

更新观念 明确任务 真抓实干 把西昌学院建成知名的本科学院

——在首届中层干部聘任大会上的讲话

夏明忠

(西昌学院, 四川 西昌 615013)

【摘要】 报告针对西昌学院院情以及中层干部工作作风实际,明确了西昌学院办学指导思想 and 目标定位,提出了今后的发展战略和工作思路,要求首届中层领导转变观念,明确任务,改变工作作风,建章立制,坚持和落实“两个务必”,营造良好的人际环境,把西昌学院建成知名的本科学院。

【关键词】 指导思想; 发展目标; 工作作风; 求真务实

【中图分类号】G647.1 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2005)01-0001-04

老师们、同志们:

今天召开的任命和聘任大会在西昌学院历史上具有重要意义。向西昌学院首届中层干部颁发任命书和聘任书,表明我们在建设本科学院历程上又前进了一步。借此机会,我们向不再担任中层领导职务的同志们表示敬意,是他们用实际行动支持了这次竞聘工作,让后来者在其铺设的道路上继续前进!向所有积极参加竞聘工作的同志表示敬意,是你们的主动参与奠定了选择的基础,使我们看到了学校发展的希望!向积极支持首届中层干部聘任的广大教职工表示敬意,在公开透明的选聘中,他们不仅客观地评价竞聘者的优缺点,而且在学院首次全面人事调整、实现平稳过渡中所表现出来的理解胸怀和对学院党委、行政的信任,令人感动!

本次任聘的135位中层干部,基本上体现了个人的意愿,群众的意愿,党委的意愿。程序合理,操作规范,公平公正。尽管还有不少不尽人意之处,也许不能满足每一个人的愿望,但全院教职工表现出对平稳过渡大局的理解,对自己进退转留的高尚境界,对拟上岗者表现出的包容,将成为西昌学院精神的一部分积淀下来!

西昌学院办学指导思想和办学定位已经确定,发展战略和发展目标已经明确,大政已定,关键在于落实,关键在于各级领导干部如何带领全院教职工真抓实干。

一、更新观念

观念是个万花筒,一变百变;观念是个总开关,一通百通。思想解放曾经创造了美国西部开发的辉煌成就,观念转变曾是中国东部发展的“先导工程”。思想观念的落后是我们最大的落后,是我们与内地高校之间最大的差距,是我们干事业的最大障碍。实践已经证明,凡是部门或单位领导及职工思想观念转变了,这个单位风气就正,职工就团结敬业,忽如一夜春风来,千树万树梨花开。

针对学院实际,有以下几个方面的观念亟待转变:

观念之一:人才是学院发展的宝贵资源。知识是最重要的资本,市场竞争归根到底是人才的竞争。重视、尊重那些想干事、能做事的人,帮助教育这些人去劣扬优,建立有利于干事的分配激励机制刻不容缓。

观念之二:人多不一定好办事。如果人浮于事,互相推诿,无事生非,内耗扯皮,槽内无食猪拱猪,翻手为云,覆手为雨,说东家长,道西家短,与其如此,不如少些人。

观念之三:竞争是最有活力的机制。公平有序,市场化的竞争可以为人才优化提供最好环境,建立市场激励机制,也是推动一个单位事业发展的最好措施。一旦有竞争,就会有压力,压力越大,动力越

收稿日期:2005-01-10

作者简介:夏明忠(1956-),男,教授、西昌学院院长、国务院特殊津贴专家、四川省首批学术带头人。

大。竞争能使人面临挑战,使人有危机感,正是这种危机感和挑战,使人产生向上拼搏的力量。因此,在用人、工资、奖励等措施中,应当充分利用这种优胜劣汰的竞争机制。

观念之四:立足校情是我们工作的出发点。实事求是党的优良传统,唯书唯上曾经给党和国家的事业带来极大损失。了解校情,重视校情,一切从校情出发,应当成为我们制定政策制度,寻求办法措施的重要依据。

