# 推荐年轻干部警示教育工作报告(13篇)

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2023-12-22

*推荐年轻干部警示教育工作报告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...*

**推荐年轻干部警示教育工作报告一**

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。

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。

**推荐年轻干部警示教育工作报告二**

作为一名80后年轻干部，很荣幸能够参加此次全市科级年轻干部专题培训班，三天半的培训，收获良多。

一、参加开班仪式和专家授课的体会

对\_\_\_讲话的体会。通过党书记的讲话，我感受到\_\_市委对科级年轻干部的重视程度之高前所未有，明确提出用好80后，积极选配85后，大力使用90后。这让我们心情振奋、大受鼓舞。可以预期，年轻干部的政治前途都是光明的。但是，我认为比某个岗位更重要的是年轻干部一定要摆正位置、摆正心态、苦练内功，经常反思，自身能力水平如何，品德素质如何，是否能胜任现在的工作，是否能承担更重要的任务。组织为年轻干部努力营造良好环境，我们更应始终该牢牢坚持干事导向，做到能干事、干成事、不惹事。我坚信，只有踏实工作，才能大有可为。

对几位专家课程的体会。各位授课老师领域权威，讲解很专业，格局大，站位高，令人非常受教。每一节课我都认真做好学习笔记，以便课后更好地消化吸收。课程中令我印象特别深刻的是\_\_\_教授和社科院\_\_\_所长专题讲到的经济双循环，必将对中国产生深远影响，不只是扩大内需，刺激消费，更是我国经济发展动能的大转换，是全面高质量发展的一个大前奏。通过听课，我感觉面对新时代，国家在新基建、军民融合、信息等多领域还有极大潜力可挖，发展空间巨大。通过这次培训，为我打开了一扇更明亮的学习之窗。13年来久在乡镇工作，感觉自己信息比较闭塞，对国家经济社会发展和大的形势关心不够，其实这是作为年轻干部真正应该反思的。在今后工作和生活中，我们要树立终身学习思维，不断开阔眼界，补齐短板，展现新时代年轻干部的风貌。

二、作为一名选调生年轻干部的思考

通过这次的学习，我深刻感悟到作为一名年轻干部，要始终坚持三个对得起。

对得起岗位。岗位锻炼人，组织把我们每个年轻干部放在不同岗位，承担着不同职责，但对我们的关爱和期望是一致的。都是让我们为区域的发展贡献智慧和力量。我们所处的岗位是我们施展抱负的舞台。比如我个人工作13年来，走过4个单位，分管、从事过文教卫生、组织、宣传、农村拆迁改造、项目征地、信访稳定等工作。每个岗位我都十分珍惜，用好岗位给我的锤炼机会。所有的年轻干部都一样，没有随随便便的成功，只有负重前行的坚持。

对得起群众。人民立场是最根本的政治立场，群众路线是我们党的生命线。无论干什么事，首先要考虑群众。各部门都在讲打通服务群众的最后一公里，我们坚守基层的乡镇干部就是群众的最后一公里。无论是工作业务还是处理矛盾纠纷，我们多跑，群众就能少跑，我们主动服务，群众就能获得便利。在服务群众的路上，遇到困难，要不怕麻烦，不怕倾听，不怕想办法，办法总比困难多。

对得起组织。机遇与挑战是并存的。无论是承接北京非首都功能、抢抓京津冀协同发展重大机遇，还是借力雄安新区打造双核都市圈，对\_\_、对涿州来说都是巨大的历史机遇。我们这些年轻干部一定要坚持两条主线。一是在工作上解放思想，放开手脚，时刻做好大干一场的准备，永葆干事创业的激情。二是在纪律上牢固树立高压线意识、底线意识，组织的严管就是对我们的厚爱，只有做到心中有党，心中有民，心中有责，心中有戒，才能永不辜负组织的期望和重托。

