# 在全市学习优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上的讲话[范文大全]

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-07

*第一篇：在全市学习优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上的讲话在全市学习优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上的讲话同志们：今天，我们在这里召开座谈会，主要任务是学习贯彻习近平总书记在2024年秋季学期中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式的...*

**第一篇：在全市学习优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上的讲话**

在全市学习优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上的讲话

同志们：

今天，我们在这里召开座谈会，主要任务是学习贯彻习近平总书记在2024年秋季学期中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式的重要讲话和中央、省委《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》精神，从全局和战略高度来认识、部署与推动我市优秀年轻干部培养选拔工作。

刚才，来自全市各地的××名优秀年轻干部，紧密结合各自学习思想工作实际，围绕学习贯彻习近平总书记在中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式的重要讲话精神，进行了交流发言。大家讲得很好，深受教育启发。市委常委、组织部长××同志就优秀年轻干部培养选拔工作进行了安排部署，我完全赞同，请大家下来之后认真抓好贯彻落实。

习近平总书记在中青年干部培训班开班式上强调：“面对复杂形势和艰巨任务，我们要在危机中育先机、于变局中开新局，干部特别是年轻干部要提高政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力，勇于直面问题，想干事、能干事、干成事，不断解决问题、破解难题”。“各级党组织要有针对性地加强对年轻干部的思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，明确培养年轻干部的正确途径，坚决克服干部培养中的形式主义，帮助他们提高解决实际问题能力，让他们更好肩负起新时代的职责和使命”。市委一直高度重视优秀年轻干部的培养选拔，去年以市委名义出台了强力推进培养选拔年轻干部的意见，大力实施“年轻干部人才递进培养计划”和“五个一批”工程，在干部队伍中引起了积极反响。总体来看，我市年轻干部队伍建设已经具备一定基础、取得初步成效，但还没有形成梯次，储备仍然不够充足，同时存在选人用人视野不开阔，培养选拔的办法不多，干部能力素质、精神状态良莠不齐等问题。今后要进一步强化问题导向，把中央、省委要求与我市具体实际紧密结合起来，把巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果与破解年轻干部选拔培养难题紧密结合起来，做到把握重点、突破难点、卓有成效。

下面，我强调几点意见：

一、提高思想认识，深刻领会中央、省委新要求新精神

习近平总书记深刻指出，培养选拔优秀年轻干部，是我们党的重大战略任务，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安。中央先后印发了《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》《2024—2024年全国党政领导班子建设规划纲要》，中央、省委分别召开了座谈会，对优秀年轻干部培养选拔工作作出安排部署。大家一定要深刻学习领会，统一思想认识，切实用以指导工作。

第一，要准确把握在党的事业中的战略定位。培养选拔优秀年轻干部是关系全局、关乎长远的重要战略任务。当前，我们正立足优势、抢抓机遇、深化改革、加快发展，努力在全省全面建成小康社会征程中当先锋、走在前。实现这一目标任务，干部是关键，是决定性的因素。从全市干部队伍来看，县级领导干部“80后”仅占23.8%，约三分之一的市级部门没有配备“80后”干部；各县（区）党政领导班子中“80后”干部占比仅为20.7%，30岁以下的年轻干部仅占14.1%，这样的队伍与当前形势和事业发展要求相比，还远远不够。我们必须立足全市未来5年、10年乃至20年的发展和队伍建设需要，坚持好干部标准和“三重”用人导向，培养一大批干实事、打硬仗的优秀年轻干部，确保党的事业后继有人。

第二，要准确把握在干部工作中的优先占位。年轻干部是干部队伍的“源头活水”，是事业发展的中坚力量。培养选拔优秀年轻干部要有战略眼光、全局观念和系统思维，既要立足当前更要着眼长远，统筹谋划，全盘考虑，事业需要什么样的干部就重点培养选拔什么样的干部。既要大力培养选拔优秀年轻干部，更要充分调动各年龄段干部的积极性，处理好结构与功能的关系，形成年龄、经历、专业、性格互补的格局。需要注意的是，中央、省委也提出，年轻干部不是配得越多越好，也不是每个班子都要硬性配备年轻干部，更不能搞任职年龄层层递减，对此一定要正确认识和把握。

第三，要准确把握在干部成长中的重要地位。干部成长是有规律的。省委常委、组织部长××同志指出，“每一级台阶都是一个平台，年轻干部只有在实践平台上自己试、具体干、亲身体会，才能增长见识，得到成长历练”。要结合年轻干部的特点和成长成才路径，加强源头培养、持续培养、跟踪培养。既要严格教育管理，又要大胆使用不求全责备；既要讲台阶，又不唯台阶，尤其要注意破除“隐性台阶”，多给平台、早压担子。要研究干部工作规律，坚持备用结合、常态运行、有机衔接，既重视量的储备更重视质的提升，实现常态化培养、合理化配备、制度化运行。

二、坚定理想信念，着力抓好优秀年轻干部思想政治建设

理想信念是共产党人的灵魂和命脉，是加强干部队伍建设的根本所在。我们要加强年轻干部思想政治建设，从灵魂深处解决好世界观、人生观、价值观这个“总开关”问题。

第一，要把坚定理想信念作为根本任务。思想的根基一定要打牢，一个干部的根基深浅，决定着成长的高度。应该说，我们大多数年轻干部是有理想、有抱负、有担当的，但也有为数不少的人信仰动摇、信念迷失、经不起考验。从最近中纪委通报的案例看，年轻干部违法违纪现象还比较突出。我们要清醒认识当前年轻干部队伍的思想状况，下力气强化思想理论武装，坚持不懈加强信仰信念教育，系统学习马列主义经典著作和党的创新理论，以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为重点和主线，掌握贯穿其中的马克思主义立场观点方法，掌握中国化的马克思主义，提高运用马克思主义立场、观点、方法观察和解决问题的能力，廓清思想迷雾，常补精神之“钙”，做马克思主义的坚定信仰者、忠实实践者。

