# 推荐年轻干部廉洁教育案例读本观后感和方法(5篇)

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2023-12-22

*推荐年轻干部廉洁教育案例读本观后感和方法一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...*

**推荐年轻干部廉洁教育案例读本观后感和方法一**

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。

四、组织领导

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。

**推荐年轻干部廉洁教育案例读本观后感和方法二**

同志们：

到今天为止，我们这一期年轻干部能力素质提升班就圆满结束了。之所以想参加这个结业典礼，就是想与大家有一个沟通交流的机会。作为同事、朋友、领导，也想借这个机会把自己一路走来的一点感悟和体会传递给大家。讲什么呢？就讲8句话。

一要做一个有情怀的人。无情未必真豪杰，怜子如何不丈夫。无产阶级不是无情阶级，一个没有情怀的人，是行之不远的。大道之行，天下为公。要有文人的情怀，要有商人的情怀，要有哲人的情怀，要有家国情怀，要有民生情怀，要有感恩情怀。文人的情怀是不忘初心、保留本真；

商人的情怀是务实、精于计算；

哲人的情怀是看问题很深邃；

家国情怀是国家民族的大义。我们自己的命运必须与国家的命运、与党的命运、与人民的命运连在一起。皮之不存，毛将焉附。没有伟大的国家，哪有伟大的人民；

没有国家的尊严，哪有自己的尊严。一个没有家国情怀、没有民族大义的人，是行之不远的。一个不爱党爱国的人，从某种意义上来说就是一个不忠不孝的人。不讲原则的人可怕，不讲感情的人可恨。对我们来说，爱党爱国要体现在工作中，体现在情感上。中国共产党的领导不是自封的，不是标榜的，是历史的选择，人民的选择。我们认同党的领导，要情感上认同，心理上认同，才能行动上认同。可以想象，十三亿人口的大国，能够成为世界第二大经济体，能够屹立于世界民族之林，能够让大家刮目相看，能够让我们有自豪感，靠什么？靠中国共产党。随着年纪的增长、认识的增多，深刻体会到共产党的伟大。现在微信上，有些别有用心者传着说这个干部不行，那个领导不行，中国共产党不行，中国这个国家不行。

960多万平方公里的土地，13亿多人口的大国，哪里会没有问题？之所以有人那么写，就是别有用心，就是帝国主义国家亡我之心不死，就是否定你的根基，否定你的文化，否定你的制度。所以，从这个角度来说，大家一定要做一个有家国情怀的人。家国情怀体现在方方面面。说实话我一天工作也很累，回到家里已经是非常辛苦了，但一进入到工作状态，就像打了鸡血一样。为什么？作为领头羊，没有理由、没有道理、没有借口不努力工作。

二要做一个有抱负的人。信念要坚定，信念要崇高，信念要践行。立志做大官，立志发大财，不一定能按照你的意愿实现。做不了大官，发不了大财，怎么办？整天牢骚满腹，整天萎靡不振，整天无所事事，整天觉得好像别人都欠你似的。如果是这种状态，那你行之不远。方向错了，停止就是进步。你要是想当大官，当大官目的又是为了干坏事，为了在工程领域营私舞弊，为了鸡犬升天。那你爬得多高，跌得多惨。将军有剑，不斩苍蝇。在某种意义上说，要有远大的志向，然后付诸于行动。说实在的，只要你努力了，真正人品好，组织、同事、朋友都会认可你。\*\*\*\*今天讲：革命理想高于天。一个人没有抱负，没有理想，没有远大志向，就不可能有行动。理想有多高多远，行动就有多少力度。作为年轻干部，你的朝气在哪里？未来的方向在哪里？生活不只是苟且，还有远方和诗。说诗也好、远方也好，远方就是你发展的目标。现在很多干部出问题，表面上看是一个偶然事件引发的，其实本质上是世界观人生观价值观出了问题。想当官，想发财，想做大事，本身没有错，错的是目的在哪里。如果目的是为了崇高的事业，为了地方的发展，为了民族的未来，那何乐而不为呢？一路走来，我是感恩组织、感恩同事和朋友的。在人生的转折阶段，都是靠自己的扎实工作，靠自己良好的人品，靠自己的口碑，让大家认可。金子总会发光，之所以没有发光，是因为亮度不够，是因为成色不够、纯度不够。平常有人讲，某某领导给我穿小鞋。什么叫穿小鞋？穿小鞋不是刁难你，穿小鞋是知人善用。交办给你的事，你不认真不努力，下次就不交办给你了，想做事的人多的是。你不对我负责，我凭什么对你负责，话糙理不糙。你要我支持，要我给你帮助，那就要给我支持你的理由，包括能力、品质、口碑、发展潜力等等。

