

# 新时代下如何有效开展高校年轻干部培养工作

石周燕 陈婷

(浙江工商大学, 浙江 杭州 310018)

**摘要:** 在新时代背景下,进一步完善高校年轻干部培养工作,成为加强高校领导管理能力与干部队伍建设的重要工程。当前,高校年轻干部培养过程中面临着优秀干部储备不足、干部队伍建设缺乏规划、忽视培养与历练等问题,其根本原因在于战略思维不足、全局观念不完善、精准识别人才能力不足、年轻干部培育体系不完善等,因此本文提出了树立党管干部原则、健全培养历练机制、优化选人用人机制、完善管理监督机制、借助数字赋能优势等策略,以期构建更为完善的高校年轻干部培养体系。

**关键词:** 高校; 年轻干部; 问题; 培养

优秀年轻干部的选拔和培养是影响高校持续建设与发展的的重要因素,高校必须细化分析当前年轻干部培养中面临的问题,进而建立完善的年轻干部选拔与培养规划,能够依据选拔与培养规范,大胆选用有能力、有水平、有道德、有经验的年轻干部,进而为高校的长久发展奠定人才基础。

## 一、高校年轻干部发现与培养工作中遇到的问题

自十九大以来,各个高校在“培育、选拔、管理与使用”年轻干部的过程中均依据会议精神展开,但在具体实施过程中却面临着诸多难题。首先,大量高校存在优秀年轻干部储备不足的问题,不仅年轻干部总量稀少,而且其中专业能力突出、管理能力优秀的干部尤为缺少,总体的干部年龄梯次呈现出“老龄化”特征。其次,高校在干部队伍建设过程中缺乏完整的规划体系,既没有建立良性的干部培育机制,也没有完善的干部候补制度,甚至还存在专业不对口、能力不对应的情况,影响了实际的工作成效。其三,高校在年轻干部选拔与培训过程中,更注重选拔提升,却忽视了对人才的培养和历练,往往当干部位置出现空缺时,才会选拔年轻干部上位,但却并未在此之前进行跟踪培训与实践历练,使得年轻干部在就职后还需要进一步学习和成长。与此同时,高校在年轻干部培养中,还存在着缺乏分类、缺乏专业性、缺乏精准目标性等问题,使得培育的年轻干部存在着视野不够宽阔、政治鉴别力不高、群众工作经验不足等问题。其四,高校对于年轻干部的交流任职培养存在缺陷,尤其在行政管理类岗位中,年轻干部缺乏多岗位历练与交流的机会,而院校各级机构也害怕优秀年轻干部流失,使得年轻干部的发展机遇受到限制。最后,高校对于管理型干部的培育动力不足,尤其在干部老龄化的环境下,大量年轻干部由于缺乏目标职位而选择转型,使得管理型干部人才稀缺。

## 二、高校年轻干部发现与培养工作中产生问题的原因

根据以上问题展开分析可以发现,其中产生问题的主要原因包括以下几点:第一,战略思维不足,全局观念不完善。思想认知是行动落实过程中出现问题的首要原因,高校之所以在年轻干部培养中出现上述问题,根本在于其缺乏战略性、全局性的视野与目光高度,未能意识到年轻干部培养的紧迫性与重要性,因而缺乏长远、系统、全面的谋划。第二,精准识别人才能力不足,缺乏知事择人的意识。高校在年轻人才选拔与培育过程中,并没有近距离、常态化地与年轻干部接触,进而对年轻干部的了解与考察不足,在干部选拔的过程中只能依据其专业背景与学历学位等表面内容筛选,对其内在的道德品质、政治修养、工作水平、

思维能力等了解不足,因而无法选拔出适应岗位需求、真实能力突出的年轻干部。第三,高校年轻干部培养体系存在缺陷,一方面高校在年轻干部培养中缺乏明确的目标导向,也没有分级分类的培育措施,使得培养方式呈现出零碎化的特征,对年轻干部的成长与指导作用不足。另一方面在于高校对培训内容 with 培训计划的设置不完善,不仅缺乏层次划分、规模设置与时间分配,而且内容缺乏针对性与专题性,使得培训成效不佳。第四,高校对于年轻干部的激励效果不佳,在年轻干部考核中,大多数高校仍以“德、能、勤、绩、廉”五项定性评价为核心,却并未结合具体的岗位特征与工作差异展开评价,使得评价成果缺乏激励效应。

## 三、新时代下有效开展高校年轻干部培养工作的策略

### (一) 树立党管干部原则,把控工作基本方向

发现、培养并选拔优秀的年轻干部是新时代高校持续建设与发展的关键工程,高校应当坚持党管干部原则,从战略高度与全局视野落实年轻干部的培养工作,确保年轻干部队伍建设的持续性与健康性。