第二，要把增强政治定力放在突出位置。年轻干部是党的事业的接班人和生力军。要教育他们把践行中国特色社会主义共同理想和坚定共产主义远大理想统一起来，加深对中华民族文明历史的认知，加深对中国特色社会主义的认同，加深对世情、国情、党情的把握，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，在党言党、在党拥党、在党兴党，始终与以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。要教育引导他们把坚定贯彻执行党的路线方针政策与“一心为民、干在实处”统一起来，主动融入到全市高质量建设发展当中去，切实肩负起推动改革、促进发展、改善民生的责任，立足本职建功立业、奋勇争先。

第三，要把强化党性修养作为重中之重。党的观念是党性的集中体现，党的观念一旦淡漠，组织必然涣散，战斗力就会大打折扣。我们一些年轻干部没有经受过严格的党内政治生活和组织生活，缺乏必要的锻炼和熏陶，宗旨观念、责任意识淡薄，容易受腐朽落后思想的影响和侵蚀。因此，要突出加强对年轻干部的党性党风党纪和党史国史教育，严格党内生活锻炼，引导他们自觉用社会主义核心价值观涵养自己，增强党的意识和宗旨观念，提高思想境界和人生境界。

三、注重实践锻炼，全力提升优秀年轻干部能力素质

基层是社会的缩影，是培养锻炼年轻干部的主阵地。我们要本着负责任的态度，有意识、有计划地安排年轻干部到一线，让他们经受足够的基层历练、实践锻炼、困苦磨练。

第一，让年轻干部在重点工作一线接受检验。进入新时代，实现全市经济社会高质量发展的任务重、压力大，近年来，我们每年推出一批事关全局和长远、需要突出抓好的重点工作任务，一大批年轻干部冲锋在前、攻坚克难，经受了考验，取得了成绩，得到了成长。今后，我们要进一步建立健全年度重点工作任务应急选派干部机制、关键时刻考察识别干部机制、重大贡献破格使用干部机制，对那些看得准、有潜力的年轻干部敢于放到重要台阶和关键岗位上去挑重担。对优秀年轻干部的提拔使用要打破“隐形”台阶，主要看关键时刻的表现和在完成重点工作任务中的突出贡献。

第二，要让年轻干部在招商引资一线增长才干。近年来，我市先后选派了多名优秀年轻干部，分赴北京、上海、深圳等地驻点招商，引进了一批项目，锻炼了一批干部，效果很好。当前，国家正加快推进长江三角洲区域一体化发展战略，我市招商引资迎来了前所未有的大好机遇，亟需一大批懂经济、善管理、头脑活的干部，创造性地把我市的资源优势、产业优势推销出去，吸引更多的资金、实体、人才前来集聚，为发展注入源源不断的活力。我们要继续选派年轻干部到发达地区驻点招商或挂职锻炼，学习先进经验，掌握先进理念，丰富宏观经济知识，增强驾驭市场经济能力，更好地招引大企业、大项目，切实提升招商引资的实效。

第三，要让年轻干部到边远民族地区一线砥砺品格。习总书记多次强调，“既然是选好干部，就要把他们放到最艰苦的地方去重用、考察、培养”。现在，有的年轻干部不知道什么是苦，不愿意吃苦，年少得志，自命不凡，迫切需要放到艰苦环境去摔打、去磨砺。要结合精准脱贫对口帮扶、“百千万·干群心连心”“双联”等工作，大力开展干部人才扶贫支边和援助藏区行动，从市县机关选派优秀年轻干部到这些边远民族地区挂职锻炼。要把机关干部“走基层”与年轻干部培养锻炼结合起来，今后提拔使用年轻干部，对有基层工作经历、在艰苦边远地区锻炼过并表现好的要优先考虑。

第四，要让年轻干部在群众信访一线多接地气。当前，我们很多年轻干部直接面对群众的经历不足，不善于做群众工作，与老板说话说不上去，与青年学生说不进去，与普通群众说不到一块去，与老干部说给顶了回去。为此，要有计划地选派优秀年轻干部到信访部门挂职，到征地拆迁、“五创联动”等情况复杂、矛盾突出的岗位锻炼，到村（社区）任第一书记，切实增强与群众打交道的本领。要引导干部走出机关、深入基层，与群众零距离接触、面对面交流，了解群众所思所想，摸清群众所需所盼，找准工作目标和结合点。需要强调的是，对下派基层的干部，不能预设晋升路线图，要坚决防止把重基层导向变成单纯地到基层补经历、“镀金”的倾向，能否得到新的提拔，关键还看是否符合好干部标准，在政治、能力、实绩、群众认可等方面是否达到要求。

四、坚持五湖四海，大力促进优秀年轻干部脱颖而出

习总书记反复强调，“要择天下英才而用之”。我们必须进一步深化干部人事制度改革，实行更加开放的干部人才政策，加快构建更加务实管用、简便易行的选人用人机制。

第一，要拓宽视野“引”。当前，全国各地正在上演激烈的人才“抢夺战”。去年，市里首次面向全国重点高校集中引进了××名优秀年轻干部，极大地充实了全市干部队伍。今后，我们要进一步放宽视野，打破体制壁垒、地域限制和身份障碍，创新优秀青年人才进入党政干部队伍的途径和办法，紧扣高质量发展需求，大力引进资源综合利用、特色产业发展、城建、金融等方面优秀年轻人才，推进年轻干部跨地区、跨条块、跨领域交流，不断优化党政干部队伍结构。

第二，要严格标准“用”。习总书记提出的好干部标准，是对新的历史条件下为人做官理念的全新阐释和有力倡导，培养选拔优秀年轻干部要坚持以此为遵循，贯穿于各个环节和各个方面。最近，随着纪律约束的不断加强，一些党员干部出现了“只要不出事，宁可不干事”的不良倾向，造成了不良影响。我们要坚持省委“重品行、重实干、重公认”的要求，突出敢于担当，坚持“实”字当头、“干”字为先，坚决破除“官不聊生”“为官不为”的消极思想和行为，狠刹“不为”之风，立换“不为”之将。

