# 选拔培养年轻干部要有新举措

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2024-07-26

*第一篇：选拔培养年轻干部要有新举措选拔培养年轻干部要有新举措一、确立新的用人观，拓宽选人用人视角选拔培养优秀年轻干部，必须有新的人才观念。在坚持德才兼备原则的前提下，必须确立以下三种观念：一是确立知识型人才是战斗力第一要素的观念。伴随着知...*

**第一篇：选拔培养年轻干部要有新举措**

选拔培养年轻干部要有新举措

一、确立新的用人观，拓宽选人用人视角

选拔培养优秀年轻干部，必须有新的人才观念。在坚持德才兼备原则的前提下，必须确立以下三种观念：一是确立知识型人才是战斗力第一要素的观念。伴随着知识经济时代的到来，知识的价值日益凸现，知识型人才将越来越显示出其举足轻重的作用。谁拥有知识型人才，谁应能掌握工作的主动权。二是确立创新人才是推动全局发展中坚力量的观念。创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。必须打破传统的思维定势大胆起用有创新精神和创新能力的开拓型人才，使经济建设充满生机和活力。三是确立使用就是培养的观念。岗位是成才之舟。把年轻优秀的干部适时放到重要岗位上挑担子，经受锻炼，是他们提高本领的最实际、最有效的办法。要克服重选轻用、选用脱节等倾向，敢于让优秀年轻干部挑大梁、唱主角。

二、探索新的培养途径，造就复合型领导人才

培养年轻干部打破传统的人才培养模式，把着眼点放在培养新型人才群体上，努力培养一批党政合一、文理兼容、素质全面的复合型领导人才。一是对学历高、年龄轻、有发展潜力的优秀年轻干部，要有计划地实施跨建制、跨专业交流，培养他们既懂政治又懂经济，既会管理又有技术的复合型人才。二是坚持基层干部与机关干部的双向交流，培养造就懂基层、通机关的素质全面人才。三是对党政干部进行经济和技术培训，择优选拔有一技之长的干部充实领导岗位。培养复合型人才必须从基础抓起。一方面把部分学历高、综合素质技术干部经培

训后大胆选拔到领导岗位；另一方面，把年龄轻、学历高、发展潜力大的领导干部有计划、分批次送技术院校、科研部门进行演习培训，促进单一领导人才向复合人才的转化。对入院校演习的干部毕业后要想方设法腾出位置优先提拔使用，以调动干部入院校演习的积极性。四是抓好不同形式的岗位培训。如经常邀请科研院所的专家、教授、工程技术人员来传授知识，举办培训班等。

三、建立新的用人标准，营造良好的用人环境

人才的催生、成长和培养，离不开良好的环境条件和激励机制，尤其是用什么样的人具有很强导向作用。因此，选拔使用干部要把文化层次、知识结构、科技素养作为重要的标准内容，要优先提拔使用那些复合型领导人才。

**第二篇：加强年轻干部培养选拔**

加强年轻干部培养选拔

年轻干部的培养选拔，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安，事关人民富祉。当前改进和创新年轻干部培养选拔工作，应注重从以下几点着手。

落实培养选拔责任。做好年轻干部培养选拔工作，关键在党委。要书记抓，抓书记。要切实提高年轻干部培养选拔的认识，明确目标任务，采取可行措施，制定中长期规划和具体方案。比如以县级为例，可建立“百名优秀科级后备干部”和“百名优秀青年科级干部”人才库，实行动态管理。把年轻干部培养选拔作为各级党委的一项基础性、战略性工程来抓，列为各级基层党建工作责任述职考核的重要内容，做到目标明确、任务具体、考核严格、奖惩分明。

打好培养选拔基础。针对年轻干部哪些方面最需要改进和提高的调查中，对群众有感情、作风上过得硬、一线锻炼三项占到了81.5%。因此，在年轻干部的选拔培养上要更加注重德才标准，更加注重从严管理，更加注重基层锻炼，更加注重群众公认。采用“上挂、下派、外转、内轮”的办法，增加经历，丰富阅历，提升能力。把最优秀、最有发展潜力的干部派往艰苦条件、困难环境、关键岗位锻炼。关心关爱年轻干部，开展谈心交心和心理疏导活动，建立定期走访和结对联系制度。

