荐、组织考察、讨论决定、公示任职等环节开展工作, 年轻干部的选拔和培养已成为常规化工作, 做到有制可依、有规可循, 相关工作的实施过程中, 选拔职位、资格条件、方法要求、程序步骤等情况, 凡是适宜公开的, 都第一时间在全院公布, 广泛听取意见建议, 坚持正确导向, 严格操作步骤, 主动释疑解难, 真正落实教职员工的“四权”, 从而保证优秀年轻干部能够被选准用好。

2. 进一步拓宽选人视野和渠道。进一步打开视野, 扩大来源渠道, 一是对年轻干部情况了然于胸。组织人事部门做好近距离接触干部工作, 多角度、多层面了解年轻干部工作情况、处理复杂问题的能力以及群众口碑, 坚持早发现、早培养, 各方面比较成熟的年轻干部, 及早纳入组织视野, 大胆起用, 学院如有中层岗位空缺时, 同等条件下优先考虑有多岗位锻炼经历的年

收稿日期: 2019-9-23

基金项目: 本文系广东科学技术职业学院2018年校级科研项目“‘一流校’建设背景下高职院校党管人才工作机制研究”成果(项目编号: XJJS2018023)。

作者简介: 梁煜锶, 广东江门人, 广东科学技术职业学院助理研究员、党委组织部副部长, 研究方向: 职业教育原理、高职教育管理。

轻干部。二是根据不同部门、不同岗位对专业素养的不同要求,通过对年轻干部进行专业知识和职业技能的科学测评,结合年轻干部的学历、专业、工作经历、性格特点等进行专业能力评估,尽可能将优秀人才纳入选拔的视野范围。三是坚持五湖四海、任人唯贤。统筹用好用活各类人才资源,打破专业之间、学院和部门之间的界限,注重选拔既有较强专业知识水平,又有一定管理工作经验的年轻干部到重要岗位任职,推动年轻干部跨部门跨专业交流轮岗,加强各方面干部的交流融合。

3. 结合年轻干部的选拔,加强后备干部队伍的调整优化。制定学院《后备干部队伍建设实施办法》,建立后备干部队伍动态数据库,按照一定的标准和要求,定期在全院范围对后备干部队伍进行优化补充,同时也把不符合要求的干部移出数据库。着眼建立健全有效管用、简便易行的选人用人机制,把优秀年轻干部的“备”和“用”有机结合起来,避免以运动式、突击性提拔年轻干部的做法。干部队伍的新老交替与合作是一个永无止境的历史过程,结合中层后备干部的调整,科学合理确定后备干部数量规模和层次结构,同步储备一定数量的35周岁以下年轻后备干部。正确处理培养选拔年轻干部与用好其他年龄段干部的关系,坚持总量调控、分级统筹,以事业发展为重,科学把握各年龄段干部梯次配备比例,形成合理梯队结构,做好“传帮带”工作,使年轻干部培养使用工作步入良性循环,充分调动各年龄段干部的积极性。

(二)以教育锻炼为着力点,建立构建年轻干部的培养机制

1. 强化教育培训。紧抓党性修养提升,“把理想信念教育作为年轻干部思想建设的首要任务,引导年轻干部提高理论修养,加强马克思主义基本原理、中国特色社会主义理论体系的教育,牢牢把握习近平新时代中国特色社会主义思想这条主线的教育”,加强党性党风党纪、党史国史和社会主义核心价值观教育,严格党内生活锻炼,使年轻干部不断增强增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,突出马克思主义群众观点,结合“两学一做”学习教育,长期坚持、持续发力、不断深化,加强岗位应知应会知识的学习培训,培养具有专业精神、专业知识、专业素养的复合型领导干部,提高干部的履职能力。定期开展年轻干部集中培训,通过课堂授课、学习交流、报告会、演讲比赛、征文比赛等多种形式,营造浓厚学习氛围,提高学习的质量和效果,利用“微信公众号”“官方微博”等新媒体,建立灵活多样的学习研讨平台。每年选派一定数量年轻干部到国家教育行政学院、省委党校、中南教育管理干部培训中心等学习。积极推荐年轻干部到省纪委、省委组织部、省教育厅、兄弟院校、企事业单位等进行岗位实践锻炼等,定期对外送干部进行跟踪考核和考察识别。

