

我国地方领导干部成长路径研究

周卓华

(四川旅游学院酒店管理学院,成都 610100)

摘要:本文采用内容分析法,以地方领导干部为研究对象,通过对其履历资料的分析,研究我国地方领导干部的职业成长年限、专业背景、工作经历以及职业发展历程,旨在总结其成长路径并揭示其成长的一般性规律,并提出培养我国领导干部的建议:以坚持理想信念、“压担子”实践的方式加强年轻干部的培养;以“专业型”与“复合型”人才并举为导向优化干部选拔;以工作经历多元化为基础提升干部专业化水平和改革创新能力;以教育培训为补充促进干部队伍成长。

关键词:地方领导干部;成长路径;培养;启示

[中图分类号] D25

[文章编号] 1673-0186(2019)08-0096-010

[文献标识码] A

[DOI 编码] 10.19631/j.cnki.css.2019.08.009

党的十九大报告指出:“党的干部是党和国家事业的中坚力量,要建设高素质专业化干部队伍”^[1]。因此,探索我国领导干部的成长规律,培养大批能够肩负改革与发展重任的优秀领导干部,是党的建设的重大工作任务。吴田指出,“领导干部成长路径是指领导干部在其调任和职位升迁过程中的轨迹路线和相伴随的标志性事件。”^[2]吴婷婷认为:“领导干部成长路径是指影响领导干部取得业绩、职务、地位提高的各相关要素间存在的本质关联。”^[3]本研究将领导干部成长路径定义为:领导干部在工作中其个人能力的提升、经验的丰富、职位升迁的轨迹以及相伴随的标志性事件等因素总和。

地方领导干部是指由省级行政区所辖的各地级市、地级州的主要党政领导负责人,以下简称地方领导干部。我国地方领导干部,大多经历了多方面的锻炼,有丰富的不同层级、不同岗位的工作经验,承担着发展片区经济、营造廉政风气的重要任务,是我国重点培养的干部队伍。2012年9月中共中央办公厅印发的《关于进一步加强党管人才工作的意见》,指出要明确人才工作的方向,分类指导,尊重人才成长规律^①。刘俊生分析了“60”后省部级领导干部的成长路径,总结出“60”后省处级干部的成长路径大体有六类:机关路径、共青团路径、国有企业路径、大学路径、研究机构路径^[4]。王雪竹研究了我国党政领导干部成长规律的八种依循方法^[5]。文丰安研究了基层干部成长成熟成才的心理能力^[6]。成长路径记录了组织对干部进行实践锻炼和组织培养的“轨迹”,通过整合地方领导干部成长路径,分析比较他们从工作之始到担任地方领导干部期间的职业成长年限、专业背景、工作经历和职业发展历程情况,一方面有利于完善领导干部的选拔、任用机制以期培养适合我国社会发展

作者简介:周卓华(1979—),女,汉族,四川内江人,四川旅游学院副教授,研究方向:公共人力资源管理。

①新华网。中共中央办公厅印发《关于进一步加强党管人才工作的意见》http://news.xinhuanet.com/politics/2012-09/26/c_113220522.htm,2012-09-26/2016-5-15。

展需要的后备干部;另一方面对于指导青年管理人才职业规划和成长具有重要意义。

二、研究方法

通过内容分析法,根据赵茹、任利成对领导干部的资历特征、成长路径的研究以及本次搜集的干部履历涉及的内容,将成长路径划分为职业成长年限、专业背景、工作经历和职业路径4项指标^[7]。依据以上4项指标,对近年来各领导干部的履历和信息进行了分析,共统计176人。研究数据主要来自各省市府网、新华网等权威网站公布的领导干部履历。通过卡方检验发现分析变量之间差异性较小,因此通过选取重要影响因素进行分析。

(一)我国地方领导干部职业成长年限分析

职业成长年限在本文特指我国地方领导干部从工作起到初次担任地方领导干部所经历的时长,以初任地方领导干部的时间减去开始工作的时间来计算。近年来我国的干部从工作起到初次任地方领导干部所经历的时长均值为29.88年,72.8%的领导干部经历了26~35年成长为地方领导干部,6.8%的老干部经历了36年及以上,仅4.5%的干部经历了20年及以下就成长为地方领导干部(见表1)。可见,大部分干部在担任地方领导干部之前要经历长时间的历练,需要经过必要的台阶式、递进式的历练干部成长,从而获得不同的知识、经验与管理能力。杜兴强关注了官员历练对晋升的影响,发现官员历练也影响着官员晋升^[8]。

