

“双一流”建设背景下高校年轻干部队伍建设路径研究

何如双

湘潭大学党委组织部, 湖南 湘潭 411105

DOI: 10.61369/RTED.2026060041

摘 要 : 高校推进“双一流”建设, 不仅需要建设一流的师资队伍, 培养拔尖创新人才, 也需要建立一支讲政治、懂教育、善管理、敢担当、作风正的高素质的年轻干部队伍。针对当前高校在推进年轻干部队伍建设中存在的普遍不足, 本文立足高校治理实际, 围绕干部选任、培养、考核、激励四大核心环节剖析突出问题, 提出系统化建设路径, 为打造政治过硬、业务精湛、作风优良、充满活力的高校年轻干部队伍提供理论参考与实践遵循。

关 键 词 : “双一流”建设; 高校; 年轻干部队伍;

Research on the ways to build young cadre team in universities under the background of "Double First-Class" initiative

He Rushuang

Organization Department of Xiangtan University, Xiangtan, Hunan 411105

Abstract : Advancing the "Double First-Class" initiative in universities requires not only building a first-class faculty and cultivating top-notch innovative talents, but also developing a high-quality young cadre team that is politically committed, educationally proficient, administratively capable, responsible, and morally upright. Given the common deficiencies in developing young cadre team in universities, this paper analyzes key issues in four core areas—cadre selection and appointment, training, performance evaluation, and incentive mechanisms—based on actual governance practices in higher education, and proposes systematic pathways for improvement. The objective is to offer theoretical insights and practical guidance for cultivating a young cadre team in universities characterized by political robustness, professional proficiency, moral integrity, and dynamic vitality.

Keywords : "Double First-Class" initiative; universities; young cadre team

引言

教育兴则国家兴, 教育强则国家强。党的二十大报告指出, “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]。党的二十届三中全会强调, 要“深化干部人事制度改革, 鲜明树立选人用人正确导向, 大力选拔政治过硬、敢于担当、锐意改革、实绩突出、清正廉洁的干部”^[2]。高校作为人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作的重要阵地, 肩负着为党育人、为国育才的重要使命, 年轻干部的政治素养、专业能力、担当精神直接影响其办学治校水平与事业发展成效^[3]。在加快推进“双一流”建设、内涵式发展进程中, 对高校年轻干部队伍建设提出新的更高要求。然而, 当前部分高校在年轻干部工作中仍存在重使用轻培养、重选拔轻管理、重约束轻激励等倾向, 选任、培养、考核、激励机制不够完善, 导致年轻干部成长路径不畅、干事动力不足、作用发挥不充分。本文以问题为导向, 聚焦高校年轻干部队伍建设中存在的突出问题, 提出针对性改进举措, 对推动高校年轻干部工作制度化、常态化、长效化具有重要意义。

一、高校年轻干部队伍建设存在的突出问题

1. 选拔任用机制不够完善, 源头活水与发掘储备不足。一是年轻干部储备不足。多数高校未经常性开展年轻干部队伍建设工

作调研, 未建立年轻干部人才库, 且未有效将高层次人才引进、管理人员公开招聘等工作与年轻干部队伍建设统筹起来, “源头活水”不足, 以至于后备力量断层, 关键岗位接续不畅, 难以形成合理年龄与专业结构^[4]。二是选拔视野不够开阔。选人用人渠道

多集中于教学科研成效突出、机关行政岗资历老的,对教学科研一线青年骨干、辅导员、基层管理骨干挖掘不足,对年轻干部大胆使用、压担子的魄力不足;同时,“学缘关系”“论资排辈”的现象仍一定程度存在。三是选任程序不够完善。政绩观考察、政治素养考察等不够充分,竞争性选拔覆盖面不广,落实“人岗相宜”不够到位,民主推荐、考察谈话、任前公示等环节有时流于形式等等也在一定程度上影响了年轻干部队伍建设。

2. 教育培养体系不够健全,精准赋能与实践历练不足。一是教育培训系统性、针对性不足。干部培训多以临时安排、集中授课、理论辅导为主,缺乏长期规划与分层分类设计,业务部门之间的培训统筹不够,针对性不强,“大水漫灌”多、“精准滴灌”少,致使部分年轻干部适应新的岗位要求比较慢、自身发展后劲不足^[5]。二是政治训练不足。高校年轻干部具有学历高、学习能力强的优势,但多数干部由于长期从事某个具体专业领域研究,缺乏系统的马克思主义理论学习和严格的党内政治生活锻炼,导致政治定力不够、政治意识不强,政治判断力、政治领悟力、政治执行力亟待提高。三是缺少实践锻炼。因高校岗位少,专业性较强,且与地方党政机关、上级部门缺少实质性的轮干交流,以至于多数高校在推进年轻干部多岗位历练、轮岗交流等方面程度低,致使年轻干部实践磨炼不够,缺乏一线历练,而陷入心浮气躁、急于求成的困境,遇到困难无所适从,抗压能力和处理复杂问题的能力比较欠缺^[6]。