三要做一个有本事的人。前不久看了一句话，有人问你为什么爱读书，你得到了什么？这人说我读书没有得到什么，但是我少了些东西，少了狭隘，少了自私，少了浮躁，少了偏激。腹有诗书气自华。要把学习当作生活工作中的一部分，认真学、天天学，厚积薄发，学有所悟，方法得当，学用结合，一天不学习就慌神。关于学习，我的理解是四个不等于：现在多不等于将来多，相对多不等于绝对多，点上多不等于面上多，学得多不等于用得多。正是因为学习给了我很多的灵感，给了我很多的感悟，给了我很多的沉淀和积累，给了我学习工作上的捷径和方法。大家要认真学习，认真思考，学用结合。有的同志看到我脱稿讲话，以为我是背出来的。我一天讲那么多话，哪有时间背那么多。用不着背，也没必要背，自己的工作，自己的感悟，把学到的东西融入到工作中。有些话有些理论有些材料说不定你也看过，我比你高明之处，是我把学到的看到的变成了自己的东西。要做什么样的领导干部？就是要开口能说、提笔能写、动手能做，想问题想到别人没有想到的点上，谋全局、谋万世。领导干部还是要能做会说，既会做又要会说。

四要做一个有定力的人。灯常照才亮，刀常磨才利。人在世上练，刀在石上磨。干部的成长就是要在艰苦环境中去锻炼。\*\*\*\*今天的报告指出，中国革命的事业，不是轻轻松松、敲锣打鼓就能实现的。没有那么多的鲜花，没有那么多的颂扬，需要的是磨练，需要的是艰苦环境中能保持定力。不是因为有希望才坚持，而是因为坚持了才有希望。要不辞劳苦，不畏艰苦，不惧清苦，要有定力，要有韧劲。年轻干部心浮气躁，遇到点挫折，遇到点困难，就怨声载道，最终会一事无成。读书也一样，有的同志讲，都说读书好，我也读了很多书，怎么读完了什么也没有得到。那是因为你没有读进去，是因为你没有认真学，是因为你看少了。现在我们的“85后”“90后”，西方文学名著有几个人看过？我想，看过的并不多。不读书，行万里路者照样是个邮差。我们在工作岗位上，读万卷书也好，行万里路也好，说没有时间是借口。只有沉得下去，才能浮得上来。不要把个别的人的成长规律当作普遍规律来遵循，要按照一般的发展规律来走。当然也有个别中六合彩的，别人花两块钱能中六合彩，说不定你花两千万还赚不到两百块钱；

别人一锄头挖下去是黄金，你一锄头挖下去是矿难。机会面前不一定人人平等，哪有人人平等？机会只是对有准备的人来说，是人人平等。要潜下心来，扎扎实实干事，只有沉得下去，才能浮得上来。

五要做一个有作为的人。不干，半点马克思主义也没有。一打纲领不如一个行动。想，都是问题，干，才是答案。在推进开放强市、产业立市过程中，抓好产业培强、干部培优、机制培活、作风培实，说起来是朗朗上口，但做起来是异常艰难。没有定力，没有坚持，没有大家齐心协力去干，都是镜中花、水中月。一路走来，经受了多少艰难困苦。事非经过不知难。在全市的领导干部会上，不担当不作为，你当干部干什么？组织上给了你这个平台，给了你这个机会，给了你干事创业的地方，你不努力做，说明你没用，说明你白活了，说明你这个奋斗不值得。在做事的过程中，少计个人得失，多想伟大事业；

