# 主题年轻干部违纪违法心得总结

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-01-09

*主题年轻干部违纪违法心得总结一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，现就加强镇年轻干部培养锻炼工作制定如下实施方案。牢牢把握新形势下年轻干部培养工作...*

**主题年轻干部违纪违法心得总结一**

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，现就加强镇年轻干部培养锻炼工作制定如下实施方案。

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，把扶贫攻坚作为培养锻炼乡镇年轻干部的“主战场”，努力打造一支能吃苦、敢打拼、讲奉献的乡镇一流高素质年轻干部队伍，实现乡镇年轻干部健康成长与扶贫攻坚行动的互促共赢，为我镇科学发展、和谐发展、率先发展提供强有力的人才支撑和智力支持。

实施镇、村双重挂职。一是把镇机关年轻干部安排到镇各办公室，在处理业务中加强工作经验。二是以村为单位，成立8个驻村帮户工作小组，年轻干部任小组组长，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。

驻村帮户工作小组组长名单：

(一)提高认识，加强领导。加强年轻干部队伍建设，是我镇实施人才战略的一项重要基础工程，事关大局，事关长远。各村、各部门要增强政治责任感，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)强化责任，积极参与。各村、各部门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。

**主题年轻干部违纪违法心得总结二**

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。

**主题年轻干部违纪违法心得总结三**

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。

**主题年轻干部违纪违法心得总结四**

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。

**主题年轻干部违纪违法心得总结五**

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。

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。

**主题年轻干部违纪违法心得总结六**

同志们：

去年5月，省委书记杜家毫同志在省里召开了3场青年干部的座谈会，以一个过来人、老朋友的身份，用拉家常的方式与省属高校、国有企业和省直机关的年轻干部开展座谈。我到芷江工作以后，一直关注着年轻干部的成长。适逢“五四”青年节，与少中部长商量，在节前召开这么一场年轻干部的座谈会，主要是想通过面对面交流的方式，听一听大家的成长历程、心声和期待，也想听一听大家的意见建议。

刚才，听了大家的发言，感觉大家准备很充分，思考很深邃，应该说志向很远大、情怀很真挚。作为过来人，从你们身上看到了“一代更比一代强”，看到了芷江年轻干部的朝气蓬勃、担当作为和奋发进取的精神风貌。杨议程是乡镇长代表，你乡低保摸底有想法、很精准，做工作就是要这么务实地做，不能够粗枝大叶；

廖彩云作为团县委书记，在服务青年过程中，善于结合县委中心工作创造性开展工作，你们搞的芷江籍大学生交流平台和“我是芷江青年，我为家乡代言”等活动，很有创意、也很有必要；

黎佑嘉是组织委员，在疫情防控期间做出的疫情防控作战分布图很有用，这就是想事、干事的表现。外出旅游，都有个职业病，说明很上心、工作有状态，大家就是要时刻保持她身上的这种职业敏锐性；

刚刚肖杰讲了“三门”干部，我们就是要克服这些弊端，把“三门”干部变成“专门”干部；

李国栋，作为一名在芷工作的外地人，能够安心芷江、扎根芷江，在数学教学、校团委书记、办公室主任的岗位上干出精彩，比如12个学生高考数学满分、有很多还考上了重本，指导学生拿了一些全省、全国的奖，被市团委推荐参评全国五四红旗团委等，真的很不容易、值得表扬；

陈政霖是企业挂职干部，去了之后能够迅速进入角色，发挥了一些作用，建议你们按照“产品高端化，生产自动化，人才本土化，用工订单化”的思路，珍惜机遇、抢抓时间好好干，为企业打好发展基础、为自己成长留下“谈资”；

邱文俊是人民医院的护师，在疫情期间，能主动向前、申请随队支援湖北，身上的这种勇气和担当值得敬佩；

赵雅楠的那句“站在高处看问题”“站在田埂找感觉”让我很受启发，这是我们在基层干部应有的情怀；

雷智文作为大学生村务专干就是要扎根基层，向身边的优秀典型龙四清学习，迅速提升自己；

杨国梁是扶贫工作队长，几年来，扎根村里、默默奉献，千方百计带领村民脱贫致富，很不容易。

作为我来讲，现在也是年轻干部，“年轻不年轻，主要看心态”，我和大家一样，都走过了这么一段经历，也都是一路脚踏实地干过来的。从年轻干部成长的角度来看，个人要成功，有五句话：第一是要高人指点（其实高人都在身边），第二是要贵人相助（单位的领导、同事都是你生命中的贵人，大家认可你，支持你，推荐你），第三是要家人支持，才能心无旁骛的干事业，第四是个人努力，第五是他人监督（要走得远，就必须经受得起监督）。但今天大家没有提出很多的建议，比如你们期待组织怎么为年轻干部的成长搭建平台，我们各单位、党委党组怎么重视年轻干部的成长，年轻干部在成长中还有哪些困惑？希望大家会后好好梳理一下，有什么好的意见建议，及时交到县委组织部来。大家都是80、90后，未来有很多重担都会落在你们的身上。今天就结合自己的一些体会给大家讲三点：