疏通“下”的渠道。落实从严管理干部的要求，严格执行问责制度，调整不适宜担任现职的干部。对不胜任现职的，进行诫勉谈话或组织调整；对不称职的，视具体情况分别作出免职、责令辞职、降职等组织处理。制定实施调整不适宜担任现职干部办法，逐步做到调整不适宜担任现职干部工作常态化、制度化。打破公务员单纯依靠晋职来解决待遇的传统，改变在乡镇不设主任科员、副主任科员非领导职数的做法，推行晋职和晋级“双轨制”，让年老的干部乐意“让位”，给年轻干部空出位置、压上担子。既解决年轻干部成长“受堵”的问题，又增加了基层干部晋升的层级，激发干事创业的积极性。

创新“上”的机制。探索建立优秀年轻干部破格提拔制度，综合运用公开选拔、基层组织推荐等多种方式，打破干部任职年限、地域、职级、身份等常规资格要求，开辟年轻干部成长“快车道”。加大中央部门、省市直机关单位从基层选调和考录优秀年轻干部的力度，形成长效机制。建立年轻干部配备刚性机制，党委政府、人大政协换届和平时人事调整，要具体明确年轻干部配备的目标、任务、要求和措施。突出“进一出一，进出平衡”的原则开展基层和上级干部的交流，尽量减少“空降干部”，避免挫伤基层年轻干部的积极性。建立年轻干部经常性考察机制，在干部、换届等重大考察活中，单独增加年轻干部的考察和推荐工作，加大无人事任免情况下年轻干部的考察力度。

**第三篇：如何培养选拔年轻干部**

如何培养选拔年轻干部

党的十七届四中全会通过了《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》，对新形势下深化干部人事制度改革，建设善于推动科学发展，促进社会和谐的高素质干部队伍作出了全面部署。决定具体指出：坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人的公信度，形成充满活力的选人用人机制，促进优秀人才脱颖而出，是培养造就高素质队伍的关键。

新形势下，我国干部培养中出现了一些问题，如年龄结构不合理；干部培养选拔方式不公开，暗箱操作；选拔标准不透明，任人唯亲等。造成了选拔出来的干部无基层工作经验，对群众缺乏感情，不了解民生，不能体察民众疾苦，作风官僚等问题。这些问题的产生，严重地损害了党在人民群众中的形象，更不利于维系党同群众的血肉联系，如果不及时加以解决，则会危机到我们辛辛苦苦创立的社会主义建设事业和国家的稳定和繁荣。

时不我待，我们必须将推进干部人事制度改革作为事关前途命运的战略问题，高度重视，深入调研，认真研究，并采取切实的措施加强完善我们的干部培养和选拔机制。

首先，要加大年轻干部培养，形成老中青相互搭配的人才梯次，让革命事业后继有人。当前，我国一些地方干部队

伍中年轻人才缺乏，青黄不接。干部队伍年龄老化、能力弱化现象较为突出。为此，我们要积极探索培养选拔优秀年轻干部的新途径、新方法，坚持公开选拔与在岗培训相结合、鼓励年轻干部到基层和艰苦地区锻炼成长。针对年轻人的特点，分类施教、梯次递进，重点在“育”上下功夫。以调整和优化人才结构为主线，以培养和选拔优秀年轻人才为重点，把年轻干部培养工作纳入到党政干部人才发展总体规划，将年轻干部的上岗成才纳入到各级党委的考核体系。构建“提素质、强能力、重应用”的培养模式，为年轻干部的成长和发展提供公平机会，实现年轻干部培养的新突破。

其次，要明确选人用人标准，提高干部选拔的透明度。我们选拔的干部好不好，群众是否欢迎，最主要的原因就是我们的标准设定的对不对。正因如此，我们一定要坚持德才兼备，以才为先，对表现突出、扎实肯干、群众公认的优秀干部要坚决提拔，对投机取巧，阿谀奉承的干部要批评教育，从而在广大干部中形成正确的用人导向，同时，要公开干部的提拔过程，对新提拔的人员要主动公示，从而自觉接受人民群众和新闻媒体的监督。继而引领干部选拔机制朝着科学发展，人民满意的方向前进。

