

新形势下高职院校年轻干部的教育培养研究分析

陈柳

云南交通职业技术学院 云南昆明 650500

【摘要】 高职院校年轻干部对教师和学生起到沟通桥梁作用，对高职院校的学生日常工作至关重要。本文分析高职院校年轻干部的作用和当前高职院校年轻干部队伍存在的问题，分析新形势下高职院校年轻干部的教育培养举措。

【关键词】 新形势；高职院校年轻干部；教育培养

近年来，大多数高职院校的年轻干部团队出现宗旨意识淡化、官僚作风严重等情况，这说明现阶段高职院校年轻干部队伍素质教育建设不过关，不能适应新形势下高职院校学生管理的需求，各高职院校应该加强对年轻干部的教育和培养。

一、高职院校年轻干部的作用

1. 协助教师开展教学工作，保证高职院校教学秩序

相对于普通高校的学生，高职院校的学生生源偏弱，学生的学习能力和自控能力比较低^[1]。因此，为了保证高职院校教学秩序正常，让高职院校教师的教学工作更好地开展，需要年轻干部对学生进行管理。相对于辅导员，年轻干部与高职院校学生的年龄更近，代沟更小，更可以站在学生的立场与其沟通，大大降低对学生进行管理的难度，提高高职院校学生的综合素质。

2. 为高职院校学生管理注入创新能量

新形势下需要高职院校创新管理方式，让其对学生的管理更加现代化，符合社会人才需要^[2]。年轻干部的加入可以为高职院校学生管理注入创新能量。因为年轻干部的年纪比较小，相对于高职院校内年纪比较大的管理人员，接受新事物和新思想的能力比较强，可以为高职院校的学生管理提供新的想法和思路，促进高职院校完善学生管理机制。

二、高职院校年轻干部队伍存在的问题

1. 年轻干部来源不科学

因为高职院校的教育机制与普通高校不同，高职院校更多的是为了培养技术型人才，直接填补社会人才缺口。因此，现阶段我国高职院校的年轻干部，很多都是由本校毕业的学生和从校内和校外聘用的专业技术人员。因为只有这两类人才能对高职院校的各个技术专业有一定的了解，帮助教师培养技术型人才。可是，这样的年轻干部来源，只具备基础的技术能力，不具备专业的管理能力，不能对高职院校学生进行行之有效的管理。再加上高职院校的学生生源较差，如果年轻干部的管理水平不高，很容易就会让高职院校管理制度形同虚设，不利于高职院校办学水平的提高和学生的个人发展。

2. 年轻干部的竞选标准不合理

高职院校年轻干部的竞选标准，直接影响着高职院校年轻干部的管理水平。可是当前我国很多院校，在聘用年轻干部时，没有一个比较严格合理的竞选标准。部分高职院校在对年轻干部进行聘用时，聘用的渠道常有优秀毕业生留任、学校技术专业教师推荐等等，这种推荐及留任的就任方式根本不能保证高职院校年轻干部的整体素质。有些高职院校即使意识到了干部竞选的重要性，组织技术专业教师、辅导员、教师代表等共

同参加年轻干部的招聘评选活动，也会因为没有一套严格的竞选标准，导致招聘结果并不公正客观，只是从评选人员主观意志出发，按照其主观喜好进行选择，不能对年轻干部的聘用作出正确合理的选择。

3. 年轻干部功利心重，缺乏责任感

高职院校的年轻干部履历，可以为年轻人的工作经历画上浓墨重彩的一笔，是一个职业闪光点，十分有利于年轻干部之后的个人发展。于是，很多年轻人努力想要通过高职院校年轻干部的竞选，来丰富自己的履历。竞选通过之后，却没有责任感，没有为学生服务的意识，这也是当前高职院校年轻干部队伍存在的主要问题之一。因为高职院校聘请年轻干部的主要目的，就是为学生服务的，管理和服务学生是高职院校年轻干部的主要工作。如果年轻干部在进入校园之后，功利心过重、本职工作马虎、甚至挂名不做事，那么高职院校的年轻干部建设就形同虚设，不能对高职院校学生的学习和成长起到积极辅助作用。

