# 最新年轻干部廉洁教育读后感范文

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2023-12-29

*最新年轻干部廉洁教育读后感范文一我镇干部队伍存在青黄不接、中层断档现象，为加大年轻干部的培养选拔和使用管理，严格按照“好干部”标准选干部、用干部，突出赛场选马，采取备用结合、动态管理原则，进一步加强我镇干部队伍建设，确保高效运转，实现年龄、...*

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文一**

我镇干部队伍存在青黄不接、中层断档现象，为加大年轻干部的培养选拔和使用管理，严格按照“好干部”标准选干部、用干部，突出赛场选马，采取备用结合、动态管理原则，进一步加强我镇干部队伍建设，确保高效运转，实现年龄、知识、经验、气质等方面的优势互补，促进年轻干部的培养和成长。

按照科学发展观的要求，好的年轻干部是教育培养出来的，也是管理监督出来的，要坚持从严管理，用战略眼光培养干部，加强监督约束，引导年轻干部强化规矩意识、增强纪律观念，心存敬畏、手握戒尺，清白做官、踏实做事。

年轻干部正处于学习的“黄金期”，根据“缺什么，补什么”的原则，要通过党校主阵地加强教育培训，鼓励单位年轻公务员和事业单位人员自考提升学历，考取从业资格证书和提高职称。采取举办主题班、专题讲座、远程培训等形式轮训，坚持“走出去，请进来”相结合，培养年轻干部终身学习、自觉学习，让年轻干部敢于打破条条框框的限制，在实际工作中创新性地开展工作。

开展创建“学习型机关”活动，建立完善《学习制度》，每周一利用职工例会时间，认真组织全镇干部职工系统学习党的基本理论，掌握时事政治、法律法规、现代管理和市场经济等知识。每个人汇报自己本职、驻村工作和需解决问题，从而不断增强思辨能力、洞察能力、分析能力，不断提高领导能力和领导水平。注重在实践中识别、锻炼、培养干部，有目的、有计划地让年轻干部到工作任务重、村情复杂的村接受考验，同时加大岗位交流、驻村交流制，使年轻干部体现专长和提升综合素质。

广泛使用个人自荐、年度考核会议推荐、民主推荐、组织推荐等多形式的方式方法跟踪考核推荐股所级干部和科级后备干部，切实提高优秀年轻干部的群众公认度和组织认可度，增强优秀年轻干部产生的民主性、科学性和主动性。对特别优秀的年轻干部按照“优胜劣汰”原则，适时将其列入拟提拔重用的`后备干部库，对表现一般的，及时指出其存在的不足和今后整改的方向。

坚持重实践、重公认的原则，实行年轻干部的动态跟踪考核管理，注重日常考察、专项督查、问效督查，切实把约束管理、工作实绩、群众公认度和年底目标绩效考核与作风廉洁结合起来，把素养高、潜力大、表现好的充实到后备干部库。不定期采取思想、工作、学习汇报制和开展民主评议活动，及时发现和纠正他们的缺点和问题，贯彻优秀人才奖励鼓励措施，对那些踏实肯干、成绩突出的年轻干部，积极提供培训和学习的机会，让年轻干部感到只要努力工作，干出成绩，就能得到褒奖和重用。通过对年轻干部实行多视角、全方位的考核，促进年轻干部的健康成长。

尽管年轻干部具有较高学历,年富力强,精力充沛,思想活跃,接受新生事物比较快。但从工作实践看,缺乏基层经历,处理复杂问题的能力比较欠缺;从现实表现看,年轻干部农村经验不足、不成熟，担不起重担，镇不住堂子。日常工作和驻村工作中注重“一带一”开展工作，在工作上注重新老搭配，以老带新，言传身教，有效起到“传帮带”作用。通过对工作实效的检验,老干部帮助年轻干部查找工作中存在的问题,进而加以克服，着力培养年轻干部耐得住寂寞、守得住清贫、顶得住压力、经得起考验的优秀品质，引导年轻干部讲政治、懂规矩、守纪律，为今后的成才之路打下坚实基础。

党政主要负责人经常性利用日常工作安排、空闲时间交流聚会等与单位年轻干部进行谈心谈话，对年轻干部各方面情况进行全面细致的了解，重点对年轻干部的思想状况和工作表现情况进行全面了解，让年轻干部随时感受到组织的关心和关怀。通过加强思想引导和工作指导，考察他们的政治态度、思想倾向、能力素质，及时指出不足和努力方向。

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文二**

大力培养选拔年轻干部，是加强领导班子和干部队伍建设的战略任务，关乎党的事业薪火相传，关乎改革发展稳定长远大局。区委着眼全区领导班子长远建设，决定通过大力推进实施优秀年轻干部培养选拔工作，着力掌握一批重点培养对象进行跟踪管理，建强党政干部后备力量;大力选拔一批满足于近期工作需要的优秀年轻干部进入科级领导班子，打通优秀年轻干部脱颖而出的通道，加强和改善全区各级领导班子结构，增强班子生机活力，提升干部队伍综合素质，激发广大干部干事创业的激情，为建设美丽富裕和谐新汉滨提供坚强的干部队伍保证。

本次拟选拔优秀年轻副科级领导干部10名，选拔优秀年轻副科级后备干部50名。

1.党委(党组)推荐。由各镇办和区直各部门党委(党组)按照好干部标准和《党政领导干部选拔任用条例》有关要求，经党委(党组)会议集体研究，择优向区委组织部推荐优秀年轻干部人选。具体资格为：(1)第一学历国民教育大学本科以上学历。对获得中省市区表彰奖励的，在具有大学本科以上学历的基础上，第一学历可适当放宽(获得区委区政府、市委市政府或省市有关工作部门表彰奖励的，第一学历可放宽到全日制大专学历;获得省委省政府或中央及国家部委表彰的，第一学历可放宽到全日制中专学历);(2)年龄在32周岁以下;(3)任科员或相当职务3年以上;(4)近三年年度考核均为称职以上等次。推荐人选时，要形成专题报告并附推荐人选的《干部任免审批表》、廉政鉴定、现实表现等材料。

2.综合考试。以闭卷考试的形式，组织推荐人选参加考试测评，侧重考察干部政策理论水平、基础知识、调研思考、逻辑思维等综合素质。笔试卷面满分分值为100分。依据综合考试得分高低，将排名靠前的60名人选作为重点培养选拔对象。

3.专项调研。对前30名重点培养选拔对象，区委成立专项调研组，由熟悉干部考察工作的科级领导干部担任组长，赴人选对象所在单位进行专项调研。按照突出工作实绩，群众公认的原则，采取发布预告、民主测评、个别谈话、实地调研、集体面谈、调阅干部档案等方式对人选进行专项调研，全方位掌握调研人选的综合素质、能力、作风和工作实绩情况。各调研组在综合比较的基础上，对人选对象按照“近期可提拔使用人选”“重点培养人选”两个类别和2:1的比例提出初步建议。根据调研组提出的初步意见和拟选拔副科级领导干部岗位情况，区委组织部对确定的“近期可提拔使用人选”对象进行干部成熟度、群众公认度、岗位匹配度进行综合分析比较，按照拟选拔岗位1：2的比例确定集体面谈对象。

