

新时代高校年轻干部培养选拔体系的构建与实践路径研究

丁丹丹

浙大城市学院，杭州

摘要 | 本论文聚焦新时代背景下高校年轻干部培养选拔问题，通过系统分析当前高校年轻干部培养选拔存在的现实困境，深入探讨其形成原因，从构建科学选贤任能机制、立体多元培养体系、动态考核反馈机制、干部队伍优化机制以及搭建数字化管理平台等方面，提出具有针对性和可操作性的可行性路径，旨在构建完善的高校年轻干部“选育管用”体系，为高等教育高质量发展提供坚实的人才保障。

关键词 | 高校年轻干部；培养选拔；体系构建；实践路径

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

在国家创新驱动发展战略全面推进的时代背景下，高等教育作为知识创新、人才培养和社会服务的重要阵地，其治理效能的提升成为推动国家发展的关键因素。党的二十大报告着重强调“建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍”，这为高校干部队伍建设指明了方向^[1]。高校年轻干部作为教育治理体系中的中坚力量，在学科建设、科研创新以及行政管理等工作中发挥着承上启下的关键作用，其能力素质和工作水平直接影响着高校的整体发展和国家高等教育事业的进步。

然而，当前高校干部队伍建设面临诸多挑战。从年龄结构来看，存在明显的失衡现象，年轻干部占比相对较低，导致干部队伍缺乏足够的活力和创新思维；在人才类型方面，复合型人才短缺，难以满足高校多领域协同发展的需求；同时，随着数字化时代的到来，高校治

理模式发生深刻变革，部分年轻干部的治理能力与数字化转型要求严重不匹配。相关研究也指出，这些问题在一定程度上制约了高校的发展。因此，基于新时代高校治理的迫切需求，深入探索构建系统化、精准化、可持续发展的年轻干部培养体系，对于破解高校治理能力建设瓶颈，推动高等教育高质量发展具有重要的理论价值和实践意义。本研究将通过对高校年轻干部培养选拔现状的深入剖析，提出切实可行的解决方案，为高校干部队伍建设提供有益参考。

2 高校年轻干部培养与选拔的现实困境

当前，高校年轻干部的培养和选拔模式仍存在一些问题和不足。一是选拔标准不统一，部分高校在年轻干部的选拔过程中缺乏统一的评价标准，选拔过程主观性

作者简介：丁丹丹，浙大城市学院，组织部（统战部、党校）干部工作办公室主任，研究方向：行政管理、教育教学管理、创新创业教育等。

文章引用：丁丹丹. 新时代高校年轻干部培养选拔体系的构建与实践路径研究 [J]. 教育研讨, 2025, 7(6): 680-683.

<https://doi.org/10.35534/es.0706131>

较强,存在“论资排辈”的现象,难以全面、客观地评估干部的能力和潜力。二是培养机制单一,高校年轻干部的培养方式多以理论学习和经验积累为主,缺乏系统化的实践锻炼和能力提升机制,导致部分干部在实际工作中能力不足^[2]。三是考核与反馈机制不完善,高校对年轻干部的考核多以年终总结和上级评价为主,缺乏科学的考核指标和有效的反馈机制,难以全面了解干部的工作效能和成长空间。四是激励机制不足,年轻干部在成长过程中需要持续的激励和支持,但部分高校在干部激励机制方面存在不足,导致干部工作积极性不高。

3 高校年轻干部培养和选拔的可行性路径

3.1 构建科学的选贤任能机制

建立统一且科学的年轻干部选拔标准是构建科学选贤任能机制的首要任务。选拔标准应全面涵盖德、能、勤、绩、廉等多个维度,并结合不同岗位的具体需求,设置详细、可量化的指标。在“德”的方面,可通过政治理论学习考核、群众满意度调查等方式,评估干部的政治素养、职业道德和社会责任感;在“能”的方面,除了学历、专业技能等基本要求外,还应设置创新意识、沟通协调能力、团队管理能力等考核项目,并制定相应的量化评分标准;在“勤”的考核中,可通过工作出勤记录、任务完成进度等进行量化评估;在“绩”的考核中,则以工作成果、业绩指标完成情况为主要依据;在“廉”的方面,可结合廉政审查、群众监督等方式进行评价。从多个维度对候选人进行综合评价,减少选拔过程中的主观性和“论资排辈”现象,确保选拔出真正优秀、适合岗位需求的年轻干部^[3]。

