

新时代高校年轻干部“选育管用”全链条机制探究

李倩 王雅静 屈依一

(辽宁中医药大学党委组织部, 辽宁 沈阳 110847)

【摘要】加强年轻干部工作是新时代高校干部队伍建设的关键举措,也是加强高校党的建设重点内容和重要抓手。通过构建年轻干部“选育管用”的全链条管理机制,打造一支德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化年轻干部队伍,为推进学校高质量发展提供强有力的人才支撑和坚强的组织保证。

【关键词】高校; 年轻干部; 选育管用

2023年6月召开的全国组织工作会议,对习近平总书记关于党的建设的重要思想进行了“十三个坚持”的集中概括,其中第七个坚持是“坚持造就忠诚干净担当的高素质干部队伍”。高校肩负着人才培养、文化传承、科学研究及服务社会的重要使命,要全面贯彻执行新时代党的路线方针政策,紧扣新时代好干部标准,坚持事业至上、人尽其才,统筹实施好年轻干部“选育管用”系统工程,锻造一支忠诚干净担当的年轻干部队伍。

一、年轻干部培养选拔的重要意义

年轻干部是干部队伍中最具活力和朝气的中流砥柱。发现培养选拔优秀年轻干部是加强干部队伍建设的一项基本工程,是确保党和国家事业薪火相传的迫切需要。

我们党一路走来始终高度重视年轻干部队伍建设。党的十二大首次就“实现干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化”作出明确规定。党的十四大至十八大期间,我们党通过建章立制,打破论资排辈观念,拓宽选人用人渠道,大批优秀青年干部脱颖而出,在推进党的事业中发挥了重要作用。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央把干部队伍建设放在管党治党、治国理政的突出位置来抓。党的二十大更明确提出:“抓好后继有人这个根本大计,健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制。”^[1]

当前,我国已进入新发展阶段,面临着新的战略机遇、战略任务和战略环境,相较于以往任何一个阶段,所需应对的风险与挑战更为错综复杂。在这样的背景下,更加需要培育一支高素质专业化的年轻干部队伍。高校要紧紧围绕落实立德树人根本任务,着眼学校发展实际,不断推进年轻干部队伍建设制度化、规范化、常态化,为建设高等教育强国提供坚实的组

织保证,为推进国家治理体系和治理能力现代化提供人才保证和智力支持^[2]。

二、构建高校年轻干部“选育管用”全链条机制的途径

(一) 保质保量精心“选”, 激发内生动力活力

1. 树牢选人用人的鲜明导向。对标新时代好干部标准,严把选人用人关口,树立选人用人“风向标”,引导广大干部敢于担当、积极作为。坚持“忠专实”“勤正廉”,把政治标准摆在首位,对干部的政治素质进行正反向评价,从政治忠诚、政治定力、政治担当、政治自律等方面对干部进行全方位考察,确保政治过硬;坚持德才兼备、以德为先,把德的考察纳入干部选拔的关键环节,通过民主测评、个别谈话、任职考察等方式,全面了解干部道德品行;树立讲担当、重作为的鲜明导向,充分了解干部的工作实绩和一贯表现,以实绩看德才、用干部,大力选用讲政治、有担当、精业务、守操守、作风硬的干部。

2. 积极探索干部考察方式。依据考准考实的原则,走进干部社交圈、生活圈、朋友圈,全面了解其真实多元表现,切实掌握干部在完成重大工作任务、服务基层群众中的综合表现和作风担当;坚持平时考,将考察融入日常调研、平时考核、年度考核和任职考察工作中,通过调研谈话、列席会议、实地走访等方式,经常性、近距离地接触干部;注重关键时刻考,以“四不两直”的考察调研方式,及时掌握干部在关键时刻、应对重大考验、完成急难险重任务时的实际表现,让数据说话、以实绩为证、用事例支撑,积极探索全方位、近距离的干部考察工作机制。

3. 拓宽选人用人视野范围。坚持五湖四海、任人唯贤,坚持事业为上、公道正派,把政治坚定、实绩突出、作风过硬、群众公认作为尺度,把优化干部

队伍年龄结构作为重点，深入分析岗位需求、队伍现状，建立优秀年轻干部储备库并实行动态管理，有针对性地抓实跟踪培养，保证干部用时有人选、选时有空间，实现好中选优、优中选强，把忠诚可靠、担当有为的优秀年轻干部纳入培养选拔范畴；拓宽发现优秀年轻干部的渠道，定期开展年轻干部调研，注重挖掘在重点工程、重要工作、急难险重任务中主动作为、敢于担当的年轻干部，在艰苦困难环境和基层一线坚实磨炼、表现出色的年轻干部，在关键岗位历经考验、做出实绩的年轻干部，并通过多种途径进行全方位考察识别。