4.集体面谈。由区委常委会对“近期可提拔使用人选”对象进行面谈，增强常委会成员对人选对象的直观印象。区委常委会成员按照拟选配岗位1：1.5的比例,圈选初步人选，按得票多少由高到低差额确定拟提拔预备人选。

5.选拔任用。拟提拔预备人选确定后，严格按照《干部任用条例》、“四项监督”制度等干部选拔任用政策法规规定的原则、条件、程序、纪律启动干部选拔任用工作。本次年轻干部选拔任用工作中，实行差额考察和区委常委会差额票决。

6.重点培养。对纳入重点培养对象、没有进行专项调研的人选和对经过专项调研、集体面谈、选拔任用环节后逐层差选下来的人选，区委组织部专门建立优秀年轻副科级后备干部库，由所在单位党委(党组)分别提出有针对性的个性化培养措施，实行“一人一策”，进行重点跟踪培养，定期向区委组织部报告培养情况。培养成熟的，严格按程序予以提拔使用。

优秀年轻干部培养选拔工作在区委的领导下，由区委组织部具体负责组织实施。区委成立优秀年轻干部培养选拔工作领导小组，区委常委、组织部部长郭正锋同志担任组长，区委组织部有关领导为副组长，部内有关股室负责同志为成员，领导小组下设办公室，由刘怀斌同志兼任办公室主任。领导小组办公室负责统筹协调，细化任务分工，制定每个步骤的实施方案或操作办法，确保工作的规范化和科学性，力求每个步骤都能阳光操作、公平公正。优秀年轻干部培养选拔工作的有关事宜，由领导小组研究决定，涉及有关人选确定等重要事宜，由领导小组提交区委常委会研究决定。

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文三**

为认真贯彻落实党的十九大和区十五次党代会精神，切实加强年轻干部培养选拔，着力改善全区科级领导班子结构，提高干部队伍的综合素质，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、中共中央办公厅印发《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》(中办发〔20-〕37号)、市委《关于进一步加强年轻干部培养选拔工作的实施意见》(安发〔20-〕17号)和市委办《关于印发安康市优秀年轻干部选拔工作实施方案的通知》精神，制定汉滨区优秀年轻干部培养选拔工作实施方案。

大力培养选拔年轻干部，是加强领导班子和干部队伍建设的战略任务，关乎党的事业薪火相传，关乎改革发展稳定长远大局。区委着眼全区领导班子长远建设，决定通过大力推进实施优秀年轻干部培养选拔工作，着力掌握一批重点培养对象进行跟踪管理，建强党政干部后备力量;大力选拔一批满足于近期工作需要的优秀年轻干部进入科级领导班子，打通优秀年轻干部脱颖而出的通道，加强和改善全区各级领导班子结构，增强班子生机活力，提升干部队伍综合素质，激发广大干部干事创业的激情，为建设美丽富裕和谐新汉滨提供坚强的干部队伍保证。

本次拟选拔优秀年轻副科级领导干部10名，选拔优秀年轻副科级后备干部50名。

1.党委(党组)推荐。由各镇办和区直各部门党委(党组)按照好干部标准和《党政领导干部选拔任用条例》有关要求，经党委(党组)会议集体研究，择优向区委组织部推荐优秀年轻干部人选。具体资格为：(1)第一学历国民教育大学本科以上学历。对获得中省市区表彰奖励的，在具有大学本科以上学历的基础上，第一学历可适当放宽(获得区委区政府、市委市政府或省市有关工作部门表彰奖励的，第一学历可放宽到全日制大专学历;获得省委省政府或中央及国家部委表彰的，第一学历可放宽到全日制中专学历);(2)年龄在32周岁以下;(3)任科员或相当职务3年以上;(4)近三年年度考核均为称职以上等次。推荐人选时，要形成专题报告并附推荐人选的《干部任免审批表》、廉政鉴定、现实表现等材料。

2.综合考试。以闭卷考试的形式，组织推荐人选参加考试测评，侧重考察干部政策理论水平、基础知识、调研思考、逻辑思维等综合素质。笔试卷面满分分值为100分。依据综合考试得分高低，将排名靠前的60名人选作为重点培养选拔对象。

3.专项调研。对前30名重点培养选拔对象，区委成立专项调研组，由熟悉干部考察工作的科级领导干部担任组长，赴人选对象所在单位进行专项调研。按照突出工作实绩，群众公认的原则，采取发布预告、民主测评、个别谈话、实地调研、集体面谈、调阅干部档案等方式对人选进行专项调研，全方位掌握调研人选的综合素质、能力、作风和工作实绩情况。各调研组在综合比较的基础上，对人选对象按照“近期可提拔使用人选”“重点培养人选”两个类别和2:1的比例提出初步建议。根据调研组提出的初步意见和拟选拔副科级领导干部岗位情况，区委组织部对确定的“近期可提拔使用人选”对象进行干部成熟度、群众公认度、岗位匹配度进行综合分析比较，按照拟选拔岗位1：2的比例确定集体面谈对象。

4.集体面谈。由区委常委会对“近期可提拔使用人选”对象进行面谈，增强常委会成员对人选对象的直观印象。区委常委会成员按照拟选配岗位1：1.5的比例,圈选初步人选，按得票多少由高到低差额确定拟提拔预备人选。

5.选拔任用。拟提拔预备人选确定后，严格按照《干部任用条例》、“四项监督”制度等干部选拔任用政策法规规定的原则、条件、程序、纪律启动干部选拔任用工作。本次年轻干部选拔任用工作中，实行差额考察和区委常委会差额票决。

6.重点培养。对纳入重点培养对象、没有进行专项调研的人选和对经过专项调研、集体面谈、选拔任用环节后逐层差选下来的人选，区委组织部专门建立优秀年轻副科级后备干部库，由所在单位党委(党组)分别提出有针对性的个性化培养措施，实行“一人一策”，进行重点跟踪培养，定期向区委组织部报告培养情况。培养成熟的，严格按程序予以提拔使用。

优秀年轻干部培养选拔工作在区委的领导下，由区委组织部具体负责组织实施。区委成立优秀年轻干部培养选拔工作领导小组，区委常委、组织部部长郭正锋同志担任组长，区委组织部有关领导为副组长，部内有关股室负责同志为成员，领导小组下设办公室，由刘怀斌同志兼任办公室主任。领导小组办公室负责统筹协调，细化任务分工，制定每个步骤的实施方案或操作办法，确保工作的规范化和科学性，力求每个步骤都能阳光操作、公平公正。优秀年轻干部培养选拔工作的有关事宜，由领导小组研究决定，涉及有关人选确定等重要事宜，由领导小组提交区委常委会研究决定。

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文四**

为进一步提升年轻干部的能力素质，帮助年轻干部尽快熟悉“中心’工作，掌握工作技能，丰富工作方法，全面提升干部队伍活力，推动服务企业服务群众服务基层“三服务”落地。结合“中心”实际，现就进一步加强“中心”年轻干部培养工作，提出如下实施意见：