少考虑小我，多想想大我。两种人容易成功，要么是“傻子”，要么是“疯子”。“傻子”不是真正的傻，是那些不锱铢必较，不着眼于眼前的得失，而是着眼于事业的长远发展的人。将军赶路，莫追小免。“疯子”不是真正的疯，而是一往无前，勇往直前，认准了目标就坚决地去干的人。人吃饭是为了活着，但人活着不是为了吃饭。一定要有担当，一定要有作为。希望大家能够为了全市发展，成为值得尊敬的“傻子”“疯子”，有担当，有作为。我们现在很多年轻干部灵泛有余，原则不足；

保守有余，开放不足，口头上很开放，其实并不开放；

精明有余，高明不足，有些同志讲的每句话、做的每件事，天衣无缝；

漂浮有余，扎实不足。这就是水文化和山文化的不同。山文化就是比较犟，比较倔，甚至比较蠢，讲话没有转换的余地。

六要做一个有格局的人。人的心态决定状态，眼界决定境界，格局决定结局。我们说贫贱富贵，富就富在不知足,贵就贵在能脱俗；

贫就贫在少见识,贱就贱在没骨气。心有多大，世界就有多大。现在有些干部为了眼前利益，放在哪个地方都做不成事，放在哪个地方都不安分，放在哪个地方都是个不团结的因素。有些班子成员相处，就是从相敬如彬，到相敬如宾，再到相敬如冰，最后相敬如兵。我曾经对有些班子评价，在开创的时候能够同心同德，能够同舟共济，到有利益的时候就成了同床异梦，然后有分歧的时候又成了同室操戈，最后只有一个结果，同归于尽。欲为大树，莫与草争。做大事业的人，立大志的人，不在于一时一地一城一池决个胜负。天高望月小，心宽万事无。天高了就会觉得月亮小了，心宽了就会觉得什么事都不算什么。拿得起，放得下，举重若轻。也就是我们平常说的心中有爱，眼中有光。心中只要有爱了，有善良了，有格局了，眼里就没有是非。

七要做一个有规矩的人。要个性服从党性，小我服从大我，私心服从公心。既要党叫干啥就干啥，也要党叫不干啥就不干啥，这个是底线，必须要做到。\*\*\*\*说过，大道之行，天下为公。还有句话，人人好公，则天下太平；

人人营私，则天下大乱。要有格局格调，更要有规矩规则。什么叫制度的笼子？就是有权不能任性，有钱不能无畏。人民有信仰，权力有约束，政府有边界，国家才有希望。前面也都说了，自由是以约束为前提的自由。现在有些干部是打着灯笼撞墙，拿着文件犯错，为什么？都是拿着文件去找去查，为自己犯错误找理由、找借口，去断章取义、片面理解。一定要自觉地按照中央“八项规定”办事。规矩意识、规则意识，就是底线意识、红线思维。不然怎么犯错误的，都不知道。风险与风光同在，馅饼与陷阱同在。过去讲儿行千里母担忧，现在是儿握重权母担忧。没有基本的规矩，没有基本的约束，那就会出大问题。到时那还不叫事业有损，那是无颜见江东父老。

八要做一个有底线的人。人生没有彩排，每天都在直播。人生也没有如果，只有结果和后果。希望在座的年轻干部，一定要慎之又慎，慎独、慎初、慎微，要见微知著，见微知祸，管中窥豹，以小见大。钱财名利确实是好东西，但一定要做钱财名利的主人，不要做钱财名利的仆人。人不能把钱财带进坟墓，但是钱财可以把人带进坟墓。有人讲钱是万恶之源，其实讲错了，钱不是万恶之源，对待钱的态度才是万恶之源。君子爱财，取之有道。正确使用手中的权力，正确行使权力，对年轻干部来说非常关键、非常重要。一招不慎，满盘皆输。特别是自己上到了一定高度，必须好自为之，不然几十年的奋斗，一夜回到解放前，甚至还可能回不到解放前。所以，要严格要求、好自为之。防人不如防己，求人不如求己。防自己的贪欲，防自己不够慎重，防自己没有严格约束自己。只要严格要求，扎扎实实干事，守住人性的底线，才能真正成为一个好干部。