（二）用心培养扎实“育”，练就干事创业真本领

1. 在“学”中培养。组织年轻干部深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，全面学习贯彻习近平总书记关于新时代东北全面振兴发展的重要讲话和指示批示精神，引导干部把新时代党的创新理论铭刻脑海、扎根心田^[3]，以强烈的政治自觉、深刻的思想自觉和积极的行动自觉，坚定地沿着高质量发展、可持续振兴的道路阔步前进；围绕强化党性修养、促进担当作为，充分利用辽宁“六地”红色文化资源，做好红色主题教育培训活动，引导年轻干部传承红色基因、赓续红色血脉，自觉做红色精神坚定的信仰者和忠实的实践者^[4]；积极选派年轻干部参加省委党校中青年干部培训班、专业化能力专题培训等，通过各类培训学习，不断加强党性教育与理想信念教育，促进业务素质提升。

2. 在“干”中成长。把提升政治能力和专业能力有机结合起来，实施“八种本领”“七种能力”培训提升工程，帮助年轻干部丰富专业知识、提升专业能力^[5]；根据学校“十四五”发展规划有关要求，结合干部队伍建设实际，依照年轻干部成长规律，采取“阶梯式”培养方式，以科学的方法和路径进行系统培养，多岗位、多梯度历练，助力年轻干部成长成才；做好年轻教学科研人才、党务行政干部双向交流，在充分发挥各自优势的同时，互学互鉴、共同提高；积极选派年轻干部到上级部门挂职锻炼，促使他们开阔眼界、增长才干，不断提升自身业务水平和综合素质。

3. 在“苦”中历练。艰苦奋斗是中国共产党的政治本色和优良传统，是党和人民在历经艰难困苦、创造辉煌历史过程中形成的宝贵财富。习近平总书记多次强调在艰苦奋斗中培养锤炼年轻干部的重要意义。在新时代赋予的新使命下，年轻干部作为干事创

业的主力军、攻坚克难的实干家，应当以“苦”为贵，以“苦”立志、立行、立业。高校应着眼于在艰苦环境中考核和锻炼干部，将选派年轻干部到艰苦地区及基层一线锻炼成长作为干部培养的重要手段，让干部在承担急难险重任务中砥砺党性，在驻村帮扶、巡视巡察等吃劲岗位上锤炼作风，促使其在实践历练中经受考验、开阔眼界、增长才干。

（三）从严从实精细“管”，营造成长发展“软环境”

1. 抓好干部日常管理。一是持续优化干部考核评价机制，通过年度考核、平时考核、试用期满考核、专项考核等形式，全面强化干部考核工作，精准运用考核结果，坚持考用融合、以用促考，有效发挥考核导向作用，激发干部干事创业的积极性。二是不断完善干部管理监督机制，严格执行领导干部个人有关事项报告、重大事项请示报告制度，进一步加强领导干部社团（企业）兼职、因私出国（境）等方面的审批管理，推动干部提升政治意识、纪律意识、规矩意识和组织观念。三是扎实做好干部选拔任用“一报告两评议”工作，专题报告每年度干部选拔任用工作开展情况，做好选人用人与新提拔干部民主评议，强化评议结果的分析研判与运用，持续提升干部选拔任用工作科学化水平。四是常态化开展党风廉政教育，通过警示教育、干部任前廉政谈话、参观廉政教育基地等多种方式，强化纪律教育，构筑廉洁防线。

2. 坚持严管厚爱结合、激励约束并重。勇于为敢于担当者担当，为敢于负责者负责，以组织担当引领干部担当，以组织作为促进干部作为，真正让大胆向前冲的干部在事业上得到肯定、在物质上得到奖励、在精神上得到激励，充分激发干部的干事创业热情。一是健全激励担当、容错纠错机制。深入贯彻落实党中央《关于进一步激励干部新时代新担当新作为的意见》，明确“三个区分开来”的深刻内涵，准确把握政策界限，优化工作程序，科学精准问责，保护干部干事创业、改革创新积极性，宽容改革探索、先行先试等工作中的失误，坚定不移地为敢担当、善作为的年轻干部加油鼓劲。二是畅通沟通交流渠道。健全领导干部与年轻干部谈心谈话制度，有计划地开展干部谈心谈话工作，举办形式多样的年轻干部座谈会，倾听年轻干部的想法和诉求，及时为其释疑解惑、加油打气，更好地助力年轻干部成长进步。三是做好各项待遇保障。落实好国家工资、福利待遇、社会保险等相关政策，严格执行休假、年度体检等制度，