一、总体要求

根据区委关于年轻干部培养选拔工作要求，围绕培养造就好梯队的总体目标，着眼今后5年乃至更长远发展需求，进一步拓宽视野，整合资源，健全机制、创新方法，努力建设一支结构合理、素质优良、担当有为的年轻干部队伍。

1.强化学习培训，提升干部综合素质

一是加强思想政治建设。抓好思想教育这个根本，强化政治理论武装，补足补好“精神之钙”。利用夜学，主动开展以习近平\*\*\*系列讲话、习近平新时代中国特色社会主义思想为主要内容的学习。鼓励年轻干部填写心得体会，鼓励年轻党员干部在机关、事业支部主题党日谈心得谈体会，真正实现学有所得，学有所思。引导广大年轻干部提高理论素养，坚定理想信念，强化担当意识，引导非党年轻干部积极向党组织靠拢。

二是重视干部业务提升。通过自学、请教、观摩、培训等方法多途提高自己的业务能力和水平，做到边学边做，在学中做，在做中学，并结合工作实际撰写调研报告、工作建议。要求40周岁以下年轻干部每年都有1-2篇调研文章或工作建议，原则上35周岁以下必须2篇。不断改善年轻干部的知识结构，提升专业化能力，培养自身独挡一面的业务素养。

二是培育形成优良作风。坚持以人民为中心的思想，加强党性锻炼和作风养成。积极安排年轻干部与科室之间，科室内部之间轮岗锻炼，要求年轻干部在做好业务线工作，提升服务基层能力的同时，尽快熟悉“中心”其他工作，熟悉“中心”工作环境，让年轻干部真正成为推动“中心”发展的新生力量。

2.实施压担锻炼，增强干部实战本领

一是坚持一线压担。始终坚持把一线历练作为主阵地，把新录用的年轻干部放到一线岗位中压担锻炼，多加任务，多压担子，安排年轻干部走近“窗口”，多参与“窗口”工作，多与办事群众交流，促使年轻干部素质能力与“中心”“窗口”工作实现精准匹配，提高年轻干部助推科学发展，处理复杂矛盾、做好群众工作的本领。

二是推进多岗锻炼。根据干部个性特点、专业特长、岗位需求及培养目标，加大内部轮岗和培训培养力度，推荐年轻干部到乡镇挂职锻炼，到重点工作一线，到综合管理部门压担磨砺，提高年轻干部的政治素养和实际工作能力。

三是加强储备管理。注重选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部，根据干部梯队发展需求和个人需求，对基本素质好、有发展潜力的年轻干部实行“一人一策”精准培养。严格按照《绍兴市上虞区乡镇、街道和区直部门单位中层干部选拔任用工作实施办法》文件精神，优先选拔任用在推进重点工作、完成重大任务、应对重大事件中表现突出、实绩明显的年轻干部。

3.坚持严管厚爱，促进干部健康成长

一是强化日常管理。加强年轻干部培养管理，建立个人成长档案，择优推荐参加各类培训班次。加强日常考察，注重从普通干部和群众口碑中了解干部，从工作作风和一贯表现上识别干部。组织丰富的文体活动，培养年轻干部积极向上的兴趣爱好，传递正能量。组织开展“政治体检”，年轻党员开展“党性体检”，增强年轻干部自我净化、自我革新、自我提高的能力。

二是实施“师徒结对”。安排工作经验丰富的干部与“中心”的年轻干部结对，安排“资深”科长与新提任中层结对，通过思想上面对面传，工作上手把手帮、作风上心贴心带的“传、帮、带”活动，传授长期积累的丰富经验和成熟的工作方法技巧，帮助年轻干部尽快适应新的工作岗位，进入工作角色，同时也要新老互促互学，共同进步，通过活动，进一步密切新老干部之间的关系，增进相互之间的感情，形成工作上的“好师徒”、“好搭档”。

三是开展谈心谈话。强化年轻干部跟踪考核，建立健全与年轻干部谈心谈话制度，定期谈心谈话，了解年轻干部思想动态，织密年轻干部成长“防护网”，对思想上出现的不良苗头性、倾向性问题，早提醒，早纠正，防止小毛病演变成大问题。同时完善年轻干部容错纠错机制，保护鼓励年轻人的创造力和冲劲，始终保持年轻干部的“一池活水”。

1.加强组织领导。“中心”党委成立加强年轻干部培养工作领导小组，由朱春起主任任组长，其他班子成员为成员。下设办公室，由郑飚副主任任办公室主任，“中心”各科室、单位负责人为办公室成员。

2.形成比学赶超的浓厚氛围。要使年轻干部的业务水平在学习中得到提高，实际工作经验在摸索中快速积累，攻坚克难的能力在实践中逐步增强，日益胜任工作岗位需要，促使年轻干部养成良好的工作和学习习惯，主动加强业务钻研，自觉遵守各项制度，促进机关作风效能建设，形成开拓创新、奋发有为、比学赶超的浓厚氛围。

3.树好积极向上的作风形象。注重发挥结对帮带的正面导向作用，不断增强年轻干部的责任意识、服务意识和使命意识，切实转变工作作风，认真履行职责，提高服务基层、服务群众的质量和水平，树立年轻干部团结和谐、积极向上的良好形象。

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文五**

为进一步加强农业系统干部队伍建设，大力培养高素质专业人才和德才兼备的优秀年轻干部，更好的实施人才强农战略，根据市委组织部和市人社局有关文件的精神，结合实际，特制定实施方案如下：

坚持以\*\*\*\*系列讲话精神为指导，以培养锻炼年轻干部为重点，以提升年轻干部队伍整体素质为目标，加强对年轻干部责任意识、综合素质、专业水平与创新能力的培养，努力打造一支信念坚定、勇于担当、业务熟练、作风优良、充满活力、奋发有为的高素质专业化年轻干部队伍，为实现农业现代化提供人才保证。

以“精神上有追求，能力上有提升，业绩上有突破，培育上有梯次”为年轻干部培养目标，通过加强政治思想和理想信念教育，使干部的精神面貌焕然一新;通过加强培训和各种形式的轮岗锻炼，使干部的业务技能、综合素质有较大提升;通过承担重要工作和专项任务，使干部的工作业绩取得较大突破;通过加大对优秀年轻干部的培养选拔力度，激发年轻干部想事干事的热情。争取利用三年左右的时间，到xx年，委机关35岁左右年轻干部成为“全能型公务员”和“有作为”的业务骨干力量。

委机关35周岁以下年轻干部。

四、培养原则

(一)坚持立足当前、着眼长远的原则。对年轻干部的培养既要立足于当前对人才的需要，也要立足于长远的发展。要以“精干、高效、可持续”为目标，尽快使年轻干部成为委内的业务骨干，形成委机关“老、中、轻”合理搭配的人才梯队。

(二)坚持结合实际、注重实效的原则。以培养复合型人才为导向，增强培养的针对性，注重培养质量和培养实效。对特别突出的人才要打破常规破格提拔使用。

(三)坚持依法行政、开拓创新的原则。要把坚持依法行政与开拓创新有机统一起来，做到既牢固树立依法办事的行政意识，严格依法、依规、依程序办事，又积极履行职责，锐意进取、创新思维，取得突出业绩。

