

Exploration of Cadre Education Based on Youth Talent Training

Jun Liu

Shanghai Institute of Science & Technology Management, Shanghai, 201800, China

Abstract

Cadre education is an important aspect of party member management and development in the new era, and the cultivation of young talents is an important part of cadre education. Training with young talents as the core is the focus of cadre education curriculum design. Relevant training should focus on improving the comprehensive abilities of young talents. Training courses should not only meet the individual development needs of young talents, but also help to enhance the overall quality of young teams, enabling young cadres to show their talents and play a key role in practice. On the one hand, we should pay attention to the personal development needs of young talents and fully tap the potential of talents; on the other hand, we should strengthen the consciousness of young team, gather the team strength, improve the overall level, build a high-quality team, guarantee the talent resources, and cultivate high-quality and professional young cadres for the development and medium and long term planning of the country.

Keywords

youth talent cultivation; cadre education; education training; team building

基于青年人才培养的干部教育探索

刘君

上海科技管理干部学院, 中国·上海 201800

摘要

干部教育是新时代下党员管理和发展的重要方面, 青年人才培养是干部教育中的重要环节, 以青年人才为核心的培训是干部教育课程设计的重点。相关培训应侧重青年人才综合能力的提升, 培训课程既要满足青年人才的个体发展需求, 又要有助于提升青年团队的整体素质, 使青年干部在实践中施展才华, 发挥骨干作用。一方面, 要注重青年人才的个人发展需求, 充分挖掘人才潜力; 另一方面, 要强化青年团队意识, 凝聚团队力量, 提高整体水平, 打造高素质队伍, 做好人才资源保障和服务支持, 为国家的各项事业发展和中长期规划培养高素质、专业化的青年干部队伍。

关键词

青年人才培养; 干部教育; 教育培训; 团队建设

1 引言

新时代下, 干部教育对服务国家强国建设、民族复兴伟业发挥着重要作用, 党员干部、党内青年及党校、干部培训机构应进一步深入学习贯彻落实《干部教育培训工作条例》和《全国干部教育培训规划(2023—2027年)》的精神,《条例》和《规划》也对干部教育提出了新的要求和规划, 为新时代下做好青年人才培养和干部教育工作提供了根本遵循, 明确了方向和路径。

各级党校及培训机构应以高度的政治站位和强烈的政治担当, 全面深入学习、准确把握《条例》和《规划》的精神, 进一步开展学习贯彻落实。干部教育应持续把深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为培训主线, 进一步

加强理论研学, 强化守正创新, 切实增强干部教育的时代性、有效性, 系统、规范地开展教育培训, 相关培训机构应结合实际, 努力提升课程品质, 打造精品课程, 创新培训模式, 推动高质量发展, 通过教育培训进一步提高党员干部的综合素质, 特别应注重青年干部的培养与发展, 并为青年干部搭建良好的交流、学习和实践平台。

青年人才培养是干部教育的重要方面, 数字经济时代下的青年人才培养, 也逐渐成为一项富有挑战而又充满希望的教育课题。在数字经济社会时代下, 人们可以便捷地获取海量的数据和资讯, 信息资源及数字服务一方面为人类提供了便捷和舒适, 另一方面也充满了风险和挑战。如何提高青年人才对信息的甄别能力, 取其精华, 在数字经济社会中能够行稳致远, 把牢正确的政治方向, 提高政治站位和领导能力, 同时加强风险管控意识和业务治理能力是当代青年人才培养和干部教育需要面对的全新课题。

【作者简介】刘君(1986-), 男, 中国上海人, 硕士, 助理研究员, 从事教育培训、管理研究。

青年人才是中国式现代化建设和国家各项事业长远发展的核心资源，青年人才的培养是干部教育的重要领域，应服务于国家各项事业的高质量发展，干部培训课程的设计和组织实施应充分考虑当下青年人才，特别是年轻干部的年龄特点、知识结构、发展诉求、职业特点、岗位需求、心理特点等要素，培训机构应组织协调相关教育资源为青年干部的培养和职业发展规划搭建系统、专业、有效的平台。

2 个人能力提升

2.1 政治素质

青年人才培养中必须首先提高青年干部的政治素养，通过学习政治理论，青年干部应进一步提高政治站位，强化使命担当，提高政治素质，勇于实践锻炼。培训机构在课程设计中应开设相应的理论课程和调查研究，应加强对青年人才和年轻干部的理论教育、党性教育，协同开展履职能力和业务知识培训，进一步提高青年人才的政治素养，结合时代背景，努力为青年人才搭建良好的交流、学习、实践平台，并做好理论学习研究的辅导教育及保障服务。