最后，真心地祝愿在座的各位年轻干部能够尽快进步，担当起更大的责任，实现人生的价值。

**推荐年轻干部廉洁教育案例读本观后感和方法三**

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”。

2.建立培优育强体系，强化素质培养和实践锻炼

一是完善培养机制。要坚持常抓不懈，把功夫下在培养上，制定培训长期规划和年度计划，让年轻干部把基础打扎实，使年轻干部政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬。结合时代发展和企业实际，坚持源头培养、跟踪培养、全程培养，建立上下联动、长期关注的干部接续培养锻炼机制。同时，积极开展“传帮带”“师带徒”“1+1”“n+1”等培养形式，工作捆绑、业务帮带、经验相授，促进年轻干部快速成才。建立优秀年轻干部成长档案，破除全才式思维，克服大水漫灌弊端，建立“一人一策”培养机制，对优秀年轻干部逐人提出培养方向，落实培养措施。

二是锤炼政治素养。培养年轻干部，首先要筑牢思想之魂，把培养政治素质放在首位，把对党忠诚作为首要标准，把政治训练贯穿年轻干部成长各阶段。要以培养年轻干部“勤学、修德、明辨、笃实，爱国、励志、求真、力行”为目标，坚持年轻干部培养与高素质要求结合起来，重点学习马克思主义哲学，学习党的理论特别是新时代中国特色社会主义思想，学习党的革命历史和优良传统，引导年轻干部坚定理想信念，把当老实人、讲老实话、做老实事作为人生信条。发挥党校、党干理论培训的主渠道、主阵地作用，充分用好重要历史文化和革命文化资源，有计划地组织年轻干部接受党性教育、道德品行教育，牢固树立共产党人的世界观、人生观、价值观。

三是注重专业培养。突出专业能力、专业精神，注意培养有专业背景、技术特长的复合型领导干部。按照“干什么学什么、缺什么补什么”的原则，结合不同领域、不同岗位干部的专业化需求，开展精准化、个性化培训，增强专业化培训的频次和深度，着力弥补干部的知识空白、能力短板，增强适应新形势新任务的能力。大力开展高质量发展、新旧动能转换以及各类专业相关知识等方面专业化培训。对于优秀中青年干部，通过组织参加高级研修班、研讨会、报告会等形式，学习先进企业的管理思路、管理方法以及管理技术等，不断改善知识结构，开阔眼界思路，提高执行能力，增强团队协作意识，更新专业知识，提升综合管理能力。积极推进集团公司内部单位间交流任职、单位内部轮岗交流和交叉任职等，加强干部综合素质能力培养。要适时组织举办优秀中青年干部培训班，改进办学方式，实行上级组织部门点名调训学员，提高年轻干部调训比例，增强培训实效。对专业性、技术性、政策性强的领导岗位，特别是安全生产技术岗位人员宜从具有专业化知识水平、履职经历、实践经验丰富的人员中选拔配备，让专业人干专业事，避免跨专业交流和跨行“空降”，真正消除“外行领导内行”现象。

四是强化实践磨炼。要注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，使年轻干部经得住磨练、打得了硬仗、扛提了重活，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。要敢于给他们压担子，有计划安排他们去基层单位、艰苦岗位经受锻炼，走向企业改革发展的主战场、维护稳定的第一线、科技攻关的桥头堡、干事创业的最前沿，“零距离”接触基层，“面对面”开展工作，在基层一线锻炼年轻干部，在急难险重任务中考验年轻干部，在必要台阶中历练年轻干部，在鼓励干事创业中激励年轻干部。通过定岗压担、多岗轮换、挂职锻炼、应急磨砺、跟班帮带等多种方式，使年轻干部在多岗位进行培养锻炼，让他们在实际工作中提高综合素质和能力，促进年轻干部成长。今后，要注重把年轻干部放到艰苦环境中去，推到重点建设项目和基层一线去，注重赋予艰巨任务，注重放到生产矿井、新兴产业、综合部门等吃劲岗位、重要岗位培养锻炼。新录用毕业生必须安排到基层单位见习锻炼“墩墩苗”；没有基层经验的机关人员必须挂职轮训“接地气”；优秀年轻干部必须经受实践锻炼“压担子”；新提拔的干部必须先放到吃劲岗位“扎根基”。

3.创新选拔使用机制，构建年轻干部成长进步“多通道”