一、提高政治站位，充分认识年轻干部培养的重大意义

选拔培养年轻干部，是我们党的优良传统，也是加快发展的战略之举、根本之策，尤其是我们这几年经历了“三超两乱”的治理，再加上机构改革带来的影响，我们现在加快年轻干部的培养应该说是等不起、也慢不得。

第一，加快年轻干部培养是制胜未来的关键一招。关注重视年轻干部就是关注未来、谋划未来，选拔培养年轻干部就是制胜未来、赢得未来。大家也都知道，从中央到地方这两年也都释放出了强烈的信号，高度重视选拔培养年轻干部。省委、市委也都下发了加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见、规定，包括落实年轻干部四个制度的通知等系列文件，为年轻干部的成长提供了有力的政策保障。可以说年轻干部成长的隐性台阶逐步打破、成长的路径不断优化，年轻干部脱颖而出、人尽其才的环境正在形成。去年中组部专门在全国摸底各个层级的干部，叫70后的厅级干部、80后的处级干部、90后的科级干部，用了1个月的时间全面掌握各种情况，作为战略储备，应该说中央高度重视。最近大家也看到，我们湖南来了一个副省长，1972年的，担任过浙江省财政厅的厅长，所以现在70后的副部级在班子里也慢慢地配备起来了。现在80后的副厅级、90后的副处级的干部越来越多，大家要看到，从中央的角度，都在加大力度培养使用年轻干部。明年是换届之年，我们县里也作了一些摸底，包括在座各位都是各个层面做得非常不错的。包括我们现在对于每一批干部的提拔使用，现在市里都有非常明确的要求，一般来讲，年轻干部都必须要占三分之一左右。

第二，加快年轻干部培养是补齐短板的形势所迫。县委一直高度重视年轻干部培养，出台了芷江人才行动计划、县级领导结对联系年轻干部、年轻干部跟班学习、年轻干部到园区企业和扶贫车间挂职锻炼、选调生培养管理等方面的制度。县里对于年轻干部的关注，相信大家也都感受到了。但是通过我自己在平时下乡调研和乡镇、部门负责人交流情况来看，咱们芷江干部真的不年轻了，面临着队伍老化、整体学历层次偏低、专业技术人才欠缺等问题，尤其是各层次年轻干部占比较低，我们县直单位，班子成员大部分都是年纪大的，40多、50，甚至好几个都是50多的，尤其是我们乡镇的七站八所，机构改革以后，进的人很少，专业技术人才也很少，可以说，我们很多基本工作力量是在削弱，或者说还没有把短板补上。我们乡村振兴中的人才振兴这一块压力还比较大。我们现在35岁以下正科级干部仅10人，30岁以下副科级干部仅10人，“双一流”高校毕业的30岁以下科员级干部仅3人。按照《全国党政领导班子建设规划纲要》关于年轻干部配备要求，35岁以下乡镇党政正职占比要达到八分之一左右（5个），目前全县配备2名；

县直党政工作部门配有35岁左右干部的领导班子应占二分之一（18个），目前全县只有4个班子达到配备要求，我们还有不小差距。

第三，加快年轻干部培养也是行稳致远的机遇所在。今年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年。无论是“三大攻坚战”，还是乡村振兴，包括我们的产业发展，哪里都需要务实担当、勇于进取、思维活跃的专业化年轻化干部。践行\*\*\*的新期望、落实省委、市委的决策部署，都对我们提出了新的更高要求。所以说，作为我们年轻干部来讲，面对的挑战是全新的，面对的机遇也是前所未有的。你们有幸身处伟大新时代、恰逢发展黄金期，必须抢抓机遇、顺势而上，干出样子、赢得口碑，也必须要做到个顶个、顶呱呱。下一步，因为老龄化社会和老龄化干部队伍结构，60年代出生的那一批现在逐步退出现职，年轻干部能不能接得住这个“接力棒”，接得住能不能跑得好？所以说，必须加快年轻干部培养。并不是说给你们年轻干部一个岗位就是完成任务，我们讲要人岗相适、人尽其才，要能够担当重任，要能够把各自工作干出特色、形成经验。

