

高职院校培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制路径研究

董源莉

(恩施职业技术学院, 湖北 恩施 445000)

【摘要】在我国,高职院校是培养应用型、技能型人才的重要基地,也是培养选拔年轻干部的重要来源。建立健全优秀年轻干部常态化工作机制,有利于高职院校为国家 and 企事业单位输送更多优秀的人才。本文从实际出发,分析高职院校培养选拔优秀年轻干部的现实需求和存在的问题,提出构建常态化工作机制的路径。

【关键词】优秀年轻干部; 培养选拔; 常态化工作机制

引言:

优秀年轻干部年龄上大多不超过 40 岁,同时在自身拥有高智商情况下,也接受过良好的教育。这类高学历高智商的年轻干部在处理问题时往往思维敏捷、处理方式灵活,不但具有一种敢拼敢干的精神,也有着一股锐气,而且对新任职的工作岗位有着新鲜感和冲劲,接受度高,入门较快。但是,年轻干部也存在一些不足。随着其参与相关工作,常能暴露出来一些问题,像初任岗位经验不足、在基层一线定性不足以及对岗位职责、负责内容及相关政策的钻研不够等,这些问题都将限制着年轻干部的成长空间。

一、年轻干部队伍建设的必要性

(一) 有利于优化高职院校内部环境

高职院校管理人员的管理方式对于员工的工作态度有着重要的影响作用。如果管理方式方法落后,创新不足,则非常不利于高职院校的长远发展。因此,高职院校想要快速发展,就需要创造一个良好的工作环境,在这个过程中,高职院校就需要建设一支强大的年轻干部的管理队伍。

(二) 有利于提升教育教学质量

高职院校年轻干部作为教育教学和管理工作的中坚力量,他们的素质和能力对教育教学质量产生直接影响。在新时代背景下,我国高职教育正面临着从规模扩张向质量提升的重要转型,年轻干部的培养和选拔成为关键环节。通过加强年轻干部的培养和选拔,可以提升教师队伍的整体水平,激发教育教学活力,进一步推动高职院校的教育教学质量提升。

(三) 有利于提升高职院校的执行力

为推动年轻干部的业务能力与执行力,年轻干部的自身综合素养是关键。唯有如此,才能达到高职院校

相关工作的执行力,为高职院校的持续发展指明方向。因而,作为高职院校管理者,务必言传身教,推动品质,正确引导职工听从干部管理,自觉接受领导安排,充分保证高职院校各项工作贯彻和落实,在干部管理中充分运用执行力。由此可见,提升高职院校干部管理对高职院校执行力起着至关重要的作用。

二、高职院校年轻干部培养中普遍存在的问题

(一) 缺乏完善的选拔任用机制

其一,在选拔年轻干部的过程中存在着惯性的思维。而年轻干部往往不具备完善的工作经验,因此高职院校在很大程度上不敢重用年轻干部,担忧年轻干部担负不起责任。其二,因为干部起落机制并没有完善,干部人数是受到限制的,很多高职院校都以资历作为选拔干部的标准,这让很多年轻干部失去了入选的机会。其三,关于年轻干部队伍建设不具备明确性。其四,高职院校在选拔年轻干部时局限于系统内的人员,由此可见选择范围相对较小,造成选择不出能够胜任岗位的人才。

(二) 激励机制重“晋升提拔”轻“技能肯定”

高职院校年轻干部群体培养成才的最终成功离不开相应的激励机制“相辅相成”,推动干部提高完成相应培训任务的积极性、主动性、创造性,从而达到最终培养目标。激励机制大多采取评先评优和晋升提拔,高职院校在职工的技能掌握和职称评定的重视程度往往略逊一筹。干部的评先评优和晋升提拔是实力与运气的双重加成下的产物,不仅考量干部的实际工作能力,也受到工作资历和工作年限的限制,结果、效果都需要长时间才能看到,从而使得许多有能力、有潜质的职工在工作中掌握的技能 and 评定的职称无法及时得到应有激励,而逐渐丧失对工作的积极性,影响高职院校后续的发展和稳定。

三、高职院校培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制路径

（一）完善系统化的培养选拔制度

2018年中央政治局会议提出，中国特色社会主义进入新时代，我们党的事业发展“归根到底在于培养选拔一批又一批优秀年轻干部接续奋斗。”建立健全年轻干部培养制度是高职院校提高人才培养质量的重要前提，建设一支高素质的优秀干部队伍是一项系统性的任务，必须积极建立起基于源头、跟踪培养及全过程培养的干部培养通道和体制机制。制定近期和中长期的干部培养计划，形成可持续发展的人才培养工作体系，使年轻干部在其中得到充分锻炼与成长。对于年轻干部的培养，应当因材施教、精耕细作。人才就如同小树苗一般，要精心呵护帮助其茁壮成长，成为可用之才。建立严格公正的选拔程序包括方案拟定、民主推荐考核测评、资格审查、组织考察、报批党委确定，适时调整补充干部队伍。通过挂职锻炼、岗位交流等途径发现优秀年轻干部。建立干部培养选拔的标准，包括基本条件与相关资格。基本条件包括从思想政治素质、大局意识、事业心与责任感、业务能力和发展提升潜力、群众基础等方面考察，聚焦年龄、学历、专业经历等指导性指标。着重考察德、能、勤、绩、廉以及意识形态等方面的表现情况。