观念之五:中层干部是依靠的核心。西昌学院要实现平稳过渡,以至于顺利发展,要靠两类人才,即管理人才和专业人才。中层干部就是这两类人才的核心,也是学院管理框架中保证有效运行和实现发展的重点、支点和节点,选好这批人和用好这批人无疑十分重要,同时又具有很强的导向性。

二、明确任务

正确的办学指导思想是立院之本。建一个什么样的西昌学院,怎样建设西昌学院,是年轻而脆弱的新建西昌学院的现实而亟待解决的重大问题,解决这个问题的前提和基础是办学定位,只有确定了办学定位,才能明确办学方向,理清学院发展思路。

学院党委高度重视办学定位问题。通过反复调研,广泛征求意见,依据学院自身条件,凉山实情,社会需求等因素,坚持科学发展观,制定出了西昌学院办学指导思想,即“高举邓小平理论伟大旗帜,实践‘三个代表’重要思想,贯彻党的教育方针,坚持人才培养为核心,教学工作为根本;立足凉山,服务四川,面向西南;强化实践能力和综合素质教育,培养面向教育、管理、生产一线所需要的应用型高级人才;把学校建成在全国民族地区知名的具有地方特色的教学型本科学院”。

学院类型定位:培养农科、工科、教育、管理、生产一线所需要的应用型高级人才的教学型学院。

学院层次定位:以本科教育为主,适度发展专科教育和成人教育,逐步发展研究生教育。

学院学科定位:农、工、师、管多学科协调发展,逐步向综合性本科大学迈进。

学院服务面向定位:立足凉山,服务四川,面向西南。

学院目标定位:用四年时间通过教育部本科高校教学工作水平评估,用八年时间建成民族地区知

名的本科学院,用十余年时间建成综合性本科大学。

学院办学理念:以生为本,以师强校。

学院发展战略:一主两翼三并举,即以全日制本科教育为主,适度发展专科教育和成人教育;教学科研并举,农工师管多学科并举,培养人才和社会服务并举。形成一主带两翼,两翼促一主,一主两翼三并举协调发展的格局。

学院工作思路(一二三四工程):一个中心,两项教育,三项改革,四项建设。即以提高教育教学质量为中心;加强民主法制和艰苦创业的教育;深化教育教学改革、内部管理体制、后勤社会化改革,抓好师资队伍、干部作风建设、基础设施建设、校园文化建设。

三、建章立制

好的制度可以使比较坏的人变成比较好的人,而坏的制度可能会使好人变成坏人。体制、机制,实际上背后还是制度问题。

制度是我们领导方法之一。是一种规范化的管理,带有强制性。它能使管理自动化,人人按规定工作;它能防止权力集中,腐败乱来,少犯错误;它能让人和谐相处,团结协作,人人平等,少些猜疑;它能节省时间,提高效率,避免反复。

针对学院实际,在当前应当注意以下几个方面制度的建立:

一是重大事项集体决策制度,民主管理,依法办事。

二是日常事务通气通报制度,相互理解,相互支持。

三是人、财、物公示公开制度,群众监督,取信于民(即便是排课、成教分成、课题申报、评优评奖等都要公开)。

四是单位领导分工协作制度。坚决克服只当掌门人,不当小徒弟;只管宏观,不干实事;只会说话,不会做事;只讲别人,不讲自己的现象。

在学院的实际工作中,特别要注意以下几种现象:

一是当甩手掌柜,当大爷,不写总结,不写报告,不听课,不作师生的思想政治工作。

二是副职“梭边边,钻空子”,什么都要一把手表达,你不表态我不做,天垮下来有人撑着。

三是什么事都叫一般工作人员做,人人都要配

一个秘书,不是在服务,而是在做官;官不大,架子大;位不高,门坎高;办公室好看,办公室人脸难看。

四是做对了个个都是功臣,做错了谁也无责任,人人都是事后诸葛亮。

制度一旦形成就要坚决执行,有了规章制度而不执行,后患无穷。当然,任何一个规定不可能十全十美,俗话说:“没有完善的规则”。但如果在主要方面、主要价值取向上无原则问题,就要坚决执行。包括某些时候从局部看不太合理,但从全局整体而言是合理的,也要坚决执行。其二,先定制度后执行,不能因事因人而制定规则。各位中层干部都要自觉、主动接受监督,形成纪监审有形监督,全体职工参与的无形监督的有效机制。如专项审计、离任审计、随机审计、工作审计都应当成为非常正常的事。