五、主要措施

(一)注重理论培训和党性锻炼，进一步提高年轻干部的思想政治素质

1、加强理论培训，进一步坚定理想信念。紧密联系农业工作实际，结合年轻干部的思想状况，有针对性的、有计划的对年轻干部进行系统的马克思列宁主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论以及习近平\*\*\*系列讲话精神等理论知识的培训，全面提高年轻干部的政治理论素养，打牢理想信念根基。帮助年轻干部牢固树立马克思主义的世界观、人生观、价值观，坚定对马克思主义的信仰、对中国特色社会主义的信念、对改革开放和社会主义现代化建设的信心。

2、加强党性锻炼，大力弘扬优良作风。针对年轻干部的特点，制定党性锻炼计划，开展经常性党性教育活动，突出抓好理想信念教育、优良作风教育、党纪政纪教育、道德情操教育。结合年度考核要求年轻干部每年开展一次党性分析，向党组织上交一篇党性分析报告。引导年轻干部诚实守信，爱岗敬业，谦虚谨慎，淡泊名利。牢固树立宗旨意识和勇于负责、勇于担当的精神，不断增强纪律和法治观念，严格遵守各项制度规定。

3、加强业务培训，不断提高专业能力。牢固树立敬业加专业的理念，按照“知识多元化、专业技能化”的培训方针，委机关重点组织抓好年轻干部中长期业务培训，不断提高年轻干部的综合业务素质;要按照“缺什么、补什么”的原则，重点抓好现代农业、法律法规、惠农政策等方面的知识学习，定期开展专题培训，提高年轻干部业务知识和岗位技能。

(二)注重实践锻炼，进一步培养年轻干部恪尽职守、克难奋进、开拓创新的能力

1、强化岗位锻炼。让年轻干部“干一行、爱一行、专一行、精一行”。对年轻干部要敢于“压担子”，要结合岗位能力的要求，让年轻干部在合适的岗位从事合适的工作，立足通过岗位锻炼，让年轻干部各展其能、各尽其才。

2、强化轮岗交流锻炼。将年轻干部有针对性地安排在不同处室进行岗位交流(拟每半年交流一次)，让他们在不同的岗位，开阔视野，激发工作热情，积累工作经验，培养“一专多能”的复合型人才。

3、在艰苦环境中锻炼。对年轻素质较好的，进行压担子培养;选派到艰苦、复杂的环境中，特别在当前开展的互联网加以及长吉现代农业示范区等工作中经受摔打磨练，让其唱“主角”，尽其发挥才干，提高其观察、分析和解决问题的能力。

4、在下派挂职中锻炼。每年选一定数量的年轻干部到基层事业单位任职，以提高年轻干部深入实际、服务基层的能力为目标，经受多方面的工作锻炼和考验，让年轻干部在服务大局中拓宽视野，增强服务本领。进一步培养年轻干部吃苦耐劳、求真务实的工作作风，进一步增强年轻干部联系群众、处理复杂问题的能力。

5、在外派学习中锻炼。有针对性的选派优秀年轻干部进行短期专项培训，或与其它机关单位联系，对优秀年轻干部采取工作交流的方式，促使他们不断拓宽知识面，提高综合业务素质，从而更快、更健康地成长。

(三)创新机制，为年轻干部的成长搭建平台

1、建立联动机制。委党委积极创造条件，给年轻干部提供更多的学习机会和锻炼平台。对表现突出的年轻干部，应优先安排学习培训、挂职锻炼和轮岗交流，并重点予以跟踪培养。

2、建立激励机制。要结合干部学习、挂职锻炼情况，多压担子，尽可能安排适合的、有挑战性的工作岗位，有针对性、有计划的培养锻炼年轻干部，对学习、挂职期间表现特别优秀的年轻干部，委将按干部选拔任用规定的程序和要求优先提拔使用。

3、建立培养载体。委党委将为年轻干部培养锻炼搭建工作平台。

一是承担委领导的重大调研课题，通过课题的调研使年轻干部形成用全面、辩证、发展的眼光看待问题，从不同角度、不同层面去观察和思考问题，提高科学分析和解决问题的能力。

二是组成工作组专门研究某项重点工作，使其发挥主观能动性，超越经验和习惯的束缚，提出新的观点或工作思路，培养其创新意识与开拓精神。

三是对于重点项目进行实地调研和踏察，坚持在关键岗位和重点项目中锻炼年轻干部，鼓励年轻干部深入工作一线和关键岗位，在各种复杂环境中接受锻炼，提高自身开展群众工作、处理复杂问题的能力。

四是跟随领导外出学习考察，使年轻干部开阔视野、拓宽工作思路，提高勇于创新，解放思想，科学谋划工作的能力。

五是列席委理论中心组学习会、主任办公会，学习领导研究、安排和部署工作的方法、措施，拓宽年轻干部工作思路，提高自身执行能力。

六是对特别优秀的专业技术人员，推荐纳入市人才办人才库中。

(四)强化措施，完善考核机制

坚持关心爱护与严格要求相结合，将严格管理干部的各项要求落实到年轻干部培养锻炼的各个环节中去。

1、建立定期谈心谈话制度。坚持政治上多关心，思想上多沟通，工作上多支持，年轻干部所在处室及主管领导要强化日常跟踪了解，定期开展谈心谈话，特别是在轮岗交流、挂职锻炼等各个时期，要随时进行谈心谈话，引导年轻干部提高思想境界，自觉接受监督。

2、建立汇报制度。年轻干部要定期向党组织汇报自己的思想、工作、学习情况和今后努力的方向，以便使组织对年轻干部培养锻炼的思想动态得以及时了解。

3、建立考评制度。对年轻干部实行单独考核，包括实践锻炼考核、理论培训考核、政绩考核、岗位目标责任制考核以及后备干部考核等。采取动态考核办法，随时掌握年轻干部培养锻炼的思想、工作、学习情况，并作出综合性评价，为年轻干部选拔使用提供客观依据。

六、组织领导

培养锻炼年轻干部工作在委党委的统一领导下，由党委办公室牵头组织实施，人事处配合，干部所在处室全面参与，积极支持，共同抓好落实，为年轻干部培养锻炼营造有利于健康成长的良好环境。

委成立培养锻炼年轻干部工作领导小组，由委党委书记、主任耿云久同志任组长，由副主任朱文彬同志任副组长，由其他副主任和党办主任、人事处长、机关党委书记、纪检监察室主任任成员。

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文六**

为进一步培养年轻干部适应新形势、新任务的要求，促进和推动年轻干部快速、健康成长，努力打造一支思维敏捷、精力充沛、充满朝气的生力军，现就加强年轻干部培养锻炼制定青年干部培养计划，具体方案如下。

根据中共中央、国务院《中长期青年发展规划(xx-202\_年)》要求，牢牢把握新形势下年轻干部培养工作的新要求、新趋势、新任务，按照“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准加大年轻干部培养力度，全方位提高年轻干部的政治素质和业务能力，努力打造一支“精神上有追求，能力上有提升，业绩上有突破”的年轻干部队伍，为我局科学发展、和谐发展、率先发展提供强有力的人才支撑和智力支持。

