

新时代年轻干部“五力”成长模型构建及培育路径研究

边明伟

成都开放大学, 四川 成都 610213

DOI:10.61369/EST.2026060012

摘 要： 新时代背景下，干部队伍梯队建设和治理现代化对年轻干部综合素养与履职能力提出更高标准。文中以新时代好干部标准为遵循，结合干部选育管用工作实际，构建“学习力、适应力、执行力、耐受力、创新力”的年轻干部成长“五力”模型，系统阐释五力维度的理论内涵、构成要素与内在逻辑，剖析年轻干部成长过程中的现实困境与能力短板，提出针对性强、可落地的能力提升举措与晋升成长路径。研究成果可为各级组织部门年轻干部选拔考核、分层培养、梯队建设提供理论参考与实践范式，同时为年轻干部自我对标、补齐短板、阶梯式成长晋升提供行动借鉴。

关 键 词： 新时代；年轻干部；五力模型；晋升成长；培育路径

Research on the Construction and Development Path of the "Five Capabilities" Growth Model for Young Cadres in the New Era

Bian Mingwei

Chengdu Open University, Chengdu, Sichuan 610213

Abstract： In the context of the new era, the echelon construction of the cadre team and the modernization of governance have set higher standards for the comprehensive qualities and job performance capabilities of young cadres. Guided by the criteria for good cadres in the new era and combined with the practical work of cadre selection, cultivation, management, and utilization, this paper constructs a "Five Capabilities" model for the growth of young cadres, encompassing "learning ability, adaptability, execution ability, tolerance, and innovation ability." It systematically explains the theoretical connotations, constituent elements, and internal logic of these five capabilities, analyzes the practical dilemmas and capability shortcomings faced by young cadres during their growth process, and proposes targeted and implementable measures for capability enhancement and paths for promotion and growth. The research findings can provide theoretical references and practical paradigms for organizational departments at all levels in the selection and assessment, hierarchical cultivation, and echelon construction of young cadres. Additionally, they offer actionable guidance for young cadres to self-assess, address their shortcomings, and achieve step-by-step growth and promotion.

Keywords： new era; young cadres; Five Capabilities Model; promotion and growth; cultivation paths

当前我国迈入高质量发展与基层治理提质增效的关键阶段，改革攻坚、乡村振兴、民生保障、应急维稳等重点工作任务日益繁重，对干部队伍综合能力提出更高标准。年轻干部思维活跃、知识结构新颖、接受新生事物较快，是党政机关、事业单位及基层治理战线的新生力量与后备骨干。从现实履职现状来看，部分年轻干部存在理论学习不系统、岗位适配节奏慢、工作落地效能弱、抗压韧劲不足、工作思路保守固化等共性问题。因此，搭建科学规范的能力成长模型，厘清年轻干部成长成才内在规律，破解能力短板与发展瓶颈，具备重要的时代价值与现实意义。

一、“五力”模型的科学内涵与内在逻辑

新时代年轻干部特指党政机关、事业单位、基层乡镇及国有企事业单位中，具备良好政治素养、专业知识基础，处于职业成长晋升阶段，能够适应新时代治理要求、承担改革发展与民生服务任务的青年公职群体。

本研究所构建的年轻干部成长“五力”模型，是由学习力、适应力、执行力、耐受力、创新力五大核心能力构成的复合型素养体系。学习力作为基础根基，决定年轻干部的理论高度、专业厚度与长远发展上限，是其余四项能力培育提升的前置条件；适应力承担角色转换与环境融入功能，是年轻干部快速立足岗位、融入团队履职的重要前提；执行力是干事成事的核心载体，直接

