

年轻干部晋升成长中的“五力”模型

边明伟

(成都开放大学,四川成都 610213)

[摘要]年轻干部的晋升成长一直作为各类组织在构筑其内部晋升机制的重点问题,如何将年轻干部培养成为组织的高层管理者,其关系到组织战略目标的实现与持续竞争优势的保持。年轻干部晋升成长过程中,不仅需要历练自身的热情、热心、诚信、正直、积极、无私、担当和坦荡等领导品质,还需要着重锻造自身的决策力、执行力、凝聚力、沟通力和学习力等领导能力。“五力”是年轻干部晋升成长的淬炼模型,其意义在于全面培养符合组织高质量发展所需的高层管理者。

[关键词]年轻干部;晋升;成长;五力;模型

[中图分类号] D262.3; C96

[文献标识码] A

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.15.042

[文章编号] 2096-711X(2026)15-0124-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

党的十八大以来,习近平总书记多次强调,“年轻干部是党和国家事业发展的生力军,是中国特色社会主义事业的接班人”,“实现中华民族伟大复兴,坚持和发展中国特色社会主义,关键在党,关键在人,归根到底在培养造就一代又一代可靠接班人。这是党和国家事业发展的百年大计”。自2019年3月1日以来,习近平总书记曾先后六次为中央党校(国家行政学院)中青班亲授“开学第一课”,一次作出重要指示,对年轻干部寄予厚望。对于年轻干部如何成长,国家主席习近平同志多次强调两个途径:一靠自身努力,二靠组织培养。

年轻干部在晋升成长过程中,首要的是需要正确认识领导能力与领导权力的区别。领导能力不等于领导权力,领导能力是一种内在的心理效应,而领导权力则是一种外在的组织形式;领导能力是领导者自我修养而形成的内在品质,而领导权力则是一定组织赋予的外在力量;领导能力是领导力量的长远保证,而领导权力则是领导力量的暂时行为。

一、研究基础

国外学者在研究年轻干部成长为高层管理者方面的相关学术观点,可以追溯到“科学管理之父”泰勒时代。弗雷德里克·温斯洛·泰勒在他的主要著作《科学管理原理》(1911)中提出“我们将来必然会认识到,我们的领导者是完全可以培养成的,并且就像天生胜任的一样,而且,任何一个伟大人物(在旧的人事管理体制下的)都不能和一批经过适当组织培养而能有效地协作的普通人去竞一日之短长。”美国哈佛大学领导力专家约翰·科特教授经过多年的各行业分析和积累,在他的主要著作《总经理》(1982)、《权力与影响》(1985)、《现代企业的领导艺术》(1988)和《变革的力量:领导与管理的差异》(1990)中均不同程度阐述了领导者的基本素质,可以归纳为“超常的雄心壮志、超群的胆识智略、超人的平静心态和超群的品格力量”。英国学者凯伦·霍尔默斯等著,天向互动教育中心编译的《个人与团队管理》(2016)中提出“以身作则、建立自信非常重要,同样,满腔热情、精力充沛以及充满创造力都是领导者必须具备的品质”。美国第34任总统德怀特·戴维·艾森豪威尔(1950)曾说“领导是一门艺术:就是让别人心甘情愿地去做你想要做的事情”。美国著名管理专家吉姆·柯林斯(2001)提出“五级领导者”,由低到高分别为:能力强的个人、团队的贡献者、能力强的经理人、有效力的领导者、谦逊的个性与强烈的专业意志的综合体。