拓宽选拔渠道是优化选贤任能机制的重要举措。高校应打破内部壁垒,将内部民主推荐与公开校内外竞聘相结合。内部民主推荐可以充分发挥群众的监督和参与作用,确保选拔过程的公正性和透明度;公开校内外竞聘则为更多优秀人才提供了展示自我的平台,吸引校内不同部门以及校外的优秀人才参与竞争,拓宽干部队伍的来源。同时,鼓励跨学校、跨部门、跨岗位竞争,促进人才的合理流动和优化配置,为高校干部队伍注入新的活力和创新思维。通过这种多元化的选拔方式,能够发现和选拔出更多具有潜力和能力的年轻干部,提升干部队伍的整体素质。

建立“优秀年轻干部储备库”是实现干部队伍可持续发展的关键环节。高校应定期对校内年轻干部进行全面评估,将教学骨干、科研团队负责人、学生工作一线干部等优秀人才纳入储备库。对储备库中的人才信息进行动态更新,及时了解他们的工作表现、能力提升和职业发展需求。通过建立人才信息数据库,对储备干部的各项指标进行分析和评估,为干部的选拔、培养和使用

提供科学依据。同时,针对储备干部制定个性化的培养计划,为他们提供更多的学习和实践机会,加速其成长进程,确保高校在干部岗位出现空缺时,能够及时选拔出合适的人才,保障高校各项工作的顺利开展。

3.2 构建立体多元的干部培养体系

以“立体多元”为核心理念,构建全方位、多层次的干部培养模式是提升年轻干部综合素质的重要途径。高校应建立专业化、分层分类的干部培训体系,根据年轻干部的岗位特点、专业背景和职业发展需求,制定个性化的培训方案。在培训内容上,不仅要注重理论知识系统性传授,通过专题培训强化年轻干部对党的理论、教育政策、管理理论等方面的学习,还要加强实践课程的设置,如组织案例分析、模拟演练、实地考察等活动,提高年轻干部解决实际问题的能力。同时,通过轮岗制度、校内外挂职锻炼等方式,让年轻干部在不同岗位和环境中积累工作经验,拓宽视野,提升综合能力。例如,安排年轻干部到教学、科研、行政等不同部门轮岗,使其全面了解学校的各项工作流程和管理模式;鼓励年轻干部到校外相关单位挂职锻炼,学习先进的管理经验和工作方法,促进其综合能力的持续提升。

充分发挥导师制与榜样引领的作用,能够为年轻干部的成长提供有力支持。高校应为年轻干部配备资深导师,导师可以是学校的领导干部、资深教授或行业专家。导师通过一对一的指导,帮助年轻干部制定职业发展规划,解答工作中的疑难问题,传授工作经验和方法,加速年轻干部的成长进程。同时,建立优秀年轻干部典型案例库,收集和整理高校内部以及其他高校优秀年轻干部的成功经验和失败教训,通过案例分享、交流研讨等方式,形成传帮带的文化氛围。让年轻干部从优秀案例中学习先进的工作理念和方法,从失败案例中吸取教训,避免在工作中走弯路,推动干部培养的良性循环。

拓展年轻干部的视野格局对于培养复合型、创新型干部至关重要。高校应积极支持年轻干部参与国内外研讨会议、研修项目、访学交流等活动。通过参与国际学术会议和交流项目,年轻干部能够了解国际前沿的学术动态和教育管理理念,拓宽国际视野;参加国内的研修项目和访学交流活动,可以与其他高校的同行进行深入交流和学习,借鉴先进的管理经验和工作方法。此外,高校还可以鼓励年轻干部参与国际合作项目和跨校合作研究,培养其国际合作能力和创新思维,为高校的国际化发展和创新型人才培养奠定基础。

3.3 构建动态考核与反馈机制

建立“定量+定性”的多维度考核指标体系是确保考核科学性和客观性的关键。高校应根据年轻干部的岗位特点和工作目标,制定涵盖工作绩效、能力提升、创新贡献等核心维度的考核指标。在工作绩效方面,设置具