项目基金：成都市社会治理与终身教育研究中心2024年度重点项目：年轻干部晋升成长中的“五力”模型（项目编号：2024JDZH01）。

作者简介：边明伟（1977—），男，四川成都人，硕士，副教授，研究方向：企业管理、市场营销。

体现责任担当与工作实绩，是获得组织认可、群众信赖的关键依托；耐受力充当职业发展的稳定保障，确保干部在高压任务、逆境挫折、利益诱惑中坚守初心、稳住心态、守住底线；创新力是实现职业跨越的核心动能，推动年轻干部从常规事务执行者向工作亮点引领者转变，是突破成长瓶颈、实现职级晋升的核心驱动力。

二、“五力”模型维度解析与实践要求

（一）学习力：年轻干部成长成才的根本根基

1. 核心构成要素

学习力是年轻干部通过集中培训、基层调研、自主学习、经验借鉴等多维路径，实现理论吸收、知识储备、思维迭代、学用结合的综合素养。学习力的核心构成要素包括以下四个方面。

一是政治理论学习能力。主动学习党的创新理论成果，警惕历史虚无主义、西方价值观隐性渗透等风险，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，始终坚守正确政治立场与价值导向，避免出现“政治素养松懈”现象。

二是专业业务精进能力。深耕本职岗位业务规范，潜心钻研业务知识，补齐专业能力短板，参照地方干部考核相关能力测评标准，聚焦岗位核心职责，逐步成长为本领域政策娴熟与业务精通的专业型干部，破解“专业能力短板”问题。

三是综合知识涉猎能力。主动涉猎基层治理、公文写作、群众工作、法律常识等相关领域知识，搭建适配多岗位轮岗、复合型知识结构和跨领域履职工作需求的知识体系，锻造“俯身能干、提笔能写、开口能讲、问策能答、有责能担”的“五能”型骨干人才。

四是学用结合转化能力。摒弃碎片化与形式化学习模式，坚持理论联系实际，借鉴《给年轻干部提个醒》中“理论实践转化”理念，善于把政策精神、理论知识、先进经验转化为谋划发展思路、破解工作难题和制定落实举措的实操办法，避免出现学用“两张皮”现象。

2. 提升实践路径

年轻干部应树立终身学习理念，摒弃浮躁心态，坚持常态化自主研读理论著作与政策文件，落实每日“三问”政治立场、每周精读理论原著、每月参与群众实践的“日常淬炼法”；主动参与单位专题研修、业务练兵、线上线下培训，依托“大课通识+小班精研”并行机制，系统补齐能力弱项；坚持下沉基层一线开展调研，向群众学习、向骨干前辈学习、向实践学习；养成工作复盘与经验总结习惯，将零散工作感悟提炼为系统化、可复用的工作方法，真正实现以干践学、以学促干。

（二）适应力：年轻干部角色转换的必备前提

1. 核心构成要素

适应力是年轻干部面对环境变迁、岗位调整、人际氛围变动和任务转型时，主动转变角色定位、调整心态认知、融入团队协作和适配工作节奏的综合素养。适应力的核心构成要素包括以下四个方面。

一是角色定位适应能力。清晰认知不同岗位的职责边界与工作标准，及时摒弃校园思维与随性心态，树立职业责任意识与规则意识，快速完成从新人到履职骨干的身份转变，警惕小节失守、小错累积等“五小”风险点，筑牢角色转换的思想基础。

二是工作环境适应能力。主动适配机关规范流程与应急攻坚任务的工作节奏，能够适应窗口服务和加班值守等多维工作场景，正视基层条件有限与事务琐碎的现实，不因环境艰苦与事务繁杂而产生消极抵触情绪，锤炼“俯身能干”的过硬作风。

三是人际协作适应能力。善于处理上下级沟通、同事协作、干群交流等各类人际关系，秉持谦和低调处事风格，学会换位思考、尊重工作传统，做到团结共事、融洽相处，为开展基层治理、群众工作奠定良好人际基础，契合年轻干部群众工作能力培育要求。