具有较好的马列主义理论修养，工作作风踏实，具有开拓精神，年龄在35周岁以下在编在岗的的年轻干部，干部名单依据年龄、培养、管理、考核情况，实施动态管理。

(一)思想政治教育

引导年轻干部打牢思想根基、补足精神之钙，提升党性修养和为民服务意识。

一是加强政治理论培训。把提升理论素养贯穿到年轻干部能力素质培养全过程，深入贯彻为民、务实、清廉的总要求，强化群众意识，大力弘扬求真务实、艰苦奋斗、无私奉献的精神，始终保持政治上的清醒和坚定。

二是加强职业道德教育。引导年轻干部自觉按照职业道德规范办事，时时处处保持良好的职业道德习惯，正确履行好自己的工作职责。对待工作认真负责，一丝不苟，同事之间相互配合，共同协作。

三是加强爱岗敬业教育。根据各部门工作实际，教育年轻干部充分认识自己所处岗位职责的重要性，培养珍惜所处岗位的意识，认识到社会竞争的压力，珍惜来之不易的工作机会，培养热爱自己的工作岗位，敬重自己所从事事业的自觉性。

(二)专业技能培训

把年轻干部能力素质培训摆在重要位置，注重开展与本职岗位所需技能相关的业务知识培训，促进年轻干部不断更新知识储备、优化知识结构，尽快进入工作角色、适应岗位需要。

一是教育年轻干部正确摆正集中学习与个人自学的关系，珍惜集中学习机会，善于利用自学时间，在本职工作岗位上，认真钻研本职岗位所需本领，尽快熟悉服务技能和岗位要求。支持鼓励青年干部参加等级考试、岗位练兵、业务竞赛等活动。

二是加强学习现代经济、科技、管理、法律等方面的知识，鼓励考取各类职业技能证书，以考促学，努力培养年轻干部按照职业需求和个人兴趣成为某一方面的行家里手。

三是创新教育培训机制，通过聘请专家学者为青年干部进行领导科学、政治、经济等高层次讲座，努力提高青年干部的综合素质;有计划地选派基础较好、有发展潜力的青年干部进行脱产学习深造;组织青年干部“走出去”，学习经验、更新观念、开拓视野。

四是要积极组织年轻干部深入基层调查研究，撰写有深度、有价值的调研信息、理论文章，抓好学习成果的转化运用。

(三)工作实践锻炼

着重加强工作实践锻炼，促进年轻干部积累基层经验，丰富工作阅历，提高综合素质。

一是实施双向挂职。采取“上派下挂”工作措施，对考录的新入职年轻干部安排至基层所锻炼不低于1年，安排年轻干部到服务窗口、国土所等一线岗位锻炼，择优推荐年轻干部到上级挂职锻炼，达到“交流经验、取长补短、发挥才能”的目标。

二是参与重大项目建设。积极吸纳年轻干部参与到重大项目、重点工程建设中来，有目的地安排他们参与疑难复杂工作，提高他们攻坚克难的能力。

三是积极组织外派学习。有针对性地选派优秀年轻干部进行短期专项培训，或上派跟班学习，对优秀年轻干部采取工作交流的方式加强培训，促使他们不断拓宽知识面，提高综合业务素质。

四是要抓好学习教育，增强理论素养。要求青年基层干部重点关注党报党刊，关注国家政策方针，每天读书看报一小时，每季度向青年基层干部推荐一本好书。组织开展多种形式的读书会，编撰读后感，通过读书计划，让青年基层干部养成爱读书看报好习惯的同时，切实培养青年基层干部关注大事、善于思考、理论积累的能力和意识。

五是利用各类传统节日与活动，根据青年干部的特点，开展丰富多彩的文化体育活动，发挥特长，挖掘潜力，增强青年干部的团队协作能力和集体荣誉感。引导青年干部了解党的方针政策，关注社会发展问题，结合自身能力与实际，投身各项社会公益活动，积极参加交通、环保等志愿者活动，开展捐资助学、扶贫帮困等活动，在提升国土形象、提高公众对国土机关认同感的同时，切实增强青年干部的社会责任感。

四、培养方式

(一)建立教育培训机制

注重加强对年轻干部的各类教育培训，针对年轻干部年龄特点，经常性开展读书会、交流会、研讨会、演讲赛等活动，以理论知识水平的提高，指导工作实践。建立局团支部和青年志愿者服务队，注重加强对年轻干部的革命传统教育，提高党性修养，同时深化个人修养和文明礼仪的学习与素质拓展，充分发挥年轻干部的个性特点。组织开展“年轻干部大讲堂”等活动，有计划地开展法律法规、经济、社会等各方面知识的学习和培训，定期为优秀年轻干部定制学习必修课“菜单”，推荐年轻干部必读书目。要求每个年轻干部制定和落实学习计划，写好心得，做好调研，参加交流，开展学习笔记、调研文章评展活动，对优秀文章进行汇编、展示。

(二)建立“传帮带”工作机制

构建年轻干部培养“多帮一、师带徒”帮带机制，缩短年轻干部的适应期，助推年轻干部尽快成长成熟。局副科级干部与若干名年轻干部双向选择，通过谈心交流、点评文章、关心生活等形式掌握他们的思想动态，帮助和培养年轻同志尽快成长。安排部门负责人或工作责任心强、经验丰富、业务能力突出的老干部“一对一”负责结对事宜，通过工作示范、口头传教、实践指导等方式，快速提升工作能力。定期召开“帮带小组”会议，加强帮带成员之间的相互学习和交流，年轻干部要经常向结对领导和老干部汇报思想和工作，促进帮带导师了解年轻干部思想、学习、工作情况，做到政治上关心、思想上教育、工作上指导。

(三)建立实践锻炼机制

把实践锻炼作为培养与识别年轻干部的重要途径，结合全局的阶段性中心工作，有意识地安排年轻干部参与重点工程、重大项目，协助处理各类复杂的工作，强化实践锻炼。通过上挂下派锻炼年轻干部，积极为他们争取上派跟班学习机会，促使其解放思想、开阔视野、增长见识。选派优秀年轻干部到基层一线工作，培养年轻干部的服务意识和工作协调能力，为年轻干部熟悉一线情况、独立开展工作、锻炼成长搭建平台。定期梳理热点、发展难点及群众关注的焦点，筛选确定一批重点课题，根据部门性质及干部能力特长，分专题组织相关年轻干部开展蹲点调研、理论研讨和对策分析，培养年轻干部分析解决实际问题的能力。

(四)建立跟踪管理机制

建立健全跟踪管理机制，全方位了解年轻干部思想境界、政治素质、工作实绩、组织协调能力、群众公认度和发展潜力等，确保培养工作取得实效。采取日常考核与年终考核相结合的方式建立定期考核制度。日常考核以日常考勤与各类活动参与、完成工作情况为依据进行量化记分。年终考核采取组织机关干部、国土所干部等对培养对象进行民主测评和座谈，对考核结果备案，为评先评优、后备干部评选提供依据。建立年轻干部成长档案，将年轻干部简要情况、考察材料及培养方案、民主推荐情况、民主评议情况、年度考核情况、培养和奖惩情况等统一纳入人才管理。

