

高校优秀年轻干部选拔培养机制研究

张 宁

西安电子科技大学后勤保障部, 陕西 西安

收稿日期: 2022年12月25日; 录用日期: 2023年1月23日; 发布日期: 2023年1月31日

摘 要

优秀年轻干部的培养选拔, 对于党的事业后继有人、国家长治久安有着非常重要的战略意义。高校, 作为高等教育人才培养的基地, 如何建立健全机制, 发现、培养、储备、任用优秀年轻干部, 为他们搭建干事创业的平台, 对学校事业发展具有重大的现实意义。本文通过研究高校青年干部培养问题现状、分析青年干部群体成长困境基础上, 坚持目标导向, 构建了青年干部培养的四项机制, 即发现选拔机制、动态培养机制、激励任用机制、干部反馈机制, 提出了一系列改进工作的路径和策略建议。

关键词

年轻干部, 选拔培养, 机制

Research on Selection and Training Mechanism of Outstanding Young Cadres in Colleges and Universities

Ning Zhang

Logistics Support Department, Xidian University, Xi'an Shaanxi

Received: Dec. 25th, 2022; accepted: Jan. 23rd, 2023; published: Jan. 31st, 2023

Abstract

The cultivation and selection of outstanding young cadres is of great strategic significance to the succession of the Party's cause and the long-term stability of the country. For colleges and universities, as the base of higher education personnel training, how to establish a sound mechanism, discover, cultivate, reserve and appoint outstanding young cadres, and build a platform for them to work and start their own businesses, is of great practical significance to the development of the

school cause. Based on the study of the current situation of the training of young cadres in colleges and universities and the analysis of the growth dilemma of the group of young cadres, this paper insists on the goal orientation and constructs the four mechanisms of the training of young cadres, namely, the discovery selection mechanism, the dynamic training mechanism, the incentive and appointment mechanism, and the cadre feedback mechanism, and puts forward a series of ways and strategies to improve the work.

Keywords

Young Cadre, Selection and Training, Mechanism

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

“年轻干部是党和国家事业发展的希望”，习近平总书记在中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式上发表的重要讲话，饱含着对年轻干部的殷切期望，为广大年轻干部健康成长指明了努力方向。

2. 加强优秀年轻干部选拔培养的意义

从国家宏观视野看，优秀年轻干部的培养选拔，关乎着党的事业有源源不断的新生动力，同时，关系着国家能否长治久安，是一项需要加强顶层设计、政策落地有声，不断完善的基础性工程，对于加强领导班子建设，干部队伍凝聚力、战斗力的打造，有着非常深远的意义。中共中央政治局 2018 年 6 月 29 日召开会议，审议《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》。此后不到一周的全国组织工作会议上，习近平总书记又强调要做好新时代年轻干部工作，大力发现培养选拔优秀年轻干部，“建设一支忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、符合新时期好干部标准、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。”这是党和国家事业发展的百年大计。充分体现了党和国家领导人对于优秀年轻干部选拔培养工作的高度重视[1]。

从高校事业发展看，发现、培养、储备、使用优秀年轻干部，对于学校事业发展具有重大现实意义。在高等教育内涵式发展、高校综合改革逐步推进深入、一流大学建设竞争和角逐日益激烈的背景下，各高校纷纷重视人才强校战略，深入治理体系和治理能力改革。一流的大学必须以一流的管理做支撑。高校科学合理的选拔培养优秀年轻干部，就为高等教育事业发展注入了新鲜的血液，提供了源头活水，推动了事业的可持续发展，同时，也为高校干部梯队的建设打下了牢固的地基。打造一支优秀的年轻干部队伍，是推动教育现代化进程、实现“教育大国”到“教育强国”转型升级、落实“办好人民满意的教育”方针政策的有力保障。同时，也是优化高校干部队伍结构的长远需求。

研究高校优秀年轻干部培养机制，对于深化年轻干部培养的科学性、规律性认识，具有重要理论意义，对于高校强化管理队伍建设工作具有较强的实践指导价值。习近平总书记从内外因辩证统一的角度指出：“成长为一个好干部，一靠自身努力，二靠组织培养。”这就为我们年轻干部的自身发展以及组织开展指明了方向。“自身努力”与“组织培养”这两项因素相辅相成、缺一不可，只有二者有机结合，才能让年轻干部快速成长，组织要科学的培养，就必然需要研究年轻干部培养这一命题，把握规律、掌握方法、有的放矢，构建起年轻干部培养的有效机制。

3. 高校选拔培养年轻干部机制中存在的问题

1、政策机制需进一步制定

高校在年轻干部选拔任用上，还存在认识不足、观念守旧的问题，论资排辈、平衡照顾的情况仍普遍存在，多年来沉淀形成的不尽合理的干部梯队、年龄结构等局面一时难以扭转。部分高校的中层机构设置缺乏合理的规划，机构臃肿造成的职能重叠，年轻干部放任式的自我生长，缺乏合理的引导与科学的规划[2]。