近几年,国内学者也逐步开始对年轻干部的成长路径进行学术研究,赵晶晶(2018)提出:“年轻干部成长规律中的关键要素:坚定理想信念,锤炼党性、敬业爱民,终身学习、练就过硬本领,基层工作经验、多岗位跨区域锻炼,锐意进取、开拓创新,拥有应对复杂局势的能力、树立正确政绩观等。”张南(2019)提出:“年轻干部的成长潜力主要取决于自身的个体素质条件、主观成就愿望以及实践努力程度,应将个人发展与党和国家事业、组织需要的工作职责和人民的利益诉求紧密结合,既靠自身的努力,练好内功,又靠组织的培养,强化外功,如此才能实现自身的迅速、显著、健康发展。”刘希哲(2021)中提出:“健全发现储备机制、健全培养锻炼机制、健全管理监督机制、健全选拔任用机制。”陈朋(2022)中提出:“及时识别和发现人才、重要岗位历练、多岗位交流、参加专项活动与教育培训,是优秀年轻干部成长发展的‘硬核’路径。”张国玉(2023)中提出:“年轻干部能力提升要向理论学、向别人学和向实践学。”中智管理咨询有限公司(2025)中提出:“通过认知、模式、资源三大杠杆,推动年轻干部完成从角色认知到行为转化的四层突破:内核层重塑领导力认知,体验层构建任务导向课程,实践层强化日常行为累积,应用层实现数据化人才决策。”

综合分析国内外学者的研究观点,国外学者的研究视角是卓越领导的品质和能力,缺乏对年轻干部锻造为高层管理者的路径剖析,国内学者的研究视角是年轻干部的成长规律、跨越式成长等,缺乏对年轻干部成长为高层管理者的立体培养模型的深度剖析。

二、研究过程

(一)分析框架

课题组采用问卷星开展线上问卷调查工作,从“高层管理者品质测定”和“高层管理者能力测定”两个维度入手,全面调研年轻干部成长过程中的品质和能力,继而归纳出年轻干部成长的共性特征,提炼年轻干部晋升成长的“五力”模型。

(二)问卷调查

课题组在全域成都市范围内遴选具有代表性的企事业单位、学校和政府机关的高层管理者作为调研样本,从锻造高层管理者的品质和能力两个视角出发,设计调研问卷,采用随机抽样的原则实施调研过程,在调研过程中,共计发放

收稿日期:2026-3-27

基金项目:本文系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,成都开放大学副教授,主要从事管理学研究。

调研问卷500份,回收有效问卷358份。

课题组对抽样调查数据汇总整理,高层管理者品质测定的得分在90%~100%区间的有“榜样示范、诚实公正、自信、承担责任、接受批评、对人热情、热心工作、承认错误、根据情境调整行为、精力充沛”指标;得分在80%~89%区间的有“善于交际、善于激励别人、未来长远打算”指标;得分在60%~79%区间的有“乐于冒险”指标。由此可见,年轻干部成长为高层管理者的过程中务必历练自身的热情、热心、诚信、正直、积极、无私、担当和坦荡的人格魅力,全面提升自己的个人影响力和责任意识,学会采用“权变管理”理念来应对不同管理情景下的工作团队和工作任务。

课题组对抽样调查数据汇总整理,高层管理者能力测定的得分在90%~100%区间的有“对工作进行评估并学习经验、善于倾听并培养开放信任环境、团队内外协调”指标;得分在60%~79%区间的有“统筹安排工作并适时监控、控制情绪并促进团队发展、促成集体讨论、利用冲突给予团队成员的诚实反馈、差别化的激励员工、适应情境做出变化、工作授权、为员工提供讨论交流的舞台”指标;得分低于60%的有“统筹全局下设定目标并进行分解、为员工提供培训的机会和时空保障”指标。由此可见,年轻干部成长为高层管理者的过程中务必正确处理好任务完成、团队建设与管理三者之间的关系,组织管理者可以通过任务的分解、细化和量化及过程督促来促进员工发展和团队建设,与此同时,做好了团队建设和员工发展也必将促进工作任务的更好更快地完成,三者之间相互联系,互为促进,旨在全面锻造高层管理者的卓越领导力。课题组将得分在60%以上的指标及主观回答题答案进行合并整理,可以将卓越领导能力归纳为“五力”即为:“决策力、执行力、凝聚力、沟通力和学习力”。