(五)建立激励培养机制

建立量化考核指标制度(总分100分)，主要从工作业绩、创新能力、业务学习、文体志愿活动、信息宣传等方面对青年干部进行定量考核。在此基础上，县局每年组织青年岗位能手的评选，选出若干名优秀干部，在提拔任用上优先考虑并适当上调其年终目标考核奖奖金。同时对连续两年考核不合格(60分)的同志进行通报批评并下调其年终目标考核奖奖金。

1、工作业绩(50分)

指青年干部完成本职工作和领导交办的其他工作任务情况。根据各单位年初的工作安排，由各单位主要负责人对本单位青年干部完成的工作数量、质量、效率等情况进行综合评价。综合评价分为四个等次：优秀(46分以上);良好(39-45分);合格(34-38分);不合格(34分以下)。对在年度考核中评为优秀等次的，另加2分。对于工作优异获得县级、市级、省级、国家级表彰的，一次分别加1、2、3、5分。本项最高得分50分。

2、创新与业务学习能力(30分)

指青年干部在工作中表现出来的分析问题、解决问题能力和撰写业务论文、经验材料、调研报告以及局内外学习、培训、考试等情况。青年干部承担县局调研课题的，完成得5分，若取得明显成果并获奖的，得10分，结合岗位实际每年至少撰写一篇论文，未完成扣5分。论文或1000字以上经验交流文章在县级及以上国土资源类刊物发表的，依县级、市级、省级、国家级分别加3、5、10、15分，同一论文就高加分，多部门多人合作完成的，加平均分。政务信息被录用的，每篇按县级、市级、省级、国家级分别加0.5、1、2、3分，同一信息就高加分。

鼓励青年干部要积极参加县局和上级部门组织的各种培训、等级考试、资格考试、业务能手竞赛等。具体加分如下：土地、矿产、测绘等相关的国家认可的中级以上资格证书每个加8分;国土资源相关专业学历晋升每个加10分;参加县局、市局和省厅组织的各类竞赛或系统外各级各类竞赛，取得县级一、二、三等奖及鼓励奖分别加4、3、2、1分;上一级别的加分在下一级别对应的基础上加2分。累计最高加10分。培训、考试、竞赛参加率应达到100%，不经批准无故缺考的，每少参加一次，扣2分。本项最高得分40分。

3、文体、志愿活动(20分)

指青年干部参加各级机关组织的文体、志愿等活动。青年干部在局内外参加文体活动、志愿服务的，每参加一次得2分。本项最高得分20分。

年终考核评比时，第1项内容由各部门、各所(分局)提供，第2-3项内容由干部个人申报后由人事科审核，最后由领导小组审定。

五、组织实施

(一)加强领导。局成立“青年干部培养计划”领导小组，由禹会成任组长，马兆栋任副组长，局机关各部门、各所(分局)负责人为成员，领导小组下设办公室，由邱菊任办公室主任，局党总支配合，苗广亮、徐上、侍晓磊、孙谦让为成员。办公室负责统筹安排“青年干部培养计划”的组织指导、综合协调和监察督促，引导青年干部队伍健康发展。领导小组办公室内设综合考核事务组、教育活动实践组、文化写作宣传组。

监察考核评比组，由徐上兼任组长，邱菊、沈向阳为成员，综合考评各青年干部的各项指标得分，依据跟踪管理机制，将日常考核与年终考核相结合，定期汇总排名一次，督促激发竞争意识与拼搏精神。

综合事务服务组由孙谦让兼任组长，周斌、尹璐为成员，负责干部培养计划相关综合事务，后勤配备等工作，保障干部培养计划顺利进行。

教育活动实践组，由侍晓磊兼任组长，吴春亚、马媛媛为成员，负责利用各类传统节日与活动开展丰富多彩的文化体育活动，积极鼓励青年干部参加等级考试、岗位练兵、业务竞赛等活动，同时在活动和实践开展过程中要注重培养青年干部树立正确的世界观、人生观和价值观，激发青年干部强烈的干事创业热情。

文化写作宣传组，由苗广亮兼任组长，张海滨、孙缜谋为成员，引导全体年轻干部关注党报党刊，关注国家政策方针，重点阅读宣传思想文化工作业务方面的书籍和报刊，同时强化他们的写作能力和水平，读写相结合。

加强年轻干部队伍建设，是我局实施人才战略的一项重要基础工程，事关大局，事关长远。各部门、各国土所(分局)要增强政治责任感，高度重视，不断创造条件，支持和鼓励年轻干部参加各类培训和实践锻炼，同时对本单位管理的年轻干部制定有效的培养教育计划和措施。

(二)健全制度。年轻干部能力素质培养是一个动态、持续、渐进的过程，各部门、各国土所(分局)要建立完善年轻干部培养目标责任制，建立个人培养档案，把年轻干部培养工作目标明晰化、责任具体化;要建立完善考核激励机制，把年轻干部的学习培训和必要的实践锻炼经历作为选拔任用的重要依据，把各单位年轻干部培养工作的成效作为争优评先的重要标准。

(三)强化责任。各部门、各国土所(分局)要切实增强加快年轻干部成长成才的责任感和使命感。每个年轻干部要珍惜培养机会，妥善处理好培训与工作、生活的关系，端正态度，积极参与，务求实效。

(四)资金保障。对年终考核优秀的年青干部要授予荣誉称号，积极支持年青干部开展的各类志愿活动和文体活动等，对年度刊发的各类论文、政务信息和获得的各类奖励，依据上级规定给予相应奖励。

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文七**

近年来，我市先后多次组织年轻干部到乡镇和园区进行短期挂职锻炼。市乡党委换届后，我们着眼于领导班子可持续发展的要求，及时将干部工作的重点由领导班子的集中换配备转到领导班子的经常性建设上，积极探索年轻干部培养锻炼的规律和途径，组织乡镇、市级机关和园区年轻干部双向交流挂职锻炼，即选调乡镇干部到市级机关挂职，熟悉全局工作，掌握机关工作规律，增强宏观决策能力、行政协调能力，提高工作的规范化程度和法制意识；选派市级机关干部到乡镇和园区挂职，熟悉农村基层工作，增强处理具体问题的能力和经济工作能力。此举得到社会各界的广泛好评和支持。

一是着眼于××经济社会的可持续发展。党提出了建设全面小康社会的战略任务，省第十一次党代会、××市第五次党代会确定了全面建设小康社会的宏伟目标。我们根据××市委要求，结合××实际，提出到20\_年实现全面小康建设的主要指标，力争提前1-2年完成全面小康社会建设的目标任务。“全面达小康，建设新××”是时代赋予我们的历史重任，事关党的宗旨的实现，事关83万××人民的福祉。尽管我市已实现gdp123.7亿元、财政收入13亿元，但经济总量偏孝产业结构不尽合理、发展基础较为脆弱的状况尚未得到根本改变。未来××跨越发展、科学发展、和谐发展的任务，迫切需要一大批眼界宽、思路宽、胸襟宽干部，尤其是一大批经济型、创新型、复合型的优秀年轻干部。通过双向交流挂职，可以增长年轻干部从事经济的经历和阅历，有利于年轻干部的成长，为××社会经济可持续发展增添后劲。