第三，要科学公正“选”。干部的培养选拔必须讲规矩、重程序，这既是提高工作质量的需要，也是公平公正的体现。要严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》来选拔使用优秀年轻干部，抓紧完善“干部选拔任用”和“选任工作监督”两大规程，研究制定新形势下年轻干部培养选拔的战略规划、制度措施和程序办法，实现党管干部与发扬民主的有机统一，让年轻干部的选任程序更科学、依据更充分、结果更让人信服。要坚持以事择人，加强干部人才的宏观统筹和优化配置，探索建立领导班子功能结构模型，加强对领导班子和干部队伍的综合分析研判，找准制约整体效能的薄弱点，及时调整优化。

第四，要递进培养“育”。去年，我们启动实施了优秀年轻干部人才递进培养计划，目前已有××名干部纳入该计划。这是一项重大战略工程，一定要不折不扣执行好。要继续在扩大来源、提高质量、选优训强上下功夫，把优秀年轻干部递进培养计划与“五个一批“工程、非定向推荐、后备干部队伍建设等工作有机结合起来，把这项工程做成今后储备干部的摇篮、提名干部的基础、成长干部的源头。需要强调的是，提倡干部年轻化，并不是低龄化，要按层级统筹把握，实现老、中、青梯次配备，让各年龄段干部都有晋升空间。

五、突出“严”字当头，有力保障优秀年轻干部健康成长

好干部是育出来的，也是管出来的。年轻干部要走的路很长，我们要牢固树立监督是更深层次爱护的理念，从一开始就从严教育、从严管理、从严监督，避免成长的黄金期变成堕落的危险期。

第一，要注重管小，做到防微杜渐。教育管理年轻干部要从小事抓起。要引导年轻干部摆正位置、心存敬畏，不能什么饭都敢吃，什么人都敢交，什么事都敢干，甚至连一些基本的规矩都不讲，丧失起码的原则和底线。要加强党的政治纪律、组织纪律和廉政纪律教育，引导年轻干部懂规矩、守纪律。要健全年轻干部谈心谈话全覆盖制度，对年轻干部身上出现的苗头性、倾向性问题，及时咬咬耳朵、扯扯袖子，必要时跺跺脚，防止小毛病演变成大问题；对一些突出问题，该诫勉的及时诫勉，该组织处理的果断组织处理，让有苗头性问题的年轻干部知所戒惧、及时改正。

第二，要注重管早，做到未雨绸缪。一些领导干部廉政出了问题，回过头看，很多是在职位不那么高、权力不那么大的时候放松了自己，等职位越来越高，想再谨慎已经来不及了，如果早点提个醒，很可能迷途知返、悬崖勒马。因此，年轻干部的教育管理一定要抓早，要给他们带上“紧箍咒”、常敲“警示钟”，随时提醒他们哪些事情可以做、哪些事情不能碰，引导他们自觉规范履职行权。

第三，要注重管平时，做到跟踪掌握。干部失去监督，轻则走弯路，重则犯错误。要把对年轻干部监督管理的功夫下在平时，融入日常工作，做到管事与管人相统一，管工作业绩与管思想作风相统一，真正发挥好第一道门槛的作用。要深化党的建设制度改革，完善干部日常管理考核办法，全方位加强干部日常管理，全面、历史、辩证地看干部，注重一贯表现和全部工作，重视在乡语口碑中了解干部。要巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，从严加强年轻干部作风建设，扎实开展纪实评价工作，对怕出错不愿干事、怕麻烦不愿抓事、怕是非不愿揽事的年轻干部坚决予以调整，防止成为“太平官、混世官、享乐官”。要多关心爱护年轻干部，最大限度激发干事创业的热情。对那种勇于负责、敢于担当的年轻干部要多鼓劲加油，不求全责备；对犯错误的年轻干部，要区分情况、把握政策、稳妥处理，做到宽严相济。

同志们，在全省全面建成小康社会征程中当先锋、走在前，关键在党，关键在干部，归根结底在于年轻干部。全市各级党委和组织部门要切实增强大局观念和战略意识，深入学习贯彻习近平总书记在中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式的重要讲话精神，把年轻干部培养选拔工作摆在更加突出的位置，真正把各方面的优秀干部、年轻人才“育出来、选上来、用起来”，为实现全市“三个跨越”提供坚强的组织保证和人才支撑。

**第二篇：优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上的讲话**

优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上的讲话

同志们：

今天，我们在这里召开座谈会，主要任务是学习贯彻习近平总书记在2024年秋季学期中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式的重要讲话和中央、省委《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》精神，从全局和战略高度来认识、部署与推动我市优秀年轻干部培养选拔工作。

刚才，来自全市各地的××名优秀年轻干部，紧密结合各自学习思想工作实际，围绕学习贯彻习近平总书记在中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式的重要讲话精神，进行了交流发言。大家讲得很好，深受教育启发。市委常委、组织部长××同志就优秀年轻干部培养选拔工作进行了安排部署，我完全赞同，请大家下来之后认真抓好贯彻落实。

习近平总书记在中青年干部培训班开班式上强调：“面对复杂形势和艰巨任务，我们要在危机中育先机、于变局中开新局，干部特别是年轻干部要提高政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力，勇于直面问题，想干事、能干事、干成事，不断解决问题、破解难题”。“各级党组织要有针对性地加强对年轻干部的思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，明确培养年轻干部的正确途径，坚决克服干部培养中的形式主义，帮助他们提高解决实际问题能力，让他们更好肩负起新时代的职责和使命”。市委一直高度重视优秀年轻干部的培养选拔，去年以市委名义出台了强力推进培养选拔年轻干部的意见，大力实施“年轻干部人才递进培养计划”和“五个一批”工程，在干部队伍中引起了积极反响。总体来看，我市年轻干部队伍建设已经具备一定基础、取得初步成效，但还没有形成梯次，储备仍然不够充足，同时存在选人用人视野不开阔，培养选拔的办法不多，干部能力素质、精神状态良莠不齐等问题。今后要进一步强化问题导向，把中央、省委要求与我市具体实际紧密结合起来，把巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果与破解年轻干部选拔培养难题紧密结合起来，做到把握重点、突破难点、卓有成效。

