

高职院校培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制

牛杰 孙志军 王国平 叶校瑛
(唐山工业职业技术学院, 河北 唐山 063299)

【摘要】优秀年轻干部是党和国家事业发展的希望,是实现中华民族伟大复兴的生力军。高职院校作为我国高等教育体系的重要组成部分,肩负着培养高素质技术技能人才的重任。本文从高职院校培养选拔优秀年轻干部的常态化工作机制入手,分析当前高职院校在优秀年轻干部培养选拔中存在的问题,探讨构建常态化工作机制的对策建议,为高职院校培养选拔优秀年轻干部提供理论支持和实践指导。

【关键词】高职院校;优秀年轻干部;常态化工作机制;培养选拔

党和国家高度重视优秀年轻干部的培养选拔工作,党的二十大报告明确提出,要健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制。高职院校作为培养高素质技术技能人才的重要基地,承担着为国家和社会培养选拔优秀年轻干部的使命。然而,当前高职院校在优秀年轻干部培养选拔方面仍存在一些问

一、高职院校培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制的特征

(一) 培养与选拔相结合

在高职院校中,对于优秀年轻干部的培养,单纯的培养或选拔都难以满足现实的需求。只有将培养与选拔紧密结合,形成一种相互补充、相互促进的关系,才能确保学校始终拥有一支高素质、有能力的年轻干部队伍。培养不仅仅是为了提升干部的业务能力、领导力和团队协作精神,更是为了让他们在实际工作中能够迅速适应、快速成长。而选拔则是对培养效果的检验,通过实际工作表现来评价干部的综合素质和潜力。这种培养与选拔的紧密结合,确保了优秀年轻干部能够在实践中得到锻炼,不断完善自己,为学校的长期发展贡献力量。

(二) 制度化与规范化

为了确保培养选拔工作的公正性、透明性和可持续性,高职院校需要严格遵守国家的相关政策法规,确保整个培养选拔过程的制度化、规范化。这包括制定明确的选拔标准、公开透明的选拔程序、科学合理的培养计划和完善的考核评价机制。制度化与规范化的实施,不仅有利于确保优秀年轻干部的权益,更能提高学校的管理效率,形成良好的工作氛围。

(三) 长期性与持续性

优秀年轻干部的培养选拔不是一蹴而就的短期

行为,而是一个需要长期投入和持续关注的过程。高职院校需要制定长远的规划,确保在人力、物力、财力等方面的持续投入,为年轻干部提供稳定的培养环境和持续的发展机会。这种长期性和持续性的关注,有助于年轻干部在学校的关怀下逐步成长,最终成为学校的中坚力量。

(四) 动态调整与优化

社会在不断发展变化,高职院校也面临着各种新的挑战 and 机遇。在这样的背景下,对优秀年轻干部的培养选拔策略也需要根据实际情况进行动态调整和优化。这要求学校保持敏锐的洞察力,及时捕捉社会和教育领域的新趋势、新要求,然后针对性地调整培养计划和选拔标准。通过不断的优化和调整,确保学校的培养选拔工作始终与时代发展同步,满足优秀年轻干部成长的需要。

二、高职院校培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制存在的问题

(一) 培养体系不完善

目前,部分高职院校在优秀年轻干部培养方面存在明显不足。这些不足主要表现在培养内容的单一性、培养方式的陈旧性以及培养周期的短期性。许多学校仍然沿用传统的培训模式,缺乏针对不同岗位、不同层级的个性化培养方案,导致培训内容与实际需求脱节。其次,部分学校在培养过程中过于注重理论知识的传授,而忽视实践能力的培养,使得年轻干部在实际工作中难以适应和发挥。这种不完善的培养体系不仅无法满足优秀年轻干部的成长需求,还可能造成资源的浪费和人才的流失。

(二) 选拔机制不科学

选拔优秀年轻干部是高职院校的重要工作之一,但当前一些学校的选拔机制存在不科学、不公正的现象。具体表现为选拔标准模糊、选拔程序不规范、选拔结果易受人为因素影响等。由于缺乏科学的选拔标

准和透明的选拔程序，一些有潜力、有能力的年轻干部可能被埋没，而一些表现平平的干部却可能得到晋升机会。不科学的选拔机制不仅影响了选拔结果的公正性，也挫伤了年轻干部的工作积极性和创新精神。

（三）评价体系不健全

在评价优秀年轻干部时，部分高职院校过于注重学历、职称等硬件指标，而忽视实际工作能力、综合素质等软件指标。这种评价方式可能导致一些学历高、职称高的干部在评价中占据优势，而一些实际工作能力强、综合素质优秀的干部却被忽视。再者，部分学校的评价体系还存在评价标准不明确、评价方式单一等问题，使得评价结果难以客观反映年轻干部的真实水平和潜力。不健全的评价体系不仅无法为学校的决策提供科学依据，还可能误导年轻干部的发展方向。