表1 我国各地方领导干部职业成长年限分布

职业成长年限	有效百分比
20年及以下	4.5%
21~25年	15.9%
26~30年	29.6%
31~35年	43.2%
36年及以上	6.8%

(二)我国地方领导干部专业背景分析

对地方领导干部的专业背景方面的要求,主要是指地方领导干部在自己分管的业务领域中,应当具有足够广泛而深厚的知识背景、丰富的专业经验以及开阔的视野。专业背景不仅决定地方领导干部在管理中的专业知识背景支撑程度,而且影响其决策方法和决策程序。

1.我国地方领导干部学科分析

我国高等教育学科一共划分为哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、农学、医学、军事学和管理学12类。相对来看,我国任地方领导干部的干部的第一学历(见表2)主要是文学(19.4%)、法学(18.2%)、工学(15.6%)、理学(14.3%)和经济学(13%),最高学历(见表2)主要是经济学(29.1%)、法学(21.2%)、管理学(17.7%)。可见,担任地方领导干部在攻读更高学位时,更多选择经济学、法学、管理学。随着社会管理的复杂化,经济学、管理学和法学等人文性质的专业显示着比理工科具有更多的优越性。经济学核心思想是资源的优化配置与合理利用,将经济学理念运用到政府管理中正是新公共管理理论的实践运用。掌握经济管理能有效帮助地方领导干部实现地

方经济目标。管理学和法学作为一门综合交叉性学科,通过计划、组织、协调等职能可以有效整合组织资源,科学研究和执行政策,在政府管理中的重要性日益凸显。

表2 我国地方领导干部第一学历学科和最高学历学科分布

第一学历学科	有效百分比	最高学历学科	有效百分比
文学	19.4%	经济学	29.1%
法学	18.2%	法学	21.2%
工学	15.6%	管理学	17.7%
理学	14.3%	工学	14.2%
经济学	13.0%	理学	5.3%
哲学	7.8%	文学	5.3%
农学	6.5%	农学	2.7%
历史学	3.9%	哲学	2.7%
医学	1.3%	历史学	1.8%
其他	0.0%	其他	0.0%
合计	100%	合计	100%

2.我国地方领导干部专业背景分析

“专业型”专业背景是指第一学历学科和最高学历学科属于同一种学科,“复合型”专业背景是指第一学历学科和最高学历学科不属于同一种学科,干部专业背景的纵向变化可以反映出干部接受的是单一学科教育还是多学科教育以及专业教育的延伸性。从地方领导干部的专业背景的纵向变化来看,拥有“复合型”专业背景的干部占比为75%,拥有“专业型”专业背景的干部占比为25%,可见,绝大部分地方领导干部接受了多学科教育,说明通过多学科教育培养“复合型”人才是培养地方领导干部的主流方法。

3.我国地方领导干部学科与职业成长年限交叉分析

从我国地方领导干部第一学历学科与职业成长年限的关系来看(见表3),60%第一学历专业为哲学的地方领导干部的职业成长年限在31~35年之间,50%学习经济学、42.9%学习法学、40%学习文学的领导干部的职业成长年限也是在31~35年之间,约三分之一学习理学和工学(36.4%、33.3%)的领导干部的职业成长年限在26~30年之间。结合地方领导干部的第一学历学科分布来看,第一学历学科为文学、法学、工学、理学和经济学的干部最多,其中大部分领导干部的职业成长年限在

表3 地方领导干部第一学历学科与职业成长年限交叉表

第一学历专业	职业成长年限					
	20年及以下	21~25年	26~30年	31~35年	36年及以上	
哲学	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%	100.0%
经济学	10.0%	0.0%	20.0%	50.0%	20.0%	100.0%
法学	7.1%	7.1%	28.6%	42.9%	14.3%	100.0%
文学	6.7%	0.0%	33.3%	40.0%	20.0%	100.0%
历史学	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
理学	0.0%	18.2%	36.4%	18.2%	27.2%	100.0%
工学	0.0%	8.3%	33.3%	33.3%	25.1%	100.0%
农学	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	100.0%
医学	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
其他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