体的工作任务完成指标、业绩成果指标等，通过量化评分的方式进行考核；对于能力提升，可通过专业技能考核、培训成绩、岗位胜任力评估等进行综合评价；创新贡献则以创新项目数量、创新成果转化情况、合理化建议采纳数量等为考核依据。同时，结合定性评价，如同事评价、群众评价、上级评价等，全面、客观地反映年轻干部的工作表现和综合素质。通过这种多维度的考核方式，能够准确评估年轻干部的工作效能和职业发展潜力，为干部的培养和使用提供科学依据。

完善定期反馈与改进机制是促进年轻干部成长的重要保障。高校应建立每半年或年度的个性化评估制度，由考核小组对年轻干部进行全面评估，形成详细的成长报告。成长报告应包括年轻干部在工作中的优势和不足、取得的成绩和存在的问题，并针对不足之处提出具体的改进建议和发展方向。将成长报告及时反馈给年轻干部本人，让他们清楚地了解自己的工作表现和职业发展状况。同时，根据反馈意见，帮助年轻干部制定个性化的改进计划和发展目标，为其提供相应的培训和支持，促进年轻干部不断改进和提升。此外，设立“青年干部成长档案”，动态跟踪记录干部的发展轨迹，包括工作业绩、培训经历、考核结果、奖惩情况等信息，为干部的职业晋升与岗位调整提供全面、准确的参考依据。

加强日常谈心谈话机制能够及时了解年轻干部的思想动态和成长需求。高校应建立常态化的谈心谈话制度，通过“书记校长有约”“干部沙龙”等活动，为管理者与年轻干部之间、年轻干部与年轻干部之间搭建交流平台。在谈心谈话过程中，管理者可以深入了解年轻干部在工作、学习和生活中遇到的困难和问题，及时给予关心和帮助；年轻干部之间可以分享工作经验、交流思想心得，促进相互学习和共同成长。通过这种方式，管理者能够更精准地把握干部的成长需求，为其提供针对性的指导与支持，增强干部队伍的凝聚力和向心力，形成完整的干部培养闭环，提升培养效果。

3.4 构建干部队伍优化机制

重视梯队建设是优化干部队伍结构的重要基础。高校应制定“老中青”相结合的干部结构规划，明确年轻干部在干部队伍中的合理比例目标。根据学校的发展战略和实际需求，对不同岗位和部门的干部年龄结构和专业结构进行科学规划，确保干部队伍在年龄上形成合理的梯队，在专业上实现优势互补。同时，针对重点岗位提前储备专业型年轻干部，通过制定个性化的培养计划，为他们提供更多的学习和实践机会，使其在未来能够胜任重要岗位的工作。通过优化干部年龄梯次和专业结构，能够提高干部队伍的整体战斗力和可持续发展能力，为高校的长远发展提供坚实的人才保障。

建立跨部门轮岗机制是培养年轻干部综合能力的有效途径。高校应推动年轻干部在教学、科研、行政等

不同部门间进行定期轮岗，让他们在不同的工作环境中积累经验，熟悉学校各项工作的流程和特点。通过跨部门轮岗，年轻干部能够培养全局视野和跨领域协作能力，学会从不同角度思考问题，提高解决复杂问题的能力^[4]。同时，鼓励年轻干部参与跨部门项目组，在项目实施过程中，与不同部门的人员密切合作，共同攻克难题，提升综合管理能力和应对危机的实践水平。通过这种方式，能够打破部门之间的壁垒，促进信息共享和协同合作，提高学校的整体工作效率和管理水平。

完善年轻干部的储备制度是激发干部队伍活力的重要举措。高校应落实二级学院学术副院长及部门专聘副职的选聘工作，为年轻干部提供更多的晋升机会和发展平台。通过公开选拔、竞争上岗等方式，选拔优秀的年轻干部担任这些职务，让他们在更高的岗位上锻炼和成长。同时，建立健全年轻干部储备制度，对储备干部进行定期考核和评估，根据考核结果进行动态调整，及时补充优秀人才，淘汰不适合的人员。通过这种方式，能够激活年轻干部的潜力与活力，形成科学有效的干部培养与选拔机制，为学校的长远发展提供源源不断的人才支持^[5]。

