

Research on the Construction Strategy of Cadre Team in Higher Vocational Colleges under the Background of “New Double High”

Yanrong Huang Jingyun Liu Chen Chen*

Ji'an Vocational and Technical College, Ji'an, Jiangxi, 343000, China

Abstract

The construction of “New Double High” has pointed out a new direction for the development of vocational colleges, and also put forward higher requirements for the construction of the cadre team, including improving professional competence, strengthening innovation ability, etc. In this context, the construction of the cadre team in vocational colleges is facing new challenges such as imbalanced cadre team structure, lack of professional abilities, and lagging management mechanisms. To address these challenges, practical and feasible strategies need to be developed from optimizing team structure, strengthening professional training, improving management mechanisms, and strengthening ideological guidance, in order to build a high-quality cadre team that meets the needs of the “new dual high” construction and promote the high-quality development of vocational colleges.

Keywords

New Double High; Cadre team construction; Challenge; strategy

“新双高”背景下高职院校干部队伍建设策略研究

黄艳蓉 刘竟运 陈琛*

吉安职业技术学院，中国·江西吉安 343000

摘要

“新双高”建设为高职院校的发展指明了新方向，也对干部队伍建设提出了更高要求，包括提升专业素养、强化创新能力等。在此背景下，高职院校干部队伍建设面临着干部队伍结构失衡、专业能力欠缺、管理机制滞后等新挑战。为应对这些挑战，需从优化队伍结构、强化专业培训、完善管理机制、加强思想引领等方面制定切实可行的策略，以打造一支适应“新双高”建设需求的高素质干部队伍，推动高职院校实现高质量发展。

关键词

新双高；干部队伍建设；挑战；策略

1 引言

在教育强国建设背景下，“新双高”计划承载着打造中国特色、世界水平高职学校和专业群的重任，成为推动职业教育改革创新、服务经济社会发展的关键引擎^[1]。“新双高”建设是今后一个时期国家在高等职业教育领域最重大的专项引导计划，而高职院校干部队伍作为学校发展的组织者、

推动者与决策者，其素质与能力直接关乎“新双高”建设目标的实现成效，拥有一支充满精气神的干部队伍，才能在面对困难时不退缩、面对机遇时能抓住、面对挑战时能迎难而上^[2]。在此背景下，深入探究“新双高”建设对干部队伍的新要求，剖析当前面临的挑战，并提出切实可行的建设策略，具有极为紧迫且重要的现实意义。

2 “新双高”对高职院校干部队伍建设提出新要求

2.1 要在思想淬炼与理论武装中“补钙”

政治素质是领导干部的第一位素质。教育部、财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025-2029年)的通知》明确指出，要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻全国教育大会精神，落实立德树人根本任务。我国高职院校是国家国民教育体系的重要组

【基金项目】2024年度江西省高校党建研究项目《“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）。

【作者简介】黄艳蓉（1996-），女，中国湖北荆门人，硕士，中级职称，从事党建、干部、人才研究。

【通讯作者】刘竟运（1994-），男，中国江西吉安人，硕士，助教，从事思想政治教育、党的建设研究。

成部分，是高素质技术技能人才培养的主要阵地，必须坚持正确的政治方向。这就要求高职院校干部必须要在思想淬炼中“补钙”，深入推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑，以“学思用贯通，知信行统一”为基本路径，铸牢最讲党性、最讲政治、最讲忠诚的政治自觉、思想自觉、行动自觉，从而保证“立德树人”根本任务的贯彻落实。

2.2 要在产教融合与实践锻炼中“强基”

“新双高”的目标，并非仅局限于提升部分高职院校的办学能力，更在于借助这些院校的先行先试，凝练出一批可复制、可借鉴的改革经验和模式，而推进产教融合贯穿了“新双高”建设的全过程[3]，这就要求干部在实践中获取“真本领”。习近平总书记强调，加强实践锻炼、专业训练，注重在重大斗争中磨砺干部，增强干部推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。从产教融合层面来看，高职院校中层干部必须深入企业生产一线，才能在学校专业设置、课程开发和人才培养方案制定等方面做出更科学的决策，培养出更适应产业发展的高素质技能人才。同时，干部在实践中与企业建立良好的合作关系，能为学校争取更多实习实训基地、产学研合作项目和就业机会，促进学校与企业深度融合，实现互利共赢。

2.3 要在专业训练与技能提升中“赋能”