26~35 年之间。

从地方领导干部最高学历学科与职业成长年限的关系来看(见表4),66.7%最高学历学科是哲学的领导干部的职业成长年限在31~35年之间,接近80%最高学历学科是经济学的领导干部的职业成长年限在26年及以上,90%以上最高学历学科是法学的领导干部的职业成长年限在26年以上,56.2%最高学历学科是工学的领导干部的职业成长年限在21~30年之间,50%最高学历学科是管理学的领导干部的职业成长年限在26~30年之间。结合地方领导干部最高学历学科分布来看,最高学历学科为经济学、法学、管理学、工学的干部最多,而这部分干部的职业成长年限基本在25年以上,仅9.1%最高学历学科为经济学的干部的职业成长年限在20年及以下,有25%最高学历学科为工学的干部的职业成长年限在21~25年之间。领导干部的成长是特定职业经历下领导力持续开发的结果。不论何种专业背景的干部均需要长时间的理论知识和实践经验的积累才能在党政部门被委以重任。Mccall研究表明,“从经历中学习”是领导力发展的主要途径之一^[9]。北京市党政主要领导干部调研组在2009年对领导干部的一项调查显示,超过50%的领导干部认为工作经历最能促进自己的成长^[10]。职业成长年限在一定程度上体现了领导干部的职业成长经历,而职业经历是干部成长的基本途径,地方领导干部在职业经历过程中能有效地学习相关管理活动的知识、经验、能力与技巧。

表4 我国地方领导干部最高学历学科与职业成长年限交叉表

最高学历专业	职业成长年限					合计
	20年及以下	21~25年	26~30年	31~35年	36年及以上	
哲学	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
经济学	9.1%	12.1%	21.2%	36.4%	21.2%	100.0%
法学	4.4%	4.4%	21.7%	39.1%	30.4%	100.0%
文学	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	16.7%	100.0%
历史学	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
理学	0.0%	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%	100.0%
工学	0.0%	25.0%	31.2%	37.5%	6.3%	100.0%
农学	33.4%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
管理学	0.0%	10.0%	50.0%	30.0%	10.0%	100.0%
其他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

4.我国地方领导干部专业背景与职业成长年限交叉分析

从我国地方领导干部专业背景与职业成长年限的关系来看(见表5),专业背景为“复合型”的地方领导干部的职业成长年限呈“抛物型”,职业成长年限在25年及以下的地方领导干部较少,超过90%的专业背景为“复合型”的领导干部的职业成长年限在26年及以上;专业背景为“专业型”的地方领导干部的职业成长年限呈先降后增的“波浪型”,三分之一的领导干部的职业成长年限在25年及以下,44.4%的领导干部的职业成长年限在31~35年之间,专业背景为“专业型”的地方领导干部的职业成长年限主要分布在25年以下和31~35年两个年限段。相对来看,专业背景为“专业型”的

表5 我国地方领导干部专业背景与职业成长年限交叉表

专业背景	职业成长年限					合计
	20年及以下	21~25年	26~30年	31~35年	36年及以上	
“复合型”	3.7%	5.7%	32.1%	34.0%	24.5%	100.0%
“专业型”	16.7%	16.7%	5.6%	44.4%	16.6%	100.0%

领导干部的职业成长年限较专业背景“复合型”的地方领导干部需要花更长的时间掌握不同的理论知识并灵活操作。

(三)我国地方领导干部工作经历分析

2014年12月中央办公厅印发了《2014—2018年全国党政领导班子建设规划纲要》,勾勒了此后5年领导班子的建设路线为培养“复合型”领导人才,注重选拔经过多岗位锻炼、实际工作经验和领导经验比较丰富的干部,愈加重视拥有多样化的工作经历的干部。