**推荐年轻干部警示教育工作报告三**

同志们：

刚才，8名“90后”年轻干部及近两年入职干部结合本职工作，逐一汇报了近阶段工作情况，分享了成长感悟。下面，我结合自己工作经验，给大家提三点建议。

一要有志向。年轻干部一定要明确志向，拥有长远的眼光，提高站位，制定目标，高标准要求自己，以梦为马，不负韶华。一是先立鸿鹄志，做逐梦希望的奋斗者。“时人不识凌云木，直待凌云始道高。”兰考贫瘠的盐碱地里，有位年轻干部伴着风沙长眠于此，正由于他心怀大志、干字当头，才有了“十里焦桐今犹在，不见当年植桐人”的佳话。年轻干部走出学校这座象牙塔后，到基层锻炼磨砺，邻里琐事、浓浓方言，难免产生“水土不服”等不良反应，衍生出懈怠逃避、迷茫懒散、缺乏动力等消极心理。此时，就要勇于尝试，让自己跳出繁杂忙碌的工作圈，学会仰望星空，学做“扶摇直上九万里”的鲲鹏，让脑中的志向始终在前方闪闪发光，让心中的希望始终照亮前行的路途，才不会消极困惑、陷入迷途。二是敢吃基层苦，做永葆进取的开拓者。“樱桃好吃树难栽，不下苦功花不开。”到基层工作已一年有余，疲惫、迷茫或许会成为一时标签，但更多时候，吃苦、苦干才是基层工作的代名词。年轻干部在基层这个大熔炉里，要有不畏艰难困苦的准备，有让“天堑变通途”的豪迈，有永葆开拓进取的精神，勇于自我加压、自我磨炼，多去陌生的地方，多见陌生的人，干自己最不想干的事、做自己最不敢做的活。只有这样，把握机会、创造条件让自己在基层天地里经风雨、见世面、壮筋骨，磨炼磨炼意志，锤炼锤炼本领，才能日渐炉火纯青、百炼成金。三是心系鱼水情，做胸怀大爱的奉献者。“心系群众鱼得水，脱离群众树断根。”“我将无我，不负人民”，\*\*\*\*的这句肺腑之言，至今萦绕耳畔。疫情防控中，许多90后白衣战士披上战甲，驰援武汉，“哪有什么白衣天使，只不过是一群孩子，穿上了一身衣服”，一句简单的话却蕴含沉甸甸的分量。年轻有年轻的资本，年轻也要有年轻的担当。干部干字当头，年轻干部要率先动起来，心里装着群众、办事想着群众，要学会说方言、拉家常，学会串家门、坐炕头，为群众纾忧解难，为群众服务排忧。

二要敢作为。有为才有位，年轻干部不能安于现状，要积极主动参与工作，以目的和结果为导向，提出问题建议，加强自身理论学习和实践积累，担起工作责任，不负新时代，展现新作为。一是靠前一步，展现年轻干部的“精气神”。“自信人生二百年，会当水击三千里。”年轻干部要志存高远，怀有“少年心事当拏云”的闯劲儿，自觉把个人理想与家国理想、民族复兴的神圣使命结合起来，在新时代的浪潮中勇立潮头，争做大有可为的新时代中的“弄潮儿”，拿出“奋力一搏”的劲头、“破釜沉舟”的勇气、“无路可退”的决心起而行之、踏实肯干，以永不懈怠的精神状态、一往无前的奋斗姿态，努力践行为国为民的青春誓言。二是靠前一步，展现年轻干部的“铁肩膀”。“方今天下，舍我其谁？”当前我国正处于“船到中流浪更急，人到半山路更陡”的关键时期，年轻干部不仅要练就“宽肩膀”，还要练就“铁肩膀”，做勇挑重担的行动者，不做坐而论道的“清谈客”，敢于挑起为人民服务的“硬担子”，抓铁有痕、踏石留印，一心扑在事业上，不断化解难题，解决群众的“急难愁盼”，以只争朝夕的精神兢兢业业地跑好属于自己的“那一棒”。三是靠前一步，展现年轻干部的“真内功”。“善为国者，必先治其身。”无论是起而行之还是攻坚克难，不仅需要勇气过人，还需要本领过硬，年轻干部要养成主动学习的习惯，常补精神之钙，常开精神之源，在事中淬炼本领，在干中提升能力，坚持干什么学什么、缺什么补什么，坐得了冷板凳，扛得住浮躁与喧嚣，多修潜功，多做潜绩，架好“能力弓”，打通为人民群众办好事、办实事的“最后一公里”。