二、主动担当作为，充分展示年轻干部的风采

干部成长，我前面讲了“五个人”的段子，从书面语言来讲，一靠自身努力，二靠组织培养。自身努力是优秀年轻干部成长的决定性因素，组织培养则是优秀年轻干部成长的关键。虽然在座各位为芷江发展做出了一些贡献，在各自的岗位都发挥了重要的作用，但希望大家要勇于查找自己的短板和弱项，在火热地实践中历练提升能力。这里，也对全县的年轻干部提三点要求：

第一，要扣好人生的扣子。\*\*\*\*说“人生的扣子从一开始就要扣好”。这个“扣扣子”的比喻更多地是针对我们年轻干部讲的，大家未来的路很长，要经受的考验很多，大家一定要把握好三点：境界要高。好干部的首要标准就是政治标准，政治过硬是第一要求。大家很多在大学就入了党，去年我们在搞“不忘初心、牢记使命”主题教育的时候，也都重温了入党誓词，重温了自己的入党志愿书，最最重要地是要把讲政治刻在心里，融入灵魂，真正学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想。以一个个具体的行动和实际的成效践行“四个意识”“两个维护”，做到绝对忠诚。上次跟一个高校校长交流时我就讲：关键是怎么把你们学术上的术语，变成我们老百姓听得懂的俗语。我们也要把习近平中国特色社会主义思想转换成老百姓喜闻乐见的，比如通过打比方、举例子让他们好接受。你们到乡里做宣传、做辅导的时候，要能够要说得上话。心态要好。家豪书记讲：无论级别高低，干部都是党的事业的一颗“螺丝钉”。\*\*\*也讲：我们要做一颗吃上劲的“螺丝钉”。大家要立志做大事而不是立志做大官，时刻做到心中有党、心中有民，敢担当、能扛事、愿奉献。家豪书记上次也讲了，大家要处理好公与私、义与利、得与失、苦与乐，还有成长快与慢的关系。回顾自己，走到今天，能够始终保持这种激情和面貌，我觉得就是三条：一个是要有好的心态，第二要有好的状态，第三要有好的姿态。状态是对岗位的，心态是对成长的、姿态是对他人的。有的同志就是眼红，见不得他人好，看到组织提拔他不提拔自己，就说组织看人有偏差、有私心。有的常常算计，我在这个岗位做了好多年了，再不提拔我退休前就到不了什么岗位了。因此这“三态”对于年轻干部是很受用的。大家注意切勿醉心于晋升路线图、更不能“这山望着那山高”，尤其作为年轻干部，做人为的自我设计，一是浪费时间，二是有害无益。你设计，心态就容易变化、状态出现起伏，工作上就容易出现纰漏、出现错误。作风要严。要常思贪欲之害，勿以恶小而为之。最近网上披露很多刚步入职场不久的年轻干部，面对欲望和诱惑，因私心贪欲占据上风、荣辱观发生错位、价值观出现偏差，滑入违法犯罪的深渊，导致美好的青春戛然而止，令人痛惜。比如永州祁阳县长金彪，他是25岁就担任了冷水滩团区委党组书记，人生一路开挂的，由于没有永葆初心的定力，逐渐在权利金钱的腐蚀下变质腐败，最终锒铛入狱、葬送了大好的机遇和才华。贵州90后女干部张艺涉嫌贪污被提起公诉的新闻一度引起舆论热议，案发时不过25岁的她已经涉嫌贪污了40余万元民生领域资金，被指刷新了当地“最年轻职务犯罪纪录”，包括上次纪委全会，也通报了一些我们身边的案例。当然与一些年轻干部成长得快，关注度高有关，别人对你们讲一些“溢美之词”的也多，有的内心就生出一些“飘飘然”“落不了地”，容易行为失范。没有规矩、没有分寸、没有底线，最后就没有未来。所以，教训值得警醒，年轻干部要经得起“批”，经得起“磨”，也要经得起“捧”，不要被别人“捧杀”。大家要补足精神之钙，要耐得住寂寞、经得起诱惑、负得起责任、扛得起使命，要向身边的优秀共产党员学习，不忘初心、心系人民、大胆担当，这才是年轻干部的正确打开方式。

第二，要打牢干事创业的底子。要让组织放心、让干部服气、让群众满意，就必须有过硬的本领。我在前面发给大家的那篇文章中也写到了，首先第一点就是要坚持学习。不要吃老本。腹有诗书气自华，年轻干部要从自身知识结构出发，在日常工作中，要多问问自己是不是还可以做得更好，做得不够好的原因又是什么！要带着本领恐慌，坚持缺什么、补什么。多虚心学习别人的有益经验。要善于思考。大家要善于站在全局高度和全县的角度来思考问题，做到既能“埋头拉车”，也会“抬头看路”。在眼界、学识、素养等各个方面都紧跟时代步伐，不能把自己的眼光局限在“一亩三分地”。像邱文俊到医院工作以后，在好几个科室都待过，这就是一种全方位的锻炼，才有些历练。就像我一样，有时候能够跟大家侃侃而谈，甚至有时候不用讲稿，也是这么多岗位锻炼出来的。大家要把本单位本部门的工作放在全县大局中去思考、去谋划、去推进，从中发现机遇、找到结合点、打开新天地。不管在乡镇、村里还是哪个部门，你首先要聚焦县委的中心工作，要善于思考，结合大局，找到结合点。要敢于历练。要敢于到艰苦岗位锻炼，多在急难险重任务中成长，当几回“热锅上的蚂蚁”不是坏事，坐一坐“冷板凳”也不是坏事，关键要在实践中不断磨练、总结、领悟、提高。