一是打破隐性台阶和机制障碍。创新制度机制，坚持“民主、公开、竞争、择优”原则，在标准更高、程序更严的前提下，逐步打破年轻干部成长隐性台阶。坚持事业为上、公道正派，坚持组织主导、以事择人，做到制度选人和伯乐相马相结合、“爬楼梯”和“搭梯子”相结合，台阶式、递进式培养和多专业、多岗位交流相结合，破除论资排辈、平衡照顾、求全责备等观念，既看资历、经历，更注重能力、潜力，大力选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。对确有真才实学、成熟较早、有培养前途的优秀年轻干部，要不拘一格大胆使用。继续实行管理人员内退制度，对达到一定年龄的领导人员及时有序地退出工作岗位，不再占用领导职数编制，为年轻干部走上前台留足空间。集团公司各部门和权属单位班子成员中的优秀年轻干部，及时提任上一级职务或作为上一级职务推荐人选。各部门、单位中层管理干部中业绩突出、特别优秀的，任职满1年，履行相应的审查批准程序后，可以提任上一级职务，正职可以作为上一级正职提任人选，副职可以作为上一级副职提任人选，打破任职年限和层级限制，突出能力业绩和年轻化专业化要求，严把政治和廉洁两关，及时发现、培养起用优秀年轻干部，不能把年轻干部埋没、积压、梗阻在基层一线和职级底端。

二是落实常态化配备。把优秀年轻干部选拔配备融入日常、抓在经常，实现选拔配备优秀年轻干部“三个常态化”，使年轻干部培养选拔长流水、不断线。加强领导班子进退情况、配备需求和优秀年轻干部储备情况的常态化分析，对有发展潜力、表现优秀的，及早考虑安排使用意见。注重优秀年轻干部的常态化配备，把优秀年轻干部选拔寓于日常干部管理工作之中。加强年轻干部配备情况的常态化督导，年轻干部配备比例较低的领导班子，应拿出职位专门充实年轻干部；暂时没有合适人选的，应加强培养、尽快补充；应配未配的，由上级组织部门从干部资源充足的单位或部门交流配备。

三是实施多通道发展。要积极建立年轻干部成长进步、接续正常、不断更新的“人才宝库”，消除年轻干部“放进去、晾起来、不管不问”的“人才冷库”。要突破单纯的行政晋升序列，以培养造就一支具有专业思维、专业素养、专业能力的高素质年轻干部队伍为切入点，健全人才多通道发展机制，积极构建企业管理、技术、技能人才晋升三个通道，做到职业发展纵向畅通、横向贯通，为年轻干部成长架设新梯子，持续优化年轻干部成长的路径，让年轻干部沿着专业晋升通道和行政晋升通道同步前进。

四是提高干部成长质量。培养选拔年轻干部，要结合实际，循序渐进，既要数量充足，又要质量优良，既要拓宽渠道、搭建平台，又不能急于求成、拔苗助长。正确处理年轻干部成长快与慢的关系，稳妥把握节奏，防止一步快、步步快，一步慢、步步慢。要着力破除座次论资排辈、平衡照顾等观念，对于在关键时刻或者重大突发事件中经受住考验、表现特别突出、作出重大贡献，或者在条件艰苦、环境复杂、基础条件差的区域或单位工作实绩突出的优秀年轻干部，要重点培养大胆使用，在选拔使用上不简单按任职时间排序，确保打破隐性台阶“拔得动”，在吃劲岗位有足够历练“墩得实”。正确处理大胆选拔与必要台阶的关系，提拔担任生产矿井、规模较大生产单位、重点骨干单位、关键岗位主要领导职务前，需经过必要台阶的扎实历练，不单纯为补经历频繁变动工作岗位，防止唯年龄倾向。正确处理选拔年轻干部与合理使用其他年龄段干部的关系，建立老中青合理搭配的干部队伍结构，防止干部任职年龄层层递减，充分调动整个干部队伍积极性。

4.坚持严管厚爱结合，健全完善干部考核评价体系

一是激励约束并重。坚持把对年轻干部培养与严管厚爱结合起来，做到严格要求与关心爱护相结合，从严管理与正向激励相结合，容错与纠错相结合，既要旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的优秀年轻干部撑腰鼓劲，又要抓早抓小、管紧管严防止年轻干部犯错误、出问题，从源头上确保年轻干部既能干事又不出事。