3.5 搭建数字化管理平台

深化推进组织工作数字化改革是提升高校干部管理水平的重要方向。高校应加强对“一把手”和领导班子的监督，积极探索创新专项监督、日常监督、协同监督、动态监督一体化的干部监督数字新模式。通过建立数字化监督平台，整合各类监督信息，实现对干部权力运行的全过程、全方位监督。利用大数据分析技术，对干部的工作行为和权力行使情况进行实时监测和预警，及时发现和纠正干部存在的问题，确保干部队伍的清正廉洁。同时，通过数字化改革，全面营造组织清明、干部清正、文化清朗的良好政治生态，为高校的发展提供坚实的政治保障。

建设“干部管理”系统，开发干部信息管理平台是实现干部管理数字化的核心内容。该平台应整合选拔、培养、考核、激励等全流程数据，实现对干部信息的动态追踪与智能分析。通过建立干部信息数据库，将干部的基本信息、工作经历、培训记录、考核结果等数据进行集中管理和分析，为干部管理决策提供科学依据^[6]。利用大数据预测模型，对干部的发展潜力进行评估和预测，为干部的培养和使用提供前瞻性建议。同时，通过平台实现干部信息的共享和交流，提高干部管理工作的效率和透明度，促进干部管理工作的规范化和科学化。

创新数字化考核评估体系是提高干部考核准确性和有效性的重要手段。高校应整合干部工作日志、项目成果、群众评议等多源数据，利用数字化技术生成“能力雷达图”，直观地展示干部在不同能力维度上的优势和短板。同时，设置“硬指标”，如项目完成率、经费使用效率等，与“软指标”，如团队满意度、创新提案数

量等相结合的评估体系。通过数字化考核评估体系，能够更加全面、客观地评价干部的工作表现和能力素质，为干部的考核和激励提供准确依据。此外，通过数字化平台实现考核过程的公开透明，接受干部和群众的监督，提高考核工作的公信力和权威性。

4 结论

综上所述，高校年轻干部是党的高等教育事业发展的中坚力量，需认真分析年轻干部培养选拔工作中存在的困难，切实探索高校年轻干部培养选拔的创新路径，构建年轻干部的“选育管用”体系，打造一支政治过硬、业务精湛、充满活力的年轻干部队伍，为高等教育高质量发展奠定坚实基础。

参考文献

[1] 于京天, 刘亚荣, 闫伟. 习近平关于干部教育培训

重要论述的科学体系与内涵逻辑[J]. 国家教育行政学院学报, 2023(9): 25-33.

[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] 肖晓玲, 杨智祯, 姚惠迎. “选育管用”全链条培养选拔高校优秀年轻干部[J]. 北京教育(高教), 2023(11): 75-77.

[4] 苏磊, 褚慧. 高校年轻干部培养与选拔常态化工作机制研究[J]. 新课程研究, 2022(36): 8-10, 89.

[5] 祁明, 黄静, 范登峰. 新时代高校年轻干部激励机制研究: 基于上海市17所市属高校的访谈与调研[J]. 上海党史与党建, 2020(11): 47-51.

[6] 杨永军, 王绍芬, 陈琳, 等. 数字化背景下高校干部人事档案信息资源整合的路径和策略研究[J]. 华章, 2024(16): 18-20.

The Construction and Practical Path of the Young Cadres Cultivation and Selection System in Higher Education Institutions in the New Era

Ding Dandan

Hangzhou City University, Hangzhou

Abstract: This paper focuses on the issue of cultivating and selecting young cadres in higher education institutions under the backdrop of the new era. Through a systematic analysis of the current challenges in the cultivation and selection of young cadres in universities, it thoroughly explores the underlying causes and proposes targeted and operationally feasible pathways from multiple perspectives, including the construction of a scientific selection mechanism, a multidimensional cultivation system, a dynamic evaluation and feedback mechanism, an optimization mechanism for cadre teams, and the development of a digitalized management platform. The aim is to establish a comprehensive “selection-cultivation-management-utilization” system for young cadres in higher education institutions, providing solid talent support for the high-quality development of higher education.

Key words: Young cadres in higher education institutions; Cultivation and selection; System construction; Practical pathways