2、培养环节需进一步完善

高校在年轻干部的培养环节，普遍缺乏针对性、有效性。刚入职的年轻干部，往往承担着繁琐的事务性工作，无暇思考。但这个时间段，正是年轻干部完成“学生”到“老师”身份转变的关键点，长期繁重的事务性工作，造成了年轻干部“摸着石头过河”的工作现状。如果高校各级组织未能及时填补这方面的空白，给予针对性强、有效性高的指导，年轻干部的成长速度将会大打折扣，在一定程度上影响高校未来的发展[3]。

3、考核激励需进一步明确

高校对于年轻干部的考核，往往是参照同一个标准，缺乏有针对性的、弹性化的设计。同时，在考核结果的应用上，“优秀”与“合格”的评定结果，并未在薪酬待遇、干部任用上有区别，无法起到真正有效的激励性作用。滋生出“干多干少一个样”的惰性思想，长此以往，严重打击着年轻干部的工作积极性，出现更多的“躺平式”干部。

4、干部自身需进一步调整

现如今，高校年轻干部主要为80、90后群体，这一代人的生长环境、工作条件等都与自己的父辈们有着天壤之别，承受挫折、抗压的能力不够强，加之职称职级晋升、房贷车贷等各种工作、生活的压力，使得年轻干部长期处于疲惫不堪的焦虑状态，忽视了自主学习、自我提升。同时，还有部分“双肩挑”干部，同时承受着繁重的科研、教学工作任务。如果不懂得自我调整，科学合理的面对，长此以往，甚至会出现心理健康问题，对岗位工作造成一定程度的影响。

4. 加强高校年轻干部队伍建设的建议举措

1、拓宽发现选拔机制

坚持问题导向，有效解决高校年轻干部队伍选拔用人范围不够广泛、优秀年轻干部储备不足、干部队伍素质有待提高等诸多问题。要拓宽渠道选“苗子”，建立优秀年轻干部后备人才库。青年干部的发现选拔，最重要的要政治能力和政治品格，多维度、全面考察，无需能力上面面俱到，但要通过看实绩、察品质、观作风，给干部精准画像，建立干部素质档案[4]。

2、优化动态培养机制

多管齐下，丰富干部培养渠道，全面提升年轻干部的综合能力。加强政治理论教育，通过线上与线下、自学与讨论相结合的方式，督促年轻干部及时学习习近平总书记重要讲话精神等，加深理解，让“为人民服务”的宗旨深入年轻干部工作的方方面面。再者，加强年轻干部轮岗交流，促使年轻干部多岗位锻炼，更新业务知识、提升业务能力，有效解决年轻干部岗位经历单一、业务技能匮乏等问题。同时，注重外部交流，选择优秀年轻干部“走出去”，到上级部门、兄弟高校跟岗学习，交流好的作法，取长补短，拓宽视野，帮助自身提高的同时，也助推学校事业蒸蒸日上。

3、创新激励任用机制

习近平总书记强调：“对有培养前途的优秀年轻干部，要不拘一格大胆使用”。在干部任用问题上，

要破除论资排辈、平衡照顾等陈旧观念。制定相应的政策，对于工作业务能力突出、有良好群众基础、愿为高校事业拼搏奋进的优秀年轻干部，可以有发挥的舞台。让“敢干事、会干成、干实事”的优秀年轻干部，可以有更好的待遇，扭转“干多干少一个样”的不利局面，切实激励年轻干部全身心投入教育事业发展的浪潮中，让“躺平式干部”不敢躺，不能躺，不想躺。

4、健全干部反馈机制

高校各级组织机构应当充分发挥自身职能的同时，积极帮助年轻人快速成长。定期了解年轻干部的现状，将高校干部培养的“供”的政策和“需”的诉求有机的结合起来，最大限度的发挥效能。同时，通过发掘培养促使青年干部成长，在干部精力最充沛、进取心最强的阶段，根据个人情况，及时调整、精准投放至最适合的岗位上，不仅可以最大限度的激发年轻干部的工作积极性，事半功倍，而且可以让年轻干部有获得感、满足感，利于长期发展。

5. 结束语

总而言之，高校年轻干部选拔培养机制的建立，是一项长期性工程。需要选拔、培养、储备、任用等各个环节紧密联系。高校作为选人、用人的主体，需要最大限度的发挥主观能动性，大胆改革，制定切实有效、符合校情的年轻干部选拔任用机制，严格落实。给有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的年轻干部搭建发挥的舞台，促使我国高等事业可持续发展的同时，为党和国家培养并输送源源不断的新生力量，成为未来国家发展的中流砥柱。

参考文献

- [1] 中共中央文献研究室. 习近平在全国组织工作会议上的讲话[M]. 北京: 党建读物出版社, 2018.
- [2] 鲁小茜. 加强新时代高校年轻干部队伍建设的思考与建议[J]. 智库时代, 2022(20): 9-12.
- [3] 白泽朴. 新时代高校年轻干部培养的现实困境与路径探索[J]. 南通大学学报社会科学版, 2019, 35(3): 134-140.
- [4] 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(5): 287-288.