二是严格管理监督。把从严管理、从严监督贯穿年轻干部发现培养选拔全过程。强化日常跟踪了解和经常性考察，注意在年度考核、重大事项跟踪考察、巡察等工作中，了解分析年轻干部的思想状况和现实表现，引导立足本职、踏实工作，对搞自我设计和晋升路线图、不敢担当、“坐等提拔”的坚决不用。严格落实函询、诫勉等制度，充分发挥纪检监察、巡察、审计、信访等工作的作用，始终把年轻干部置于党组织管理监督之中。严格落实《领导班子和中层管理人员“3+”考核评价办法》，积极推进《总部机关科级及以下管理人员“三考一评”考核评价办法（试行）》向基层延伸，完善年度考核、经常性考察、任职考察与平时了解相结合的跟踪考核机制，建立健全科学管用的常态化干部考核评价体系，加强干部的动态化管理，对理想信念不坚定、自我要求不严格、工作实绩不突出的，不能担当、不敢作为、不愿意到生产经营一线和艰苦、困难岗位工作的年轻干部，及时调整出优秀年轻干部信息库，并及时补充优秀人选，始终保持一池活水。

三是加强关心关爱。各级党组织要把关心年轻干部健康成长作为义不容辞的政治责任，加强长远规划，健全工作责任制。对年轻干部，要做到政治上激励、工作上支持、生活上关心、心理上关怀。健全谈心谈话制度，党组织主要负责同志和组织人事部门负责同志要经常与年轻干部谈心谈话，对发现的苗头性、倾向性问题早提醒、早纠正，防止小毛病演化成大问题。热情关心年轻干部，积极帮助解决思想、工作、生活中的实际问题。做好平时激励、专项表彰奖励工作，及时总结宣传优秀年轻干部先进典型，激励广大年轻干部在新时代担当新使命、展现新作为。

（三）强化组织领导，确保工作稳定有序推进

1.提高政治站位。各级党组织要切实把发现培养选拔优秀年轻干部工作摆上重要议事日程，增强政治意识、大局意识和全局观念，提高重视程度，主动研究谋划，定期听取汇报，加强工作指导。要强化惜才育才、用才管才、爱才护才的责任感，加强正面引导，建设良好政治生态，真正使发现培养选拔优秀年轻干部成为共识。要坚持合理配置、突出重点、分级统筹、总量调控，实现优秀年轻干部发现培养选拔工作制度化、规范化、常态化。

2.强化责任落实。各单位要建立以党组织主要负责同志为第一责任人的工作责任制，一级抓一级，一级带一级，层层抓落实，把发现培养选拔优秀年轻干部工作纳入集团公司党建思想政治工作考核，并作为重要内容进行考核。对思想重视不够、工作措施不力、配备长期不达标的，上级组织部门要约谈提醒，督促整改。同时，要坚决纠正工作中的不正之风，对于干部发现培养选拔中出现的违规违纪行为，一经发现并查实，坚决按照有关规定严肃处理。

3.健全推进机制。各级组织人事部门要充分发挥职能作用，加强专门力量，完善工作机制，统筹优秀年轻干部的选拔、培育、使用、管理，促进年轻干部工作有机融入领导班子和干部队伍建设，形成共享资源、统筹使用、共同落实的工作格局，确保各项工作积极平稳有序推进。

四、其他

1.各级党组织要根据本规划精神，结合实际制定具体措施，报集团公司党委组织部备案。

2.本规划自下发之日起施行。此前发布的有关文件规定，凡与本规划不一致的，按照本规划执行。仅供参考

**推荐年轻干部廉洁教育案例读本观后感和方法四**

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。

**推荐年轻干部廉洁教育案例读本观后感和方法五**

源源不断培养造就大批优秀年轻干部，是关系党和人民事业继往开来、薪火相传的根本大计。事业发展为干部提供平台和机遇，干部成长为事业发展增添动力和活力。年轻干部要尽快成长、成熟起来，履行好职责使命，不负党和人民重托，关键要高举青春大旗，始终做到忠诚、勤奋、担当、奉献。

