

年轻干部人员教育培训工作研究

岳清萍

(南京市建邺区莲花社区卫生服务中心 南京 210000)

[摘要] 实践表明, 干部教育培训是提高干部素质和工作能力的重要途径。新时期, 年轻人员的思想活跃、各种想法多, 对基层卫生系统的工作目标和任务理解也不相同, 为了提高年轻人员工作干劲和积极性, 必须抓好政治思想工作。

[关键词] 年轻人员; 政治思想教育; 培训工作

近年来, 建邺区卫计局十分重视区卫计系统干部教育培训工作, 取得了很大成效, 系统内基层单位班子得到了优化和改善。建邺区莲花社区卫生服务中心(简称莲花中心)作为新建基层社区卫生机构, 在区卫计局的正确领导下, 注重人才培养, 重视干部教育培训工作, 做了一些探索和尝试, 效果明显, 但也存在不足。根据区卫计局工委《关于做好2017年卫计系统党建工作重点课题调研的通知》的精神, 中心高度重视, 按照通知要求, 成立课题组, 认真开展调研, 经过近半年持续工作, 分析对比总结, 形成调研报告汇报如下:

一、莲花中心干部队伍建设基本情况

莲花中心是个年轻的中心, 2016年11月10日正式开诊, 现有职工91人, 人员年龄层绝大多数为30岁以下年轻人, 为建邺区卫计系统年轻职工占比最多的基层卫生单位。其中中层(含班组长)及以上干部21人, 占总人数比例为29%, 中层及以上干部本科学历16人, 占干部总数比例为76%; 其中80后的青年干部17人, 占全体干部比例为81%, 中层及以上干部平均年龄仅29岁, 同样也为建邺区卫计系统青年干部占比最多的基层卫生单位。中层(含班组长)及以上干部中, 中级以上职称7人, 有高级职称3名; 其余人员均为初级职称或无专业技术资格, 可以看出, 中心干部职称层次总体仍偏低。

二、干部教育培训工作中存在的主要问题

(一) 培训目标不科学, 方向不明确

由于我中心由于成立时间短, 班子成员配备不完善, 职能科室人少事多, 为尽快开展工作, 职能科室负责人多由普通医务人员直接提升, 多数没有管理工作经验, 下属临床和辅助科室负责人多数也是如此而来。鉴于为适应新中心开诊形势需要, 中心在年度制定的教育培训目标中, 将提升干部职工临床工作和业务工作能力摆在了主要位置, 突出强化培训临床技能和业务工作技能, 没有将干部(特别是年轻干部)整体素质提高纳入长期的、科学的、具体的培训目标, 培训方向不明确, 比如临床科室培训目标简单为提高“三基”理论和操作水平, 或者本年度几次通过专业资格考试或取得了多少继续教育学分等。培训采取通常的理论考试与工作实际相结合的形式, 但最终的结果往往是两者都没有做到位。每年都会按照考核要求和中心计划, 制定相应的学习培训计划, 但时间一长, 通常就会挂在墙上, 写在纸上, 流于形式, 没有得到很好的落实和执行。

(二) 思想认识站位不高、不强

中心通过开诊近一年多的工作回顾, 虽然充分意识到干部培训学习的重要性, 但真正在落实执行上力度不够, 中心认为还是因为思想认识站位不高、不强造成的, 中层干部也存在重业务轻培训的思想, 为此, 中心针对此问题, 设计表格“您认为干部教育培训在提高干部工作能力方面存在的制约因素主要是有哪些(限选2项)”的调查, 要求21名干部全部选择回答, 结果可以看出选“干部主观努力不够”的有17人, 占比最高。

表1 调查情况1

答案选项	回复情况
学习氛围不好, 学用脱节	4
干部主观努力不够	17
缺少评价制度	6
体制机制约束	8
基本条件支撑不力	7
其他(请说明)	0

思想是行动的先导, 尽管采取有效措施, 认真做了干部教育培训工作, 并且取得了一定成绩, 但从总体上看, 思想认识还不够到位, 干部普遍缺乏学习的自觉性和主动性。不能把参加教育培训摆到应有的高度位置, 认为抓具体业务和考核目标才是硬任务, 强调工作忙、任务重, 抽不出时间学习, 因而参加培训不积极、不主动; 把干部培训当作软任务, 说起来重要, 忙起来就不要, 没有把干部培训提到中心未来发展这个战略高度去认识。开展工作中摆不上位置, 对干部特别是年轻干部重使用、轻教育的现象仍然不同程度的存在, 青年干部缺少接受正规、系统、科学的培训机会(特别是外出学习培训机会), 以至于思路不宽, 缺乏创新, 工作承袭过往, 因循守旧, 不能与时俱进。实际上, 工作在一线的中心各级干部是最应该参加培训的。

(三) 教育培训方式单一且形式陈旧

随着社会进步和医学发展, 中心领导班子感到, 干部教育培训方式单一且形式陈旧, 要予以创新和突破培训学习形式, 在设计调查表针对“在您的成长过程中, 您最希望如何得到单位的支持?”调查中(1-2选), 全部受访干部21人中, 18人选择了“提供学习进修和参加培训的机会”。

表2 调查情况2

答案选项	回复情况
针对我工作和学习等问题, 领导经常找我谈话, 鼓励和支持我做好工作	7
提供学习进修和参加培训的机会	18
经常交给我重要任务, 提供实践与锻炼的机会	4
提供职务或职称晋升平等、公正的竞争机会	9
其他(请说明)	0

