

军医大学研究生管理干部队伍建设思考

毕延芹(第三军医大学研究生管理大队,重庆 400038)

【关键词】 军医大学; 研究生教育管理; 干部队伍

DOI:10.3969/j.issn.1672-9455.2012.22.072 文献标志码:C 文章编号:1672-9455(2012)22-2902-01

军医大学研究生教育是军队医学高等教育人才培养的最高层次,是我军遂行未来军事斗争卫勤保障任务所需人才的重要来源。我军卫勤保障使命和任务从客观上要求优秀军事卫勤人才,必须有很高的政治思想素养,因此,在培养过程中,研究生德育教育便显得极其重要,其直接影响到培养目标实现状况。军医大学自招收研究生伊始,思想政治教育重任基本上落在学员队管理干部身上,从历史上看,这支队伍确实发挥了重要作用,但从近几年情况看,学员队干部队伍整体建设发展与各军医大学发展目标存在较大矛盾,表现出一些较为突出问题。深入研究和有效解决这些问题,是军医大学有效履行使命的关键环节。

1 研究生管理干部队伍建设存在的主要问题

众多教育管理专家认为,研究生管理队伍建设与导师队伍建设是研究生培养质量保障的两大决定因素,我国各大高等院校非常重视研究生导师建设^[1],但对于教育管理队伍建设普遍表现为思想重视不够,财力物力投入不足。逢索等^[2]调查研究表明,部分高校的研究生管理队伍建设存在管理队伍缺乏专业化、学校重视程度不够、管理人员自我学习能力差等问题。军医大学作为我军卫勤人才培养基地,在研究生管理队伍建设上,不仅要解决上述共性问题,同时还要着力解决以下具体问题。

1.1 干部编配少与管理压力大之间存在矛盾。学员队干部编配较少,干部学员基本比例为 1:102。而研究生由于其专业特性和个性特点,人员高度分散、集中管理困难等问题十分突出,因此实现有效管理、确保安全稳定的任务十分艰巨。

1.2 自身学历低与学员层次高之间存在落差。管理干部中具有全日制本科学历的仅占 31%,具有医学相关专业学习经历的干部仅占 38%,其中绝大部分干部没有接触过研究生管理,与管理对象的学历层次差距大,思想兴趣共鸣点少,多以主观经验管理,使学员具有排斥感。

1.3 学校期望值与落实执行力之间存在差距。个别队干部对大队党委加强研究生教育管理的意图领会不深刻、落实任务过程中存在思考不深、力度不够、标准不高、质量不好等问题,命令执行效果不够满意。

2 制约研究生管理干部队伍建设发展的原因分析

综合分析学员队干部队伍存在的矛盾问题,既有队干部自身原因,也有学员队干部队伍建设机制上的一些缺失。

2.1 干部自身的原因 相对单一的工作性质,容易滋生惰性。学员管理工作相对简单,个别干部在熟悉工作流程后,容易在繁琐枯燥的日常工作中滋生惰性、磨掉锐气,不愿琢磨工作、不求有功但求无过、看门守摊的心态不同程度存在;相对封闭的工作环境,容易局限视野。学员管理单位处于基层,环境相对封闭,对外接触交流少,新鲜信息刺激少,干部的视野和思维容易受到局限,工作标准容易在低水平徘徊;相对狭窄的发展空间,容易缺乏动力。学员队干部继续升迁空间窄、晋职机会少,绝大部分正团职干部在 1~2 年内会转业到地方。个别团以下

干部也由于向上流动的渠道窄,容易安于现状、缺乏活力。

2.2 机制方面的原因 干部补充机制缺失。在学员队干部补充上仍然存在临时观念,没有严格的准入标准和能力要求,缺乏统筹和设计,队干部补充主要为了解决人手问题,没有充分考虑到干部能力与管理单位是否匹配的问题;干部培训机制缺失。主要表现为岗前培训少、交流锻炼少、专门培训少;干部选拔机制缺失。正团职队干部出路窄,发展出路基本上就是“拖”到退休年龄或直接转业,大队成为其“最后一站”;团以下干部平台少,缺少向上发展的平台和展示能力的机会,导致干好干坏一个样,看不到职业生涯发展希望,难以调动工作积极性。

3 加强学员队干部队伍建设途径

实施研究生管理队伍专业化发展战略,把研究生管理队伍视作一支特殊的教员队伍来对待,每个中队,各设立 3 个岗位,分初级、中级和高级,在全校组织公开竞聘具体措施:

3.1 岗位设置 设 8 个中队,长期承担任务的 5 个中队,各设立 3 个岗位。

3.2 制订准入条件,在全校范围招聘 中队管理干部任职基本条件:(1)道德品质优良,品行端正,作风正派,乐于奉献,潜心教书育人,有较强的事业心和责任感,热爱大学生思想政治教育事业;(2)具有相关的学科专业背景,具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力,能运用相关知识解决学生工作的实际问题;(3)身心健康,具备工作岗位所必需的身体素质和心理素质,接受过系统的上岗培训并取得合格证书;(4)初级管理干部必须具有本科以上学历,中高级管理干部必须具有研究生及以上学历和学位,中共党员或预备党员。

3.3 培养与发展 建立中队干部岗前培训和在岗培训制度。坚持先培训后上岗,新任干部必须参加由学校统一组织的岗前培训^[3];每学期在校内组织集中培训学习 2~4 次;任职期间必须参加相应级别的政治学院 1 个月以上的培训。

3.4 管理与考核 考核与教职工的年度考核同步进行,每年单独考核,考核内容包括德、能、勤、绩、廉等 5 个方面,重点对其工作实绩、业务水平、工作能力和工作态度进行考核,考核由学校人力资源管理部门、研究生导师和一定比例的学生共同参与,考核结果与其职务(职级)聘任、奖惩、晋级等挂钩。

参考文献

- [1] 薛天祥. 研究生教育学[M]. 桂林:广西师范大学出版社, 2001:256.
- [2] 逢索,马桂敏,姜尔林. 研究生教育管理队伍建设的影响因素及其对策[J]. 学位与研究生教育, 2008(增刊): 34-37.
- [3] 张玲. 对加强高等学校管理干部队伍建设的对策与建议[J]. 中国高教研究, 2004, 19(8): 63-64.