# 有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文(11篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-12-11

*有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文一根据中共中央、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...*

**有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文一**

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。

**有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文二**

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！

**有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文三**

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。

**有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文四**

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。

**有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文五**

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。

**有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文六**

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。

**有关年轻干部廉政教育警示教育片观后感范文七**

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

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！