四是任务变动适应能力。日常工作中常会遇上紧急事务、临时指派事项以及跨领域配合类工作，可及时调整既定工作节奏，合理统筹个人时间与精力分配，稳妥处置各类临时变动与突发状况，不断锤炼临场处置水平，具备较强的任务应变素养。

2. 能力培育举措

年轻干部应当摒弃身份特权思想，秉持空杯心态从头起步，认真研习单位规章准则、业务办理流程与自身岗位职责。主动向资历深厚的前辈学习处事思路、群众沟通方式与实操经验，借助师徒结对帮带、在岗实操锻炼的培养方式，快速完成身份转变。积极争取跨岗位锻炼、基层驻点以及重点项目攻坚机会，主动扎根情况复杂、事务繁多的工作一线，打破固有工作圈层局限，在各类实战历练中锤炼适应环境、切换履职角色的综合素养。

（三）执行力：年轻干部履职尽责的核心支撑

1. 核心构成要素

执行力是年轻干部贯彻落实上级决策部署、承接工作安排、推进项目落地、办结民生事项的行动效能与责任落实能力。执行力的核心构成要素包括以下四个方面。

一是工作领会研判能力。准确把握上级各项工作部署的既定目标、时限要求、规范尺度与关键要义，杜绝认知出现偏差、执行偏离正轨。参照地方干部考核相关能力测评标准，不断加深对政策精神的理解把握，保障各项工作始终依规有序开展。

二是任务统筹推进能力。善于对复杂工作进行拆解细分，梳理轻重缓急，合理调配人力与时间资源，做到有条不紊、有序推进各项事务落地，契合“问策能答、俯身能干”的能力培育目标，提升工作推进的系统性与高效性。

三是务实落地办结能力。坚持真抓实干、马上就办，杜绝推诿拖延、敷衍应付、重痕轻实，坚决摒弃形式主义、官僚主义，做到交办事项有进度、重点任务有成效、民生诉求有回应，破解年轻干部违纪违法案件中形式主义和官僚主义比较突出的问题。

四是全程闭环管理能力。建立任务接收、过程跟踪、结果反馈、问题整改、总结复盘的完整工作链条，杜绝虎头蛇尾、半途而废，形成标准化履职闭环，契合“培养—评估—使用”闭环体系建设要求，提升履职规范化水平。

2. 效能提升路径

年轻干部应牢固树立结果导向与责任意识，摒弃佛系躺平、

避事推诿的消极心态；养成清单化、计划化、流程化工作习惯，严格恪守工作时限与质量标准，借鉴《给年轻干部提个醒》中“风险干预”理念，及时发现并整改执行中的漏洞；强化时效观念与细节意识，注重工作过程把控与细节打磨；每项工作办结后及时复盘漏洞不足，优化办事流程与工作方法，持续提升履职效率与落实质量，推动执行力与履职实绩深度绑定^[1]。

（四）耐受力：年轻干部行稳致远的重要保障

1. 核心构成要素

耐受力是年轻干部在面对多重任务叠加、高强度工作负荷、基层矛盾纠纷、职业成长瓶颈、工作批评误解以及外界利益诱惑时，保持意志坚定、心态平稳和坚守原则底线的身心综合素养。耐受力的核心构成要素包括以下四个方面。

一是工作抗压能力。能够适应常态化高强度工作、多任务并行政坚、突发应急处置等高压状态，合理疏导负面情绪，始终保持饱满稳定的工作状态，契合年轻干部心理调适能力培育要求，破解工作高压下的情绪失衡问题。

二是挫折承受能力。面对工作失误、考核落差、晋升暂缓、群众不理解等挫折境遇，不消极气馁、不抱怨懈怠，善于反思短板、总结教训，重整行装再出发，借鉴“早提醒、早纠正、早预防”的理念，及时化解挫折带来的消极影响。

三是基层坚守能力。能够正视基层条件有限、事务琐碎、责任繁重的现实，甘于扎根一线、默默奉献，坚守基层服务初心与岗位职责，主动投身基层一线、艰苦岗位，经风雨、见世面，锤炼“有责能担”的过硬品格。