下面，我强调几点意见：

一、提高思想认识，深刻领会中央、省委新要求新精神

习近平总书记深刻指出，培养选拔优秀年轻干部，是我们党的重大战略任务，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安。中央先后印发了《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》《2024—2024年全国党政领导班子建设规划纲要》，中央、省委分别召开了座谈会，对优秀年轻干部培养选拔工作作出安排部署。大家一定要深刻学习领会，统一思想认识，切实用以指导工作。

第一，要准确把握在党的事业中的战略定位。培养选拔优秀年轻干部是关系全局、关乎长远的重要战略任务。当前，我们正立足优势、抢抓机遇、深化改革、加快发展，努力在全省全面建成小康社会征程中当先锋、走在前。实现这一目标任务，干部是关键，是决定性的因素。从全市干部队伍来看，县级领导干部“80后”仅占23.8%，约三分之一的市级部门没有配备“80后”干部;各县(区)党政领导班子中“80后”干部占比仅为20.7%，30岁以下的年轻干部仅占14.1%，这样的队伍与当前形势和事业发展要求相比，还远远不够。我们必须立足全市未来5年、10年乃至20年的发展和队伍建设需要，坚持好干部标准和“三重”用人导向，培养一大批干实事、打硬仗的优秀年轻干部，确保党的事业后继有人。

第二，要准确把握在干部工作中的优先占位。年轻干部是干部队伍的“源头活水”，是事业发展的中坚力量。培养选拔优秀年轻干部要有战略眼光、全局观念和系统思维，既要立足当前更要着眼长远，统筹谋划，全盘考虑，事业需要什么样的干部就重点培养选拔什么样的干部。既要大力培养选拔优秀年轻干部，更要充分调动各年龄段干部的积极性，处理好结构与功能的关系，形成年龄、经历、专业、性格互补的格局。需要注意的是，中央、省委也提出，年轻干部不是配得越多越好，也不是每个班子都要硬性配备年轻干部，更不能搞任职年龄层层递减，对此一定要正确认识和把握。

第三，要准确把握在干部成长中的重要地位。干部成长是有规律的。省委常委、组织部长××同志指出，“每一级台阶都是一个平台，年轻干部只有在实践平台上自己试、具体干、亲身体会，才能增长见识，得到成长历练”。要结合年轻干部的特点和成长成才路径，加强源头培养、持续培养、跟踪培养。既要严格教育管理，又要大胆使用不求全责备;既要讲台阶，又不唯台阶，尤其要注意破除“隐性台阶”，多给平台、早压担子。要研究干部工作规律，坚持备用结合、常态运行、有机衔接，既重视量的储备更重视质的提升，实现常态化培养、合理化配备、制度化运行。

二、坚定理想信念，着力抓好优秀年轻干部思想政治建设

理想信念是共产党人的灵魂和命脉，是加强干部队伍建设的根本所在。我们要加强年轻干部思想政治建设，从灵魂深处解决好世界观、人生观、价值观这个“总开关”问题。

第一，要把坚定理想信念作为根本任务。思想的根基一定要打牢，一个干部的根基深浅，决定着成长的高度。应该说，我们大多数年轻干部是有理想、有抱负、有担当的，但也有为数不少的人信仰动摇、信念迷失、经不起考验。从最近中纪委通报的案例看，年轻干部违法违纪现象还比较突出。我们要清醒认识当前年轻干部队伍的思想状况，下力气强化思想理论武装，坚持不懈加强信仰信念教育，系统学习马列主义经典著作和党的创新理论，以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为重点和主线，掌握贯穿其中的马克思主义立场观点方法，掌握中国化的马克思主义，提高运用马克思主义立场、观点、方法观察和解决问题的能力，廓清思想迷雾，常补精神之“钙”，做马克思主义的坚定信仰者、忠实实践者。

第二，要把增强政治定力放在突出位置。年轻干部是党的事业的接班人和生力军。要教育他们把践行中国特色社会主义共同理想和坚定共产主义远大理想统一起来，加深对中华民族文明历史的认知，加深对中国特色社会主义的认同，加深对世情、国情、党情的把握, 增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，在党言党、在党拥党、在党兴党，始终与以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。要教育引导他们把坚定贯彻执行党的路线方针政策与“一心为民、干在实处”统一起来，主动融入到全市高质量建设发展当中去，切实肩负起推动改革、促进发展、改善民生的责任，立足本职建功立业、奋勇争先。

第三，要把强化党性修养作为重中之重。党的观念是党性的集中体现，党的观念一旦淡漠，组织必然涣散，战斗力就会大打折扣。我们一些年轻干部没有经受过严格的党内政治生活和组织生活，缺乏必要的锻炼和熏陶，宗旨观念、责任意识淡薄，容易受腐朽落后思想的影响和侵蚀。因此，要突出加强对年轻干部的党性党风党纪和党史国史教育，严格党内生活锻炼，引导他们自觉用社会主义核心价值观涵养自己，增强党的意识和宗旨观念，提高思想境界和人生境界。

三、注重实践锻炼，全力提升优秀年轻干部能力素质

基层是社会的缩影，是培养锻炼年轻干部的主阵地。我们要本着负责任的态度，有意识、有计划地安排年轻干部到一线，让他们经受足够的基层历练、实践锻炼、困苦磨练。

第一，让年轻干部在重点工作一线接受检验。进入新时代，实现全市经济社会高质量发展的任务重、压力大，近年来，我们每年推出一批事关全局和长远、需要突出抓好的重点工作任务，一大批年轻干部冲锋在前、攻坚克难，经受了考验，取得了成绩，得到了成长。今后，我们要进一步建立健全重点工作任务应急选派干部机制、关键时刻考察识别干部机制、重大贡献破格使用干部机制，对那些看得准、有潜力的年轻干部敢于放到重要台阶和关键岗位上去挑重担。对优秀年轻干部的提拔使用要打破“隐形”台阶，主要看关键时刻的表现和在完成重点工作任务中的突出贡献。