“新双高”背景下，高职院校的发展定位更为精准。习近平总书记指出，各级领导干部要加快知识更新、加强实践锻炼，使专业素养和工作能力跟上时代节拍；注重培养专业能力、专业精神，增强干部适应新时代要求的能力等。这就要求高职院校的干部队伍必须具备深厚的专业知识和敏锐的行业洞察力，需要深入了解学校重点发展专业群所对应的产业领域，掌握前沿技术和发展趋势，成为专业建设的行家里手，确保专业化干部队伍建设与学校发展定位、专业群布局相适应、相匹配。

3 “新双高”背景下高职院校干部队伍建设面临新挑战

3.1 干部队伍结构失衡，难以适应发展节奏

在“新双高”建设的快速推进过程中，高职院校对干部队伍的年龄、专业等结构有了更为多元和高效的需求。然而，当下许多院校干部队伍年龄结构呈现不合理态势，部分院校中层正职平均年龄偏高，中层副职年龄分布也未形成理想的老中青梯次结构。这使得干部队伍在面对新政策的快速落实、新挑战的灵活应对时，缺乏足够的活力与创新思维。例如，在推进数字化校园建设这一新兴且紧迫的任务时，年龄偏大的干部队伍可能对新技术的接受速度较慢，难以迅速制定出贴合时代发展的建设方案，进而阻碍学校在信息化领域的发展进程，无法与“新双高”建设对数字化水平提升的高要求相匹配。

3.2 专业能力短板凸显，阻碍建设任务落实

高职院校的“新双高”建设涵盖了专业建设、产教融合、科研创新等多方面复杂且专业性强的任务。当前，不少干部在专业能力上存在短板。一方面，部分干部对职业教育前沿理念和政策理解不深，在制定专业发展规划时，无法精准对接产业升级需求。如在新兴专业设置上，因对行业动态把握不准，导致专业课程体系与实际岗位技能脱节。另一方面，干部在产教融合推进能力上不足。在与企业洽谈合作项目时，由于缺乏对企业运营模式和技术需求的深入了解，难以构建互利共赢的合作机制，使得产教融合仅停留在表面，无法真正实现人才培养与产业需求的深度对接，严重影响“新双高”建设中人才培养质量的提升。

3.3 管理机制滞后，制约干部效能发挥

在干部选拔任用方面，部分院校仍存在论资排辈现象，一些有能力、有创新精神的年轻干部难以脱颖而出，导致干部队伍整体活力不足；在考核评价机制上，存在指标单一、重结果轻过程等问题。往往只关注教学成果、科研项目数量等硬指标，忽视干部在团队协作、服务师生等方面的表现。例如，一位在日常工作中积极协调各方资源，为师生解决诸多实际问题的干部，可能因科研成果稍欠而在考核中得不到充分肯定，这极大地打击了干部的工作积极性。此外，干部培训机制也不完善，无法根据“新双高”建设的新要求为干部提供及时、有效的培训，使得干部在面对新任务、新挑战时能力提升缓慢，进而制约了干部队伍整体效能的发挥，阻碍了“新双高”建设的顺利推进。

4 “新双高”背景下加强高职院校干部队伍建设的策略

4.1 优化队伍结构，打造适配“新双高”发展的干部梯队

在“新双高”建设步入2025-2029年关键阶段，对干部队伍结构的优化刻不容缓。年龄结构层面，应契合学校长远发展规划与新任务的高效推进需求。一方面，为资深干部搭建经验传承平台，充分发挥其在院校治理、专业建设长期积累的深厚经验优势，通过“传帮带”机制助力年轻干部成长；另一方面，加大年轻干部选拔任用力度，设定明确的比例目标，例如在未来两年内，使35岁以下中层干部占比提升至30%。借助公开竞聘、青年干部储备库动态管理等手段，选拔具有创新思维、活力充沛的年轻干部，快速充实干部队伍，确保在面对数字化校园迭代、新兴专业布局等新任务时，能迅速响应、高效落实。

从专业结构看，“新双高”建设紧密对接国家重大战略与区域产业升级。院校需围绕新一代AI技术、新能源、高端装备制造等新兴产业及当地主导产业，精准配置干部资源。比如在有数字化转型需求的院校，优先选拔具有计算机科学、信息管理等专业背景且有数字化项目管理经验的干

部，充实到信息化建设管理岗位；针对服务区域特色农业的院校，选拔具备农业技术推广、农村经济管理专业知识的干部负责相关专业群建设工作，以此保障干部队伍专业素养与学校“新双高”建设专业发展方向高度适配。

4.2 强化专业培训，提升干部服务“新双高”的履职能力

鉴于“新双高”建设对干部专业能力提出的更高要求，构建全方位、多层次且具前瞻性的专业培训体系迫在眉睫。在职业教育前沿理念与政策培训上，形成常态化、制度化机制，每学期定期邀请职教领域知名专家、教育部政策制定者开展深度解读讲座，并组织干部前往“双高”建设成效突出的兄弟院校交流学习，结合本校实际，研讨制定贴合自身发展的“新双高”建设路径。

