

论高职院校“五位一体”年轻干部选拔培养路径

黄艳蓉 王臻平

吉安职业技术学院 江西吉安 343000

摘要:当前教育环境竞争激烈、变革迅速,一支高素质、富有活力的干部队伍是高职院校实现高质量发展的关键。但目前我国高职院校年轻干部队伍建设还存在一些问题,如选拔机制不健全、培养体系不完善、激励与保障机制缺失、发展环境有待优化等。本文立足新时代高职院校培养选拔年轻干部的必要性,并针对目前面临的困境,从选才、育才、管才、护才等五个方面,提出了“五位一体”的年轻干部培养路径,旨在为高职院校优秀年轻干部的培养提供理论支撑。

关键词:高职院校;年轻干部;选拔培养

习近平总书记在2024年春季学期中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班之际作出重要指示强调,年轻干部是党和国家事业发展的生力军,是中国特色社会主义事业的接班人。教育不仅是国家强盛之基,也是民族振兴之魂,而职业教育,作为教育体系的重要组成部分,其使命责任更是前所未有^[1]。干部作为高职院校各项事业的直接组织者、推动者与实施者,其能力素养与精神风貌,直接影响着学校的办学质量、育人成效与未来走向。在职业教育改革发展的关键时期,高职院校年轻干部承载着推动学校转型升级、提升核心竞争力的重任。但是现阶段,我国高职院校年轻干部不论是数量还是质量,都无法满足学校事业实际发展需求,因此,加快培养一批对党忠诚、德才兼备、本领过硬、敢于斗争、清正廉洁的优秀年轻干部是高校发展的一项重要战略任务^[2]。

1 高职院校做好年轻干部选拔培养工作的必要性

1.1 适应新时代职业教育发展变革的迫切需要

当前,我国产业结构处于快速升级转型阶段,新兴产业不断涌现,传统产业加速数字化智能化改造。互联网、大数据、人工智能等信息技术在教育领域的深度应用,催生了全新的教学模式与教育管理方式,特别是DeepSeek等人工智能大模型的出现,全方位推动教育教学模式革新。这就要求高职院校必须紧跟时代步伐,快速调整发展战略和人才培养模式,专业设置必须紧密贴合产业发展需求和时代需求,及时动态调整。年轻干部具有较强的学习能力和创新精神,且成长于数字化时代,对信息技术、人工智能的接受程度高,操作熟练,对新事物、新技术的接受速度快,能够敏锐地捕

捉到职业教育领域的发展趋势。他们可以为学校带来新的思路和活力,推动学校在专业建设、课程改革、教学方法创新等方面积极探索与实践,使高职院校更好地适应新时代职业教育发展的变革,在激烈的竞争中抢占先机。

1.2 优化高职院校干部队伍结构的内在要求

当前,部分高职院校干部队伍存在年龄结构不合理、青黄不接的现象。一些年龄较大的干部即将退休,而中青年干部的储备不足,干部队伍年龄断层隐忧显现。选拔培养年轻干部,能够优化干部队伍的年龄结构,为干部队伍注入新鲜血液,形成老中青合理搭配的干部梯队,确保学校管理工作的稳定性与连续性。年轻干部充满朝气和活力,知识结构多元化,在处理产教融合、知识产权保护、对外合作交流等复杂事务时,能展现出跨学科知识优势,他们与老一代干部在工作经验、思维方式等方面形成互补,老带新、新促老,有利于营造良好的工作氛围,提升整个干部队伍的凝聚力和战斗力。

1.3 提升高职院校人才培养质量的关键举措

高职院校的根本任务是培养适应社会需求的高素质技术技能人才。年轻干部与学生年龄差距较小,更容易与学生沟通交流,了解学生的思想动态和需求。他们可以在学生的思想政治教育、学业指导、职业规划等方面发挥独特的作用,引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观,激发学生的学习积极性和创新精神。在日常管理中,年轻干部能够将新的管理理念和方法应用到学生工作中,提升管理效率和服务质量,为学生创造良好的学习和生活环境,从而有力地促进高职院校人才培养质量的提升,为社会培养更多优秀的高素质

质技术技能人才。

2 问题困境及原因分析

年轻干部承载着学校未来发展的希望，但其培养现状却不容乐观，当前高职院校在年轻干部培养过程中遭遇诸多困境，主要体现在以下几个方面。

2.1 选拔机制不健全

当前，部分高职院校在年轻干部选拔上，存在标准不够明确细化的问题^[4]。选拔标准往往侧重于学历、职称等硬指标，对年轻干部的政治素养、管理能力、创新思维以及实践经验等方面缺乏全面、深入且量化的评估标准。这使得一些学历较高但实际工作能力和综合素质不足年轻干部进入选拔视野，而一些真正有能力、有担当、经验丰富的年轻干部却可能被忽视。同时，选拔程序不够透明规范，存在一定程度的主观性和随意性。民主推荐环节易受人际关系、小团体利益等因素干扰，导致推荐结果无法真实反映候选人的能力和水平。而且，在选拔过程中，缺乏科学有效的测评工具和方法，难以全面准确地考察候选人的综合素质和岗位匹配度。

