

云南省选调生工作开展情况及建议

苏文苹¹, 文洪睿^{2*} (1. 云南农业大学农村干部学院, 云南昆明 650201; 2. 云南农业大学人文学院, 云南昆明 650201)

摘要 选调生工作是培养选拔年轻干部, 加强后备干部队伍建设和领导班子建设的一项基础性工作。为掌握当前云南省选调生工作开展情况, 从选调生工作的基本做法、成效、存在的问题出发, 提出转变观念, 提高认识; 健全选拔、培养、管理、考核机制; 踏实历练, 提升能力的相关建议和意见。

关键词 选调生; 培养管理; 建议

中图分类号 D630.3 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2018)08-0215-03

Development and Suggestions of Selected Graduates in Yunnan Province

SU Wen-ping¹, WEN Hong-rui² (1. Rural Carder College, Yunnan Agricultural University, Kunming, Yunnan 650201; 2. College of Humanities, Yunnan Agricultural University, Kunming, Yunnan 650201)

Abstract Selected graduates job is a basic work to train young cadres and strengthen the construction of reserve cadres and leading group. In order to master the current situation of selected graduates job in Yunnan Province, in view of the basic practice, the achievements and the deficiencies, some suggestions of changing ideas, enhancing awareness, perfecting training and management mechanism, experience and toughening, lifting capacity were put forward in this paper.

Key words Selected graduates; Training management; Suggestions

选调生是指通过公务员招录、选拔品学兼优的高等院校应届毕业生或符合条件的大学生村官到农村基层工作, 作为党政领导干部后备人选和机关高素质工作人员人选的人员。我国自 1965 年开展选调生工作以来, 在选调生的录用、培养、管理、选拔、任用等方面都取得了较好成效。云南省历来重视选调生工作, 自 20 世纪 80、90 年代开始选调生的选派工作, 其间共选拔 810 名选调生, 经过党组织的培养锻炼, 现在绝大多数已成长为地方部门和单位的领导骨干, 为云南省的经济、社会发展做出了贡献^[1]。时隔 13 年, 从 2012 年开始, 云南省恢复了选调生工作, 2012、2013 年 2 年共招录 366 名选调生, 2014 年招录 200 名, 2015 年招录 380 名, 2016 年招录 180 名, 5 年来共招录选调生 1 126 名, 其中有应届高校毕业生 700 多名, 大学生村官近 400 名, 目前他们已深入云南各县区基层一线。对云南省选调生工作开展情况进行介绍, 并提出相关建议和意见, 以期进一步做好选调生的培养管理工作。

1 云南省选调生工作基本做法及成效

1.1 基本做法

1.1.1 择优选调, 严把入口关。坚持“好中选优, 优中选强”的原则, 严格招录标准, 规范选拔程序, 控制招考人数。一是选调生的招录条件除包括招录普通公务员有的基本条件外, 还必须是中共党员, 本科及以上学历, 应届毕业生要求品学兼优, 担任过学生干部; 大学生村官在聘用期间年度考核必须为称职以上, 表现良好。二是规范选拔程序, 除招录公务员必经的程序外, 应届高校毕业生必须由所在的院校党组织推荐, 大学生村官由县级组织部门推荐, 只有品学兼优的应届生和实绩突出的大学生村官才具备报考的基本要求。三