1.我国地方领导干部工作经历分布

一个人过去的主要工作经历可以反映一个人的工作经验。从近年来地方领导干部的工作经历来看,分别都有48.7%的领导干部有事业单位工作经历和企业工作经历,事业单位工作经历主要是在研究所和学校工作的经历,企业工作经历主要是在国有企业工作的经历;其次有31%的领导干部和29.2%的领导干部有共青团工作经历和党校、干部学院任职经历。贝尔(Beyle)研究发现,具有党务或政府部门工作经历的等干部,将兼有党务部门工作的政治老练和行政管理的技巧^[11]。可见在事业单位、企业、共青团、党校或干部学院工作的经历有利于领导干部的职业晋升。这是由于工作经验多样性有利于这些干部将不同理念引入区域发展管理实践,共青团、党校或干部学院工作经验和政府管理有一致性,有利于区域管理的深入和准确。

2.我国地方领导干部工作经历与职业成长年限的交叉分析

从地方领导干部的工作经历与职业成长年限关系来看(见表6),64.8%有企业工作经历的领导干部的职业成长年限在26~35年之间,63.7%有事业单位工作经历的领导干部的职业成长年限在26~35年之间,74.3%有共青团工作经历的领导干部的职业成长年限在26~35年之间,有党校或干部学院任职经历的领导干部的职业成长年限在21年以上分布较为平衡。结合地方领导干部工作经历的分布来看,相对较多的领导干部有事业单位工作经历、企业工作经历、共青团工作经历以及党校或干部学院任职经历,而这部分干部的职业成长年限主要分布在26~35年之间,可见不同的工作经历的干部都需要30年左右的工作实践积累,不同的工作经历在一定程度上体现了领导干部们从事职位的多样性。过勇、卢文超提出职位多样性是职业经历强度的重要反映,同一岗位任职过长,容易产生懈怠并容易形成思维定式^[12]。职位多样性越强,学习、岗位适应性就越好,越容易成长为“多面手”,进而提升施政能力与绩效。哈默(Hamman)研究表明,职位多样性与州长绩效有显著的正相关关系^[13]。

表6 我国地方领导干部工作经历与职业成长年限交叉表

工作经历	职业成长年限					合计
	20年及以下	21~25年	26~30年	31~35年	36年及以上	
企业工作经历	3.7%	11.1%	31.5%	33.3%	20.4%	100.0%
事业单位工作经历	7.3%	10.8%	27.3%	36.4%	18.2%	100.0%
共青团工作经历	5.7%	8.6%	40.0%	34.3%	11.4%	100.0%
党校、干部学院任职经历	3.1%	18.7%	21.9%	31.3%	25.0%	100.0%

(四)我国地方领导干部职业路径分析

地方领导干部担任的副职是任正职地方领导干部之前的重要预备阶段,在这一阶段任职的职

务和工作单位可以在一定程度上反映出干部的工作经验和综合能力。

1. 地方领导干部任副职职业路径分析

战伟萍、于永达将地方官员的职业路径分为基层成长型、高层下派型与混合型三类^[14]。通过分析近年来我国地方领导干部任副职的职务和工作单位可以发现,其职业成长路径多数属于基层成长型。57.6%的地方领导干部任过市、州党委副书记,53.6%的地方领导干部任过市、州常委,40%的地方领导干部任过市、州的副市长(副州长),18.4%的地方领导干部担任过省会城市的区长或区委书记。过勇、卢文超的研究表明:基层成长的领导干部工作经验相对丰富。基层工作常常困难大、矛盾多,有助于地方领导干部了解群众的实际需要,锻炼与地方打交道的能力,也更能深入基层,了解情况提高处理复杂事务的能力^[12]。同时,瓦尔德和贝尔(Walder & Beyle)对职业路径的研究发现,从下级逐步到州选举机关再到州长职位的州长绩效更佳^[15-16]。可见多数地方领导干部在任副职阶段主要在市、州级系统中锻炼储备,对综合能力要求较高的省会城市各区领导干部职位和市政府秘书长职位也是重要的锻炼储备选择。虽然基层成长的路径有很多优势,但过勇、卢文超认为基层成长的职业路径不利于培养宏观政策视野,高层下派的领导干部有更为开阔的政策视野,接触到高层领导,但缺乏对基层的深入体察,也许不够“接地气”^[12]。本研究发现有19.2%的领导干部任过市、州政府秘书长。