三要强服务。做好基层工作，要切实服务群众，工作要求在不断提高，工作方式也要随之改变，这需要我们把握好正确的努力方向，秉持吃苦耐劳的精神，更好的做好基层服务工作。一是带好精气神，当好主人公。基层年轻干部的初心和使命就是实事求是地为老百姓办好事、干实事。当前基层干部工作千头万绪，基层党建、脱贫攻坚、乡村振兴、人口普查、项目建设、乱占耕地建房调查等，纵横交错，需要抢抓每一个时间节点。每项工作都是时间紧、任务重，“白加黑”“五加二”早已是家常便饭，这就要求基层年轻干部要重视理论与实践学习，充分发挥党员先锋模范作用，全力投身群众工作当中。“学而不思则罔，思而不学则殆”，年轻一代要学会学习，作为一位来自外地的新人，进入基层工作的第一件事是学好“方言”，才能避免闹出“鸡同鸭讲”的笑话，让沟通不受阻是做好基层工作的一大步。新一代基层年轻干部，要顺应时代新要求，坚定理想信念，坚持自我革新，打心底为群众办实事，以身作则，当好新时代基层发展主人公。二是穿好运动鞋，走稳基层路。脚下有多少泥土，心中就有多少真情。基层工作就是走村入户、田间地头地向村民了解民情、收集民意，用群众喜闻乐见、易于接受的方式方法开展工作，切实解决群众“急难愁盼”的各种问题。虽然新农村建设日新月异，但是农村里面很大部分还是泥土飞扬的乡村小路或崎岖不平的田埂泥路。因此，需要每一位基层干部特别是年轻干部，收起各种昂贵、漂亮的高跟鞋、名牌鞋，穿好运动鞋，用清扬飞快的步伐踏上乡村小道，用脚板丈量民情，用脚印记录民意，让年轻干部在农村工作中抓铁有痕、踏石留印，让运动鞋稳步走出基层年轻干部成长的每一步。俯下身子才能闻到泥土的芳香，年轻基层干部身上要多一些“泥土味儿”，通过走村入户成为村民眼中的“自来熟”干部。三是备好笔记本，记准百姓账。基层工作并非一时一日之功，要做先锋者、开拓者，不能只做“二传手”，干事业就要有干事业的态度，基层工作绝不允许做样子、甩脸子、摆谱子。基层百姓的“小账本”牵动着国家发展的“大账本”，每个村庄有各自独特的村情村貌、发展特点，每户家庭有自己特有的家庭特点、发展难题，每位村民有自身不同的困难，无论是驻村干部、扶贫帮扶人或者产业扶持人，通过与村民唠唠家常谈谈心，不仅能倾听到老百姓内心诉求，也能听到很多有趣的人文、发展故事。基层干部可通过用笔记本记下群众的烦心事、揪心事，发展中的好方法、好点子，回到办公室整理归纳，逐项解决。一本笔记本，记录下群众的喜与愁，更记录下自身基层工作的获与得，绘就出一张七彩“工作地图”。四是配好大喇叭，建设发展图。基层就是老百姓的天地，是离老百姓最近的地方，基层干部就是党的理论方针、国家发展政策通向百姓内心最直接有力的宣传员、服务员。基层干部特别是年轻干部要竭尽所学搭好架子、站上台子，及时将各种精准脱贫、乡村振兴、项目建设等发展政策用接地气的语言传递给每一位群众，让老百姓切实感受到各种看得见、摸得着的实惠与好处。“善歌者，使人继其声；

善教者，使人继其志”，针对独居高龄老人，多宣传民政补贴政策；

针对身患重病家庭，多宣传大病救助政策；

针对发展难问题，多宣传小额贷款、产业发展补贴等政策；

针对家庭妇女就业难问题，多宣传公益性岗位、就近就业政策……用举例子、摆事实的方式赢得老百姓对政策的理解和认同，主动加入乡村振兴建设中去。

同志们，新时代、新征程，要有新担当、新作为，希望全镇年轻干部要始终保持昂扬奋斗的姿态，做建设“强富美高”x的排头兵、急先锋，勤奋工作、韶华倾负，善于在不可能中寻找可能，杀出一条血路，趟出一条新路。工作不求“过得去”，要求“过得硬”，不能“随大流”，要去“争一流”，在困难面前不畏难，在绝境面前不退缩，在失败面前不低头，通过我们的汗水与拼搏，来书写我们无悔的青春华章。

**推荐年轻干部警示教育工作报告四**

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。

**推荐年轻干部警示教育工作报告五**

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。

**推荐年轻干部警示教育工作报告六**

为深入贯彻落实\*\*\*精神，践行“三严三实”，培养造就一支素质优良、数量充足、门类齐全、结构合理的年轻干部队伍，为我局的老年工作和老年事业发展提供可靠的人才保障，经研究决定，制定我局年轻干部培养办法：