是严格控制选调生人数, 积极鼓励少数民族考生报考, 5 年来选拔的少数民族选调生已占总人数的 30%。

1.1.2 立足基层, 跟踪培养, 建立选调生基层“成长链”。为帮助选调生在农村这个“大熔炉”中尽快锻炼成长, 采取了多种形式加强选调生的跟踪培养。一是抓好教育培训, 将选调生培训纳入干部教育培训规划, 省委组织部牵头负责对新录用选调生进行初任培训, 有计划地开展轮训。二是基层磨砺, 一线培养, 将新招录选调生第一年安排到乡镇(街道)所属村(社区)挂任党组织第一书记 1 年, 县(市、区)委组织部明确专人进行“传帮带”, 确保管理“不断线”。三是重视跟踪管理, 动态培养, 优胜劣汰, 建立选调生信息库, 准确掌握选调生的调整变化; 建立定期考察制度, 掌握优秀选调生名单, 并实行动态管理; 严格落实调动备案制度, 选调生在乡镇(街道)工作年限至少为 2 年, 其间不得调动和借调; 破除“终身制”, 如在管理的期间出现违纪违规、考核不合格等情形, 不再纳入选调生管理范畴。

1.1.3 创造条件, 搭建平台, 大胆使用, 尽快成才。为保证选调生能较好的成长成才, 积极为选调生搭建平台、创造条件, 及时发现优秀人才并合理选用。一是根据专业特长、个性特点以及个人意愿和组织需求, 安排到专业对口的岗位工作。二是工作满 3 年以上, 德才表现特别优秀的选调生, 在职数限额内, 破格提升至乡镇(街道)领导干部或县级以上领导职务, 目前已有 19 名优秀选调生通过选举进入乡镇党委班子, 30 多名选调生担任副科级以上领导干部。

1.2 成效 2013 年云南省下发了《云南省选调生管理暂行办法》, 形成了由省委组织部主管主抓, 州(市)、县(市、区)委组织部及用人单位齐抓共管的管理机制, 在实施过程中也取得了一定成效。一是进一步加强了基层锻炼在干部培养中的重要性, 据统计, 云南省 40 岁、35 岁和 30 岁以下的厅、处和科级领导干部仅占同职级领导干部的 1.2%、2.2% 和 6.1%; 云南省省直机关中, 缺乏 2 年以上基层工作经历的处

基金项目 云南省教育厅科学研究基金项目一般项目(2011Y462)。
作者简介 苏文苹(1978—), 女, 云南临沧人, 讲师, 硕士, 从事管理学、植物多样性方面研究。* 通讯作者, 讲师, 硕士, 从事科技史研究。
收稿日期 2017-10-13

级干部占 26.3%, 科级以下干部占 48.8%。选调生的选派工作, 突出了基层艰苦环境锻炼的重要性, 通过基层锻炼更能培养出一批政治上坚定、业务上懂行、与群众有深厚感情的优秀干部^[2]。二是有效缓解了就业压力, 解决了应届大学毕业生和大学生村官的就业问题, 解决了大学生村官的后顾之忧。三是加强了农村基层党组织、民主法治建设, 促进了农村经济发展, 繁荣了农村文化^[3]。选调生是众多参加竞争考试人员中的佼佼者, 是一群朝气蓬勃、有知识、有热情、有精力的群体, 他们在宣传党的路线方针政策、法律法规、支农惠农政策等方面都做出了贡献。四是巩固了党在边疆民族地区的执政基础, 维护了边疆民族地区的长治久安。云南是我国少数民族最多的边疆省份, 少数民族人口超过全省总人口的 1/3, 民族自治地区面积占全省国土面积的 70%, 边境线长 4 000 多 km, 通过选调生的选派工作, 有利于民族团结进步, 边疆繁荣稳定^[4]。

2 选调生工作中存在的问题分析

2.1 选拔工作中存在的问题

2.1.1 选拔范围窄。选拔范围是直接影响选拔质量的因素, 关系到选调生的总体业务能力水平是否能满足基层工作的需要^[4]。云南省在招聘考试中已明确规定报考人员必须是本科及以上学历的品学兼优的应届毕业生或优秀大学生村官, 这样选拔出来的选调生具有较高的理论水平、学历层次和热忱的工作激情, 但由于选拔范围窄, 也使一些优秀的往届毕业生被拒之门外。