4. 年轻干部的培养机制不健全

很多高职院校对年轻干部的培训机制都不健全，主要表现在培训方式老套、培训时间安排不合理等。在对年轻干部进行培训时，很多高职院校都没有足够的人力、财力对每一个年轻干部展开全面培训，所以，用会议代替培训、用思想汇报代替培训的现象时有发生。这样的培训方式不仅不能让年轻干部学到具体的管理知识，还浪费年轻干部的时间和高职院校的内部资源。另外，很多高职院校分配给年轻干部的任务十分繁重，在上班时间根本无暇顾及教育和培训，所以会占用年轻干部的下班时间对年轻干部进行培训。这会引发年轻干部工作与家庭的冲突，引发年轻干部的抗拒心，不利于教育和培训的有效开展。

三、新形势下高职院校年轻干部的教育培养举措

1. 注重思想政治建设，为年轻干部工作注入动力源

新形势高职院校想要加强对年轻干部的教育培养，就要从思想建设出发，提高年轻干部的思想觉悟，为年轻干部的工作注入动力源。传统的开会、写思想报告等方式并不能加强年轻干部的思想政治建设，只会让高职院校对年轻干部的思想政治建设形式化，不能发挥实质作用。高职院校应该加强创新，在新形势下对年轻干部的思想政治建设进行提高。

高职院校可以通过社会主义核心价值观等社会基本价值观对年轻干部进行思想教育，提高年轻干部爱岗敬业的精神、认真负责的精神、攻坚克难的精神、坚持创新的精神^[3]。高职院校可以创新思想政治教育路径，利用新媒体技术及时向青年干部普及时事热点和先进的思想内容^[4]。

以我校为例，为适应新形势下年轻干部的培育和发展趋势，我校运用多种方式加强对年轻干部的思想政治建设。首先，我

校多渠道组织年轻干部进行各类培训,学习习近平新时代中国特色社会主义思想及党史国史等,通过红色旅游,重走长征路等方式让我校年轻干部体会到前人的艰辛,提高我校年轻干部的思想觉悟。同时,我校还利用微信、腾讯等新媒体技术,建立校园公众号,及时向我校年轻干部推送社会热点和时事新闻,培养年轻干部的与时俱进意识。我校组织年轻干部对习近平总书记考察云南重要讲话精神和关于教育的重要论述等进行学习,大大提高了我校年轻干部的思想认识水平,完善了我校年轻干部的思想政治建设。

2. 完善制度建设,减少年轻干部流动

高职院校年轻干部的教育和培养之所以有各种各样的问题存在,一个根本原因就是管理制度不完善,年轻干部的流动性太强,导致其对学生的管理工作也不够完善。因此,要加强对高职院校年轻干部的培养和教育,就要完善制度建设,尽量减少年轻干部频繁流动。高职院校可以在年轻干部招聘环节,就一部分无法长期从事高职院校干部工作的人员进行剔除,在年轻干部正式入职之前,设置试用期,考察年轻干部是否能胜任高职院校学生的管理工作以及是否只是将高职院校的年轻干部工作作为工作生涯的过渡,为自己的履历增加闪光点。最后,在年轻干部正式入职以后,高职院校要与年轻干部签订合同,对任职期间守则和离职流程都要有详细规定。如此三管齐下,促进对高职院校年轻干部的培养和教育,尽量减少年轻干部的频繁流动。

以我校为例,我校在完善年轻干部制度建设方面积极探索,做了很多有益尝试。给完善年轻干部的培养和教育提供了很大助益。比如,我校在年轻干部对外招聘后,会将新入职人员安排在行政管理部门锻炼一年,锻炼期间对应聘人员的职业规划做一个详细的了解,摸清其来我校应聘的本质目的,再根据综合素质能力选择是否列为年轻干部队伍进行培养。尽最大可能加大年轻干部的培养力度,从而降低年轻干部的流动性,保证我校学生管理工作可以有序进行。

对于高职院校来说,高职院校的学生一般没有较强的自我管理意识,需要年轻干部队伍对其进行及时管理^[5]。每一个管理干部都会由于受教育程度、管理经验、个人性格等的不同,有一个独特的管理理念。如果在对高职院校学生进行管理的过程中,管理干部经常流动,那就等同于对学生的管理方法经常变动,不利于对学生的管理工作有序开展。而且年轻干部流动过于频繁,也不利于对其培养有序开展,不利于高职院校的年轻干部制度建设^[6]。