通过加强学习、实践锻炼、动态管理、科学考核等方式，实现年轻干部在思想、政治、实践、写作、协调等方面能力的不断提高，有效培养年轻同志成长为政治上靠得住、业务上撑得起、作风上过得硬的中坚后备力量，展示昂扬向上的精神风貌。

局机关副科及以下干部。

一是强化干部学习。年轻干部应努力自学，干部之间多做交流，“比、学、赶、超”。按月考核，年终看成果。月初制定学习计划，结合年轻干部的知识结构、工作阅历、能力素质等情况科学制定学习计划和内容；月底进行总结，组织年轻干部在月底总结会上进行学习心得交流，每人自制ppt汇报本月学习情况及心得体会。年终组织年轻干部总结一年来的学习成果。

二是关心干部成长。定期与年轻干部谈心说事，工作、生活上为年轻干部排忧解难，帮助健康快速成长。有关领导每月必须找年青干部谈心一次，引导年轻干部经常性地开展批评与自我批评，适时进行提醒和鼓励，促其自我总结提高。

三是注重锻炼干部。充分结合实际工作内容，提供平台让年轻干部多写、多说，锻炼培养年轻干部能干、能写、能说的能力。建立岗位锻炼制度。根据实际情况，对经历比较单一的年轻干部进行轮岗锻炼。

四是进行动态管理、科学考核。为每一名年轻干部建立一本成长档案，组织办具体负责对年轻干部的考核，重点围绕年轻干部任务目标完成情况、日常工作表现、参加集体活动、学习能力提升、承担急难险重任务表现、民主评议、帮带人点评等方面采用百分制量化考核。以年轻干部成长档案为依据进行量化记分，全方位掌握年轻干部思想境界、政治素质、组织协调能力、工作实绩、发展潜力、群众公认度等。

**推荐年轻干部警示教育工作报告七**

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。

**推荐年轻干部警示教育工作报告八**

基层党支部是党在社会基层组织中的战斗堡垒，是党对职工群众的重要“影响源”和信息“反馈点”，也是维护党的纯洁性、先进性的关键。在当前国企改革领域不断拓展、任务不断增加、力度不断加大的情况下，如何做一名优秀的基层党支部书记，把方向、管大局、保落实，做好统一思想、凝心聚力、宣传解释和化解矛盾等各项工作，团结带领广大干部职工助推企业改革发展，打牢企业基业长青的根基，是每位基层党支部书记需要认真思考的一道难题。

提升终身学习能力。当前，企业面临的形势任务发展变化很快，各种新问题新情况层出不穷，党支部书记应强化关注变化的意识，树立“终身学习”的理念，把学习作为工作和生活的主旋律，既要“温故知新”，又要“学新知新”，切实把握自身工作脉搏，快速更新知识结构，增强工作本领，努力成为基本理论的“掌握者”、党建业务的“政策通”、岗位知识的“活字典”、遵章守纪的“明白人”、安全把控的“放心人”、生产经营的“能干人”、党的温暖的“邮递员”。

提升一流业绩能力。企业技术革新、发明创造、合理化建议以及急难险重任务大多在井区、队组、班组层面完成，为基层党支部书记团结带领队伍攻坚克难、创造一流业绩提供了广阔天地。党支部书记要扎实落实以日写实、月例会、季调研、年党课、年述评为主要载体的“五个一”制度，把党建工作摆上突出位置，以责任促行动，在决策上稳操“方向盘”，定向把关，谋篇布局；在工作中勇当“领头雁”，敢挑重担，推功揽过；在办事时要像“公平秤”，公开透明，公道正派；在协调中勤作“润滑剂”，把握事态，化解矛盾；在支委内当好“调度员”，科学分工，知人善任，赢得职工群众的信赖和拥护，把党员和职工群众紧紧凝聚在一起，创造一流业绩。

提升统筹协调能力。基层党组织平时要围绕安全生产、经营管理、降本增效等主题组织开展多项活动，落实上级部署，服务职工群众，增强组织感召力、向心力。党支部书记必须强化“思想先导”理念，研究并熟知企业规章制度、规范、条例、办法和细则，知晓并掌握基层工作情况，始终坚持在学习中深入思考、在实践中总结思考、在借鉴经验中比较思考，努力成为既会做党的工作，又熟悉安全生产和经营管理的复合型干部。

