# 关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-02-27

*关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法一一是着眼于××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...*

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法一**

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。

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法二**

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。

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法三**

尊敬的各位领导、各位同事：

大家好！

我是县扶贫办干部周斌生，非常感谢各位领导对我们年轻干部的重视和关心，并给了我这个难得的机会和大家一起学习交流。

20\_年7月大学毕业后，我先进入企业进行岗前实习，20\_年1月正式分配到新开乡政府工作，20\_年7月通过遴选进入县委农工办工作，20\_年机构改革后调入县扶贫办工作，回顾十年来工作单位、工作岗位和心路历程的变化，结合自身工作实际，谈几点自己的感触和体会。

一、勇于挑战自我，才有更多动力。虽然在新开乡工作的三年时间很充实，但是总想着还得从其他方面锻炼自己、提升能力，所以20\_年我参加了县直机关遴选，考入了县委农工办。在我看来，进入县委农工办工作，无疑是我人生中的一次重要转折，在给我带来机遇的同时，也对我提出了更高的要求。记得刚上班，接到的第一个任务就是草拟一份《关于做好当前帮扶工作的通知》，刚开始自己以为有了在乡镇文书岗位上的锻炼，起草这种材料是小菜一碟。但是，全新的工作内容、不同的层次角度和标准要求，让我一脸茫然，省市文件精神是什么，全县帮扶工作的实际情况是什么，当前有那些工作需要安排，自己一头雾水，不知从何处下笔。于是，我认真学习了市县相关文件，浏览了各级门户网站，学习政策，掌握精神，花了三天时间，费了很大的劲才完成了初稿，最后在领导的悉心指导下几经修改才完成定稿。经过几次锻炼，自己也从中学到了很多东西。我深知，很多工作从一无所知到得心应手，都要经历一个艰难的过程，只有敢于挑战自己，一步一个脚印，踏实向前，永不气馁，不断提升自己的能力水平，才能让自己的人生有更多的色彩。20\_年我被组织纳入优秀年轻后备干部库，这虽然离不开自身的拼搏奋斗，但更得益于县委、县政府对年轻干部的关心关爱和畅通的选人用人渠道。作为年轻干部，我们应该珍惜这些机遇，勤勤肯肯做事，本本分分做人，全力以赴为县域经济社会发展添砖加瓦。

二、甘愿吃苦受累，才会更加充实。就我自身而言，由于自己经验上的不足和本领恐慌，使我面对一些比较重大的工作任务时有畏难情绪。但是，不尝试就永远不知道自己有多大能力。进入县委农工办、扶贫办工作后，我先后被组织抽调参与了20\_年省际脱贫交叉考核验收、县管领导班子和领导干部考核、“不忘初心、牢记使命”主题教育等重大工作，虽然工作任务都比较繁重，但在一项项艰难工作圆满完成的同时，我也尽情地享受着工作带来的成就感，自己的能力水平也得到了锻炼提升。特别是在20\_年全县整体脱贫摘帽的关键时期，扶贫部门的工作任务异常繁重，为了做好这些工作，自己经常加班加点，甚至通宵熬夜，有时也牺牲节假日，感觉对家庭和亲人也少了许多关怀。但当20\_年省人民政府宣布灵台县整体脱贫摘帽的那一刻，面对如此巨大的工作成就，作为扶贫干部，深深为自己能够参与其中、贡献一份力量感到无比的光荣和自豪，我觉得自己的一切付出都很值得。另外，我认为工作并不是枯燥无味的，也有展示个人兴趣特长的舞台，这几年在农工办、县扶贫办的支持下，我参加了两届全民运动会，并两次取得了乒乓球项目比赛亚军荣誉，正是这种严肃而又活泼的精神状态，激励我奋勇向前，更好更快地历练成长。

三、坚持勤学善思，才能得心应手。近年来，中央和省市县委对脱贫攻坚工作高度重视，“两不愁、三保障”，“3+1”冲刺清零后续行动，“5+1”专项提升行动等脱贫攻坚政策错综繁多，对我而言，每天都要抽挤时间，学习相关文件精神，不断提升自己的政策理论水平，以便更好地指导乡镇业务人员开展工作。如果这些政策弄不明白，很可能在工作过程中找不到方向，不明白领导意图，走了弯路，有时候还会产生不良情绪。同时，我觉得每天不但要坚持学习，更要思考和总结。遇到某项工作自己总是要多想一想，想为什么要这么干，有没有更有效的解决办法，怎样才能更好地达到工作目的。养成这种做事习惯，慢慢会发现自己的工作思路也开阔了，点子也多了，能力提升也比较快。

四、敢于担当尽责，才有出彩机会。20\_年按照干部定岗，自己办理全县帮扶业务。坦白来讲，刚开始我对这项工作有畏难情绪，觉得自己承担不起这么重大的工作责任，有各方面的顾虑。但是，随着全县精准扶贫工作的深入推进，在和帮扶单位、驻村帮扶干部的业务往来中，我感受到了他们的艰辛与真诚，他们的务实苦干、他们的认真负责，深深地影响了我，让我更加深刻地认识到这份工作责任重大、使命光荣。同时，我很庆幸能和他们一起在县委、县政府的坚强领导下完成脱贫攻坚“一号工程”。作为年轻干部，我们应该拿出蓬勃的朝气，向前的锐气，只争朝夕，不负韶华，踊跃投身脱贫攻坚一线，磨砺自我、奉献社会，实现价值。