2.1.2 选拔方式单一。目前选调生主要通过笔试和面试来招录, 这种选拔方式保证了选拔的公平公正性, 但也存在弊端。一是笔试仅仅是进入面试的门槛, 不能反映考生的整体素质。部分考生应试能力强, 在笔试考试中能拿到高分, 但实践能力弱, 缺乏吃苦耐劳的品质, 很难满足基层工作的需要。二是面试成绩不能真正反映出考生的综合能力。考生的面试效果往往受面试题目、考官素质、个人状态等因素影响, 而当前落后的测评方式不能对考生的综合能力作出真实的评价。三是考察环节流于形式。在选调生的选拔过程中安排了考察环节, 但受人为因素影响较大, 部分学校基于毕业生就业率考虑, 所提供的考察信息缺乏真实性、可靠性。

2.1.3 选调生队伍结构不够优化。选调生队伍结构包括选调生的学历结构、性别结构、民族结构、专业结构和地域结构等。队伍结构的优劣直接影响着选调生工作的成效, 只有优化的队伍结构才能充分发挥其战斗力。但从目前云南省选调生队伍结构来看, 仍存在: 一是学历、专业结构不合理。本科学历偏多, 研究生及以上学历偏少; 理工类所占比例较大, 文科类所占比例较少, 所学专业与实际工作需要联系不大, 缺乏实践工作经验。二是性别、民族结构不协调。男性多女性少, 部分地区少数民族选调生所占比例较低。三是分配的地域结构不够优化。分配工作是选调生到基层工作的一个重要环节, 越是环境艰苦的地方越是能锻炼选调生的适应能力, 但是从分配情况看, 选调生过多的集中于市局机关以及工作环境条件较好的乡镇村, 真正到基层单位工作的选调生

所占比例较少。

2.2 培养管理工作中存在的问题

2.2.1 重招录与选派, 轻考核与管理。开展选调生工作的目的是为党政机关培养后备力量, 中央和省委高度重视选调生的选拔任用工作, 但部分选调生的直接培养管理用人单位对选调生工作缺乏深刻的了解和认识, 对选调生的各方面关心不够, 存在“不愿管、不想管、不敢管”的现象; 部分用人单位的工作制度不健全, 对选调生的管理考核办法不多、管理粗放、考核不规范, 从而导致中央、省委高度重视, 基层不够积极; 重招录、选派, 轻考核管理的现象。

2.2.2 培训力度不够, 内容针对性、适用性不强。目前云南省已将选调生的培训纳入到干部培训的规划中, 由省委组织部牵头负责对新录用的选调生进行初任培训, 州市委组织部牵头组织培训, 县(市、区)委组织部每年安排一定时间的政治理论学习和业务培训, 但就培训力度来说, 仍需加强, 以致使大部分选调生从培训中受益, 帮助选调生及时转变角色, 胜任职位要求。其次从培训的内容、方式上看, 教学方式单一, 针对性、适用性不强, 大多为灌输式培训, 实践教学、案例教学太少, 培训内容理论性强, 缺乏开展农村工作所需的法律法规、农村政策、经济管理等方面的知识; 并且培训形式化严重, 缺乏对培训前需求分析, 盲目制定计划、培训内容, 以致无法达到培训的预期效果。

2.3 选调生本身存在的问题 目前部分选调生仍存在“五不”“两高一低”的现象。“五不”: 一是不安心, 部分选调生不安于基层锻炼, 实践经验积累不足, 功利性强; 二是不用心, 工作上不认真、不负责、不努力, 只关注各种优惠政策和升迁机会, 把选调生身份当成是捞取“政治资本”的筹码^[5]; 三是不愿干, 选调生基本上都是本科及以上学历的毕业生, 部分选调生不愿放下书生的架子, 小事烦事不愿干; 四是不敢干, 有的选调生进入不了角色, 无法独立开展工作, 事事都要去请示; 五是不会干, 有的适应不了农村艰苦生活, 融入不了基层, 对农村政策法规不熟悉, 又不主动学习, 只会跑腿打杂。“二高一低”: 过高地看重选调生身份所带来的各种优惠政策与升迁机会; 眼高手低, 有的选调生一腔热血, 满怀激情, 希望能在农村这块热土上干出一番惊天动地的大事来, 但事与愿违, 小事不愿干, 大事干不好, 最后什么事也干不好。