三、研究结论

为了有效地促进组织中年轻干部的成长,锻造一批优秀的高层管理者。课题组将“竞争战略之父”迈克尔·波特的“五种力量模型分析”应用于领导力研究,提炼出年轻干部晋升成长的“五力”模型,“五力”模型居中的是“高瞻远瞩,锻造决策力”,外围的四个分别是“构筑团队、强化执行力”“榜样示范、增强凝聚力”“情商修炼、培育沟通力”和“内外兼修、提升学习力”。“五力”模型中尤以锻造年轻干部的情商沟通力和持续学习力为重中之重。

(一)高瞻远瞩,锻造决策力

日本卓越企业家松下幸之助曾说:“在事业经营上,决策是很重要的一件事。要做一件事,首先要决策,然后才去推行。更何况在一个组织中,一个团队里,大家都是根据负责人所做的决策力去推行,因此,决策就成为一项重要事情的关键。”

高层管理者是掌控组织这艘大船前进的舵手,如何掌握好组织大船前进的方向和速度是高层管理者的重要职责,锻造年轻干部之高瞻远瞩的决策力是提升其掌舵能力的关键。年轻干部在成长过程中务必自觉历练在纷繁复杂环境下的决策力,其高瞻远瞩的决策力锻造方法有:采用“三个臭皮匠顶个诸葛亮”方法下的民主决策法;采用“不怕不识货,就怕货比货”方法下的比较决策法;采用“仁者见仁,智者见智,去粗取精,去伪存真”方法下的筛选决策法;采用“边试验边决策、摸着石头过河”方法下的试点决策法;采用“如离弦之箭,快刀斩乱麻”方法下的应变决策法。

(二)构筑团队,强化执行力

西周时期的《易经》中写道:“二人同心,其力断金。”伟大领袖毛主席曾说:“团结一致,同心同德,任何强大的敌人,任何困难的环境,都会向我们投降。”组织目标一旦确定,这就成为团队成员矢志不渝之努力的方向。年轻干部在职业成长中,务必时刻铭记“团队致胜”的管理精髓,唯有构筑强大

的工作团队,其执行力才可以得到充分的保障。

年轻干部在职场历练中务必要构筑具有强大执行力的工作团队;务必学会现代企业人力资源管理中的“选人、用人、育人和留人”的八字工作方针;务必深刻领会中华优秀传统文化之“用人之所短、避人之所长、内举不避亲、外举不避仇”的精神实质;务必学会团队构建之“因材施教、用人所长、量才而用、人尽其能、因事择人、人岗和谐、容才纳贤、高风亮节、用人不疑、疑人不用、德才兼备、保质保量”的用人原则。

(三)榜样示范、增强凝聚力

《后汉书·第五伦传》中写道:“故曰:‘其身不正,虽令不从。’以身教者从,以言教者讼。”身体力行,别人就会听从;只说不做,别人就会不听。威·亚历山大曾说:“命令只能指挥人,榜样却能吸引人”。教者,效也,上为之,下效之。领导干部的示范带头,以身作则当表率是一种榜样的力量,是最好的执行力,是最好的助推器,是凝聚并指引团队员工前进的方向。

年轻干部在职场晋升中切勿频繁使用刚性命令来管理团队,一定要让团队成员从内心佩服你,唯有这样才能发挥正面的积极效应。高层管理者就是凝聚力的极致发挥,从而促使他人合作和达成目标的一种过程。从领导效能的观点来看,“凝聚力远胜过权力”;从领导的特征来看,“与其做一位实权在手的领导者,不如做一位浑身散发无比凝聚力的领导者”。年轻干部可以通过“注重个人的凝聚力、激发他人的追从动机、让每个人融入团队”的三大策略及“深厚涵养、以诚取信、行得正、立得直、情绪管控、以身作则”的六大方法来增强自我示范下的团队凝聚力。年轻干部在职场历练中要用无声的语言来说服下属,才能形成亲和力,才能表现出高度的凝聚力。