二是着眼于改善我市乡局级领导班子结构。近年来，我市培养选拔了一大批优秀年轻干部，他们在园区建设、项目建设、招商引资和其他社会事业中发挥了重要作用，成为我市干部队伍中的一支重要力量。但××长期是农业型社会，干部队伍的思想观念和思维方式还没有能够紧跟时代步伐。他们对市场经济的观念、运作方式，还不是很熟悉，有的表现得比较生疏。干部队伍的整体结构也不尽合理，文化水平偏低、总体年龄偏大，后备干部队伍的数量、质量和结构比例也存在不少差距，必须进一步拓宽视野，创新思路、机制和举措，让年轻干部经受磨炼，提升能力。通过双向交流挂职，让年轻干部经受锻炼，为未来干部的提拔任用、改善结构提供活水源头。

三是着眼于在实践中提高干部队伍的综合素质。年轻干部一般学历层次较高，悟性强、有活力，但工作经历单一、视野不宽，工作范围、思维有局限。乡镇干部对宏观情况了解不够，统揽全局、宏观决策能力欠缺，工作缺网乏规范性；机关干部对基层缺乏了解，对经济工作熟悉不够，遇到具体矛盾和复杂问题解决的办法不多。通过双向交流挂职，让年轻干部协助或分工负责某一方面的工作，参与宏观决策、统揽全局，从具体工作转向组织协调，从微观考虑问题转向宏观决策，跟踪进行领导角色体验，不断开阔思路，丰富阅历，为他们搭建培养锻炼和能力实现的平台，让他们在实践中拓宽视野、增长才干。通过城乡双向交流挂职可以实现城乡优势互补，让他们能够取长补短，提高年轻干部的综合素质。市委在《关于加强干部队伍能力建设的实施意见》中明确提出，今后双向交流挂职锻炼工作要有计划地定期组织，并形成制度。

1、选调程序坚持民主公开。严格按照《干部任用条例》规定的程序，认真组织挂职干部的选调工作。选调工作始终坚持“民主、公开、择优”的原则，通过广泛动员，公开报名条件、公开选调程序、公开挂职要求。坚持“个人自荐、组织举荐与民主推荐”三者结合，个人自荐主要是检验年轻干部个人是否接受组织挑选，勇于经受实践考验，也有利于拓宽组织部门选人渠道；组织举荐就是充分发挥单位党组织的作用，体现党管干部原则；民主推荐能够体现干部工作进一步扩大民主，扩大群众“四权”，确保选调干部的群众基矗在上述原则的指导下，我们制定了严格的干部选调工作程序，组织动员和公布报名条件；接受报名并资格审查；组织部组织考察组到有关单位组织两轮推荐，先由群众民主推荐，再组织领导班子定向推荐或差额推荐；同时征求市纪委、政法、信访等相关部门意见；部长办公会研究；报市委常委会讨网论并备案；人选确定后，又及时组织集体见面谈话，对挂职干部、派出单位和挂职单位分别提出明确要求。

六是信息管理制度。组织部建立挂职锻炼干部信息档案，收集和掌握他们的有关情况。挂职单位及时提供挂职锻炼干部的考核、考察、培训、奖惩、民主推荐和工作成果以及培养使用挂职干部好的做法、经验和建议等。

七是滚动管理制度。建立健全优胜劣汰的激励机制，营造能者上、庸者下的良好氛围。挂职干部在锻炼期间，如发现思想政治、廉洁自律、道德品质等方面有明显问题或工作失职、失误，造成较大损失或影响，工作实绩不突出、发展潜力不大，或在民主评议、年度考核时基本称职、不称职率较高，反映问题突出的，及时予以调整，使这支队伍保持生机与活力,以适应领导班子建设的需要。

八是选拔任用制度。挂职时间为1-3年，职务安排能上能下。对德才兼备、实绩明显、群众公认以及各方面条件比较成熟的同志，组织部门将根据乡局级领导班子建设需要，按照干部任用程序，优先提拔使用。期满未提拔使用的，仍回原单位、原岗位工作。

1、增强了各级党组织培养“三宽”型优秀年轻干部的意识。各部门、各乡镇和园区从培养视野宽、思路宽、胸襟宽的优秀年轻干部，加快××经济发展的高度，充分认识年轻干部双向交流、挂职锻炼工作的重要意义，对挂职工作给予了极大的热情和充分支持。一方面积极组织和动员年轻同志接受组织的挑眩另一方面单位党组织推荐的优秀年轻干部，许多是单位重要岗位的优秀业务骨干，积极为年轻干部成长、培养和锻炼创造良好的工作基储锻炼机会和成长环境。

2、引起了社会各界的广泛支持和强烈反响。组织部门决定组织城乡双向挂职交流工作以后，通过多种途径向社会公开，向群众公开，公布了选调对象的报名条件、选拔程序等，进一步推动了年轻干部培养选拔的民主化，特别是从过去的机关干部到乡镇的“单向挂职”，转为机关与乡镇之间的干部“双向挂职交流”，不仅是思路和方法的创新，更是有利于年轻干部综合素质的提高，受到了干部群众的广泛支持和高度赞赏。

3、激发了年轻干部勇于实践、勇于锻炼、提升素质的工作热情。市委组织部召开动员大会以后，年轻干部下基层实践锻炼的热情高涨，积极主动向组织申请到经济一线去、到困难部位去，接受组织考验，接受实践洗礼，全市有200多名年轻干部主动报名自荐。挂职干部上岗后，大家能够克服困难、服从分工，积极深入农村、社区、企业和园区调查研究、熟悉情况，利用自身和部门的优势，积极寻求发挥作用、提升能力的结合点，较快地进入了角色。

4、拓宽了组织部门选人用人视野，开辟了年轻干部锻炼成长的新途径。通过挂职干部的选调，组织部门思想得到进一步解放，选人渠道得到进一步拓宽，组织部门破除论资排辈的观念，不拘一格挑选挂职干部，为他们提供实践锻炼的机会。这次选调工作开始以后，全市年轻干部报名十分踊跃，许多未列入后备干部人才库的年轻干部进入了组织部门的视线，拓宽了组织部门放眼全局、不拘一格选人用人的视野。选调的35名优秀年轻干部中，既有相对成熟的后备干部，也有目前在本单位还不是中层干部，但他们学历层次高、发展潜力大、可塑性强，这就为探索年轻干部的培养、成长规律开辟了新的途径。

**最新年轻干部廉洁教育读后感范文八**

为深入学习贯彻新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，认真落实视察我省重要讲话、重要指示批示精神，贯彻落实全国、全省组织工作会议精神，全面适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部，根据中央、省委及能源集团党委要求，现结合集团公司实际，制定如下规划。

一、指导思想

坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻新时代党的组织路线，落实好干部标准，遵循干部成长规律，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，健全完善选拔、培育、使用、管理环环相扣又统筹推进的全链条机制，培养选拔一批忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、符合新时期好干部标准、适应集团公司高质量发展需要、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化优秀年轻干部，为推进企业稳定持续高效发展奠定坚实的干部人才基础。