第一,高校必须明确自身所需求的年轻干部目标,要保证年轻干部具备政治、能力、作风等各个方面的能力要素,进而从中选拔出有着坚定信念,甘愿为民服务、有着勤政务实精神、敢做敢当、清正廉洁的优秀年轻干部。

第二,高校必须强化对年轻干部的研究与了解。年轻干部的成长是其个人能力与素养逐步积累的环节,而这一过程也是高校了解年轻干部真实能力与行政水平的重要时机。高校应围绕党委与组织部门开展年轻干部研究活动,既要针对年轻干部自身的品格、能力与素养进行分析,又要依据年轻干部的工作行为、执行能力等进行调查,由此为年轻干部选拔培养提供重要基础。

第三,高校应建立年轻干部工作责任制。高校应以党组织书记为第一负责人,由此依据职位等级建立逐级负责、层层紧抓的工作机制,确保年轻干部的工作实效性,同时也能依据其责任制考核成果,选拔出负责人、工作水平高的优秀年轻干部。

第四,高校应强化干部队伍建设的统筹体系,一方面要建立战略性、系统化的建设思维,能够从学校的长远发展构建年轻干部培育目标,以此坚持知事识人、严格管理、正向激励的基本原则。另一方面则要对高校五年乃至十年内的发展进行预判,进而预测阶段性的干部人才需求,由此形成年度目标,按照年龄层次、专业分类、岗位特征等,建立系统性的干部培养体系与规划方案。

### (二) 健全培养历练机制,提升年轻干部素养

好干部需要自身努力加上组织的悉心培养,而高校必须为年轻干部的成长提供思想淬炼与实践历练的平台与机会。

第一,应强化年轻干部的思想意识。建立清晰的理论观念,才能保证政治意识的坚定方向。高校应将政治建设作为年轻干部培育的第一要素,一方面要全面落实政治培养任务,让年轻干部在日常工作、生活之中深入学习和实践理论基础,又要通过集中教育、常态化教育、专题性教育等方式,强化年轻干部的理论水平与理解能力。另一方面则要提升年轻干部的党性与思政意识,保证年轻干部不忘初心,牢记使命,并且在四史教育中迅速成长,展现出优良的师德师风。

第二,应强化年轻干部的政治历练。政治能力是年轻干部发

展成长的必备要素，高校应为年轻干部提供更多的工作实践，引导年轻干部能够贯彻并落实上级的任务部署、完成急难险重的关键任务，进而在实践历练中积累政治经验，即敢于承担责任，又能够勤奋工作，展现出过硬的本领与能力。同时，高校也可以强化年轻干部的党内政治生活历练，借助民主生活会、“三会一课”、主题党日等活动形式，全面淬炼年轻干部的政治灵魂与政治意识，从而能够以自身突出的判断力、领悟力、执行力、自制力、忍耐力与意志力，将党的光荣传统与革命精神传承。

第三，应全面落实年轻干部的实践锻炼。实践出真知，年轻干部只有深入基层与群众才能获得真实的本领与能力，才能积累解决不同问题的经验，才能拓宽自身的思想意识与判断能力。高校一要为年轻干部提供实践锻炼的渠道，鼓励年轻干部进入一线基层进行学习锻炼，比如前往乡村振兴一线、进入乡镇基层、走进社区服务与管理等，以此丰富年轻干部的阅历与能力。二要拓宽年轻干部的交流锻炼空间，高校应建立二级学院干部的双向交流制度，让年轻干部互换岗位与工作内容，进而让年轻干部体会不同的工作内容，获得多元化的能力素养。

第四，应推进年轻干部的专业化训练。专业能力是年轻干部成长发展的立身之本，高校必须加强年轻干部的专业训练，通过针对性、专题性的课程设置，满足年轻干部的成长需求。其一，要坚持缺什么学什么的针对性培育策略，高校需要对年轻干部的成长背景与专业水平进行调研，进而建立量身定做的培训方案。其二，要建立专业能力训练平台，为年轻干部提供外出交流学习的途径，通过在职深造、业务竞赛、岗位练兵等模式，进一步提升年轻干部的能力水平。

### （三）优化选人用人机制，激发年轻干部活力

年轻干部的选拔和培养必须以提升其综合素养为目标，进而让具备优秀能力与素养的年轻干部脱颖而出。因此高校需要优化选人用人机制，并由此形成优秀干部与人才的发现与识别体系。

第一，应坚持党组织的基本把关效用。政治标准是年轻干部选拔的首要指标，学校可以采用干部推荐、组织调研、相互印证的方式进行人才选拔，并确保年轻干部的信念、理想、廉洁与服务意识。与此同时，应发挥二级党组织的人才监测功能，切实选拔出业务能力突出、管理能力优秀的年轻干部。