(四)情商修炼、培育沟通力

丹尼尔·戈尔曼在《情商》一书中写道:“情商就是管理情绪的能力。智商高、情商也高的人,春风得意;智商不高、情商高的人,贵人相助;智商高、情商不高的人,怀才不遇;智商不高、情商也不高的人,一事无成。”年轻干部在成长为高层管理者过程中,需要逐步训练自己的人际情商,提升自己的 interpersonal 沟通能力。

年轻干部在成长过程中要深刻领悟人生成功等式,即“人生成功=20% IQ+80% EQ”,这就要求年轻干部在成长过程中不仅需要较高的智商,还需要较高的情商,着重修炼情商的“十六字真言——自我认知、社会认知、控制自己和处理关系”。

“自我认知”要求年轻干部客观评价和深度剖析自己的优点和缺点,切勿把自己视为“完人”,切勿做“自命清高”之事,切勿有“离了我地球都不转”之傲慢,要以谦虚的语言、“三人为师”的心态和低调的姿态来向他人学习,全面提升自己适应他人和社会的能力。

“社会认知”要求年轻干部具有使命感和紧迫感,充分把握时代的脉搏,紧随时代的步伐。年轻干部要以“适者生存”的生物进化论原理来充分发挥自身在工作中的积极性、主动性和参与性;要以“同舟共济扬帆起,乘风破浪万里航”的工作态度来融入组织和激活团队;要以“世界唯一的不变是改变,世界唯一的改变是改变自己”为座右铭来促进自身的成长。

“控制自己”要求年轻干部管理好自己的情绪,生气、急躁及暴跳如雷等均是年轻干部晋升挫折的情绪归因,良好的情绪管控能力是年轻干部是否能够成长为高层管理者的关键因素之一。年轻干部要修炼自身强大的“内控机制”,以和蔼可亲的笑容、乐观自信的态度来面对组织发展过程中的各种困境,年轻干部唯有控制好自我的冲动和管理好自我的情绪,方可凝聚团队力量,积累强大的人脉,为组织发展和个人

晋升奠定坚实基础。

“处理关系”要求年轻干部通过对各类社会关系的处理来营造自身的人脉关系。人脉积累的关键不在乎你认识多少人,而在于你能吸引多少人,吸引对方的关键在于你能够为对方提供多少让对方满意的价值,比如:社会价值、商业价值、信用价值、情感价值、学术价值、娱乐价值及其人脉延伸价值等。年轻干部处理人脉关系的重点在于处理好团队内部员工关系和团队外部客户关系;要领悟人际沟通中人性的弱点,即为“人人都想有话语权,人人都喜欢获表扬”;要采用“一听二问三说”的人际沟通方式来全面锻造人际沟通能力和经营人脉关系。

(五) 内外兼修、提升学习力

打造学习型组织是培育组织核心竞争力的关键,培育学习型管理者是打造学习型组织的重中之重,很多年轻干部都是在不具备高层管理者能力的时候就被提拔了。主管做得好,并不意味着部门经理就做得好;部门经理做得好,并不意味着职能副总就做得好;职能副总做得好,并不意味着组织总裁就做得更好。年轻的基层干部成长为高层管理者是两种不同的管理能力,当年轻干部不具备高层管理者的管理能力时,就被赋予新的权责利,就想无证驾驶或超速驾驶一样,是很危险的。因此年轻干部在成长为高层管理者的过程中务必率先垂范、快速成长,唯有通过持续、不间断的自我学习方可提升自身的领导能力,整个组织才有一个本质的飞跃。年轻干部可以通过“体验式学习、强化式学习和裂变式学习”来锻造自己超速成长的学习力。

“亲身历练,体验式学习”要求年轻干部要领悟战争中将军的成长之路。商场如战场,职场管理者在商场拼杀犹如带兵打仗的将军,但凡具有卓越指挥能力的将军,必定从最初的班长、排长和连长做起,亲身历练下的体验式学习能够促进年轻干部的快速成长。明代董其昌在《画旨》中写道:“读万卷书不如行万里路,行万里路不如阅人无数,阅人无数不如名师指路,名师指路不如自己去悟。”在体验中学习,在学习中提升感悟,相互促进,良性循环,必成大器。