四是廉洁自律定力。严守党纪党规与职业底线，自觉抵御人情干扰、利益诱惑与不良风气侵蚀，始终保持清正廉洁的从政操守，筑牢拒腐防变的思想防线，契合年轻干部拒腐防变能力培育要求。

2. 素养涵养路径

年轻干部务必持续强化党性修养与理想信念塑造，补足精神之钙，筑牢思想根基，通过“诵读红色家书”“重温红色经典影片”“参观红色教育基地”等沉浸式活动，让理想信念可感可触；主动投身基层一线、艰苦岗位和矛盾前沿，经风雨、见世面、磨意志，在吃劲负重岗位墩苗锻炼；培养健康生活情趣，提升自我情绪控制能力，学会自我减压、放平心态，理性看待得失进退；常态化学习纪律规矩与作风建设要求，时刻知敬畏、存戒惧、守底线，搭建廉洁教育常态化机制，筑牢廉洁自律思想防线。

（五）创新力：年轻干部跨越晋升的关键动能

1. 核心构成要素

创新力是年轻干部打破传统思维定式与固有工作套路，运用

全新思维视角、科学工作方法、现代技术载体破解治理难题、优化服务流程、打造工作亮点、提炼典型经验的综合能力。创新力的核心构成要素包括以下四个方面。

一是思维创新能力。突破经验主义、惯性思维束缚，养成系统思维、逆向思维与前瞻思维，善于发现工作堵点、治理难点与流程优化空间，契合年轻干部改革创新能力培育要求，打破路径依赖，提升问题发现与分析能力。

二是方法创新能力。借鉴先进地区、标杆单位的成熟治理经验，结合本单位、本区域实际情况因地制宜转化落地，优化办事流程、精简办事环节、提升服务效能，避免“一刀切”式工作方法，实现经验转化与本地实际的有机结合。

三是载体创新能力。善用信息化平台、新媒体渠道、数字化工具开展政策宣传、便民服务、基层治理与政务办公，推动工作模式向智能化、高效化转型，契合数字化时代干部履职需求，提升工作的便捷性与实效性。

四是成果提炼创新能力。善于梳理日常工作中的特色做法、务实举措与治理成效，总结形成可复制、可推广、可宣传的经验成果，打造专属工作品牌，借鉴《给年轻干部提个醒》中“成果固化”理念，推动零散做法向长效机制转化。

2. 能力突破方向

年轻干部应坚持解放思想、打破路径依赖，摒弃墨守成规、按部就班的保守心态；加强横向交流对标学习，链接党校、先进地区、行业名师等优质资源，吸纳先进治理理念与工作模式，结合实际落地优化；立足本职从小切口入手，开展微改革、微创新，逐步积累工作亮点，契合“小切口、实举措、大成效”的工作思路；注重文字总结与经验提炼，把零散的务实做法固化为长效机制、理论成果与典型案例，搭建经验交流、成果分享平台，推动创新成果转化落地^[2]。

三、结束语

本研究立足新时代干部队伍建设总体要求，系统搭建年轻干部晋升成长五力模型，明确学习力、适应力、执行力、耐受力、创新力的理论内涵、构成维度与内在逻辑，精准研判当前年轻干部能力建设的现实短板，并提出自我锤炼路径。下一步，将结合AI构建量化评估体系，推动年轻干部能力考核与培养工作向精细化、智能化、科学化升级，为新时代干部队伍建设提供更强支撑。

参考文献

[1] 刘玉瑛. 给年轻干部提个醒[M]. 北京：新华出版社，2024.

[2] 徐阳，左宇. 内蒙古兴安盟考准县处级年轻干部胜任能力 紧扣核心能力 靶向分类施策[N]. 中国组织人事报，2026-02-10（2）.