2.2 培养体系不完善

第一，培训内容缺乏针对性。高职院校对年轻干部的培养课程设置多为通用性知识，如行政管理理论、教育法规等，未能充分结合年轻干部的岗位需求、个人成长阶段以及高职院校的职业特色。理论培训多，实践锻炼少，导致年轻干部理论与实践脱节，无法将所学知识有效运用到实际工作中。例如，对于负责产教融合工作的年轻干部，缺乏深入系统的产业政策、企业运营管理等方面培训，导致培训效果大打折扣。

第二，培训方式单一。高职院校的干部培训主要以集中授课、讲座报告为主，缺乏互动性、实践性强、多样化的培训形式。多数高职院校仅依赖内部培训，缺乏与其他高校、企业、政府部门等的交流合作，无法为年轻干部提供广阔的视野和丰富的实践机会，年轻干部被动接受知识，难以将所学知识转化为实际工作能力，培训的实效性不强。

2.3 激励与保障机制缺失

在激励机制方面，高职院校对年轻干部的激励措施相对单一，主要以物质奖励和职务晋升为主，忽视了精神激励和职业发展激励。物质奖励的力度较小，对年轻干部的激励作用有限；职务晋升渠道狭窄，竞争激烈，使得许多年轻干

部感到晋升无望，工作积极性受挫^[5]。同时，缺乏对年轻干部工作成果的及时肯定和表彰，他们的努力和付出得不到应有的认可，干好干坏一个样，优秀年轻干部难以脱颖而出，抑制了他们的成长积极性。在保障机制方面，高职院校对年轻干部的工作支持和生活关怀不足。工作上，缺乏必要的资源和条件支持，导致年轻干部在开展工作时面临诸多困难；生活中，对年轻干部面临的住房、子女教育、家庭等问题关注不够，使得他们在工作之余还要为生活琐事烦恼，无法全身心投入工作。

2.4 发展环境有待优化

许多高职院校正在冲击省级及国家级“双高”院校，在招生、教学、科研、社会服务等多方面面临巨大压力，平时工作任务繁重。年轻干部作为基层骨干力量，承担了大量琐碎繁杂的事务性工作，无暇顾及自身成长学习，长期处于“疲于奔命”状态，难以聚焦长远发展。此外，部分高职院校校内轮岗机会少，校内各部门之间轮岗交流制度不健全，年轻干部长期局限于单一部门，对学校整体运作缺乏全面了解，跨部门沟通协作能力难以提升，不利于综合管理素质的养成。

3 高职院校“五位一体”年轻干部选拔培养路径

3.1 选才：精准科学，广纳贤能

选才是年轻干部队伍成长的起始点。高职院校需拓宽视野、广开家门，既要深度挖掘校内教学一线潜力股，又要积极引入校外行业企业的精英人才。一方面，精心打造校内人才“蓄水池”，凭借全方位的教学绩效评估、技能竞赛指导成效、学生工作参与度等多维度指标，精准锁定有发展潜能的青年教师；另一方面，与合作紧密的企业携手举荐，将那些熟谙产业前沿趋势、实操技能过硬的骨干力量吸引进来。

在选拔标尺上，严守德才兼备、以德为重的原则。所谓“德”，涵盖对党忠诚的政治品德、敬业爱生的职业道德以及严谨笃学的师德师风，确保年轻干部能坚守教育初心，担当育人使命；“才”则聚焦于深厚扎实的专业造诣、运筹帷幄的管理韬略以及别出心裁的创新思维，力求所选之才既能站稳讲台，又能驾驭管理工作，为学校发展注入鲜活力量。同时，巧妙借助科学的人才测评“工具包”，如心理测评探潜能、结构化面试察素养、无领导小组讨论等，如今，还可将 AI 技术深度赋能其中，依据大数据精准剖析心理特质，实时监测成员互动，精准量化协作表现等，综合考量候选人

的综合素质，精准网罗契合学校发展蓝图的青年才俊。

3.2 育才：多元系统，全面提升

培才是年轻干部茁壮成长的肥沃土壤。构筑全方位多元培训体系，首当其冲的是理论武装培训，依托党校这一红色摇篮与思政教育前沿阵地，深入学习党的先进理论、精准解读方针政策，为年轻干部点亮理想信念之灯，提升政治站位，确保其在办学治校的征程中不偏航向。再者，教育管理培训不可或缺，诚邀业内教育权威、资深院校领航者倾囊相授，围绕教学精细管理、学生贴心服务、团队高效建设等关键技能点，助力年轻干部迅速完成从专业骨干到管理能手的华丽转身。

线上线下协同联动的培训新模式，极大拓展了学习边界。线上，借助网络课程资源“云宝库”，海量前沿知识触手可及，年轻干部可依据自身成长节奏自主“点餐”学习，时刻与全球教育新理念接轨；线下，专题研讨班与工作坊活力四射，思维碰撞的火花四处飞溅，经验分享的热流潺潺涌动。此外，选派年轻干部奔赴国内外学术交流盛会、院校互鉴之旅，以世界眼光博采众长，将先进高职办学智慧带回校园，为学校国际化拓展铺就坚实道路。