第三，要挑起攻坚克难的担子。一打纲领不如一个行动。要保持定力。在打好打赢三大攻坚战过程中，抓好产业培强、干部培优、机制培活、作风培实，说起来朗朗上口，但做起来很不容易。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。如村级集体经济，我们还有60个村集体经济在1万元以下、比如抓产业扶贫、农村专业合作社，到底做实了没有，该怎么做？我们要既抓当前、也抓长远，既抓显绩、也抓隐绩，既抓要完成的任务、也要抓增后劲的。要务实担当。“敢于担当”是\*\*\*提出的新时代好干部的标准之一。大家虽然年轻，职务也不是很高，但作为党的干部，就必须要有想事干事成事的担当。尤其是要有主人翁的意识，要带着建设芷江、服务芷江人民的情怀，带着归属感，心往一处想，劲往一处使，凡是职责范围以内、凡是有利于全县大局的工作，不管再苦、再难，作了安排部署都必须毫不含糊的顶上去。要有所作为。有没有水平，有没有能耐，有没有担当，有没有作为，要在县域经济社会发展主战场上，在县委县政府重点难点工作上，在老百姓关注点上，在立足本职为一域争光、为全局添彩上展示出来。大家就是要有这样的“灵魂”拷问，多问几次自己，是否珍惜组织给予的荣誉和机遇，是否有所作为！是否把“我做了”当成“做好了”！

三、扛牢政治责任，营造严管厚爱年轻干部的氛围

不重视年轻干部的培养，就是对未来、对历史、对事业发展不负责。这也是说给我们今天参会的部门领导说的。建设坚强领导班子、培养优秀年轻干部是各级党组织的一项重大政治责任。

一是要把责任压紧。培养选拔优秀年轻干部是行动而不是口号，是政治责任、是一把手工程。全县各级各部门要着眼“十四五”规划和更长远的考虑（五到十年），围绕我县产业发展实际，打破不合理的条条框框，不拘一格降人才，拓宽来源“选好苗”、优化结构“分好苗”、改进方式“育好苗”、提高质量“用好苗”，毫不放松管好“苗”，把各方面优秀年轻干部及时发现出来、合理使用起来。作为部门一把手来讲，抓班子、带队伍是履行主体责任的很重要的一个内容，你们要有自信，要不遗余力，对年轻干部多搞一些“传帮带”，多听听他们的诉求，多交一些任务担子，多提醒、多关心，把后面的同志培养出来。

二是要把机制建优。组织部门要健全完善年轻干部选育管用常态化的机制。要强化培养，突出政治训练，始终把政治标准放在第一位，把有培养前途的年轻干部放到条件艰苦、矛盾纠纷多、攻坚任务重的地方锻炼，加强跟踪培养；

要对接政策，进一步完善汇报、谈话、函询、诫勉、回访、考评、交流等制度安排，全链条立章建制。要拓展平台，把年轻干部企业挂职锻炼、县级领导结对联系年轻干部等措施落地落实，积极借鉴周边县市区年轻干部培养的有益经验，努力探索、拓展年轻干部培养选拔路径。

三是要把关爱抓实。要建好年轻干部储备库，制定好年轻干部工作的长远规划，包括我们党政班子建设的规划，让各类青年英才竞相涌现。要坚持严管厚爱，严把年轻干部入口关、教育关和监督关，规范年轻干部的行为，让年轻干部茁长成长。严格落实激励政策，坚决打破各种惯例和“隐形台阶”，对那些经过实战考验、确能堪当重任的年轻干部要大胆使用。

希望大家以今天为一个新的起点，只争朝夕，不负韶华，不用扬鞭自奋蹄，立足本职岗位，干出特色，走得精彩，我们县委、县委组织部、各部门各单位也会持续关注大家、鼓励大家、监督大家，见证大家的成长。希望你们都能够不负重托、不辱使命，把各自的工作干得精彩、干得出色。

**主题年轻干部违纪违法心得总结七**

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。

**主题年轻干部违纪违法心得总结八**

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

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！