最后，要开拓视野，拓宽渠道，多管齐下选干部。现在我们选拔干部的来源，主要还是机关系统内部晋升或者是刚毕业大学毕业生。这样选拔的人才往往缺乏基层和艰苦环境的历练，在直接面对群众，直接面对各种矛盾和问题时，往往显得束手无策。因此，我们必须开拓视野，拓宽选人用人的渠道，积极试点从基层，从工人和农民中选拔优秀人才进入机关工作。让选拔出来的人民能真正代表最广大的人民群众。实践证明，有过一定基层经历的干部，做群众工作的能力、处理实际问题的能力、应对复杂局面的能力都会得到明显提高。从他们中选调的干部进入党政机关，在制定政策、开展工作的时候，能够更了解实情，更符合实际。

总之，干部的选拔任用，是关系到国家长远利益的战略问题，新世纪，世界形势错综复杂，我国建设面临的问题世所罕见，我们更要改革干部的选人用人标准，完善机制，选出一批高素质的的干部队伍，带领我们取得社会主义建设的更大成就。

**第四篇：怎样选拔培养年轻干部[模版]**

怎样选拔培养年轻干部

我们党和国家历来十分重视年轻干部的选拔和任用，年轻干部是国家保持兴旺发达的不竭动力。最近，甘肃省武威市根据经济社会发展需要和人才短缺的实际，面向全国公开选拔一批有志到西部服务的人才，志愿到武威工作的清华大学毕业生焦三牛通过严格的公选程序，以知识测试、面试、差额考察、差额推荐、差额票决全部第一而被选为副县级领导干部。武威市这种不拘一格降人才的魄力是值得我们学习的，让我们看到了公选的公平、公正，为年轻干部的成才打开了一扇大门。

选拔任用人才必须有敢为人先的勇气和魄力。为政之要，首在得人。昔日，周文王渭水访贤，萧何月下追韩信，刘玄德三顾茅庐，不拘世俗，唯才是举，成就百年大业。在科技进步日新月异、国际竞争更趋激烈的今天，我们必须尊重人才，选拔任用人才，给年轻干部的成长成才创造平台，让他们能够尽快脱颖而出。

选拔任用人才必须要坚持不懈的打造人才队伍。青年人才是国家的未来、民族的希望，也是我们党的未来和希望。全国全党都努力培养人才，锻炼人才，让年轻人才经过时代的推敲和磨练能够早日适应新的工作岗位。只要年轻人才有能力担当责任和重担，党和人民的事业就大有希望。

选拔任用人才必须要用发展改革的眼光看待人才。古往今来，选人靠一人之智、一人之明，靠“伯乐相马”，往往视野受局限，识人也不够全面。只有以天下人之眼观之、以天下人之耳闻之，广泛听取群众的意见，充分尊重群众的选择，才能把真正优秀的人才选出来、用起来。把最优秀的干部选拔到最适合的岗位上。

选拔任用人才必须为人才成长创造良好的环境。要进一步解放思想，破除束缚人才成长的陈旧观念，优化社会、舆论和政策环境。要讲台阶而不唯台阶，论资历而不唯资历，既重数量更重质量，提高选贤任能的公信度。努力形成人尽其才、才尽其用、用当其时的良好局面。

**第五篇：年轻干部选拔培养办法**

关于加强优秀年轻干部

培养选拔工作的实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实中央、省、市关于培养选拔年轻干部工作有关精神，进一步加强优秀年轻干部培养选拔工作，根据《党政领导选拔任用工作条例》的规定，结合我县实际，制定本实施办法。

第二条 优秀年轻干部的培养选拔工作，必须坚持党管干部原则,坚持信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准。形成有利于优秀年轻干部脱颖而出的选人用人机制，抓紧储备、培育、选拔、使用一批优秀年轻干部，为实现我县“十三五”规划目标任务提供坚强的组织保障。

第三条 根据我县干部队伍的总体情况，按照扩大总量、提高占比、优化结构的思路，从干部队伍建设的现实需要和长远发展出发，应有一定数量的党外干部和女干部。

第四条 优秀年轻干部培养选拔的组织实施工作，在县委领导下，由县委组织部和县人力资源和社会保障局负责统筹。各单位党组、党委要强化责任意识，及时研究制定本单位优秀年轻干部培养选拔工作计划，明确目标、比例和举措，主动抓好落实。第五条 县委常委会每年听取一次全县优秀年轻干部培养选拔任用工作的专题汇报，总结经验，解决问题，提出思路，部署工作。