3. 考核评价成效不够彰显,导向激励与作用发挥不足。一是指标体系不科学。考核指标偏重显性实绩、轻隐性贡献,重短期成果、轻长期发展,对师德师风、作风建设、师生满意度、担当作为等软性指标权重偏低,“一刀切”的考核机制难以体现公平性与针对性,不能全面反映干部综合表现。二是方式方法单一化。考核工作多以年度考核为主,且述职评议“一张表”,日常考核、过程考核、专项考核、任期考核运用不够充分,对于干部干事创业成效和干部日常表现动态跟踪与精准画像不足^[7]。三是结果运用不充分。考核结果与选拔任用、培养教育、激励约束衔接不紧,未有效体现在工作激励、精神鼓励、物质奖励等方面,存在“考用两张皮”,以至于考核“指挥棒”“风向标”“催化剂”作用弱化^[8]。

4. 严管厚爱结合不够紧密,内生动力与干事活力不足。一是正向激励力度不足。物质激励与精神激励失衡,“光让驴拉磨,不给驴吃草”的困境难以破解,薪酬待遇、职称晋升、发展空间与工作负荷、责任压力不匹配,挫伤年轻干部的工作积极性^[9]。二是容错纠错不到位。部分高校一直未出台容错纠错办法,对改革创新、先行先试中的失误界定不清、容错不够,问责泛化、追责简单化,导致年轻干部存在“多做多错、不做不错”固定思维,怕出错、不敢为、不愿闯。三是发展通道不畅通。管理岗位与专业技术岗位互通不畅,“双肩挑”政策落实不到位,以至于年轻干部职业路径单一,上升空间受限,职业倦怠明显。四是人文关怀薄弱。落实关心关爱干部有关政策不够到位,缺少心理疏导、工作支持等,部分年轻干部归属感与获得感不强,对学校的认同感不高,干事创业热情难以持续激发。

二、“双一流”建设背景下高校年轻干部队伍建设的优化路径

1. 完善选任工作机制,拓宽选任视野,优化队伍结构。一是突出政治标准首位度。坚持党管干部原则,把政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律作为首要条件,建立政治素质考察常态化考察,通过谈话调研、实绩追溯、关键时刻表现、廉洁情况等加强年轻干部日常了解,及时发现一批政治素质过硬、工作成效突出的优秀年轻干部。二是拓宽选人用人视野。打破学科专业、职能部门等壁垒与专业技术岗位、管理岗位等身份限制,面向教学科研、管理服务、辅导员等一线常态化发现人才,加大青年学术骨干、教师党支部书记“双带头人”、优秀青年教师的发现培育选拨力度,通过推行公开选拔、竞争上岗、差额考察等方式拓宽干部来源。三是规范选任程序。坚持“人岗相适”等原则,严格执行民主推荐、考察、集体研究、任前公示、谈话任职等程序,强化过程监督,进一步扩大民主参与,提高选任透明度与公信力。四是建强后备干部梯队。常态化开展年轻干部队伍建设调研,围绕专业背景、能力特长、性格特质、发展潜力建立校院两级年轻干部人才库,实行实名推荐、动态管理、定期研判、滚动更新,形成“使用一批、储备一批、培养一批”的良性循环。

2. 优化教育培养机制,强化精准赋能,正确把舵领航。一是强化系统性培训。结合高校发展实际,定期制定培养规划,实施政治铸魂、专业赋能等专项培训;结合党务工作、行政管理、思政建设的业务,由分管部门牵头开展分层分类教育培训,全面提升教育培训的针对性、时效性,解决年轻干部“本领恐慌”问题。二是加强政治教育。充分发挥高校马克思主义理论等学科资源优势,坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,结合高校立德树人、学科建设、人才培养等实际,开展案例式、研讨式、沉浸式学习,不断提升年轻干部“政治三力”,筑牢思想根基,做到胸怀“国之大者”,始终践行为党育人、为国育才的初心使命。三是搭建多岗位实践平台。大力推行机关与学院、党务与行政、教学与管理干部的轮岗交流,注重选派干部到基层一线、重大项目、专项任务、对口支援、乡村振兴等工作中开展实践锻炼,到上级部门、头部高校等跟班学习,通过吃劲岗位、关键岗位的历练,让年轻干部经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。四是完善传帮带与跟踪培养机制。建立导师负责制,由二级单位班子成员、资深干部的干部对年轻干部开展结对指导,在政治引领、业务指导、方法传授、作风养成上全程帮带。