调查问卷结果说明干部受访者还是很愿意接受进修和培训的。但是近几年期间, 几乎每年的教育培训都主要是针对临床医生为占大多数, 且形式仍以课堂授课为主, 教育培训方式单一且形式陈旧。我们也感受到教育培训很少涉及到科学规范管理、开阔眼界的拓展培训、科室台账的系统建设、医患关系的和谐处理、缓解工作压力的方式等方面培训。教育培训单一集中在业务和考核上, 并且对部分较为复杂的专业质控标准并没有培训到位, 扎实学透, 都是浅尝辄止, 这些都不利于中心工作全面开展; 另外思想政治学习培训也要加强。

(四) 教育培训管理不够严格

目前中心工作量较大, 医务人员人少事多, 往往身兼数职, 工作有压力; 一方面岗位工作、学习培训矛盾比较突出, 又不能与本职岗位工作完全脱钩。另一方面培训管理的力度不够, 强调自觉遵守纪律的多, 监督检查的少, 检查管理或流于形式。

(五) 教育培训激励措施落实不够

干部政治理论学习缺乏有效的激励措施, 干部培训没有严格与选人用人制度和评先评优联系起来, 也没有很好地与绩效工资考核措施挂钩, 在一定程度上, 影响了科室干部参加培训学习的主动性和积极性。

三、解决对策和建议

针对中心上述存在的问题, 中心领导班子认真思考, 统一思想, 不断提高认识, 牢固树立干部教育培训工作, 应坚持从系统规划、内容更新、方式改进、渠道拓宽、机制完善等方面入手, 使干部教育培训工作能够适应发展新形势和医改新任务的要求。

(一) 科学系统地进行长期全面规划

干部队伍的教育培训工作是一项系统工程。因此, 中心干部教育培训应当从当前和今后相当一段时期内所面临的社会形势发展和工作任务出发, 科学、系统、准确地长期全面规划干部教育培训计划, 结合中心实际情况, 增强培训针对性和目的性, 注意在制定干部队伍整体培训规划的同时, 也要完成干部个体的教育培训规划。

(二) 全面拓宽培训资源机制建设

培训资源的优劣, 直接影响中心干部培训效果。中心注重充分发挥医联体机制, 依靠上级医院帮扶作用, 目前, 我中心已与江苏省第二中医院、南京明基医院建立了有效运作的医联体工作, 以上医联体医院定期、不定期对中心医护人员开展业务培训; 并邀请中心医务人员参加上级医院院内培训学习。

我们还充分发挥与医联体上级医院远程信息化联系。利用上级医院远程信息化会诊、网上培训中心, 大力推进现代教学手段的运用, 实现远程网络教学培训, 使干部教育培训实现自主性和互动性。

(三) 创新教学方式, 提高教学质量

干部教育培训的方式要由单一的课堂授课辅导向多元化、灵活性的教学方式转变, 要增加教学过程中的互动性, 多开设一些医疗病例讨论分析、医改医保政策解读、管理经验交流学习、先进示范单位观摩等课程。

(四) 建立约束与激励机制

完备的干部教育培训的约束与激励机制在整个干部教育培训工作中起着重要的保障作用。干部教育培训仅凭自愿性而没有一定的强制性, 是难以达到预期效果的。中心认为建立完备的约束与激励机制是十分必要的。一要建立干部任职资质制度。应根据形势的发展和岗位职责的需要, 结合干部岗位职责规范, 提出干部应具备的政治理论素养、文化知识水平和业务能力要求等任职资质, 定期组织干部参加任职资质测试。对一些专业性比较强的岗位, 干部在上岗前, 必须参加相关的专业知识培训及考核, 设置必修的专业知识课程, 对在规定时间内不能完成必修课程的, 要采取留岗停职参加培训等必要措施。二要建立干部继续教育制度。每一位干部都应确立终身学习的观念, 中心要制定符合自身实际的年度和中长期干部职工继续教育计划。医教科应制定干部继续教育培训的计划。与此同时, 在中心内大力营造学习氛围, 引导干部自觉地在岗学习, 院部(党支部)应定期指定一批必读书目, 提出读书目标、读书体会等基本要求, 组织多种形式的学习心得交流活动, 进行一定形式的考试考核。按照医疗制度、岗位职责、专业技术职称等要求, 要求每一位干部职工都必须在每年度内, 达到规定的医学继续教育培训学分。三要建立干部教育培训的考核制度。针对当前干部培训过程中考核流于形式、考试组织得不周密、不严格等问题, 应当结合中心实际, 制定相关的考试考核制度。把考试考核作为衡量干部学习成效的一种重要手段, 必要时要把考试考核情况反馈给区卫计局。要建立干部教育培训档案系统, 将每一位干部接受政治理论教育、学历教育、专业培训和专题培训的情况(包括培训内容、培训层次、培训时间、考试考核成绩等)记录在案, 全面反映干部教育培训情况, 在需要时适时提供给干部任用部门。四要建立干部教育培训与使用相结合的制度。在对拟提拔任用干部进行资格预审时, 要把其参加干部教育培训的情况作为重要条件之一, 教育培训没有达到一定要求的, 一般不予提拔任用。在进行干部任前公示时, 应把干部受教育培训的情况作为公示的内容之一, 接受中心干部职工的监督。

参考文献

[1] 国家人口和计划生育委员会编. 人口计生系统学习贯彻党的十七大精神读本[M]. 中国人口出版社, 2008

[2] 朱尧歌, 侯丽红, 卢晓莉. 刘跃兵党的十七大以来人口计生系统干部教育培训工作综述[J]. 青春期健康: 人口文化, 2012(11): 86-89