3 建议和意见

3.1 转变观念, 提高认识 组织部门、基层、用人单位要及时转变观念, 加强对选调生工作重要性的认识。作为选调生宏观管理部门——组织部, 应随时代的不断变化, 根据新形势、新任务、新要求, 及时调整和完善选调生的相关政策, 使选调生政策更加适应新时代发展的需要, 改变重选拔、轻培养的局面, 以保证选调生工作的顺利开展。选调生工作的具体管理部门——州市县组织部, 不仅要做好岗位需要、个人特长等的调研工作, 还要做好选调生的选拔、分配工作以及选调生工作的督促检查工作。用人单位作为选调生工作的直接管理部门, 要清醒地认识到选调生工作的重要性, 将选

选调生作为基层工作的重要新生力量来看待,敢于把选调生安排到难、急、险、重的工作岗位,让选调生得到实实在在的锻炼和磨炼^[6]。

3.2 健全选拔、培养、管理、考核机制 一是转变观念,拓宽选拔渠道。随着高校的扩招,就业形势日益严峻,国家对基层的各种政策倾斜,使得人们的就业观念也有所转变,更多的大学毕业生愿意到农村基层工作。但从目前选调生的选拔范围看,选调生只针对应届优秀大学毕业生和服务基层满3年、表现良好的大学生村官,因此建议拓宽选拔范围,适当增加有基层工作经验群体的报考比例,形成多渠道多途径的人才选拔机制。二是建立完善的培养机制^[7]。首先在新选聘选调生的选派问题上,要注重向基层单位倾斜,让更多的选调生到乡镇、村、社区工作;其次是组织部门、基层单位要密切关注选调生在基层的工作情况,制定科学的考核标准,适时进行考察,根据考察结果以及选调生的个性特点制定培养计划,做到“量体裁衣”;再者要进一步完善选调生的教育培训制度,培训部门要做好培训之前的需求调研,科学合理地设计培训内容、培训方法,有针对性地开展培训,同时还要做好培训后期的调研反馈工作,及时掌握不足并加以改进;最后应健全考核激励机制,“工欲善其事、必先利其器”,考核激励机制是管理好选调生队伍的一把有力武器,因此考核内容要科学全面,激励政策要合理有效,既能有效考核选调生的实际工作能力,又能准确考核选调生的个人素质。要从实际出发,采取多样化的考核方式,如“360度考核方法”等,为保证考核过程、结果的公平公正公开,应鼓励社会各主体积极参与,发挥其监督作用。激励政策要既能激发人才潜能,又能发挥人才作用;既有物质、精神奖励,又有政策倾斜,如对于表现突出者授予荣誉称号或给予适当的经济奖励,对于连续3年被评为“优秀选调生”者,应破格录用或提拔等。

(上接第192页)

烘烤季节多有雷雨天气,热泵烤房设备需进行强电弱电接地处理,避免设备损坏,影响烟叶烘烤;热泵机组要做好维护保养并使用防尘罩对设备进行覆盖,保持设备的清洁,延长设备使用寿命。

参考文献

- [1] 刘国顺. 中国烟叶生产实用技术指南[M]. 北京:中国烟叶公司,2008.
- [2] 潘建斌,王卫峰,宋朝鹏,等. 热泵型烟叶自控密集烤房的应用研究[J]. 西北农林科技大学学报(自然科学版),2006,34(1):25-29.
- [3] 官长荣,潘建斌. 热泵型烟叶自控烘烤设备的研究[J]. 农业工程学报,2003,19(1):155-158.