领导干部任副职年限是指干部从初任副职到任正职之间的工作时长。从近年来地方领导干部任级副职年限来看(见表7),超过97%的领导干部任副职的年限在11年以下,52.3%的领导干部任副职的年限在3~5年之间,有29.5%的领导干部任副职的年限在6~10年之间,仅15.9%的领导干部任副职的年限在2年及以下。可见绝大部分省市地方领导干部都要经历5年左右副职的储备期。

表7 我国地方领导干部任级副职年限分布

任副职年限	有效百分比
2年及以下	15.9%
3~5年	52.3%
6~10年	29.5%
11年及以上	2.3%

从我国地方领导干部担任副职年限与职业成长年限来看(见表8),通过整理近年来地方领导干部工作起到任副职所经历的时长,发现任副职之前的准备时长并没有一致性的规律。从任副职年限和职业成长年限的交叉分析来看,64.1%任副职年限在3~5年间的领导干部的职业成长年限在26至35年之间,接近95%任副职年限在6至10年间的领导干部的职业成长年限在26年以上且各段分布较为均衡。

表8 地方领导干部任副职年限与职业成长年限交叉表

任副职年限	职业成长年限					合计
	20年及以下	21~25年	26~30年	31~35年	36年及以上	
2年及以下	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	100.0%
3~5年	3.1%	18.8%	25.0%	39.1%	14.1%	100.0%
6~10年	0.0%	5.3%	34.2%	28.9%	31.6%	100.0%
11年及以上	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%

2. 地方领导干部进修情况分析

从我国地方领导干部接受的具体培训来看,在接受过进修培训的地方领导干部中,94.9%的领导干部接受过中央党校或国家行政学院的培训,仅5.1%的领导干部分别在地方党校和国内大学接受过进修培训,仅10.1%的领导干部在国外大学或事业单位接受过进修培训。可见地方领导干部主要在中央党校和国家行政学院等国家级教育培训机构进修学习,在国内外大学或事业单位进修学习以获取专业技能提升的干部较少。在党校进修方面,我国干部在晋升职务之前均有职前培训,使干部更快更好地适应新的工作;目前我国官员的海外培训已涉及近30多个国家和地区,1992年就有8000多人在新加坡南洋理工大学开设的面向中国官员的企业管理、公共管理课程班学习,这些官员的理念在潜移默化中受到的影响很大。过去地方领导干部工作时间较早,面临的国外学习机会较现今而言相对匮乏,国外进修经历较少。而王鹏、姜润彬等研究表明:具有海外学习经历的领导干部与其快速成长之间具有正相关性^[17]。可见,未来党和政府对领导干部的培养,可通过用海外培训和学习的方式,提升领导干部的管理素养。

三、加强我国领导干部培养的启示

通过对地方领导干部职业成长路径的分析,再次说明领导干部的成长进步除了自身努力外,离不开组织的教育培养。未来可以从理想信念、党性修养、实践锻炼、工作经历多元化、精准的教育培训几个方面来提升他们的综合能力以适应组织发展的变化和需要。

(一) 以坚持理想信念、“压担子”实践的方式加强年轻干部的培养

领导干部的培养和历练需要通过培养理想信念,只有不断的基层实践才能使其担当大任。本文通过对176名地方领导干部成长路径的研究发现:他们成为地方领导干部的职业年限平均是29.88年。可见,对年轻干部而言其职业成长需要长时间的实践。2013年6月,在全国组织工作会议上强调:“培养选拔年轻干部,事关党的事业薪火相传,事关国家长治久安。”^[19]怎样对青年进行培养,归纳了四种主要培养方式。首先,通过理想信念教育来培养。能做到抑制坚定、勇往直前、经得住磨难。其次,通过“压担子”来培养。全国组织工作会议强调:“对那些看得准、有潜力、有发展前途的年轻干部,要敢于给他们压担子,有计划安排他们去经受锻炼。”^①再次,通过实践来培养。该会议同时指出:“优秀年轻干部要有足够本领来接班,加强学习、积累经验、增长才干,自觉向实践学习、拜人民为师。”^①最后,通过选拔来实现培养的目的。该会议指出:“对有培养前途的优秀年轻干部,要不拘一格大胆使用。”各级党委要“及时发现、培养起用优秀年轻干部”。^①

(二) 以“专业型”与“复合型”人才并举为导向优化干部选拔

结合近年来地方领导干部的专业背景变化情况来看,大部分干部攻读最高学历的学科多为经济学、法学、管理学和工学,由于地方领导干部职位对干部综合能力要求较高,因此“复合型”专业背景的干部占多数。“专业型”干部的培养与岗位设置、专业要求关系紧密,能将所学专业投入到对专业技能要求较高的工作岗位,但其“专业型”评价可能随着任职岗位变化或环境变化而改变。“复合

^①中国青年网. http://news.youth.cn/gn/201306/t20130629_3446108.htm.

