# 有关年轻干部违纪违法读后感及收获

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-03-08

*有关年轻干部违纪违法读后感及收获一根据中共中央、国务院《中长期青年发展规划(xx-2024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...*

**有关年轻干部违纪违法读后感及收获一**

根据中共中央、国务院《中长期青年发展规划(xx-2024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。

**有关年轻干部违纪违法读后感及收获二**

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-2024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。

**有关年轻干部违纪违法读后感及收获三**

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。

**有关年轻干部违纪违法读后感及收获四**

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-2024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

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！