（四）保障体系不完善

优秀年轻干部的培养选拔是一个系统工程，需要充足的政策支持和资源保障。然而，一些高职院校在这方面存在明显不足。具体表现为政策支持力度不够、资金投入不足、师资队伍建设滞后等。由于缺乏足够的保障措施，一些优秀的培养计划和选拔方案可能难以实施，或者实施效果不佳。这种不完善的保障体系不仅影响了培养选拔工作的顺利进行，也制约了优秀年轻干部的成长和发展空间。

（五）校园氛围不足

部分高职院校的校园氛围存在不足，缺乏足够的活力和创新气息。一些学校过于注重规范和纪律，导致环境变得沉闷和压抑。师生之间的交流互动不够充分，缺乏深度沟通和思想碰撞。此外，对于新思想和新观念的接受程度不够，容易陷入守旧和僵化的状态。这种氛围不利于年轻干部的成长和发展，亟待改善和优化。

三、构建高职院校培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制的对策建议

（一）完善培养体系

面对当前高职院校在优秀年轻干部培养方面的挑战，建立健全分层分类、各有侧重的培养体系显得尤为重要。这一体系的核心在于根据干部的岗位特点、能力需求以及个人发展规划，制定个性化的培养方案，确保每一位年轻干部都能得到最适合自己的成长资源和机会。作为未来学校发展的中坚力量，优秀年轻干部必须具备坚定的政治立场和高尚的道德品质。因此，在培养过程中，应加强对干部的思想政治教育，引导他们树立正确的价值观、世界观和人生观，增强“四个自信”，坚决拥护党的领导和社会主义制度。其次不同岗位、不同层级的干部所需的专业能力是不同的。因此，高职院校应根据干部的实际需求，提供针对性的专业课程和实践机会，帮助他们提升专

业素养和解决实际问题的能力，需要鼓励干部参加各类学术交流和实践活动，拓宽视野，增强创新能力，并通过组织干部参与校内外实践项目、挂职锻炼等方式，让他们在实践中不断积累经验、提升能力。及时建立健全实践考核机制，对干部的实践成果进行定期评估和反馈，及时发现问题并督促改进。

（二）优化选拔机制

在高职院校中，优秀年轻干部是学校的宝贵财富，是学校未来发展的重要驱动力。为了确保学校能够持续、稳定地培养出高水平的年轻干部，完善优秀年轻干部的选拔制度显得尤为重要。这一制度的完善，不仅关乎学校的长远发展，更直接关系到每一位年轻干部的切身利益和职业发展。

在选拔过程中，所有相关的信息、标准和程序都应当公开透明，确保每一位参与者都能够了解并信任选拔过程。学校可以通过官方网站、公告栏等多种渠道，及时发布选拔通知、选拔标准、选拔程序等信息，让每一位有意愿参与的年轻干部都能够获得平等的机会。在制定选拔标准时，学校应充分考虑不同岗位、不同层级的实际需求，避免一刀切或过于偏颇的标准。选拔过程中应严格遵守规定，杜绝任何形式的不正当竞争或偏袒行为。只有这样，才能确保每一位参与者都能在平等的环境中展示自己的能力和潜力。

公正的选拔结果不仅能够真实反映年轻干部的实际水平，更能为学校树立良好的形象，吸引更多优秀人才的加入。为了确保公正，学校可以建立独立的监督机构，对选拔过程进行全程监督，确保选拔结果的客观性和公正性。对于任何违反规定的行为，都应严肃处理，维护选拔制度的严肃性和权威性。提高选拔结果的科学性，是完善选拔制度的重要目标。学校可以通过引入现代化的测评工具和方法，对参与选拔的年轻干部进行全面、深入的评估。这些测评工具和方法可以包括心理测试、能力测试、案例分析等，旨在更准确地揭示干部的潜在能力和适岗性。在此基础上，学校还可以建立干部选拔的数据库和信息系统，对历次选拔的数据进行分析和挖掘，为今后的选拔工作提供科学依据和决策支持。

（三）健全评价体系

在当今快速发展的社会中，高职院校作为培养人才的重要基地，其优秀年轻干部的培养和选拔显得尤为重要。为了确保学校能够准确识别并选拔出真正具有潜力和能力的年轻干部，构建多元化、全过程的优秀年轻干部评价体系成为一项迫切的任务。传统的评价方式往往过于注重学历、职称等硬性指标，而忽视了干部的实际工作能力和综合素质。因此，需要打破这种单一的评价模式，引入多元化的评价指标。这些指标可以包括工作绩效、领导能力、团队协

作精神、创新能力等多个方面,旨在更全面地反映干部的真实水平和潜力。与此同时,应该针对不同岗位、不同层级的干部,评价指标也应有所侧重,确保评价的针对性和准确性。优秀年轻干部的培养和选拔是一个长期、持续的过程,因此评价体系也应贯穿始终,对干部进行全过程的跟踪和评估。这包括在培养阶段对干部的学习成绩、实践表现等进行定期评价,以及在选拔阶段对干部的实际工作能力、综合素质等进行全面考核。通过全过程的评价,学校可以及时发现干部的不足之处,并提供针对性的指导和帮助,促进他们不断完善自己、提升能力。