（二）混合式培训与发展计划

完善选拔制度以后，对高校年轻干部实施混合式培训与发展计划显得尤为关键，这种方法综合了线上与线下培训的优势，更加灵活和高效。混合式培训通过线上课程提供理论知识和最新教育趋势的学习，使干部能够灵活安排学习时间，充分利用网络资源进行自我提升。同时，线下培训则侧重于实践技能的培养和团队协作能力的提高，如通过案例分析、角色扮演和团队项目，使干部在实际工作情境中学习和成长。此外，针对不同岗位和需求设计的个性化发展计划确保了培训内容的相关性和有效性，使每位干部能够根据自己的职业发展轨迹和高职院校的战略需求获得相应的指导和支持。这种个性化的方法不仅促进了干部个人能力的提升，也有助于激发他们的创新思维和解决问题的能力，从而更好地适应高职院校的发展。在实施混合式培训时，还需注意课程内容的更新，确保培训与时俱进，反映最新的管理理念和技术进步，以此来提升整个高校的竞争力和创新能力。通过这样全面而又细致的培训方法，可以引领高职院校走向更加光明的未来。

（三）创建榜样作为学习的楷模和动力

想要落实干部选拔计划，首先要激发他们的工作

热情，因此高校可以用一些典型的事迹案例作为激发年轻干部工作热情的学习榜样与动力源泉。新时代的青年也是有新理想、有新担当的一代。思维的火把近百年不息，这也是中华民族日益强悍的根本。中国共产党旗帜飘扬的百年来，一代又一代青年人把拼搏融进国家事业发展党建工作，成为民族伟大复兴道路上的强劲先锋队。如今，新时代的楷模，虽然没有一百年前那样震撼人心的表现，但他们都奋发有为，在国家需要的时候挺身而出。比如近几年面对新冠疫情，各行各业的同胞反其道而行之，很多优秀的年轻人主动进入疫区，奋战在最前线。

（四）加大选拔力度

要做好干部规划，提前规划，选拔年轻优秀干部，高职院校要做好长期战争和长远规划的准备。高职院校在制定或修订高职院校战略时，必须推进人力资源建设，明确高职院校未来三—五年的具体发展目标，更好地引导选拔年轻优秀干部资源建设。选任标准树立，和定位，突出高职院校的政治性质，在选拔和聘用优秀年轻的干部时，要统一政治约束、素质、能力、作风、廉洁关，以党为先，以政治素质和理想信念为根本条件；我们要实行一票否决制，注重实战成果，把忠诚放在第一位，看高职院校发展潜力。此外，在进行全面的研究工作时，有必要从候选人的历史和专业成就开始，并进一步研究候选人的技能和灵活性，以选择最适合工作特征和能力的技能。选拔方式完善，高职院校缺乏高素质人才，人才的选择和拓展很难提高，但很难充分把握高职院校的个性。这些年轻人才的选拔，应结合工作特点，通过一系列的选拔机构，高职院校竞赛和公开选拔进行。在一些没有合适人选的岗位上，可以采用引荐、市场猎取，高职院校要想走出去必须具有国际视野，努力从知名学府机构，一流高职院校和知名研究机构中选拔优秀的年轻干部。干部大胆任用是基于社会主义社会新的历史阶段，但它指的是高职院校领导人常常由于缺乏管理机制而遇到的问题和矛盾，但在发挥这些优秀干部人才时，有必要打破平衡照顾和求全责备平衡观念，忽视这个隐性台阶，不仅要培育和利用有前途的年轻干部，而且要不拘一格用。此外，具有良好的政治素质，敢于参与，行动和成事的年轻干部可以突出艰难险阻，取得更快的进展，但对于那些只关心表面工作的人来说，没有真正的其进行调整出库。