第二，应建立干部调研制度。高校可以建立年轻干部管理与培养机构，定期对年轻干部进行调查与了解，既要了解其日常工作内容、工作方式以及成果，又要通过谈话、考核、研判等方式，了解年轻干部的心理状态、思政素养与价值观念，由此为年轻干部的选拔构建常态化通道。

第三，应建立动态化的年轻干部管理制度。高校应全面落实“五观察五看”法，应通过观察年轻干部对重大问题的思考与见解、对群众的情感态度、对名利的态度、为人处事方式以及复杂问题的处理能力，进而判断年轻干部的政治素养、情怀品性、道德品质等素养。

第四，应建立以基层为导向的选拔机制。高校在年轻干部选拔过程中，必须关注其在基层的工作能力，既要实地考察其在重大工作推进和落实过程中的处理方式与问题解决方法，又要了解其在基层一线展现出的业绩与工作成果，以此保证其具备良好的组织协调能力与管理经验，让有着扎实工作经验、敢作敢当的优秀年轻干部拥有更大的舞台。

### （四）完善管理监督机制，营造良好培育环境

从严管理、强化监督是高校为年轻干部健康成长所构建的良好环境氛围，高校必须完善管理与监督机制，以此保证年轻干部

成长的目标性与有效性。

第一，应建立常态化管理与监督机制。一方面要坚持从严管理的基本要求，对年轻干部培养的各个环节进行管理落实，保证其依据个人事项报告制度、兼职要求、出国（境）管理规定生活。另一方面要建立过程化的干部管理机制，既要定期对年轻干部予以思政教育，深化年轻干部的自我认知，能够摆正位置和心态，自觉接受监督和管理；又要建立完善的年轻干部谈心谈话制度，保证年轻干部能够将自身的事项积极报告，并将自身放置于组织的管理与监督之下。

第二，应建立跟踪化管理机制。一方面要建立干部档案手册，定期对年轻干部进行调研，并记录其思想意识、政治修养、工作能力、工作成果等内容。另一方面要推进日常考核与年终考核的融合建设，在日常考核中要监督干部的职责履行情况与工作完成情况。在年终考核中，则要以“德、能、勤、绩、廉”五项考核为基础，同时采用述职、测评、实绩评价的方式展开考评。

### （五）借助数字赋能优势，锤炼干部弄潮本领

随着时代的发展，信息技术已经成为各行各业转型升级的重要趋势，高校也在向全面数字化、信息化、智能化发展，因此在年轻干部培养的过程中，还应充分发挥数字赋能优势，提高年轻干部的信息素养与数字化意识，进而逐步推动高校数字化建设的持续化发展。

第一，应建立信息素养专题培训课程。为保证年轻干部对前沿科技与组织管理方法有全面的理解与应用能力，高校应针对年轻干部提供以信息素养培育为专题的课程内容，一方面要提高年轻干部的计算机应用能力与网络技能，能够推动管理、组织、工作执行的信息化建设与数字化发展；另一方面要提升其信息素养，能够借助人工智能、云计算、大数据等技术构建平台，推进现代化办公、数字化统计、智能化管理的应用效果。

第二，应建立数字化办公与管理平台。高校应借助数字化技术提高组织管理的质量与效率，由此通过数字化平台实施全方位的年轻干部培训，既可以开展线上培训课程，又可以建立电子档案与数字化记录，由此更为全面地了解年轻干部的详细信息与工作成绩，为干部选拔提供重要依据。

### 四、结语

综上所述，在新时代背景下，高校选拔和培育年轻干部已经成为最重要的发展工程，只有保持干部的年轻化与综合素养，才能为高校的升级发展奠定人才基础。因此，本文提出树立党管干部原则、健全培养历练机制、优化选人用人机制、完善管理监督机制、借助数字赋能优势等策略，以期构建科学、完善的高校年轻干部培养体系，用人才推动高校的进一步发展。

### 参考文献：

- [1] 彭洁. 新时代高校优秀年轻干部发现培养选拔之策[J]. 中国领导科学, 2022(01): 70-77.
- [2] 张培国, 王玉军, 李书翔. 省属高校发现培养选拔优秀年轻干部的现状与提升路径研究[J]. 山东商业职业技术学院学报, 2020, 20(06): 65-73.
- [3] 范孟男. 高校大力发现培养选拔优秀年轻干部研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2019(12): 114-117.
- [4] 代丽健. 高校培养选拔年轻干部路径探究[J]. 兰州教育学院学报, 2018, 34(09): 88-90.
- [5] 戴扬. 高校年轻干部培养选拔机制研究[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(05): 287-288.