最后，和大家分享一句自己最喜欢的话：不要在拼命的年纪选择了安逸，在安逸的年纪独自后悔。

谢谢大家！

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法四**

优秀年轻干部培训班一周的学习即将结束，作为乡镇基层的一名年轻干部，能参加这次培训，我深感荣幸。在这里，请允许我代表本次培训班所有学员，对市委政府的高度重视、对市委组织部的精心组织、对党校老师和各位领导的专题辅导，致以衷心的感谢!感谢组织为我们搭建了沟通交流和学习提升的平台。为期6天的培训，深知举办本次培训班的来之不易，时间虽短，但我们每位学员都抱着感恩组织、珍惜机会、全身投入的心态参与了学习，共同接受了老山精神的心灵洗礼，共同饱尝了一顿丰盛的理论大餐。

一、净化灵魂，坚定信念

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”。为期3天的老山精神理想信念现场教学活动，时间虽短，收获颇丰。无论是在老山干部学院听取的《弘扬老山精神坚定理想信念》主题报告，还是观看影片《高山下的花环》;也无论是徒步行军穿越雷区，观看老山主峰战场遗址，还是参观老山作战纪念馆，祭奠麻栗坡烈士陵园革命英烈。每一个教学环节，每一名授课老师的深情演讲，每一位老山英雄的不朽事迹……都让我热泪盈眶，甚至潸然泪下，倍受感动和鼓舞，心灵受到了深深地震撼和洗涤。在那些不怕苦、不怕死、不怕亏，艰苦奋战、无私奉献的革命英烈面前，我真正感受到了自己灵魂的渺小。回顾自己快三年的副科岗位工作经历，正值脱贫攻坚工作任务繁重之时，当无数个加班的夜累到快撑不住时、当父母年迈身体不好照顾不了时、当孩子生病亦或生日陪伴不了时……我懊恼过，迟疑过!现在想来，在957位老山作战中保家卫国献出生命的英烈面前，自己那些工作压力和辛苦，是多么的不足挂齿!老山精神学习之行，使我们更加懂得生命的价值所在，更加珍惜今天来之不易的和平生活，更加热爱我们的工作岗位，更加坚定了共产主义理想和中国特色社会主义信念。

二、理论滋养，增强党性

“问渠哪得清如许，为有源头活水来”。在市委党校的两天培训中，我认真倾听学习了市级领导和老师们8个专题的深刻解读与理论教诲，从新时代中国特色社会主义思想到党规党纪;从脱贫攻坚政策解读到新媒体应用与网络舆情应对;从做时代德才兼备的好干部到年轻干部如何成长。每一个专题都饱含了组织对本次培训班学员的良苦用心和殷切希望，为年轻干部的健康成长指明了方向、点亮了心灯。理论的指引是行动的先导，通过丰富的理论学习和交流讨论，使我们更加坚信党的领导、听从党的指挥，更加增强“四个意识”、坚定“四个自信”，更加敬畏党的政治纪律和政治规矩，更加自觉维护党的形象，在党言党、在党忧党、在党为党。

三、练好本事，守好本分

短短六天的培训，使我深深体会到了作为一名新时代的年轻干部，既要练好本事，又要守好本分，才能更好的适应新常态、迎接新挑战、完成新使命。守本分就是尽职责、守规矩，不做出格事;有本事就是有水平、有能力，能够干成事。培训期间，市委朱书记用心用情，像导师又像长者一样，给我们年轻干部开了一剂良方――做新时代德才兼备的好干部，守好“政治品德、职业道德、个人私德、家庭美德、社会公德”五种本分，练好“善学善思、统筹协调、狠抓落实、改革创新、敢于担当”的五种才能。不守本分走不了正道，没有本事干不好工作。本次培训，让我更加认识到我们每个年轻干部都应当有“本领恐慌”的危机感、紧迫感，要时刻牢记本分，脚踏实地，把职责使命摆在心中，把党纪国法挺在前面，本分做人，安分做事，坚持学习，锤炼本领，做新时代无愧于党无愧于组织的优秀年轻干部。

四、感恩组织，奋发有为

为期六天的培训，通过现场教学、理论教学和讨论交流，使我充分认识了本次年轻干部培训班的学习，绝不是学时课时的简单相加，它开启了一个新的征程，它是永远处于“现在进行时”的学习常态。市级领导和各位老师的专题辅导，是启迪是指点是方向，更是责任是使命是期望。我将永远感恩和珍藏这份厚重的期望与智慧的点拨，时刻发扬艰苦奋战、无私奉献的老山精神，为宣威实施“基础夯实、城乡提质、产业发展、民生改善、生态文明、保障强化”六大工程添砖加瓦;为宣威建成全省现代农业强市、省际间节点城市、中国宣威火腿美食文化名城贡献力量;为宣威\_年脱贫摘帽打赢脱贫攻坚战冲锋陷阵。让我们以更加昂扬的斗志、敢于干事的勇气、担当作为的本事，谱写新时代宣威跨越发展的新篇章!

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法五**

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，及时有效查找发展过程中的问题和不足，不断改进完善管理方式方法，促进企业快速健康发展。

同果，有生命力的企业管理文化。紧紧围绕“学习执行打基础、提质增效抓落实”工作主题，全面开展环境卫生、制度“废改立”整合、交通秩序、办公用房及非公寓住房“四项整治”，美化矿容矿貌，净化发展环境，规范管理流程，推进精细化管理，实现制度管人，流程管事，努力提升企业形象。

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法六**

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。

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法七**

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。

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法八**

“中心”各科室（单位）、分中心：

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：

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。

**关于年轻干部廉洁教育案例读本读后感和方法九**

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

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！