型”干部在培养过程中接受不同专业教育,理论知识接触面较“专业型”干部可能更为广泛,但由于时间限制可能无法深入各个专业学习,理论掌握在一定程度上不及“专业型”干部深入。

基于“专业型”干部和“复合型”干部的分析,我国在培养高级领导干部过程中可根据岗位设置和任职要求定向化培养干部,对于水利部、农业部这类对专业技能要求较高的部门,可支持鼓励干部深入学习相应的专业知识并攻读更高层次的学位;对于国家行政学院、中国科学院这类对综合能力要求较高的事业单位,可鼓励干部学习不同学科的专业知识,拓宽知识面,综合运用到实际管理工作中。

(三)以工作经历多元化为基础提升干部专业化水平和改革创新能力

从目前我国地方领导干部的职业成长路径来看,在事业单位和企业工作是大部分地方领导干部均有的工作经历。在本文所研究的 176 名领导中有过事业单位和国有企业工作经历的分别都占 48.7%。大部分省市地方领导干部在事业单位任党务管理职位,在企业任高管职位。事业单位的工作性质和政府均带有公共服务性质,差异较大的是在企业的工作经历。不同的工作经历可以更新领导干部的管理理念,了解不同部门乃至不同行业的情况,学习吸收适合组织发展的理念并运用到管理实践中。党的十六届四中全会提出,各级党政领导干部要不断提高科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法行政的能力和纵览全局的能力。全国“十三五规划”也提出:要优化领导班子知识结构和专业结构,注重培养选拔政治强、懂专业、善治理、敢担当、作风正的领导干部,提高专业化水平和领导能力。企业工作经历尤其是企业高管工作经历可以使干部积累一定的经济管理、人力资源管理、战略管理等方面的理念和经验,将企业管理理念引入政府管理过程,可以适当转换领导干部在政府管理中的角色,有效提升其专业化水平和改革创新的能力。

领导干部工作经历多元化培养可以从几点入手。一是在安排干部学习系统的马列主义基本原理和中国特色社会主义理论体系之外,加强其对经济学、管理学、法学等知识的学习和把握,这有利于培养“复合型”的领导干部;二是从公务员系统外纳入已有丰富工作经验的人才,为政府管理工作注入新鲜理念和先进实践;三是多岗位交流,加大机关内部干部轮岗交流力度,通过多层次、多类型的交流任职能丰富领导干部的职业经历,使领导干部能力在多样化的职位中形成良好的适应能力和管理技能;四是干部自身要强化多样化的理论学习,积淀工作经验,提升自身素质和能力。

(四)以教育培训为补充促进干部队伍成长

作为干部队伍建设的基础性与战略性工程,干部教育培训工作结合国情实际正在经历新的变革,同时通过教育培训促进干部能力成长仍然是新时代干部队伍建设的重要举措。强化教育培训并发挥培训的最大效果是培养领导干部的一个重要环节。未来培养我国领导干部可以从以下几个方面着手。一是转变进修培训观念,国内进修培训固然是最满足干部任职需要的培训形式,但国外政府管理理念较为先进,值得借鉴,国家可通过合作安排有潜力的干部到国外大学或事业单位进修学习,干部自身也可以在接受教育阶段或工作阶段抓住到国外培训的机会。二是增强精准化的专业培训。党的干部是党的事业的骨干。对领导干部开展精准的理论培训、政策培训、法律法规培训、