2. 创新年轻干部成长考察机制。积极倡导干部一线培养、一线锻炼、一线选拔的用人导向,不断完善年轻干部锻炼和考察识别机制,根据年轻干部的特点,把他们放到合适的岗位进行培养锻炼,有目的、有重点地选派发展潜力大、条件比较成熟

的年轻干部到“急难险重”岗位实践,定期或不定期地安排年轻干部到多个岗位轮换任职,使他们能够积累多个类别、不同层面的工作经验,促进他们全面成长。在此基础上,实施“主持工作”制度,例如,针对二级学院院长岗位空缺时,设置“二级学院行政负责人”岗位,针对职能部门负责人岗位空缺时,设置“主持工作副职”岗位。通过这种主持部门工作的实践锻炼,使年轻干部在带领团队开展工作、解决实际问题的同时,接受组织、本单位和师生的考察,工作一段时间以后,组织部门再结合年轻干部的工作表现和师生认可度进行分析研判,业绩突出、群众公认的,才能进一步提拔使用。

(三)以加强监督管理为手段,促进年轻干部的健康成长

1. 完善年轻干部考核评价体系。把年轻干部履职情况考核、工作目标考核、年度考核等统筹于学校干部综合考核体系当中。切实把对年轻干部德的考核放在首位,贯穿于年轻干部选拔培养使用的全过程,探索建立年轻干部实绩和作风档案,把履行职责情况考核、工作目标考核、年度考核等作为年轻干部监督管理的基本依据和重要手段;发挥好组织、管理和监督作用,进一步增强年轻干部考核工作的统筹性,推进年轻干部考核工作的制度化、规范化建设,使对年轻干部的考核真正与年轻干部的奖惩外送和提拔任免等真正挂钩,做到奖惩分明,激励与约束并用。建立能上能下、优胜劣出的管理机制,定期进行民主测评和民意调查,掌握年轻干部的思想表现和工作情况,适时调整不合格年轻干部出库。

2. 强化过程管理。建立严格管理制度,坚持严管和厚爱相结合的工作机制,对年轻干部政治上关心、精神上激励、生活上关怀,引导年轻干部把心思和精力集中在干事创业上。要求年轻干部每年向党组织书面汇报思想和工作情况,组织人事部门建立年轻干部日常管理专项档案,加强跟踪管理,认真落实谈心制度,定期进行思想分析,引导年轻干部正确对待组织要求,主动到“急难险重”岗位锻炼,扎实走好成长道路。引导年轻干部正确定位自己,遵守纪律和各项规章制度,自觉接受监督。注重抓早抓小抓预防,严格落实提醒、函询、诫勉等制度,对年轻干部平时出现的苗头性、倾向性问题早提醒、早纠正,防止小毛病演变成大问题。

3. 落实组织保障。党委书记作为年轻干部培养使用的第一责任人,围绕学院事业发展和本单位工作需要,明确工作的方向和着力点。一级抓一级,层层抓落实,各党总支、各支部统一思想,高度重视优秀年轻干部培养选拔工作,把功夫用在平时,从点滴做起,从日常抓起,切实履行抓班子、带队伍的责任,切实增强责任感、紧迫感和使命感,充分把握年轻干部的成长规律,着眼长远、加强统筹,主动研究谋划,完善工作机制,认真抓好落实。组织人事部门发挥职能作用,从严把关年轻干部培养选拔的标准、条件和程序,把发现培养选拔年轻干部工作实效作为党建工作考核的重要内容,不断健全完善相关的管理监督和考核评价工作。

## 参考文献:

- [1] 教育部,财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[Z]. 教职成[2019]5号,2019-4-1.
- [2] 中央党校习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心. 深入把握习近平新时代中国特色社会主义思想的科学体系[N]. 学习时报,2018-7-2.
- [3] 李峻. 树立正确的年轻干部培养观[N]. 中国组织人事报,2019-8-21.
- [4] 白泽朴. 新时代高校年轻干部培养的现实困境与路径探索[J]. 南通大学学报(社会科学版),2019(3).