2.2 管理水平

通过干部教育的理论学习和实践，青年人才的业务能力及管理水平应得到有效提高。履职能力和业务管理能力是开展本职工作的基本功，在专业领域的专题学习中，年轻干部应将管理理念、管理认识进行深化，不断开拓管理思路，解放思想，将业务实践中发现的管理问题及时向培训老师或学员进行请教、互动交流，同时将所学管理经验灵活地应用于具体业务中，持续发挥青年人才的聪明才智，进一步释放活力，提高工作和管理效率。

2.3 带队能力

培训课程除了培养青年人才的各项技能，增加年轻干部的管理经验，还应侧重于提高其领导能力，不断丰富、积累带队经验。在业务能力提高的基础上，加强对青年人才的领导能力培养，将其个人才智和管理经验能够很好地应用于团队建设之中，既可以有效地传播良好的经验、方法，又对团队的整体素质和能力提升发挥着更大作用。因此，在干部教育中，课程设计和培训教学中应注重挖掘、培养青年人才的领导、带队能力，以此打造将个人发展融合到团队整体提高的全新培养体系，使个人和全队共同发展促进，充分发挥集体效能。

3 团队建设发展

3.1 管理制度建立

人才培养需要制度保障，培训课程也应加强年轻干部的建制、守规意识，青年人才应依规依法履职尽责，实事求是，并善于在实践中将经验进行反思总结，并适时上升至规章制度层面，对现有制度进行“立改废”优化，逐步形成一系列有效、规范的管理机制。在团队管理能力和领导能力提升中不断加强建制意识，通过学习和实践积累管控经验，深

化管理认识和理解，并在实践中不断地进行检验和改进。

3.2 团队管理能力

团队管理能力也是青年人才必须学习、领会、掌握的重要技能，在培训课程和实践中，学员应注重增强团队管理、团队建设的意识和能力，如加强团队的协调组织能力、交流与沟通能力、总结分析能力等。善于在团队中团结队友、锻炼自己，努力挖掘队友的潜力，增强团队的凝聚力和战斗力，协同联合，共同进步，充分发挥团队的智慧和力量，使团队共同成长，联合打造王牌团队，在实践中发挥集体效应。

3.3 反思总结能力

青年人才通过理论学习，需要进一步提高自身的反思、总结能力，强化分析、评估和反思意识，逐步提高治理能力，做到举一反三，触类旁通，对业务管理中遇到的问题能够快速、正确地把握关键点，逐渐积累问题处置和管理经验，更好地发掘自身的管理潜能，提高总结分析能力，能够在实践中不断积累经验和教训，擅长分析和反思自身及团队中出现的问题和经验，做到扬长避短，三思而后行。

3.4 风险管控能力

青年人才培养还应注重增强年轻干部在团队管理中的风险管控意识，如业务风险、安全隐患、廉洁履职等方面，进一步强化管理纪律，增强安全意识，强化风险意识，并严格依法依规履职尽责，在业务管理中充分做好应急预案，善于在实践中自我分析与评估潜在风险点和安全隐患，降低不良影响，有效控制风险，提高安全性和稳定性，能够做到防患于未然，对于发生的问题也能够及时、有效开展处置。

4 培养方式

4.1 理论专题学习

专题理论教育是培训的主要方式，对青年人才的培养发挥着基础性的作用，理论学习是青年干部的重要课程，是了解理论知识和资讯的首要途径，应予以充分的重视。在专题学习中，如学习党的路线、方针、政策，其中党史学习也是干部教育的重要方面，有助于正确地理解、把握党的理论、政策的发展脉络和时代特征，可以更好地将理论和实践相结合，便于在经济社会中准确分析、理解、探讨相关问题，以历史唯物主义观点来分析和解决相关实践问题，党史教育与干部教育结合是理论专题学习的新方向和新领域。

4.2 轮岗挂职锻炼

在人才培养中，挂职锻炼、轮岗实习也是能力提升培训中的重要手段，可以在单位内部或系统内部对青年人才进行锻炼和培养，发掘他们的潜力，增长见识并积累经验，对于青年人才和组织机构而言是一种便捷、高效的培养方式。一方面，内部环境相对熟悉，可以更快地融入全新的业务领域学习和实践；另一方面，用人部门或单位也可以快速得到人才资源的支持，轮岗挂职方式也为短期、专业、紧急等类型业务的开展提供了便利，创造人才流动的新模式，开辟了