第二，要让年轻干部在招商引资一线增长才干。近年来，我市先后选派了多名优秀年轻干部，分赴北京、上海、深圳等地驻点招商，引进了一批项目，锻炼了一批干部，效果很好。当前，国家正加快推进长江三角洲区域一体化发展战略，我市招商引资迎来了前所未有的大好机遇，亟需一大批懂经济、善管理、头脑活的干部，创造性地把我市的资源优势、产业优势推销出去，吸引更多的资金、实体、人才前来集聚，为发展注入源源不断的活力。我们要继续选派年轻干部到发达地区驻点招商或挂职锻炼，学习先进经验，掌握先进理念，丰富宏观经济知识，增强驾驭市场经济能力，更好地招引大企业、大项目，切实提升招商引资的实效。

第三，要让年轻干部到边远民族地区一线砥砺品格。习总书记多次强调，“既然是选好干部，就要把他们放到最艰苦的地方去重用、考察、培养”。现在，有的年轻干部不知道什么是苦，不愿意吃苦，年少得志，自命不凡，迫切需要放到艰苦环境去摔打、去磨砺。要结合精准脱贫对口帮扶、“百千万·干群心连心”“双联”等工作，大力开展干部人才扶贫支边和援助藏区行动，从市县机关选派优秀年轻干部到这些边远民族地区挂职锻炼。要把机关干部“走基层”与年轻干部培养锻炼结合起来，今后提拔使用年轻干部，对有基层工作经历、在艰苦边远地区锻炼过并表现好的要优先考虑。

第四，要让年轻干部在群众信访一线多接地气。当前，我们很多年轻干部直接面对群众的经历不足，不善于做群众工作，与老板说话说不上去，与青年学生说不进去，与普通群众说不到一块去，与老干部说给顶了回去。为此，要有计划地选派优秀年轻干部到信访部门挂职，到征地拆迁、“五创联动”等情况复杂、矛盾突出的岗位锻炼，到村(社区)任第一书记，切实增强与群众打交道的本领。要引导干部走出机关、深入基层，与群众零距离接触、面对面交流，了解群众所思所想，摸清群众所需所盼，找准工作目标和结合点。需要强调的是，对下派基层的干部，不能预设晋升路线图，要坚决防止把重基层导向变成单纯地到基层补经历、“镀金”的倾向，能否得到新的提拔，关键还看是否符合好干部标准，在政治、能力、实绩、群众认可等方面是否达到要求。

四、坚持五湖四海，大力促进优秀年轻干部脱颖而出

习总书记反复强调，“要择天下英才而用之”。我们必须进一步深化干部人事制度改革，实行更加开放的干部人才政策，加快构建更加务实管用、简便易行的选人用人机制。

第一，要拓宽视野“引”。当前，全国各地正在上演激烈的人才“抢夺战”。去年，市里首次面向全国重点高校集中引进了××名优秀年轻干部，极大地充实了全市干部队伍。今后，我们要进一步放宽视野，打破体制壁垒、地域限制和身份障碍，创新优秀青年人才进入党政干部队伍的途径和办法，紧扣高质量发展需求，大力引进资源综合利用、特色产业发展、城建、金融等方面优秀年轻人才，推进年轻干部跨地区、跨条块、跨领域交流，不断优化党政干部队伍结构。

第二，要严格标准“用”。习总书记提出的好干部标准，是对新的历史条件下为人做官理念的全新阐释和有力倡导，培养选拔优秀年轻干部要坚持以此为遵循，贯穿于各个环节和各个方面。最近，随着纪律约束的不断加强，一些党员干部出现了“只要不出事，宁可不干事”的不良倾向，造成了不良影响。我们要坚持省委“重品行、重实干、重公认”的要求，突出敢于担当，坚持“实”字当头、“干”字为先，坚决破除“官不聊生”“为官不为”的消极思想和行为，狠刹“不为”之风，立换“不为”之将。

第三，要科学公正“选”。干部的培养选拔必须讲规矩、重程序，这既是提高工作质量的需要，也是公平公正的体现。要严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》来选拔使用优秀年轻干部，抓紧完善“干部选拔任用”和“选任工作监督”两大规程，研究制定新形势下年轻干部培养选拔的战略规划、制度措施和程序办法，实现党管干部与发扬民主的有机统一，让年轻干部的选任程序更科学、依据更充分、结果更让人信服。要坚持以事择人，加强干部人才的宏观统筹和优化配置，探索建立领导班子功能结构模型，加强对领导班子和干部队伍的综合分析研判，找准制约整体效能的薄弱点，及时调整优化。

第四，要递进培养“育”。去年，我们启动实施了优秀年轻干部人才递进培养计划，目前已有××名干部纳入该计划。这是一项重大战略工程，一定要不折不扣执行好。要继续在扩大来源、提高质量、选优训强上下功夫，把优秀年轻干部递进培养计划与“五个一批“工程、非定向推荐、后备干部队伍建设等工作有机结合起来，把这项工程做成今后储备干部的摇篮、提名干部的基础、成长干部的源头。需要强调的是，提倡干部年轻化，并不是低龄化，要按层级统筹把握，实现老、中、青梯次配备，让各年龄段干部都有晋升空间。

五、突出“严”字当头，有力保障优秀年轻干部健康成长

好干部是育出来的，也是管出来的。年轻干部要走的路很长，我们要牢固树立监督是更深层次爱护的理念，从一开始就从严教育、从严管理、从严监督，避免成长的黄金期变成堕落的危险期。

第一，要注重管小，做到防微杜渐。教育管理年轻干部要从小事抓起。要引导年轻干部摆正位置、心存敬畏，不能什么饭都敢吃，什么人都敢交，什么事都敢干，甚至连一些基本的规矩都不讲，丧失起码的原则和底线。要加强党的政治纪律、组织纪律和廉政纪律教育，引导年轻干部懂规矩、守纪律。要健全年轻干部谈心谈话全覆盖制度，对年轻干部身上出现的苗头性、倾向性问题，及时咬咬耳朵、扯扯袖子，必要时跺跺脚，防止小毛病演变成大问题;对一些突出问题，该诫勉的及时诫勉，该组织处理的果断组织处理，让有苗头性问题的年轻干部知所戒惧、及时改正。