[5]孙景宏,刘新军,黄武南,史立伟. 高校年轻干部选拔培养机制的探索与实践[J]. 北京教育(高教),2014(1).

[6]芮柏苓,高俊东,马国兴. 高职院校中层干部队伍建设研究[J]. 辽宁高职学报,2009(11).

### Exploration and Practice of Training and Using Young Cadres in Higher Vocational Colleges ——Taking Guangdong Polytechnic of Science and Technology as an Example

LIANG Yu - kun, LUO Dan - jing

(Guangdong Polytechnic of Science and Technology, Zhuhai Guangdong 519090, China)

**Abstract:** Training and using of young cadres is an important task of vocational education in the process of continuous deepening reform, strengthening connotation construction and achieving high - quality development. Party committees in higher vocational colleges should take training and using young cadres as an important task at present and in the future. Party committees in Guangdong Polytechnic of Science and Technology depends on system construction, widening the horizon of candidates, strengthening education and training, strengthening management to active exploration and practice in establishing and improving the working mechanism of training and using young cadres.

**Key words:** higher vocational colleges; young cadres; training and using

(责任编辑:范新菊)

(上接第56页)

面可以提升教师个体职业能力,一方面可以汲取其他公费生培养院校经验。总之,在公费生教学工作上,应以优质师资队伍建设和核心,促使公费生师资队伍整体职业素养显著提升,做好新时代公费生培养工作,从而更好地服务湖南省特殊教育。

#### (三)评估新机制

《教育部关于深入推进教育管办评分离促进政府职能转变的若干意见》中明确部署构建“政府管教育、学校办教育、社会

评教育”的格局,推进教育管办评分离。因此,客观、公正评估公费生培养质量,就要着力搭建第三方评估机制,培育和扶植一批由特教专家、特殊学校、社会精英组成的独立的专业评估中介机构。并由第三方评估主体确立评估指标体系、制定评估标准、组织并实施评估程序等对公费生教育状况进行测评,并对公费生教育现状、存在问题及改进建议等作出全面详细的说明。力保公费生教育场域良好发展。

#### 参考文献:

- [1]湖南省教育厅. 湖南省教育厅《关于做好2015年初中起点专科层次农村特殊教育教师公费定向培养计划招生工作的通知》[EB/OL]. [http://jyt.hunan.gov.cn/sjyt/xxgk/tzgg/201701/t20170121\\_3952516.html](http://jyt.hunan.gov.cn/sjyt/xxgk/tzgg/201701/t20170121_3952516.html),2017-12-1.
- [2]高春艳. 免费师范生学习动力调查、问题及对策研究[D]. 重庆:西南大学,2011.
- [3]李海芸. 五年制师范学前教育专业免费男生培养实践与思考[J]. 太原城市职业技术学院学报,2012(8).
- [4]湖南省教育厅. 湖南省初中起点专科层次农村特殊教育教师公费定向培养协议书(普校计划)[Z]. 2016-5-24.
- [5]杜春旺. 精准扶贫,开辟招生新途径[J]. 中国劳动保障报,2017-5-17.
- [6]教育部.《教育部关于深入推进教育管办评分离促进政府职能转变的若干意见》[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/src-site/A02/s7049/201505/t20150506\\_189460.html](http://www.moe.gov.cn/src-site/A02/s7049/201505/t20150506_189460.html),2015-5-6.
- [7]陈静. 研究生教育质量评估中的第三方参与问题研究[J]. 学位与研究生教育,2015(3).

### On the Oriented Training of Public - funded Teachers of Special Education in Hunan Province

NIE Yun

(Special Education Branch of Changsha Vocational and Technical College, Changsha Hunan 410217, China)

**Abstract:** In the practice of directional training of rural special education teachers at junior high school level in Hunan Province, C College has accumulated experience and achieved good results, but there are still some problems and puzzles in terms of the current overall training situation. Therefore, we can optimize the way of enrollment, build a reasonable curriculum, build a high - quality management team, select high - quality teachers, and build a third - party evaluation mechanism to ensure the sound development of Hunan's special education public - funded students' education field.

**Key words:** special education teachers; public - funded students; the start from the junior high school (责任编辑:章樊)