（五）加强实践锻炼，提高年轻干部的基层一线经验

干部的任用最终要落在实践上，为了使他们更好地

适应社会需求,提高实际工作能力,高职院校应当为年轻干部提供更多基层一线的实践机会。这样的实践机会有助于年轻干部在实际工作中积累经验,提高他们应对各种复杂问题的能力。首先,建立健全实践锻炼制度。实践锻炼是提高年轻干部能力的重要途径,高职院校应确保每个年轻干部都能在基层一线岗位轮岗实习,让他们深入了解基层实际情况。为此,学校需制定完善的实践锻炼计划,明确实践目标、内容、时间等,确保实践锻炼的有序进行。其次,加强对实践锻炼过程的指导与评价。在实践锻炼过程中,学校应指派专业导师对年轻干部进行指导,帮助他们解决实际工作中遇到的问题。同时,建立有效的评价机制,对年轻干部的实践表现进行定期评估,以便及时发现并解决问题,提升他们的实践能力。最后,充分利用实践锻炼成果。对于在实践锻炼中表现优秀的年轻干部,学校应给予表彰和奖励,激发他们的工作积极性。同时,将实践锻炼成果与年轻干部的选拔任用、职称评定等挂钩,使实践锻炼成为年轻干部职业发展的关键因素。

(六) 优化成长路径、成长平台

高职院校培养年轻干部要坚持用贤任能、适材适所。一方面要优化成长路径,用特殊政策扶持特殊人才。要通过递进式培养、多岗位历练、一层层考验,使年轻干部经历更丰富、阅历更完整、能力更扎实;要根据年轻干部需求分专业、分领域、分层级制定培养政策,明确培养对象,形成长效培养机制,真正做到年轻有所呼、政策有所应。另一方面要搭建多元成长平台。加强与高等院校、科研机构等合作,通过共建研发机构和联合实验室等方式,建立人才联合培养机制;选派年轻干部到重点领域、基层一线挂职锻炼,让年轻干部在重要岗位、艰苦环境中不断淬炼勇于担当、担难、担重担的过硬品格;组织优秀年轻干部到国内外知名院校进修,参加行业会议论坛,让年轻干部紧跟行业前沿。

(七) 改革评价体系,激发内生动力

要想实现人才培养质量和效益的提升,改革评价体系是关键。评价体系应当充分体现年轻干部的德、能、勤、绩、廉等多方面表现,以实际工作成果为依据,打破传统的“唯学历、唯年龄、唯职称”的评价标准。在此基础上,建立激励机制,鼓励年轻干部在工作中发挥主动性、创造性,激发他们的内生动力。首先,要实施差异化评价。针对不同岗位、不同层次的年轻干部,制定符合实际的评价标准,注重岗位特点和实际工作成效。对于基层一线年轻干部,重点评价工作实绩、群众满意度;对于管理和科研岗位的年轻干部,

则侧重评价管理效能、科研成果及其转化应用。其次,建立动态评价机制。对年轻干部的业绩和表现进行定期评估,根据评估结果调整培养方向 and 政策措施。同时,要将评价结果与选拔任用、职务晋升、薪酬待遇等挂钩,实现奖惩分明,激发年轻干部始终保持奋发有为的精神状态。最后,引入社会评价。借助网络、问卷调查等方式,了解社会对年轻干部的评价,将其作为评价体系的重要组成部分。这有助于增强年轻干部的服务意识和责任感,同时也能增强公众对干部选拔任用的知情权和监督权。

四、结束语

总之,高职院校年轻干部的选拔与培养是一项系统性、长期性的工程,需要我们从多个维度进行深入研究和改革。只有不断完善选拔机制,强化实践锻炼,优化成长路径,改革评价体系,才能培养出一大批政治坚定、能力出众、作风优良、廉洁自律的高素质年轻干部,为高职院校的发展注入强大动力。同时,我们还要注重年轻干部的选拔与培养应当与国家发展战略相结合,以国际视野为导向,积极吸收国内外先进经验,不断创新培养模式,提升年轻干部的国际竞争力。

参考文献:

- [1] 梁煜锟,郑斌.高职院校健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制研究——以广东科学技术职业学院为例[J].中国军转民,2023,(21):173-175.
- [2] 崔媛.新时代高校优秀年轻干部“选育管用”全链条体系构建路径研究[J].智库时代,2019,(49):131-132.
- [3] 宫闯.适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部[C]//廊坊市应用经济学会.对接京津——经济强省绿色发展论文集.[出版者不详],2018:2.
- [4] 潘旭光.按照“三个代表”要求加快培养选拔优秀年轻干部进程[C]//中国领导科学研究会.全国领导科学第八次学术讨论会论文精选.浙江省舟山警备区政治部;2001:7.
- [5] 郑朝福.重视培养选拔优秀年轻干部是我党一贯之的战略方针[J].中共四川省委省级机关党校学报,2001,(02):3-6.

作者简介:

董源莉(1982.05-),女,土家族,湖北建始人,教育学硕士,恩施职业技术学院讲师,研究方向:教育管理。