第二章 招录

第六条 县组织、人事、编办等部门要加强对现有编制的宏观管理和科学使用，充分运用现有编制资源，加大公务员和事业单位人员招聘力度，不断夯实年轻干部队伍的源头基础。各单位要及时对空缺编制进行人员补充，空缺编制相对较多的单位，可逐年招录补充。

第七条 扩大选人用人视野，创新选人用人机制，坚持五湖四海。在符合相关政策规定的前提下，突破行业、县域、身份、资历等限制，运用公开招考、遴选、定向招聘名校毕业生等方式，面向社会和高校引进优秀年轻人才进入机关事业单位，面向企事业单位选拔优秀年轻干部进入公务员队伍。每年统筹15个左右空缺编制用于招考公务员，20个左右空缺编制用于面向全国或省、市范围内公开选调公务员。

第八条

在招收录用工作中，县组织人事部门要加强宏观统筹和指导把关，用人单位要结合岗位空缺情况，把年龄、综合素质、专业基础作为录用的主要考虑因素，抓紧储备一批我县急需紧缺专业的优秀年轻干部。第九条 要切实防止新招录干部的流失。对新招录的干部，县组织人事部门要进行县情教育，使他们增加对花都的了解，增进对花都的感情，引导他们适应花都发展、融入花都生活、立志扎根花都。单位主要领导要进行谈心谈话，在工作上和生活上关心鼓励，有条件的单位要协助解决食宿、交通等生活问题。新招录的干部，原则上应在我县党政机关、事业单位工作满五年后方可调到县外工作。

第三章 培养

第十条

按干部管理权限，县委组织部和县人力资源和社会保障局对年轻干部进行跟踪培养和管理服务。

第十一条 坚持德才兼备、以德为先原则，突出党性修养和作风养成，引导年轻干部树立正确的价值观、权力观、政绩观。加强理想信念教育、革命传统教育和能力素质教育，砥砺品质、锤炼作风、增长才干。

第十二条 定期开办优秀年轻干部主体培训班，保证优秀年轻干部每年轮训一遍，每年脱产学习时间一般不少于一星期。上级部门组织的专题调训班次，优先推荐优秀年轻干部参加。

第十三条 针对政治素质好、能力强、潜力大、后劲足的优秀年轻干部，实行机关基层双向交流。每年从县直部门选派10名左右优秀年轻干部到镇街学习锻炼，选派10名左 右优秀年轻干部到招商引资、征地拆迁、信访维稳、重点项目一线学习锻炼，从街镇等基层一线选拔10名左右优秀年轻干部到县直部门或省、市机关跟班学习。强化学习锻炼期间的跟踪考察。

第十四条 建立年轻干部轮岗交流制度。加大对年轻干部的轮岗力度，科级及以下的年轻干部原则上每三年轮岗一次。县组织人事部门在全县范围内对优秀的年轻干部开展轮岗交流，把优秀年轻干部放到更有利于其成长和发挥作用的工作岗位进行历练。各单位要结合工作实际，在单位或系统内部进行轮岗交流。

第四章 选拔

第十五条 着眼发展需要，经组织推荐或竞争性选拔，把35周岁以下优秀正科级干部列入县二级领导班子后备干部队伍的范围。结合岗位特点和个人的专业特长、性格特质，对年轻后备干部进行分类管理，有针对性地跟踪培养。

第十六条 完善和规范领导干部公开选拔、竞争上岗、跨部门竞岗交流等选拔任用制度。由县组织人事部门统筹，每年拿出一定数量的处级和科级领导岗位，面向年轻干部进行竞争性选拔。

第十七条 建立健全破格提拔机制。探索优秀年轻干部破格提拔办法，明确并公开破格提拔的适用范围、程序和条 件，对德才兼备、实绩突出、群众公认的年轻干部，大胆破格提拔使用。

第十八条 加强团干部的培养选拔。各街镇团委负责人的人选，由街镇党（工）委商团县委和县委组织部研究决定，日常管理按照现行管理权限进行。团干部的培养选拔要准入更严、视野更宽、要求更高，不局限于在团系统内和体制内选拔团干部。定期开展团干部竞争性选拔工作，建立一支30周岁以下干部为主体的团干队伍。

本办法由委组织部和县人力资源和社会保障局负责解释，自印发之日起实施。

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