3. 健全考核制度和评价机制

想要完善对高职院校年轻干部的培养和教育,还要注重对年轻干部进行定期考核,完善对青年干部的评价机制^[7]。高职院校可以采取年轻干部内部互评、校内教师评价、学生评价等

方式,对高职院校年轻干部进行考核。

在年轻干部内部互评环节,可以采取匿名制度,让年轻干部内部互相评分,各自说出其他干部的优势和缺点,再由学校干部管理部门进行综合考量。值得注意的是,由于各个年轻干部之前存在竞争,所以这样的考核方式主观性较强,学校相关部门要加以辨别,合理采纳评分结果。

在校内教师评价方面,高职院校可以组织校内的各科教师,对年轻干部的工作进行评价。在评价的过程中,要有明确的评价标准,比如对年轻干部的工作能力进行评价、对年轻干部与教师之间的合作力进行评价,再由学校干部管理部门进行综合考量。

在学生评价方面,学校相关部门要着重考虑学生的评价结果在高职院校年轻干部评价结果中所占的比重。因为年轻干部在日常工作中,主要还是与学生进行接触,因此,学生的评价相对来说是比较客观和全面的。学校相关部门可以引导学生对年轻干部的服务态度、责任意识、日常作风进行评价,再对学生的评价结果进行综合考量,作为对年轻干部进行总体评价的依据。

以我校为例,经过多种尝试和探索,我校已经建立了比较完善的考核制度和评价机制。在对年轻干部的考核过程中,我校通过自评、群众评价、负责人评价、分管校领导评价这四方面的评价结果,再结合学校干部管理部门对年轻干部日常工作的评价,做出最终的科学合理的评价结果,完善对年轻干部的考核制度,促进对年轻干部的教育和培养。对于评价结果不合格的年轻干部,我校会针对其具体问题展开培训,并进行末位提醒谈话。对于连续两至三次评价结果不合格的年轻干部,我校会结合不合格的具体原因和该年轻干部日常工作中的具体表现,对该年轻干部采取调岗或撤职。

健全考核制度和评价机制,可以对年轻干部队伍的整体素质有一个具体的把控,对年轻干部起到激励作用^[8],让其努力学习,积极创新,提高自身的管理能力和综合素质,更好地促进高职院校学生全面发展,完善高职院校对年轻干部的培养和教育。

四、结语

总体而言,当前我国高职院校的年轻干部教育培养依然存在问题,需要高职院校努力改进。各高职院校应该以更开放的态度、更包容的方式、更合理的方法开展对年轻干部的教育培养工作。只有这样,才能完善高职院校年轻干部教育培养制度,更好地提高高职院校对学生的服务管理水平。

基金项目:云南省教育厅课题基金资助

参考文献

- [1] 李峰博. 浅谈新时代高职院校学生干部服务意识的培养[J]. 杨凌职业技术学院学报, 2020, 19(03): 41-42.
- [2] 严杰. 高职院校学生干部激励机制失灵的成因分析[J]. 教育教学论坛, 2020(43): 91-92.
- [3] 李波. 高职院校党支部建设与思想政治教育融合发展[J]. 林区教学, 2020(10): 1-4.
- [4] 杨震. 高职院校“三进一融”育人模式研究[J]. 学校党建与思想教育, 2020(20): 67-69.
- [5] 刘灿, 王刚. 新形势下高职院校二级党组织纪检监察队伍建设的探析[J]. 广东职业技术教育与研究, 2020(05): 34-36.
- [6] 白景富. 浅谈辽宁高职院校基层干部的队伍建设[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2015(03): 39-40.
- [7] 连卫钰. 高职院校从事基层党建工作的年轻干部培养状况调查与分析——以新疆职业大学为例[J]. 新疆职业大学学报, 2019, 27(04): 61-65+70.
- [8] 梁煜银, 罗丹菁. 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[J]. 湖北开放职业学院学报, 2020, 33(01): 64-66.