第二，要注重管早，做到未雨绸缪。一些领导干部廉政出了问题，回过头看，很多是在职位不那么高、权力不那么大的时候放松了自己，等职位越来越高，想再谨慎已经来不及了，如果早点提个醒，很可能迷途知返、悬崖勒马。因此，年轻干部的教育管理一定要抓早，要给他们带上“紧箍咒”、常敲“警示钟”，随时提醒他们哪些事情可以做、哪些事情不能碰，引导他们自觉规范履职行权。

第三，要注重管平时，做到跟踪掌握。干部失去监督，轻则走弯路，重则犯错误。要把对年轻干部监督管理的功夫下在平时，融入日常工作，做到管事与管人相统一，管工作业绩与管思想作风相统一，真正发挥好第一道门槛的作用。要深化党的建设制度改革，完善干部日常管理考核办法，全方位加强干部日常管理，全面、历史、辩证地看干部，注重一贯表现和全部工作，重视在乡语口碑中了解干部。要巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，从严加强年轻干部作风建设，扎实开展纪实评价工作，对怕出错不愿干事、怕麻烦不愿抓事、怕是非不愿揽事的年轻干部坚决予以调整，防止成为“太平官、混世官、享乐官”。要多关心爱护年轻干部，最大限度激发干事创业的热情。对那种勇于负责、敢于担当的年轻干部要多鼓劲加油，不求全责备;对犯错误的年轻干部，要区分情况、把握政策、稳妥处理，做到宽严相济。

同志们，在全省全面建成小康社会征程中当先锋、走在前，关键在党，关键在干部，归根结底在于年轻干部。全市各级党委和组织部门要切实增强大局观念和战略意识，深入学习贯彻习近平总书记在中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式的重要讲话精神，把年轻干部培养选拔工作摆在更加突出的位置，真正把各方面的优秀干部、年轻人才“育出来、选上来、用起来”，为实现全市“三个跨越”提供坚强的组织保证和人才支撑。

**第三篇：刘云山在全国优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上强调**

刘云山在全国优秀年轻干部培养选拔工作座谈会上强调

坚持好干部标准 改进培养选拔方式 造就一支高素质的优秀年轻干部队伍

中共中央政治局常委、中央书记处书记刘云山14日出席全国优秀年轻干部培养选拔工作座谈会并讲话，强调培养选拔优秀年轻干部是事关党和国家事业长远发展的根本大计，要深入贯彻总书记系列重要讲话精神，认真落实好干部标准，以培养锻炼为基础，以选准用好为根本，以从严管理为保障，改进创新培养选拔方式，努力建设一支高素质的优秀年轻干部队伍，为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚强组织保证。

刘云山指出，培养优秀年轻干部，坚定理想信念是第一位要求，要坚持不懈抓好理论武装，引导年轻干部打牢思想根基、补足精神之“钙”，增强道路自信、理论自信、制度自信，做社会主义核心价值观的践行者引领者。实践是培养干部的有效途径，要强化实践导向，坚持必要台阶、递进式历练，让年轻干部多“墩墩苗”，到基层一线和艰苦地区经风雨见世面，在急难险重任务中锻炼提高，在改革发展稳定实践中增强担当，始终走与人民群众实践相结合的成长道路。好干部是教育培养出来的，也是管理监督出来的，好人主义培养不出好干部，要坚持从严管理，加强监督约束，引导年轻干部强化规矩意识、增强纪律观念，心存敬畏、手握戒尺，清白做官、踏实做事。

刘云山指出，选人用人体现着干部工作导向，要按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，切实改进创新优秀年轻干部选拔工作。要坚持五湖四海、唯贤是举，促进优秀年轻干部跨条块跨领域交流，注意从企业、高校、科研院所选拔优秀年轻干部进入党政机关，注重选用在基层特别是艰苦地区经受住考验的优秀年轻干部。对各层级领导班子年轻干部配备，要统筹把握、符合实际，不搞一刀切，不搞任职年龄层层递减。要坚持重在平时考察年轻干部，多看干部的一贯表现和综合素质，多从群众口碑中了解干部，用多双眼睛看人选人。要严格选拔标准和程序，狠刹选人用人不正之风，加大对跑官要官、买官卖官、拉票贿选、说情打招呼、违规破格提拔干部问题的查处力度，使选人用人风气真正清朗起来。

中共中央政治局委员、中央组织部部长赵乐际主持会议。

各省、自治区、直辖市党委组织部部长，中央和国家机关各部委、各人民团体，各中管金融企业、部分国有骨干企业和高等学校党委（党组）分管负责同志等参加会议。

来源：《 人民日报 》（2024年07月15日 01 版）

**第四篇：探讨培养选拔优秀年轻干部**

探讨培养选拔优秀年轻干部

《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》提出，建立来自基层一线党政领导干部培养选拔链，大力选拔经过艰苦复杂环境磨练、重大斗争考验、实践证明优秀、有培养前途的年轻干部，扎实抓好后备干部队伍建设。要把《决定》精神落到实处，进一步推进培养选拔优秀年轻干部工作，当前必须着力解决好以-

下几个方面的问题：

一、着力突破四个误区，进一步增强培养选拔优秀年轻干部的责任感和紧迫感

误区之一，认识上的片面化。一是用孤立的眼光看待培养选拔优秀年轻干部工作，对年龄条件比较注重，对思想政治素质条件相对来说重视不够；二是用片面的观点看待年轻干部，在选拔上顾虑重重，怕担风险。三是用局部的、眼前的需要来对待培养选拔年轻干部工作。误区之二，观念上的功利化。一是选人用人上的利益原则倾向。选人用人上的“论资排辈、求全责备、平衡照顾”等陈旧观念的深层动因或多或少地掺杂着部门和个人利益。二是受市场经济利益原则的影响，有的年轻干部把“从政”仅仅当作是谋利的一种手段，功利化倾向比较明显，缺乏远大理想和政治抱负，出现“理想追求虚化、政治信念淡化、生活行为享乐化”的倾向。

误区之三，心理上的极端化。有的把培养选拔优秀年轻干部同发挥其他年龄段干部的积极性对立起来，导致心态失衡，产生极端化的报怨和抵触情绪。也有部分年轻干部把个人努力与组织培养教育割裂开来，不能摆正个人与组织的关系，自负倾向比较突出。