四、改变作风

良好的工作心态和状态,雷厉风行的工作作风,好比一棵长青树,会深深扎根于师生之中;好比一头拓荒牛,真抓实干,勤奋耕耘。作为学院的一个中层干部,如果没有强烈的事业心,就不可能有高度的责任感,就谈不上主动、积极有效的工作。我们反对拖沓查沓,阳奉阴违的作法;反对不承担责任,不敢于负责的工作态度。我们提倡办实事、讲实话,扑下身子抓落实的工作作风;我们提倡既要布置任务和工作,又要检查评价和落实工作。我们希望各位中层干部与时俱进,开拓进取,公道正派,执政为民。

为适应本科办学需要,学院将逐渐下放一系列权力,如学生工作、招生就业工作、教务管理、人事分配等等。每个单位,尤其是教学系(部),既是相对独立的,又是学院整体的一部分。教学系(部)应当成为办学实体,这是办好本科教育的重要理念之一。

我们要求中层干部要“两出三进”,走出机关,走出办公室;到学生中去,到老师中去,到教书育人的实践中去。我们要求各级干部做到“凡事有规则,凡事有程序,凡事有监督,凡事有负责”;我们要求各级干部有“主动性、预见性、创造性”地开展工作的。我们希望广大中层干部一定要注意树立正确的世界观、人生观、价值观,不断在实践中完善自己,在竞争中提高自己,在奋斗中充实自己,在奉献中升华自己。

五、落实“两个务必”

55年前,毛泽东同志讲了“两个务必”,创造了西

柏坡精神,务必使同志们保持谦虚谨慎,不骄不躁的作风;务必使同志们保持艰苦奋斗的作风。党的第三代领导集体,号召全党全国人民继续坚持和落实“两个务必”的精神。针对学院实际,提出以下几点共勉:

其一:夹起尾巴做人。学校不是官府而应当是学府,校长不是官长而应当成为学长,高校的官不是官,只有做事的本份,只有为大家服务的本份。你为别人服务,就是人人为你服务,这是搞好管理的一个重要原则。

其二:增效节支。集中财力办大事,由于学院资金外源不足,因此要在节支上狠下功夫;用钱不需要学问,但用好钱、会花钱、少用钱办大事就是学问,有钱谁都可以“操大哥”,甚至无钱(可借钱贷款)也可以“操大哥”。学院管理与持家过日子一样,要靠一分一厘节约起来,要靠全院师生员工共同节约,要靠学院方方面面节约。

其三:落实科学发展观,走可持续发展道路。可持续发展的内涵之一则是代内公平和代际公平,明天甚至后天的钱办今天的事,在一定层面是对的,但是超过偿还能力,过极过远,就不是科学发展观,就不叫代际公平。

六、营造良好氛围

领导是什么?领导就是通过协调进行服务,就是给大家充分发挥作用而创造条件。协调的内容主要有两方面,一是协调工作中的矛盾,二是调整人际关系。

高校是知识分子密集的场所,民主意识很浓,要求宽松和谐的政治氛围,民主自由的学术风气。领导干部职责之一是建立人与人之间良好的感情,保持人与人之间的和谐关系。

首先,要树立依靠教职工办学的理念。以生为本,以师强校,善待他人,善待职工,在是非面前讲原则、讲纪律,在非是非面前学会退步、忍让、宽容。四校合并,有许多不确定因素存在,实现平稳过渡是发展的大局,象我们这种先天不足和地域劣势的学校是经不起折腾的。我们渴求的是“一心一意谋发展,聚精会神搞事业”,扯皮内耗,拉拉扯扯,于己、于人、于校绝无半点积极意义。