二、目标任务

1.建立年轻干部信息数据库。立足集团公司实际，按照“发现一批、培养一批、使用一批”的要求，全面掌握集团公司年轻干部信息状况，建立数据库和后备干部梯队。集团公司党委直接掌握的各部（处）室、权属单位领导班子成员中的优秀年轻干部30名，各部（处）室、权属单位中层干部中的优秀年轻干部100名。

2.持续优化干部队伍结构。坚持着眼长远发展，不断优化干部队伍结构，逐步构建集团公司老中青年龄梯次合理、整体素质能力优秀、专业结构科学的干部人才队伍。今后3-5年，集团公司各矿井单位班子成员中35岁左右的要达到并保持在30%；其他各单位（部门）班子成员中30岁左右的要达到并保持在30%；各单位（部门）中层管理干部中30岁左右的要达到并保持在30%。

3.构建“选育用管”全链条工作机制。坚持正确的选人用人导向，把握“选育用管”全链条环节，拓宽选人用人渠道，建立培优育强体系，强化素质培新与实践锻炼，实施多通道发展，构建优秀年轻干部发现培养选拔长效机制，实现工作的制度化、规范化和常态化。

三、工作措施

（一）坚持系统思维和全局观念，充分认识发现培养选拔优秀年轻干部的重大意义

1.适应新时代发展的必然要求。当前，中国特色社会主义进入新时代，我们党团结带领人民进行伟大斗争、建设伟大工程、推进伟大事业、实现伟大梦想，关键在于建设一支高素质专业化干部队伍，归根到底在于培养选拔一批又一批优秀年轻干部接续奋斗。在全国组织工作会议上强调，要做好新时代年轻干部工作，大力发现培养选拔优秀年轻干部，建设一支忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。这是党和国家事业发展的百年大计。从党中央、省委到能源集团党委先后出台文件，对新时代大力发现和培养选拔优秀年轻干部提出明确要求。这就需要我们着眼长远发展战略，统筹选育用管各个环节，及时发现、培养、使用优秀年轻干部，为党的事业和企业改革发展提供充足的干部储备和人才保障。

2.推动企业高质量发展的根本要求。面对新形势新任务新要求，集团公司克服当前严峻局面，负重前行，爬坡过坎，推进稳定持续高效发展，推动企业进入高质量发展新阶段，更需要有一批勇于担当、敢于创新、德才兼备的优秀年轻干部做支撑，就要求我们要以更长远的眼光、更大的决心、更有效的举措，及早发现、培养和选拔使用优秀年轻干部，为企业渡难关、保发展注入新的生机和活力。

3.优化干部队伍体制机制建设的迫切要求。发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程。当前，集团公司干部队伍年龄结构整体老化、专业结构不合理、培养机制不健全等问题较为突出，与上级要求与现实需要还有很大差距，需要我们坚持目标导向和问题导向相统一，以更大的改革勇气、更大的创新力度，科学谋划、统筹推进，不断优化干部队伍年龄结构，采取有效措施破解体制机制障碍，加快形成有利于优秀年轻干部脱颖而出、健康成长的良好环境和体制机制。

（二）把握“选育用管”关键环节，推进干部队伍全链条机制建设

聚焦贯彻落实中央和上级精神，紧紧围绕建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，实施优秀年轻干部递进培训、跟踪培养计划，以选好用好为根本，以提高思想政治素质为基础，突出专业培训和专业提能，将学习培训与实践培养相结合，注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，构建更加科学的干部管理评估评价机制，形成“选、育、用、管”完整工作链条。

1.坚持选准用好导向，拓宽视野和渠道

一是严格选人标准。要严格把握优秀年轻干部标准，坚决贯彻“德才兼备、以德为先”原则，坚持把政治标准放在首位，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“四个服从”，忠诚企业，立足本职，识大体、顾大局，讲原则、守规矩，确保政治坚定、对党忠诚；坚持把能力业绩作为重要标准，能够破解企业改革发展难题、驾驭复杂局面、应对各种风险挑战，经过基层一线和艰苦岗位历练，开拓创新能力强，确保能力过硬、实绩突出；坚持把作风优良作为必备条件，公道正派、实事求是，勇于改革、敢于担当，艰苦奋斗、廉洁自律，能够严格要求自己，自觉抵制“四风”，群众公认度高，确保务实勤勉、廉洁自律；坚持把素质过硬作为基本要求，要相对年轻化，具有旺盛的精力和健康的体魄，具有能够胜任工作的理论水平、专业能力和专业精神，具有良好的思想素质、心理素质和身体素质，勇于创新，不畏艰难，确保年富力强、素质优良。

二是鲜明用人导向。坚持把年轻干部选准用好作为源头工程，解放思想、更新理念，破除求全责备、论资排辈观念，树立压抑埋没年轻干部是过错，培养重用年轻干部是功绩的新理念，不拘一格选人才，敢为事业用人才，早给年轻干部压担子、搭舞台。对那些看得准、有潜力、有发展前途的年轻干部，做到优先纳入储备、优先培养历练、优先选拔使用等“三个优先”。要着眼长远，理清思路，把握规律，改革创新，采取切实有效的措施，促进年轻干部源源不断涌现出来。

三是拓宽选人渠道。要为优秀年轻干部成长打开宽广之路，帮助年轻干部成长和成才。进一步拓宽视野，放眼各条战线、各个领域、各个行业，广开进贤之路、广纳天下英才。

在抓好组织选拔的基础上，积极探索、有序推进经营管理人员市场化选聘、契约化管理和职业经理人制度等竞争性选拔、市场化选拔的方式，在制定选拔条件时，有意识地向年轻干部倾斜。要扩容年轻干部培养选拔“蓄水池”，通过组织推荐、民主推荐和考核、考察模式，分专业、分类别储备年轻干部，及时补充年轻力量，充实壮大年轻干部总量。要加大优秀大学生的选聘力度，变招工为招生，为大批年轻干部储备和脱颖而出创造平台和机会。

四是精准选人方式。坚持组织主导，改进人选产生方式。要结合重点工作和实践需要，精心组织年轻干部情况调研，建立本级掌握的优秀年轻干部队伍，同时择优向上级推荐。实行块块推荐和条条推荐、面上调研和重点调研、分级考察和直接考察相结合，上级组织部门加强宏观指导和统筹比选。各权属单位党组织听取调研汇报时，集团公司党委组织部门可以派人参加，对重点人选可打破层级直接考察了解。坚持把功夫下在平时，建立结合日常工作发现识别优秀年轻干部的常态化机制，提高识人水平，严格标准条件，切实把好政治关、品行关、作风关、能力关、廉洁关。

五是实行分类管理。坚持组织掌握，对优秀年轻干部人选不公示、不公开，防止标签化。坚持多通道发展与年轻干部专业结构优化双管齐下，集团公司及权属单位分类别、分专业建立安全生产技术类、经营管理类、党群政工类等优秀年轻干部信息库，个别实用型、创新型、智慧型和未来型专业也可以单独建立年轻干部信息库，形成年轻干部蓄水池，加强定期分析，为优化资源配置、统筹培养使用奠定基础，做到“选有余地”。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！