3.3 踏实历练,提升能力 “与其仰望星空,不如脚踏实地”,选调生要努力做到“两个转变”、提升“四种能力”。“两个转变”:一是角色转变,面对艰苦的农村环境,选调生不能悲观失望,要敢于战胜困难,潜下身,与村民相处,向乡村干部学习;二是转变心态,无论当初是抱着何种心态报考选调生,既然选择了这个岗位,就应该努力转变心态,端正态度,用饱满的热情、积极的工作态度来胜任这个岗位^[8]。

加强培养提升“四种能力”:一是学习能力,不仅要完善自身理论知识结构,还要注意向农村基层干部和村民学习其蕴含的智慧和积累的丰富经验;二是动手能力,农村工作具体、琐碎,要脚踏实地地做好每一件事,从而提高自己的动手能力;三是做群众工作的能力;群众工作千头万绪,错综复杂,群众工作做得好不好关键在于一个字“心”,要设身处地为群众考虑,了解他们的所思所想;四是处理突发事件的能力,农村突发事件较多,在处理突发事件时要沉着冷静,客观公正,只有这样才会得到村民群众的信任。

参考文献

- [1] 潘银磊. 地方选调生工作存在的问题及对策研究[D]. 郑州:郑州大学,2013.
- [2] 中共云南省委组织部. 云南省大学生村官工作手册[Z]. 昆明,2009.
- [3] 苏文萃,文洪睿. 云南省大学生“村官”政策实施状况调查:基于204名大学生“村官”的调查[J]. 云南农业大学学报(社会科学版),2013,7(3):22-26.
- [4] 顾杨. 庄河市选调生选拔任用情况调研报告[D]. 大连:大连理工大学,2014.
- [5] 孙进宝. 新时期选调生工作问题研究[D]. 北京:中共中央党校,2014.
- [6] 朱晓杰. 选调生工作的问题及对策研究:以山东省为例[D]. 济南:山东大学,2012.
- [7] 肖桂国. 选调生:中国特色干部后备力量[M]. 广州:世界图书出版广东有限公司,2012.
- [8] 中共四川省委组织部课题组. 关于进一步加强和改进选调生工作的调查与思考[J]. 成都纺织高等专科学校学报,2008,25(1):1-4.

- [4] 贺智谋,邱荣俊,廖成福,等. 空气能热泵烤房与传统密集烤房烟叶烘烤成本及质量对比研究[J]. 安徽农业科学,2013,41(24):10033,10044.
- [5] 王妮妮,王高杰,焦桂珍,等. 空气源热泵烤房与密集式烤房烤后烟叶质量对比[J]. 山西农业科学,2014,42(5):493-496.
- [6] 陈红丽,张兆扬,程相红,等. 热泵烤房与燃煤烤房应用效果对比研究[J]. 河南农业科学,2015,44(12):135-139.
- [7] 詹军,周芳芳,张晓龙,等. 密集烤房中添加不同香料植物对烟叶致香物质和评吸质量的影响[J]. 安徽农业大学学报,2013,40(5):875-882.
- [8] 韩富根. 烟草化学[M]. 北京:中国农业出版社,2010:52-54.
- [9] 蔡剑锋,奎发辉,和世华,等. 不同热源密集型烤房对烟叶烘烤能耗的影响[J]. 安徽农业科学,2013,41(25):10417-10419,10421.

科技论文写作规范

讨论 着重于研究中新的发现和重要方面,以及从中得出的结论。不必重复在结果中已评述过的资料,也不要模棱两可的语言,或随意扩大范围,讨论与文中无多大关联的内容。

引言 扼要地概述研究工作的目的、范围、相关领域的前人工作和知识空白、理论基础和分析、研究设想、研究方法和实验设计、预期结果和意义等。一般文字不宜太长,不需做详尽的文献综述。在最后引出文章的目的及试验设计等。“引言”两字省略。