其次,要为营造良好的人际氛围作贡献。各级干部应当把营造有利于人才成长,有利于学院发展的

新环境作为管理工作的任务之一。人际环境有两方面的内容:一是人际关系,和谐、友善、融洽的人际关系,会使人心情舒畅,在相互关怀中愉快工作;二是工作条件,包括教学科研硬件设施建设,为教职工教学科研、做学问、做实事提供保障。针对学院实际,这里主要讲人际关系。我认为余秋雨的《山居笔记》值得一读,对于我们判别是非虚伪有帮助。

余秋雨的《山居笔记》以“一个王朝的背影”始,以“历史的暗角”终,分析、怒斥一些历史上的小人,值得我们思考和了解。他认为,很难说历史上的小人是好人还是坏人,但由于他们的存在,许多简单事件一一变得复杂混沌,许多祥和的人际关系变得紧张、猜疑、凶险。这些人的所作所为绝不想对什么负责,而且确实也无法让这些人负责,然而这些人的挑拨离间的作用绝不能忽视。

小人见不得美好,而是嫉恨,其行为则是把一切美好变以丑闻。小人见不得权力,其注意力总是拐弯抹角地绕向权力的天平,只迷醉于权力背后自己有可能获得的利益。小人不怕麻烦,怕麻烦就作不了小人,小人就在麻烦中成事,只要自己不怕麻烦,总有怕麻烦的人;这些人知道,越把事情搞复杂,人与人之间越对立,这些人就有生存和取得利益的空间。小人靠谎言制造气氛,说谎和造谣是小人的生存本能,其天赋就在于能熟练地使谎言和谣言编制得合乎情理,叫人相信。小人善于作游戏,正常人的情感交往是以袒诚自我内心开始,表里一致,而小人的情感游

戏是以揣摩对方或者上级的需要开始的,善于说假话、白话、大话。

作君子不作小人,铲除小人滋生的土壤。全院上下要共同努力,营造和谐的人际关系,把主要精力用在搞教学,做学问,干正事上。坚决反对不分场所,不分时间乱说瞎说;坚决反对当面说的和背后说的不一致的行为;坚决反对对不良思想不加解释,不作说服,不予制止,煽风点火的把戏。

同志们:受任西昌学院首届中层干部是荣幸的,这是组织和广大教职工的信任,大家都要摆正自己与组织和广大教职工的位置,冷静地认识自身的任职条件,清楚地看到自己的学术水平、管理水平、团队精神与所负的重任要求的差距。学院的目标已经明确,管理框架已经形成,新大学,新机遇,新观念,新制度,新作风,新氛围,新起点,也是各位新上任中层干部的一次新的机会。我们一定要高举旗帜,背负使命,善谋发展,真抓实干。倍加珍惜机遇,倍加顾全大局,倍加努力工作,强化忧患意识,把校园作为家园来建设,把学校工作当作自己的事业来对待,把学生视为自己的子女来教育。

个人的力量和时间是有限的,大家的力量和西昌学院的事业是无限的,让我们以事业为重,珍惜来之不易的建设本科院校的机遇,维护学院大局,抛弃个人的得失,淡化人与人之间的恩恩怨怨,改正不良习气,在省教育厅和院党委的正确领导下,为实现学院三步走的目标而努力奋斗吧!

Changing Concept, Clarifying Tasks, Leading Effectively and Working Diligently to Make Xichang College a Famous College

—Speech at the First Appointment of Mid-level Leaders of Xichang College

XIA Ming-zhong

(Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

Abstract: This speech clarifies the guiding idea and target of the college, based on the current situation and working style of mid-level leaders. It then puts forward the developing strategy and working plans in the future, and demands that mid-level leaders change their ideas, remember their tasks, improve their working style, establish rules and regulations, adhere to and implement “Two Musts”, create a sound interpersonal environment and make Xichang College a famous college.

Key Words: Guiding Idea; Developing Goals; Working Style; Seek the Truth and Work Effectively