做好“合力”文章。党政班子是一个单位团结的核心、组织的灵魂、推动工作的心脏，更是发挥政治核心作用的重要保证，贯彻落实集团公司、矿“三会”任务指标的关键。作为党政领导，要加强班子团结，坚持建设以“政治素质好、工作业绩好、团结协作好、作风形象好”为主要内容的“四好”领导班子，狠抓学习修身、事业立身、聚力强身、形象塑身四件大事，充分利用中心组理论抓学习、转观念、议大事、谋发展，提高班子的决策水平；要规范运行支部议事制度，实现科学决策、依规决策、民主决策；要完善班子沟通协调机制，使班子成员思想常见面、工作常商量、情况常沟通，做到“五分五合”（职责上分，思想上合；工作上分，目标上合；制度上分，关系上合；业务上分，效益上合；执行上分，监督上合），不断提升干部职工队伍的凝聚力和战斗力，形成和谐共处、团结奋斗、干事创业的强大合力。

做好“结合”文章。企业是一个经济实体，其中心任务是要把安全生产管住、把经营管理搞好、把效率效益提上去。基层党组织要坚持“党政合种一块田，以人为本创绩效”的工作理念，始终围绕企业的安全生产、经营管理、降本增效等中心工作开展党支部的各项活动，做到“四点”“四同”和“四主动”。“四点”就是党支部工作要把自身承担的“三会”任务指标稳步推进作为工作的出发点，把解决本单位安全生产经营过程中的重点难点薄弱点问题作为工作的切入点，把解决职工群众思想认识问题作为工作的着力点，把维护国家、企业、个人三者利益关系作为工作的落脚点；“四同”就是基层单位党政负责人在统筹安全生产经营管理和思想政治工作、精神文明活动时，做到安全生产经营管理和支部工作同安排布置、同检查督促、同考核奖惩、同总结提升；“四主动”就是支部要为企业改革发展主动献计献策，为企业安全生产经营管理主动参与决策，为职工群众主动提供正确舆论政策导向，为维护职工群众合法利益主动分忧担责，最终用中心工作的实效来检验党建工作的成果，不断增强党建工作的吸引力和凝聚力。

做好“融入”文章。企业党组织是企业的政治核心，是落实各项任务的组织者、推动者和实践者，其政治核心作用能否充分发挥直接关系着各项任务指标能否得到有效落实和企业的发展方向。基层党组织要牢固树立“围绕中心抓党建，抓好党建促发展”的融入意识、“企业要发展，党建必先行”的大局意识、“有作为就有地位”的责任意识和“抓党建也是抓发展”的发展意识，在党建工作切入点上科学融入。通过建立以安全、生产、经营、管理、效益、党建、稳定等为核心内容的管理机制，突出安全教育、人才队伍建设、党员作用发挥、精神文明创建等重点，实现党建工作与企业中心工作的有机整合，使党建工作由“围绕型”向“参与型”转变、由“指导型”向“服务型”转变、由“务虚型”向“效益型”转变，做到思想上时刻想着“中心”，工作中处处参与“中心”，体现工作效果依据“中心”，把党建工作融入和渗透到企业中心工作的深层次之中。

同心，有共同的价值认同感。要紧跟时代步伐，认真学习、深刻理解、全面把握践行以“同心做人，合力做事”为核心理念，以战略文化、政治文化、安全文化、廉洁文化、学习文化、管理文化、和谐文化、创新文化、竞争文化等分系统文化为支撑的“x+x”文化建设体系，形成上下统一的核心价值观、文 化向心力、行动执行力。

同向，有长效的人才兴企规划。坚持党管干部、党管人才的原则，把以德为先、德才兼备、以廉为基，忠诚、干净、担当作为选人用人的重要导向，加大年轻干部和高校毕业生的使用力度，加大公开竞聘力度，切实选拔任用品德优秀、能力突出、员工认可的人才，打造务实、担当、廉洁、干事的人才队伍，让党组织真正成为人才的聚集地。

同力，有开放的工作运行格局。坚持以党建带群团建设，加强对群团组织的领导和指导，努力发挥党组织的政治引领作用和群团组织在服务中心、关爱职工、活跃文化等方面的特殊优势，以活动提高活力，形成统筹协同、互动互进、齐抓共管的大党建工作格局。

同效，有科学的考核评价机制。扎实推进党组织和党员绩效评价，细化考核内容，量化考核指标，通过月评定、季奖惩、半年警示、全年定级，畅通干部职工参与企业管理、安全生产、经营管理的渠道，及时

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！