一要高举忠诚大旗。忠诚是一个亘古不变的话题，从“君叫臣死，臣不得不死”的愚忠，到备受褒扬的致加西亚的信，忠诚已经作为一种道德和个人修养的评判标准。忠诚是党员干部的基本底色，特别是年轻干部，各级领导对其忠诚要求和养成优秀政治品质更是寄予了深切厚望。习近平\*\*\*强调，要进一步加强对年轻干部的“忠诚教育”，省委书记xxx要求年轻干部把“忠诚于党和人民作为政治操守和党性的第一体现”，成长路上，年轻干部要牢记教诲，永远把“忠诚”作为政治底色来保持。

要把忠诚视为信念。翻开我们民族的历史，多少忠臣良将，多少忠勇之士，为国尽忠，舍身取义，慷慨悲歌，为后人所永远景仰。我们共产党人更是把忠诚当做一种信念、一种品质、一种追求，无私地为国家、为人民奉献人间最真挚、最圣洁的忠诚大爱。无论是战争年代的董存瑞、黄继光、邱少云，还是和平时期的雷锋、焦裕禄、孔繁森，杨善洲他们的模范事迹和先进思想无不闪耀着忠诚的光芒。当前，在建设中国特色的社会主义的伟大奋斗中，在“十四五”规划的艰巨使命面前，我们年轻干部更需要忠诚的操守、忠诚的品格、忠诚的境界。不仅要忠诚可靠，更要把忠诚当一种信仰，一种血液，一种旗帜，永远坚持下去，虔诚笃实，赤稚专一，不褪色，不变心。

要忠诚于人民。以人为本、关注民生，是我们共产党人的责任与情怀。我们要想群众之所想，急群众之所急，帮群众之所需;我们要恪守为民之责，善谋富民之策，多兴利民之举，真心实意地为人民群众办实事、办好事;我们要用心体察群众的忧乐，始终坚持我们党全心全意为人民服务的根本宗旨，用忠诚化民怨、解民忧、帮民富。

要忠诚于事业。忠诚，不是讲出来的，而是做出来的;忠诚，要体现在克难奋进、加快发展、干事创业上。我们要把力行实干作为忠诚于事业的最好体现，竭心尽力、兢兢业业、精益求精，如履薄冰般地对待和做好每项工作。我们要把争创一流作为忠诚于事业的最高标杆，看准了、不松手，干不成、不放手，舍得下真工夫、苦工夫、细工夫，创造出更加卓越的发展速度、发展业绩、发展成就、发展奇迹。

二要高举勤奋大旗。业精于勤，勤能补拙，只有勤快才能把自己的智慧充分地开发出来，才能练就过硬本领。要勤奋学习。毛泽东同志多次说过：“以其昏昏，使人昭昭是不行的。”邓小平同志也说过：“不注意学习，忙于事务，思想就容易庸俗化。如果说变质，那么思想的庸俗化就是一个危险的起点。”孔子说：博学而笃志，切问而近思，仁在其中矣。青春是搏击风浪的船，学习则是船的动力，作为年轻一代的我们，应抓紧时间，持之以恒，努力学习，扬帆起航。把读书学习当成一种生活态度，一种工作责任、一种精神追求，努力学习，陶冶情操，提升境界，增长智慧，增强本领，学以致用，勤于实践，为党和人民的事业贡献自己的力量。要勤奋工作，“道虽迩，不行不至;事虽小，不为不成。”年轻干部要想有所作为，有所成绩，就必须埋头苦干，踏踏实实地做事，勤勤恳恳地工作。特别是年轻干部要身体力行，切实发挥好带头实干的模范作用，扑下身子，一步一个脚印，扎实苦干。

要有强烈的敬业精神。做工作与求知一样，都离不开勤奋，没有捷径可走。我们所处的每个工作岗位都是党的事业的一部分，都是平等的，只有分工不同，没有好坏高低贵贱之分。无论在什么岗位上，党组织把工作任务交给我们，我们都要愉快地接受，要不怕吃亏、不怕吃苦，不遗余力地把工作干好。要常怀敬业之心，热爱自己的工作，珍惜自己的岗位，注意从眼前的小事做起，从基础做起。对待工作要用心思考、用心把握、用心落实。“善奕者，谋势，不善奕者，谋子”。既要刻苦勤奋，又要善于思考，既要埋头苦干，又要善于总结，才能在岗位上创出一流业绩。