误区之四，价值上的扭曲化。一是选人用人上的不正之风滋长了年轻干部的投机心理；少数年轻干部热衷于串门子，找\*\*，拉关系，跑官要官；二是工作中的虚报浮夸之风诱发了年轻干部的漂浮作风；三是人际交往中的庸俗风气助长了年轻干部的享乐思想。由于年轻干部有文凭、年龄、政策优势，一些思想不纯的人对他们“捧着”、“护着”，影响了年轻干部的健康成长。

二、切实解决四个矛盾，不断提高培养选拔优秀年轻干部的工作水平

（一）切实解决好集中选拔与素质优化的矛盾。目前年轻干部选拔工作有一定的突击性，加之没有真正建立起公开、平等、竞争、择优的用人机制，使集中选拔的弊端益见突出。要解决集中选拔与素质优化之间的矛盾，应改变选任办法，变集中选拔为经常性、常规性选拔。

（二）切实解决好人才需求的多样性与培养选拔模式单一性的矛盾。在实际工作中，由于在年轻干部的培养上，培养目标与培训内容不同步，很难做到备用、备录相结合。因此，既局限了选人用人视野，埋没了人才，又造成了被选上来的年轻干部在素质或能力上难以适应领导班子结构多层次的需求。要改变这种状况，应根据各级领导班子的实际需要，有针对性地做好年轻干部的培养选拔工作，使进入班子的年轻干部用其所长，人尽其才。

（三）切实解决好班子调整的周期性与选拔工作常规性的矛盾。领导班子调整具有明显的周期性，在班子任期内，不能过分拘泥于班子的稳定，要结合班子的日常调整，注意选拔安排优秀年轻干部进班子，给优秀年轻干部压担子，搭舞台。同时，还可以采取设助理或见习岗位的办法，把平常选拔的优秀年轻干部及时放到一定的领导岗位上去锻炼，早压担子，等班子换届时，这些年轻干部就可以从容地走马上任，不致于造成大的断层。

（四）切实解决好对年轻干部素质要求的高标准与跟踪培养工作低水平的矛盾。目前，在培养选拔优秀年轻干部工作中，对选拔上来的年轻干部的跟踪培养明显滞后，工作水平不高。

这就要求在对年轻干部大胆使用的同时，要制定优秀年轻干部提拔使用后继续培养教育的周密计划，不能一提了之。

三、正确处理四个关系，全力加快年轻干部培养选拔的步伐

（一）正确处理班子职数限制与培养选拔年轻干部的关系，优先考虑优秀年轻干部进班子。领导班子中年轻干部的需求扩充与职数供给量之间的冲突，在某种程度上必然会影响年轻干部的选拔质量和领导班子整体功能的改善。要使这个矛盾得到缓解，就要努力形成和保持各级领导班子的梯次年龄结构，使干部进退有序。

（二）正确处理任职台阶要求与培养选拔年轻干部的关系，大胆破格提拔优秀年轻干部。在选拔优秀年轻干部工作中，严格按照《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》的“台阶”要求选拔年轻干部，可选择的对象十分有限，不利于形成领导班子的梯次年龄结构。去年，中央制定了《2024--2024年全国党政领导班子后备干部队伍建设规划》，并出台了《关于加强培养选拔年轻干部工作的意见》，对新一轮选拔年轻干部工作进行了部署，为优秀年轻干部能被选拔上来提供了有力保证。

（三）正确处理干部入口规定与培养选拔年轻干部的关系，保证高素质人才进入干部队伍。近年来，一些低文化素质的人利用种种关系挤进干部队伍，严重制约了优秀年轻干部的选拔。要改变这种状况，必须要坚持党政机关进人“凡进必考”的原则，同时，对报考对象要提出明确的学历要求，保证新进党政机关干部的高素质，改善党政机关干部队伍结构，为培养选拔优秀年轻干部提供坚实的基础。

（四）正确处理干部出口不畅与培养选拔年轻干部的关系，尽可能为优秀年轻干部腾位子。目前，普遍存在的干部能进不能出，能上不能下，干部“出口”不畅的现象，制约了年轻干部进领导班子。为此，要严格实行干部任期制。同时，要实行干部辞职、辞退制度，真正做到干部能上能下、能进能出。

培养选拔优秀年轻干部，要认真学习贯彻《决定》精神，进一步增强责任感和紧迫感，以落实领导班子选拔配备年轻干部的规定要求为关键，以加强后备干部队伍建设为重点，以保证一代年轻干部的健康成长为目标，切实加强研究探索，着力解决突出问题，以改革创新精神推动培养选拔年轻干部工作不断取得新进展。

**第五篇：培养选拔年轻干部工作**

年轻干部队伍状况和培养选拔年轻干部工作还存在一些问题：一是优秀年轻干部的数量还不能满足领导班子建设的需要；二是部分年轻干部不适应基层工作，缺乏应急处变和处理复杂矛盾的能力；三是部分年轻干部思想认识不到位，不敢干、不会干等。

多岗位“锻炼”，提升素质能力。为促使年轻干部更好地了解、熟悉和服务基层，丰富工作经验，提高解决复杂问题的能力，开展多岗位锻炼。一是一线轮培。根据专业特长、岗位性质、发展潜力，把年轻干部分别下派磨炼、一线锻炼，对无基层工作经验的区直优秀年轻干部安排挂职村居副书记或主任助理，对镇（街）年轻干部安排到区直相关部门帮助工作。同时，安排一部分年轻干部到重点工程、重点项目、信访维稳、经济发展一线历练，学习处理急难险重任务的方式方法，提高解决复杂问题能力。