3. 创新考核评价机制,突出实绩导向,营造良好氛围。一是构建科学多维指标体系。坚持德才兼备、以德为先,结合干部职务职级、分管业务工作等分层分类设置考核指标体系;在全面考核德能勤绩廉的基础上,重点考核工作实绩实效,既看当年度工作成效,又看历年来工作进步度,兼顾定量与定性、显绩与潜绩、个人与团队,提升考核公平性、针对性与信服力。二是创新考核方式方法。注重日常考核、年度考核、任期考核、专项考核相结合,常态化深入教学科研一线、深入师生群众开展“沉浸式”考核,实现全方位、多角度、常态化精准画像。三是强化考

考核结果刚性运用。将考核结果与选拔任用、职级晋升、职称评聘、绩效分配、培养教育等直接挂钩，对考核排名靠前的给予评先评优、表彰奖励；对排名末位的及时谈话提醒，帮助纠正偏差，真正实现“优者奖、庸者下、劣者汰”，营造真抓实干、担当作为的浓厚氛围。

4. 健全激励保障机制，坚持严管厚爱，保障行稳致远。一是强化正向综合激励。构建物质与精神双重激励机制，合理体现绩效差异，加大评优表彰、宣传推广、政治激励力度，让实干者得实惠、有为者有地位，“想为”“善为”“敢为”者斗志昂扬，“推事”“畏事”“躲事”者知耻争荣。二是健全容错纠错机制。坚持“三个区分开来”，探索构建符合高校实际、切实可行的容错纠错机制，坚持具体问题具体分析，把准政策界限，宽容在改革创新、推动发展中的失误错误，为敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲，消除“怕出错”顾虑，保护年轻干部“想干事”的朝气和“敢做事”的底气。三是畅通职业发展通道。打通管理岗与专业岗互通渠道，完善“双肩挑”政策，对综合素质好、干事创业表现突出的年轻干部，根据工作需要，适时推荐提升学历和

专业能力的学习深造机会，拓宽其成长空间。四是加强人文关怀与心理支持。健全谈心谈话、心理疏导、困难帮扶机制，关注年轻干部工作压力与生活需求，优化工作环境、减轻非必要负担，增强归属感、幸福感、成就感，持续激发干事创业热情。五是强化“八小时以外”的管理监督，及时发现并纠正其苗头性倾向性问题，助力年轻干部行稳致远、健康成长。

三、结论

新时代呼唤新担当，新征程展现新作为。高校年轻干部队伍建设是一项基础性、战略性、长期性工程。面对“双一流”建设新目标新要求，高校必须以制度创新破解瓶颈，在选任、培养、考核、激励四大机制上补足短板。针对这些问题，本文以系统思维推进“选育管用”全链条建设，提出完善选任工作机制、优化教育培养机制、创新考核评价机制和健全激励保障机制的系统化路径，为高校打造忠诚干净担当的高素质专业化年轻干部队伍提供重要参考。

参考文献

[1] 共产党员网. 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——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告 [EB/OL]. 2022-10-16. <https://www.12371.cn/2022/10/25/ART11666705047474465.shtml>, 2022-10-16.

[2] 中国共产党第二十届中央委员会第三次全体会议公报 [EB/OL]. 2025-01-23. https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202407/content_6963409.htm, 2024-07-18.

[3] 袁佳, 姚晓琳, 朱迁. 一流大学建设背景下以自我革命精神锻造高校干部队伍的思考与实践 [J]. 成都中医药大学学报 (教育科学版), 2026, 28(01): 127-130.

[4] 刘帮成. “四个注重选拔、四个坚决不用”中的干部选任导向 [J]. 人民论坛, 2023, (21): 38-42.

[5] 周立裴. 新时代高校干部教育培训高质量发展研究——以江苏高校为例 [D]. 南京工业大学, 2025.

[6] 陈蔚. 新时代推动湖南干部教育培训高质量发展的思考 [J]. 湖南干部教育培训研究, 2025, 1(05): 34-41.

[7] 樊治辰. 高校中层领导干部考核机制评价与优化研究——以四川省 X 高校为例 [J]. 四川文理学院学报, 2025, 35(05): 100-106.

[8] 吴瀛洲, 牛瑾琦. 新时代领导干部政治素质考核的实践路径 [J]. 行政论坛, 2025, 32(6): 68-75.

[9] 刘子逸. 新时代激励干部担当作为的历史经验研究 [J]. 黑龙江工业学院学报 (综合版), 2025, 25(12): 56-59.