要有求真务实的作风。成就任何事业，都得求真务实。要知实情、说实话、做实事、求实效。想问题、办事情要以是否符合实际、是否收到实效为出发点，把全部精力都用到实际工作上，不图虚名。年轻干部一定要从小事细处做起。“不积跬步，无以致千里，不积细流，无以成江河”。万丈高楼平地起。路要一步一个脚印地走踏实，事要从一点一滴做扎实。

要有敢闯敢为的锐气。年轻人，精力充沛、朝气蓬勃，要充分发挥优势，对工作要毫不迟疑，说干就干，干就干好，追求高效率，保证高质量。要敢想、敢闯、敢试，一往无前。不要谨小慎微、唯唯诺诺。在工作中出现这样那样的问题是难免的，最可怕的是不干事。在工作中出现点这样那样的不足和纰漏，也是正常的。要敢于承担责任，敢于克服不足，敢于修正错误，不怕困难和挫折，用顽强的毅力和充分的自信心走好每一步。就像小孩学走路一样，重要的是迈开步子去走，不要怕走得歪歪斜斜，不要怕跌跟头，如果总是趴在床上不起来，那他就永远不会走路。

三要高举担当大旗。敢于担当是一种境界，是一种精神，是一种责任。担当精神是一种对人民、对党的事业、对历史高度负责的精神，是迎着风险上、克服困难走、不为绝境惧的大无畏精神。年轻干部要把增强担当精神，作为加强对党性观念锻炼、对能力提升的实际检验，并坚持带着这种精神去工作，干出让人民放心、令人民满意、受人民称赞的业绩来。担当是一种责任意识，担当就是要立足岗位，主动作为。广大青年肩负着承前启后的历史重任和实现中华民族伟大复兴的神圣使命,要树立共产主义的远大理想和志向,用马克思主义理论武装头脑,不断完善自我。要做到坚定信念、尊重岗位、纯粹责任，快乐担当，坚持“知行合一”,锐意创造，勇做x跨越赶超的时代先锋。作为年轻干部，没有担当的意识和精神，是不可能为党和人民干事创业的，“良农不为水旱不耕，良贾不为折阅不市”，如果缺少担当，在位不在状态，就会错失机遇、耽误进程，干不出成绩，打不开局面。只有有了敢于担当的意识，才能在组织最需要的关键时刻挺身而出，只有有了担当意识，才会不等、不靠，才会增添多一份的责任、多一份的激情、多一份的付出，只有进入了敢于担当的境界，才能大刀阔斧的行动、探索、创新，做到了敢于担当，才能不软、不怕、不躲、不退，才能把工作干得更好、干出更大成绩，否则，就容易变成“井底之蛙”，碌碌无为。

四要高举奉献大旗。无私奉献是我们中华民族五千年传统的积累和沉淀，“鞠躬尽瘁，死而后已”的忘我奉献精神感动了一代又一个代人，90年来共产党人坚持的宗旨一直是“立党为公、执政为民”。年轻干部要达到这个要求，在工作中就应当具备一种无私奉献的品质，在工作当中不用领导提要求，不用同事去监督，在自己的岗位上务实工作，无私奉献，坚持自重、自省、自警、自励，言行一致，表里如一;坚持吃苦在前，享受在后，克己奉公，多作贡献;坚持志向高雅，为人坦荡，办事磊落，谦虚谨慎，平等待人，时时处处坚守着无私的奉献精神。郭明义献血累计超过6万毫升，是自身血量的10倍多，此外他为希望工程、身边工友和灾区群众捐款12万元，先后资助了180多名特困生，而自己的家中却几乎一贫如洗，一家3口人至今还住不到40平方米的单室里。也许我们不能向郭明义那样伟大，但是我们却可以尽自己所能，为身边需要帮助的人做力所能及的事情，比如参加献血活动、志愿者活动，向雷锋一样把奉献作为一种追求，在不断的奉献中实现自己的人生价值。广大年轻干部只有把忠诚事业做为人生的行为准则，把勤奋学习作为人生进步的重要阶梯,把勇于担当作为成长成才的必由之路,把奉献社会作为不懈追求的优良品德,才能在艰苦扎实的奋斗中实现自我价值,才能在火热的实践中创造非凡业绩,才能跨越赶超的伟大实践中谱写出最动人的青春之歌。

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！