一是思想上“管”。重点开展党性教育和马克思主义群众观教育，到临沂、徐州等红色教育基地，学习参观，不断增强党性锻炼，提升党性修养；引导年轻干部经常深入基层、深入群众，拉近与基层和群众的感情，牢固树立群众观念和为人民服务的宗旨意识，在访贫问苦的现实体验中提升境界。二是工作上“管”。突出“说、写、干”全面发展，在开展基本理论和工作方式方法等培训的基础上，要求年轻干部坚持记《工作日志》，坚持周汇报和周计划制度，每季一小结，半年一总结，一岗一述职，定期举办演讲比赛、辩论赛和学习交流。每人每年学习笔记不少于15000字、心得体会不少于2篇、调研文章和理论文章不少于1篇，不定期在“雏鹰论坛”上交流。三是作风上“管”。重点掌握年轻干部的思想、工作和生活情况，定期开展“德”的正反测评，尤其是通过多渠道了解其“朋友圈”、“生活圈”等，掌握“八小时外”情况，发现倾向性、苗头性问题，及时谈话教育，做到早发现早纠正。

一是强化学习培训。区干部教育培训工作领导小组将制定年轻干部教育培训计划，把其纳入全区干部教育培训规划之中，同安排，同培训，同检查。区委组织部联合区委党校等部门，每年举办2期优秀年轻干部专题培训班，时间不少于10天，重点加强政治理论、市场经济、法律法规、行政管理等方面理论和知识的培训。各部门单位也要制定年轻干部教育培训规划，抓好所管理年轻干部的集中学习和培训，有计划地分期分批组织年轻干部走出去，到高等院校进修深造，到发达地区开阔眼界，到艰苦地区接受教育，到工作有特色的地方学习取经。同时，要鼓励自学，对不同层次的年轻干部有针对性地规定学习内容，列出必读书目，提出明确要求。要通过各种学习形式，努力提高年轻干部的思想政治素质、知识水平和实际工作能力。二是实行领导帮带。选择政治素质高、工作经验丰富、事业心和责任感强的领导同志，对年轻干部实行“一对一”结对培养和帮带，做到既当好领导，又当好“老师”，帮助他们丰富经验、提高能力。具体工作中，要做到“三定”，即定人，各部门单位要落实每名班子成员与1-2名年轻干部结对帮带（年轻科级干部由主要负责人帮带）；定时，帮带时间为一年，期满后重新落实结对人员，力求年轻干部接受多位领导干部的培养；定内容，针对年轻干部的专业、工作经历、性格特点等情况确定发展方向和帮带内容。帮带领导要及时把握年轻干部的学习、思想、工作和生活情况，积极帮助其掌握工作方式方法，提高业务水平和协调能力。三是强化实践锻炼。区委将继续开展选派优秀年轻干部到重点工作一线挂职锻炼活动，使年轻干部在农村基层、项目建设、旧村改造、信访调处、计划生育、招商引资等一线锻炼成长，让年轻干部在锻炼中磨练意志、丰富经验、熟悉程序、提高能力。各部门单位要通过压担子、交任务、挑大梁等方法，放手、放权、放心让年轻干部开展工作；在抓好传帮带、保证工作连续性的基础上，对在同一科室、同一岗位工作3年以上的年轻同志，要有步骤、有重点地进行轮岗交流，让他们接受多岗位锻炼，丰富阅历，拓宽视野，积累经验，提高解决实际问题的能力。

三）完善制度抓管理。各部门单位要落实年轻干部的具体岗位和职责，完善各项制度，加强对他们的日常监督管理，保证其健康顺利成长。一是完善学习培训制度。要建立学时学分登记制度。各部门单位要认真组织和督促年轻干部参加理论、业务等知识的学习培训，并建立学习档案，对年轻干部参加集中培训的班次、主题、学时、学分等做全面记录，由主办单位及相关部门予以鉴定，作为年轻干部年终考核和提拔使用的参考依据。要实行理论学习考试考核制度。各级各部门集中举办的各类培训班，均要在结业时针对学习内容组织笔试和答辩，凡不及格者，要进行补考补训。要建立学习情况通报制度。各部门单

位要定期检查年轻干部的学习情况，及时通报学习出勤情况、学习笔记记录情况和参加各类培训班的考试成绩。二是推行座谈交流制度。各部门单位原则上每季度组织召开一次年轻干部座谈交流会，通报全区经济社会发展情况，学习传达区委、区政府的重大安排部署，总结工作情况，交流工作经验，提出工作要求，帮助年轻干部查找问题和不足，明确整改目标和努力方向。三是推行工作评议制度。各部门单位每半年召开一次年轻干部工作评议会，由全体与会人员根据年轻干部工作述职和平时了解掌握的情况对他们进行民主评议，评议结果报组织人事部门备案，增强年轻干部干事创业的压力和动力。四是推行跟踪考察制度。区委组织部组织有关人员，原则上每半年对区里掌握的优秀年轻干部进行一次考察，并不定期进行督导，各部门单位也要通过日常观察、定期访谈、谈心交流、定期考评等方法，掌握年轻干部的思想倾向、能力素质、工作表现等情况，并把考察范围向生活圈和社交圈延伸，随时了解其各方面表现情况。五是推行动态管理制度。各部门单位在年轻干部管理上要建立健全进出畅通的优胜劣汰机制，日常工作中，要和区委组织部加强沟通联系，区委组织部将把基本素质好、政绩突出、群众公认的年轻干部及时纳入管理范围，将政治思想、道德品质、廉洁自律方面有问题或工作实绩不突出、发展潜力不大、群众意见较大的及时调整出去。各部门单位也要根据实际情况，对中层干部和优秀年轻干部实行动态调整，始终保持年轻干部队伍的活力。

多途径培养，提升年轻干部素质。通过集中培训、岗位轮换、一线挂职锻炼等形式，加大年轻干部培养力度。先后举办年轻干部培训班、党外干部培训班和女干部培训班，培训140多人次；选派38名年轻干部到发达地区挂职学习，42名年轻干部到乡镇挂职锻炼，60多名年轻干部到中科院及省、市、县机关跟班学习。

压担子使用，促进优秀年轻干部成长。县委非常重视各级领导班子配备年轻干部问题，近年来，先后提拔重用80多名年轻干部，对特别优秀的年轻干部破格提拔使用。目前，县直部门“一把手”、乡镇党政正职、单位中层领导职务等各个层面都有一批年轻干部，全县干部队伍结构明显改善，活力明显增强。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找