用人形式的新路径,增加了单位、部门之间的人员交流和信息交流,丰富了青年人才的履职经历,提高了其承担、开展新业务的能力,也为业务管理打开了全新的观察视角和管理思路。

4.3 “传帮带”培养

人才培养中以老带新,也是重要的培养方法和手段,虽然是传统方式但具有高效性,业务管理中的老师傅们的管理经验和技術经验是一笔宝贵的财富,业务前辈是值得青年人才不断学习的榜样和模范,传帮带培养方式对单位而言是打造良好管理团队和凝聚团队的重要方式之一,传帮带可以高效、系统地将业务经验和管理经验通过师徒教学形式传承下去,特别是企业精神、公司文化、科学家精神、工匠精神等无形资产更需要保护与传承,该培养模式也是单位、员工之间良好的交流、学习、实践的平台。

4.4 创新培养

人才培养除了以上几种方式,还应该解放思想,充分利用创新手段,不断丰富人才培养方式,如在理论教学的同时还可以尝试开展体验式教学,将现场教学方式、沉浸式课堂适当引入到培训教育之中。课程设计和课堂交流互动也可以尝试由学员参与教学,使教与学相互结合,提高青年人才参与教学的意愿,进一步提高学习效率,增强独立思考意识,提高分析思辨能力。

在教育 and 实践创新中还可以逐步赋予青年人才更多、更新的管理角色和权限,在一定的管理范围和权限内,可以充分发挥年轻干部的能力,深挖其管理潜力,更多锻炼青年的分析、组织、协调、沟通、领导、风险管控等方面的综合能力,以更快更好地担当使命,在业务和管理中充分发挥青年骨干作用。

5 成效评估

5.1 理论测试

青年人才培养后需要开展一定的成效评估,以此考察教育水平和学员的实际学习成效,如理论测试、问卷调查、谈话反馈等测试方式,理论测试可以通过教师根据授课内容制定相关考卷,一方面,用以评估学员在培训和教育期间的理论学习效果;另一方面,通过必要的测试和考核,将有助于青年人才能够重视教育课程的各项要求,使学员能够真学、真思,细致认真地参与培训和学习,以达到教育和培训目的。

5.2 实践检验

在具体的项目管理实践也可以检验青年学员的学习效果,青年人才可以将培训理论能够最快地应用到业务实践中,在特定的实践和管理中进行实际检验,考察学员对培训课程内容的掌握程度。年轻干部可以充分利用理论知识,在管理工作中不断尝试,积累业务管理、团队管控、风险控制等经验,同时,在实践中了解自身学习的缺点和不足,并能够在未来的理论学习中有的放矢,以管理实践促进理论学习。

5.3 公开测评

培训机构或业务部门可以组织相关专家对青年学员的学习成效进行公开测评,进一步通过评估、考察、分析学员的学习效果,如采用沙盘模拟、案例分析、项目推演、沉浸体验等方式,在组织、协调、团建、管理等能力提升方面,加强理论学习、党性教育和业务水平的全面提升,对学员进行适当的评估和考察。另外,也有助于培训机构来进一步改善课程内容,优化学习效果考评机制,不断改进教与学过程,推动干部培训和青年人才教育的高质量发展,加强高素质高质量的人才队伍建设,从而进一步提高培训质量。

6 结语

青年人才培养是干部教育中一项长期、系统、专业的培训任务,也是人才队伍建设的重要方面,干部教育工作需要在制度、理论、实践、创新等方面进行协调联动,以高质量的培训课程和培训方式,同时结合新时代下青年人才的特点和需求,以创造性的思维和理念,为年轻干部提供更好的培训服务,培养出更多更好的高素质、专业化的干部队伍和青年人才,为党和国家的各项事业发展,提供良好的人才资源保障。

参考文献

- [1] 王思霓.数字经济背景下青年人才培养模式及对策研究[J].中国青年研究,2023(4):21+37-43.
- [2] 罗哲.青年人才:中国式现代化建设的重要动能[J].人民论坛,2022(23):36-39.
- [3] 聂淑亮.提升基层党校干部培训质量的对策研究[J].党史博采(下),2022(4):47-49.
- [4] 陈小韦.论新时期干部培训中的党史教育[J].四川省社会主义学院学报,2021(2):86-91.
- [5] 王东来.干部培训的体验设计与实践分析[J].北京石油管理干部学院学报,2021(2):74-76.