“积极训练,强化式学习”要求年轻干部借助情景模拟或沙盘演练,实施自我学习的积极强化。高校的MBA教育项目都是以全球各个国家或地区的真实企业个案作为学员学习的经典教案,为学员在将来开展对应国家或地区的经营管理工作做了事前的强化训练。年轻干部在成长中需要不断实践、实验,尽最大可能减少组织的学习成本和试错成本。

“量变积累,裂变式学习”要求年轻干部具有从“量变—质变—裂变”的持续性学习态度。普通的学习是一个从量的

积累到质的飞跃之渐进过程。现代的学习并非传统的累加式学习,因为这种学习的效率较低,效果也难以保证。现代的学习要求学习者找到导火索,用以引燃积累知识的爆炸,在较短时间内让自己已有的知识体系和新的知识体系进行有效碰撞,创造新知识、新方法和新灵感。裂变式学习要求年轻干部在学习过程中不断寻找这种顿悟的感觉,这将促使年轻干部尽快成长为更高境界的高层管理者。

综上所述,年轻干部在成长为组织的高层管理者过程中,要正确区分领导权力与领导能力,在团队工作中着重培养自己热情、热心、诚信、正直、积极、无私、担当和坦荡的领导品质,与此同时,借力“五力”模型来锻造自己决策力、执行力、凝聚力、沟通力和学习力的领导能力,特别需要历练自己的人际情商沟通力和持续的学习力。“五力”模型是卓越领导力的五大支柱;它将领导活动变得生机勃勃、鲜活如新;它将领导品质变得有一种吸引人的魔力;它将促使团队成员乐于加倍工作,不计报酬甘心追随。正如被尊称为“世界第一CEO”的杰克·韦尔奇所说:“当你成为领导者之前,成功只同自己的成长有关;而当你成为领导者以后,成功都和别人的成长有关。”

参考文献:

- [1]中国新闻网. 习言道 | 共产党的干部要坚持当“老百姓的官”[EB/OL]. (2025-3-1). <http://www.chinaqw.com/yw/2025/03-01/390642.shtml>.
- [2](英)Karen Holems, Corinne Leech,等. 个人与团队管理[M]. 北京:中央广播电视大学出版社、清华大学出版社,2016.
- [3]赵晶晶. 新时期年轻干部成长规律探析[J]. 领导科学,2018(27).
- [4]张南. 年轻干部成长潜力、成长规律和成长路径探究[J]. 领导科学,2019(3).
- [5]刘希哲. 优秀年轻干部成长和培养路径探析[J]. 农业发展与金融,2021(10).
- [6]陈朋. 优秀年轻干部成长和培养路径[J]. 人民论坛,2022(23).
- [7]张国玉. 年轻干部成长环境、成长规律与成长路径[J]. 中国出境观察,2023(7).
- [8]中智管理咨询有限公司. 年轻干部跨越式成长路径研究[J]. 石油组织人事,2025(5).
- [9]陶金,王松涛,边明伟. 团队建设与管理[M]. 广州:暨南大学出版社,2022.

The “Five-power” Model for the Promotion and Growth of Young Cadres

BIAN Ming-wei

(The Open University of Chengdu, Chengdu Sichuan 610213, China)

Abstract: The promotion and growth of young cadres have always been a key focus in the construction of internal promotion mechanisms across various organizations. Cultivating young cadres into senior managers is crucial for achieving organizational strategic goals and maintaining sustained competitive advantages. During their promotion and growth, young cadres must not only temper their leadership qualities—passion, enthusiasm, integrity, integrity, positivity, selflessness, responsibility, and openness, etc. —but also focus on honing their leadership capabilities in decision-making, execution, cohesion, communication, and learning, etc. The “five-power” model serves as a model for refining young cadres’ growth, with the significance of comprehensively cultivating senior managers who meet the high-quality development needs of the organization.

Key words: young cadres; promotion; growth; five-power; model

(责任编辑:章樊)