对选派到艰苦边远地区、基层一线的干部，给予更多的理解和支持，在政策待遇等方面予以一定的倾斜；对工作、生活、家庭有困难的干部，及时进行走访慰问，为他们排忧解难。四是加大从严监督和纪律约束力度。运用好监督执纪“四种形态”，做到关口前移，从早从小抓起，防患于未然，尤其要加强对核心部门和重要岗位年轻干部的监督，使制度、纪律成为不可触碰的“高压线”，对违规违纪行为坚决“零容忍”。五是积极建立帮扶回访制度和澄清保护制度。加强对受处理处分年轻干部的后续管理、关怀激励和跟踪问效，使他们切身感受到组织有强度的激励和有底线的包容；及时为遭受不实反映的年轻干部澄清正名、打消顾虑，使其可以全心全意干事创业、建功立业。

（四）知人善任大胆“用”，激发担当作为“源动力”

1. 坚持事业为上，做到人岗相适、人事相宜。一是严把政治标准关卡。坚决把政治标准作为第一标准，着重把好政治关和廉洁关，做实做细干部政治素质考察工作，对政治上不合格的干部“一票否决”。二是坚持实干导向。正确的用人导向是对干部最大的激励，对有发展潜力、需进一步培养的年轻干部，要有计划选派到关键吃劲岗位历练；对于政治坚定、实绩突出、群众认可的年轻干部，应大胆提拔任用。三是建立以德为先、任人唯贤、人事相宜的干部选拔任用体系，做到公平选人、公正用人、公道待人，实现人尽其才、才尽其用。根据岗位需求，结合年轻干部个性特点、专业特长，合理安排任职岗位，促使个人成长和事业发展相得益彰。四是辩证把握“一专”和“多能”的关系，注重保持年轻干部队伍建设“定力”，引导年轻干部在各自领域里扎根蓄力、深耕细作，同时通过选派年轻干部挂职锻炼、跨部门交流，为其搭建多层次、多渠道成长平台。

2. 健全领导干部能上能下常态化工作机制。严格贯彻落实《推进领导干部能上能下规定》，有效发挥制度的规范、引导、激励、约束作用，让干部“上有动力、下有压力”“上得有理、下得有据”。注重深化对干部的日常监督管理，实时掌握干部的现实表现，在干部选拔任用工作中，对于优秀年轻干部做到“三个优先”，即职位空缺时优先补充、同等条件下优先考虑、重点岗位配备时优先使用。同时秉持抓早抓小的原则，当察觉干部存在苗头性、倾向性或者轻微问题时，应及时进行提醒、谈话、函询、批评教育、责令检查或者诫勉，帮助其正视问题、尽快改正，防止小毛病演化成大问题。对于“躺平式干部”、不适

宜担任现职干部，要适时启动调整程序，促使干部增强“上”的责任感、形成“下”的危机感，不断推进领导干部能上能下工作常态化，真正使有为者有位、无为者让位，营造敢于担当、积极作为的干事创业氛围和良好的政治生态。

三、结语

年轻干部队伍建设是推进高校事业蓬勃发展的坚实基础和重要保障。高校应坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，从战略和全局的高度充分认识年轻干部培养选拔的重要性与紧迫性，切实担负起这份政治责任，遵循年轻干部成长规律，结合新时期新要求，持续完善年轻干部“选育管用”的全链条管理机制，全面抓好年轻干部选拔、培育、管理、使用各环节工作，促使年轻干部队伍素质更高、数量更足、结构更优、作用更强，为推进高校高质量内涵式发展提供充足有力的后备力量。

参考文献：

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗 [M]. 北京：人民出版社，2022：55.
- [2] 戴莹. 高校年轻干部“选育管用”全链条机制构建路径探析 [J]. 思想理论教育，2021(4)：80-84.
- [3] 王守宇. 统筹抓好干部选育管用打造高素质干部队伍 [J]. 党建研究，2022(7)：38-39.
- [4] 周娇. 红色文化培育社会主义核心价值观的协同机制研究 [D]. 江西：江西师范大学，2019.
- [5] 陈沈阳. 着力提高干部队伍专业化能力 [J]. 党建研究，2021(6)：40-42.

基金项目：2022 年度辽宁中医药大学党建研究课题——新时代高校年轻干部“选育管用”全链条机制探究（2022LNZYDJ-YB008），主持人：李倩。

作者简介：

李倩（1986—），女，辽宁沈阳人，辽宁中医药大学党委组织部（人才工作部）干部科科长，研究方向：高校党建工作。

王雅静（1993—），女，辽宁朝阳人，辽宁中医药大学党委组织部（人才工作部）干部科科员，研究方向：高校党建工作。

屈依一（1994—），女，辽宁辽阳人，辽宁中医药大学党委组织部（人才工作部）干部科科员，研究方向：高校党建工作。