3.3 育才：实践磨砺，墩苗壮骨

实践是检验真理的试金石，更是育才的关键“磨刀石”。高职院校要匠心搭建校内实践“练武场”，推动年轻干部跨部门轮岗历练，从教学前沿跃至行政中枢，在熟悉多元业务流程中练就纵观全局的“鹰眼”与协同作战的“巧手”。大胆交付重任，安排他们领衔专业升级、实训基地攻坚、招生就业突围等重点项目，于实战烽火中淬炼决策果敢力、组织协调力与高效执行力，积累攻坚克难的“实战宝典”。

校外实践基地同样是育才“富矿”，选派年轻干部扎根企业挂职，深度参与产品研发创新、工艺流程精益优化、员工技能进阶培训等核心环节，既增进对产业需求的敏锐洞察，又磨砺解决实际问题的“金刚钻”，返校后必将成为产教融合的“摆渡人”。同时，积极倡导年轻干部投身社会服务，像对口帮扶偏远地区职业教育点亮希望之光、社区技能培训传递温暖力量，在回馈社会中厚植担当情怀，全方位提升综合素养，彰显高职教育的社会担当。

3.4 管才：规范严格，正风肃纪

严格管理是年轻干部行稳致远的“压舱石”。精心编织严密的干部管理制度“防护网”，明确岗位职责边界、

细化工作流程脉络、量化考核评价标准，将权力关进制度的“笼子”，彻底铲除“庸懒散浮拖”滋生土壤。日常监督“紧箍咒”常念不懈，借助工作进展汇报、定期述职述廉、民主评议打分等手段，实时把脉年轻干部工作动态与作风成色，及时校准偏差、扶正航向。

将纪律规矩教育贯穿始终，把党纪国法、廉洁自律准则巧妙融入培训全程，以鲜活反面案例敲响警钟，为年轻干部筑牢廉洁自律“防火墙”。对初露端倪的苗头性、倾向性问题，善用谈心谈话“暖心法”、批评教育“醒脑剂”，抓早抓小、防微杜渐，护航干部队伍风清气正，为学校事业蓬勃发展涵养优良政治生态。

3.5 护才：保障激励，激发活力

护才是汇聚年轻干部向心力的“强磁场”。精心铺设职业发展“高速路”，擘画清晰明朗晋升蓝图，打破陈旧论资排辈藩篱，让德才配位者快步登上施展才华的管理舞台。薪酬分配向年轻干部适度倾斜，对勇挑重担、业绩斐然者给予丰厚绩效褒奖，化解生活后顾之忧，使其心无旁骛投身事业。

精神激励宛如璀璨星辰，定期表彰奖励优秀年轻干部，广传先进事迹，让职业荣誉感与归属感满溢心间。搭建畅所欲言交流平台，倾听年轻干部心声诉求，学校领导热忱回应关切，精心营造尊重人才、关爱干部的温馨校园文化，全方位激发年轻干部干事创业磅礴热情，为高职院校高质量跨越持续注入强劲动能。

总之，高职院校凭借选、培、育、管、护“五位一体”的全链条路径，系统推进年轻干部选拔培养大业，必将锻造一支政治坚定、本领高强、担当有为的年轻干部劲旅，引领学校在新时代职业教育的壮阔浪潮中扬帆远航，镌刻辉煌篇章。

参考文献：

- [1] 林国业. 新质生产力理念下高等职业教育高质量发展的困境与策略研究[J]. 现代职业教育, 2025(4):17-20.
- [2] 江南, 杨海超. 高质量发展背景下职业院校年轻干部队伍建设路径探析——以云南国防工业职业技术学院为例[J]. 云南开放大学学报, 2024, 26(3):83-88.
- [3] 罗生全, 李霓, 宋萑, 荣晴, 李洪修, 王萌萌, 雷浩, 马玉林, 曾文婕. DeepSeek 赋能基础教育高质量发展(笔谈)[J]. 天津师范大学学报(基础教育版), 2025(3):1-14.
- [4] 刘家林. 浅析新时代高校年轻干部培养选拔的“六

步工作法” [J]. 商讯, 2024(16):171-174.

[5] 詹丽丽. 提质培优背景下高职院校年轻干部队伍建设路径 [J]. 广西教育, 2023(6):91-93.

作者简介:

黄艳蓉 (1996—), 女, 汉族, 硕士研究生学历, 职称: 高职讲师, 研究方向: 高职教育、党建、干部及人才培养。

通讯作者: 王臻平 (1995—), 女, 汉族, 硕士研究生学历, 职称: 中级, 研究方向: 党建、干部及人才培养。

基金项目:

资助课题: 2024 年度江西省高校党建研究项目 (一般项目), 项目名称: “双高” 院校培养选拔优秀年轻干部工作机制研究, 项目编号: 24DJYB058。