科技培训、管理培训等以提升领导干部的总和业务素质能力。针对一些干部的知识缺乏问题、经验盲区、能力弱项,坚持精准化地开展各类专题培训,帮助干部锤炼专业作风、丰富专业知识、提升专业能力、培育专业精神。三是增强培训科学化和规范化。据新时代干部学习与能力建设的新要求,中共中央颁布了《干部教育培训工作条例》(2005),旨在促进干部教育培训工作的科学化、规范化与制度化。对领导干部的教育培训可以抽调专人组建培训需求调研机构,做好干部教育培训的需求调研工作,建立健全培训效果评估机制,将历次培训中培训师资、培训内容、培训机构、培训手段、培训意见反馈等方面的培训元素进行科学分析和分类存档,为今后的培训计划、培训方案中各培训元素的最终确定提供科学的决策依据和实践经验支撑。

参考文献

- [1] 习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2017:64.
- [2] 吴田.公开选拔产生的副厅级领导干部成长路径的聚类分析——以H市为例[J].领导科学,2014(2):40-42.
- [3] 吴婷婷.青年党政领导人才成长路径研究[D].合肥:安徽大学,2014:19.
- [4] 刘俊生.“60”后省级干部成长路径分析[J].人民论坛,2008(12):10-12.
- [5] 王雪竹.当前我国党政领导干部成长规律研究[J].宁夏党校学报,2011(11):30-31.
- [6] 文丰安.基层年轻干部成长成熟成才之心理能力探究[J].领导科学,2016(16):16-19.
- [7] 赵茹,任利成.省部级正职领导干部的资历特征、成长路径及启示——基于210名省部级正职领导干部的信息与资料的分析[J].领导科学,2013(12):49-51.
- [8] 杜兴强,曾泉,吴洁雯.官员历练、经济增长与政治擢升——基于1978-2008年中国省级官员的经验证据[J].金融研究,2012(2):30-47.
- [9] McCall, M., Lombardo, M. & Morrison, A. The Lessons of Experience: How Successful Executives Develop on the Job[J]. Academy of Management Executive, 1989(3): 251-252.
- [10] 北京市党政主要领导干部成长规律调研组.领导干部成长规律研究[J].前线,2009(2):34-37.
- [11] Beyle, T.L. The Governors. In Gray, V., Hanson, R.L. & Jacob, H. Eds. Politics in the American states. Washington, DC: CQ Press. 2004.
- [12] 过勇,卢文超.职业经历视角下优秀地方领导干部成长规律研究——以县委书记为例[J].公共行政评论,2018(3):28-49+209-210.
- [13] Hamman, J. A. . Career Experience and Performing Effectively as Governor[J]. American Review of Public Administration, 2004(2): 151-163.
- [14] 战伟萍,于永达.地方领导干部的职业路径特征及变迁——以市委书记为例[J].国家行政学院学报,2011(3):23-26.
- [15] Walder, A.G. (1985). The Political Dimension of Social Mobility in Communist States: China and the Soviet Union[J]. Research in Political Sociology, 1:101-117.

- [16] Beyle,T.L. The Governors.In Gray,V.,Hanson, R.L.& Jacob,H.Eds. Politics in the American states.Washington,DC: CQ Press. 2004 .
- [17] 王鹏,姜润彬,袁书杰.基于用户画像的我国城市主要领导干部成长路径研究[J].领导科学, 2019(6):58-61.
- [18] 习近平在全国组织工作会议上强调建设一支宏大高素质干部队伍 确保党始终成为坚强领导核心[N].人民日报,2013-06-29(01).

Research on the Growth Path of Local Leading Cadres in China

Zhuo Zhouhua

(School of Hotel Management, Sichuan Tourism College, Chengdu Sichuan 610100)

Abstract: Through content analysis, taking local leading cadres as the research object, through the analysis of their biographical data, this paper studies the leaders' career growth years, professional background, work experience and career path, aiming to study their growth path and reveal the general rules of their growth, and for cultivating China's leading cadres. We put forward the following Suggestions: Strengthen the cultivation of young cadres by adhering to ideals and beliefs and carrying out the practice of burden ; Optimize the selection of cadres with the guidance of professional and compound talents simultaneously; Improve the professional level and reform and innovation ability of cadres, on the basis of diversified work experience; take education and training as supplement to promote the growth of cadre team.

Key Words: local leading cadres; growth path; revelation; cultivate

(责任编辑:晓 溪)