在构建多元化、全过程的评价体系时,还应注重以下几点:(1)确保评价标准的科学性和合理性,避免出现过于主观或随意的评价;(2)加强评价结果的反馈和应用,让干部了解自己的优势和不足,明确努力方向;(3)建立有效的奖惩机制,对表现优秀的干部给予适当的奖励和晋升机会,对表现不佳的干部进行督促和帮助。

(四) 加强保障体系

面对当前复杂多变的教育环境和社会需求,高职院校作为技能型和应用型人才培养的摇篮,其优秀年轻干部的培养选拔显得尤为重要。为了确保这一工作的顺利进行,学校必须加大政策支持和资源投入,为优秀年轻干部的成长提供坚实的后盾。为此,学校应制定和完善相关政策,明确优秀年轻干部培养选拔的目标、原则、措施等,为工作提供明确的指导和依据。政策还应具有一定的灵活性和前瞻性,能够根据时代的发展和学校的需求进行及时调整和优化。其次,政策的执行力度也是关键,学校应建立健全监督机制,确保政策的贯彻落实,防止形式主义和官僚主义的滋生。无论是培养计划的制定、培训课程的开发,还是实践基地的建设、选拔程序的实施,都需要充足的资源支持。学校应加大对优秀年轻干部培养选拔工作的经费投入,确保各项工作的顺利开展。需要不断优化资源配置,提高资源利用效率,避免资源的浪费和闲置。此外,学校还可以通过与企业、行业等合作,引入外部资源,共同推动优秀年轻干部的培养和选拔。

除了政策和资源的支持外,学校还应营造良好的工作氛围和文化环境,激发年轻干部的工作热情和创新精神。通过举办各类学术活动、文化交流活动等,拓宽干部的视野和思维方式,培养他们的团队协作精神和领导能力。

(五) 营造良好氛围

校园文化是一种精神力量,能够深远地影响每一位师生,特别是对于正在成长中的年轻干部,它更是一种无形的引导和激励。为了培养选拔出更多优秀的年轻干部,高职院校必须加强校园文化建设,

营造一种尊重人才、鼓励创新的良好氛围。尊重人才,是校园文化的核心。学校应充分认识到每一位年轻干部都是独特的、有价值的个体,他们的每一次尝试、每一次努力都值得被看见和被尊重。在日常管理中,学校应鼓励干部提出自己的想法和建议,重视他们的声音,让他们感受到自己的存在和价值。学校还应建立完善的人才激励机制,对表现优秀的干部给予及时的表彰和奖励,激发他们的工作热情和创新精神。在快速变化的时代背景下,创新能力成为衡量人才的重要标准。高职院校应鼓励年轻干部敢于挑战传统、勇于探索未知,为他们提供宽松的创新环境和充足的创新资源。学校可以举办各类创新创业活动、科研项目等,引导干部在实践中培养创新意识和能力。

四、结语

综上所述,构建高职院校培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制,不仅有助于学校自身的长远发展,更是对新时代我国经济社会发展需求的积极响应。通过持续优化培养体系、选拔机制、评价体系以及保障体系,高职院校能够确保优秀年轻干部在成长过程中得到全面、系统、科学的培养和支持。这种常态化工作机制的建立,将使得优秀年轻干部的培养选拔工作更加规范、高效,确保学校能够源源不断地为国家和社会输送高素质、有能力的人才,为我国经济社会的持续发展注入新的活力和动力。

参考文献:

- [1] 邵念.“双一流”高校健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制路径探析[J]. 办公室业务,2023(15):155-157.
- [2] 陈贤滨.年轻干部理想信念宗旨教育常态化研究[J]. 广西青年干部学院学报,2021(1):43-46.
- [3] 项志军.新时代高校年轻干部培养选拔“六步工作法”探析[J]. 武夷学院学报,2022(1):30-35.
- [4] 苏庆红,王秋先.浅议高校优秀年轻干部的培养选拔工作[J]. 文教资料,2021(1):127-128.
- [5] 梁煜锟,罗丹菁.高职院校年轻干部培养使用的探索与实践——以广东科学技术职业学院为例[J]. 湖北函授大学学报,2020(1):64-66.
- [6] 胡文容.源源不断培养选拔可堪大用能担重任的优秀年轻干部[J]. 中国党政干部论坛,2021(11):24-27.

课题项目: 本文系2023年河北省高校党建研究课题“河北省高职院校年轻干部培养机制研究”(项目编号:GXDJ2023B510)的研究成果。

作者简介: 牛杰(1982.4),男,汉族,河北省新乐市人,硕士,副教授,主要从事管理学方向研究。