聚焦产教融合这一核心任务，开展专项能力提升培训。一方面，选派干部到深度合作企业进行为期3-6个月的挂职锻炼，深入了解企业生产运营全流程、技术创新需求及行业最新动态；另一方面，邀请行业领军企业高管、技术专家组建“产教融合导师团”，定期到校开展实战案例教学，分享产教融合项目从洽谈、落地到运营的关键经验与技巧。同时，鼓励干部参与各级各类产教融合课题研究，将理论学习转化为实际工作成果，推动学校与企业在人才培养、技术研发、实习就业等方面实现深度融合，确保干部在推进“新双高”建设重点任务时，具备精准对接产业需求、高效推动合作项目落地的能力。

4.3 完善管理机制，激发干部投身“新双高”建设的活力

管理机制的完善是释放干部队伍效能、推动“新双高”建设顺利开展的重要保障。在选拔任用机制革新中，彻底摒弃论资排辈观念，全面落实以德才兼备、以德为先、任人唯贤原则。建立科学的人才选拔评价模型，综合考量干部的专业素养、工作业绩、创新能力、团队协作精神等多维度指标。通过公开透明的竞争选拔流程，如组织多轮面试、实地业绩考察等，让真正优秀、适配“新双高”建设需求的干部脱颖而出。

考核评价机制方面，构建一套契合“新双高”建设目标的多元化评价体系。在保留教学成果、科研项目等传统硬指标基础上，加大对干部在产教融合项目推进成效、服务师生满意度、推动学校治理体系创新等方面的考核权重。例如，将产教融合项目的企业满意度、学生就业对口率纳入考核指标，占比不低于30%；定期开展师生对干部服务工作的线上线下评价，结果作为考核重要参考。同时，引入第三方专业评估机构，对干部在重点项目、关键任务中的表现进行客观评估，确保考核结果全面、真实反映干部工作实绩。

激励机制层面，设立“新双高”建设专项奖励基金，对在建设工作中表现突出的干部给予物质奖励，并在职务晋升、职称评定、培训进修等方面给予优先考虑。对积极推动产教融合、助力学校专业群建设取得重大突破的干部，给予破格晋升机会；对在数字化校园建设、国际交流合作等新兴领域做出显著贡献的干部，优先推荐参加国内外高端学术交流活动，以此充分调动干部工作积极性与创造性，激发干部队伍活力，为“新双高”建设注入强大动力。

4.4 加强思想引领，筑牢干部投身“新双高”建设的政治根基

思想建设是干部队伍建设的灵工程，发挥着定向导航作用。持续深化政治理论学习，将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的最新教育方针政策作为干部培训的核心内容，通过专题研讨班、线上线下混合式学习等形式，确保干部学深悟透。

紧密结合实际，开展特色化教育活动。例如，举办“‘新双高’建设与教育使命担当”主题演讲比赛、“我为‘新双高’献一策”活动，引导干部深刻理解自身在“新双高”建设中的重要责任与使命，将个人发展与学校发展、国家职业教育发展紧密相连。同时，强化党风廉政建设，定期开展廉政警示教育，为“新双高”建设营造良好的政治环境，确保干部队伍在思想上、行动上始终与党中央关于职业教育发展的决策部署保持高度一致，为“新双高”建设提供坚实的政治保障。

5 结语

综上所述，在“新双高”背景下，通过优化队伍结构、强化专业培训、完善管理机制以及加强思想引领等一系列策略的实施，高职院校干部队伍建设取得成效。展望未来，随着“新双高”计划持续推进，教育部等部门不断强调产教融合、内涵发展、服务区域经济等重点方向。高职院校干部队伍建设需紧密贴合政策导向，持续深化改革创新，通过全方位、系统性的持续建设，打造一支适应新时代职业教育发展需求的高素质、专业化干部队伍，为实现“新双高”建设目标，推动我国职业教育迈向世界一流水平提供坚实保障。

参考文献

- [1] 祁占勇,任雪园.教育强国建设背景下第二期“双高计划”建设：价值诉求、内在逻辑与实践路向[J].当代职业教育,2025,(03):4-11.
- [2] 施少东.“双高计划”视域下高职院校年轻干部队伍建设路径探析[J].大学,2025,(13):157-160.
- [3] 王鸿艳.新时代高职院校干部队伍建设问题与对策研究[J].辽宁经济职业技术学院(辽宁经济管理干部学院学报),2023,129(5):45-47.