# 陇西县：“五并举”优化年轻干部成长链

近年来,陇西县认真贯彻落实习近平总书记关于做好选人用人工作的重要论述精神,把培养选拔优秀年轻干部放在突出位置,大力实施年轻干部成长工程,突出做实做细教育、储备、培养、使用、监督五个关键环节，聚焦追赶发展中心大局抓培训提素质、严管理强激励,着力为追赶发展锻造堪当重任的骨干力量。

学习实践和跟踪培养并举，提高年轻干部综合素质。始终把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，聚焦贯彻落实“三新一高”、推动追赶发展需要，持续在学懂弄通做实上下功夫、出实招。大力实施年轻干部能力培养提升工程，通过集中培训、“菜单式”学习、外派挂职等方式，不断提高年轻干部的理论修养。近年来，依托县委党校举办新提拔副科级干部初任培训班和副科级后备干部、“三方面”干部培训班10期，选派835名年轻干部参加各类培训班；择优从乡镇推选58名优秀年轻干部到县委办、县纪委监委、县委组织部等单位开展跟岗锻炼；先后选派271名基层经验欠缺、发展潜力较大的优秀年轻干部到帮扶村、后进村担任党组织第一书记和副书记；选派16名干部到连江县、崂山区和上级部门单位、国有企业挂职锻炼。

横向轮岗和纵向交流并举,丰富年轻干部工作阅历。针对年轻干部业务单一，多行业、多领域工作经验不足的特点，不断加大年轻干部交流轮岗力度，不断提高年轻干部的工作阅历。结合年轻干部的学历水平、工作经历和专业特长,通过选派年轻干部在县直机关部门、企事业单位、乡镇之间进行纵向交流；在党群、农经、综治、乡镇与乡镇之间进行横向交流；单位内部不同岗位轮换等方式，安排年轻干部到不同岗位锻炼,开展不同层次、不同环境、不同岗位大练兵。坚持把基层作为培养主阵地,实行上派锻炼、下派挂职、一线岗位学习,建立机关和基层纵向交流机制,有计划地安排年轻干部到基层一线和关键岗位摔打锤炼。近年来,共有326余名年轻干部进行了不同层次的轮岗、交流,大大丰富了各阶层干部的工作经验。

动态储备和滚动管理并举,激励年轻干部干事创业。放宽视野抓好年轻干部“入口”工作,建好后备干部队伍,加大后备干部工作力度,特别是对科级后备干部的培养、教育、管理机制,实现“吐故纳新”的管理模式，根据不同层次领导班子建设的实际需要,采取“公开推荐提名、全程差额确定、会议集体决定”的办法，分层分领域筛选储备1226名优秀年轻干部和“三方面”干部进入后备干部库，其中女干部储备238名、非中共党员112名、少数民族5名，尤其注重加强对现代金融、工业产业、经济经营、信息技术等专业人才的储备培养。建立“能进能出、优胜劣汰”的后备干部动态管理机制，落实日常管理、谈心谈话、跟踪管理制度,及时掌握他们的思想动态、工作情况以及群众评价，进一步健全完善了全县年轻干部的“选育管用”全链条机制。

科学选用和示范引领并举，推动年轻干部脱颖而出。树立“年轻干部到乡镇去、优秀干部从基层来”的选人用人导向，把基层历练作为年轻干部选拔任用的“第一道关口”，坚持做到“三个统筹”（即统筹好选用年轻干部与其他年龄段干部关系、统筹好跟踪帮带与大胆使用的关系、统筹好重点培养与公平竞争的关系），“三个优先”（即在党政领导班子换届时，对年轻干部优先考虑配备；班子中出现空缺职位，对年轻干部优先考虑使用；在同等条件下，优先考虑提拔年轻干部），近三年，先后选拔85后正科级领导干部22名，90后副科级领导干部43名。在今年乡镇换届中，选拔35岁以下党政班子成员53名，占班子成员的32.9%，乡镇党政正职平均年龄39.6岁，较换届前下降1.8岁；班子成员161名，平均年龄36.5岁，较换届前下降4.1岁。

严格监管和激励厚爱并重，激发年轻干部内生动力。建立领导干部提名推荐、任前考察、预警教育、责任追究、民主测评和民意调查等制度，扩大干部监督范围，严防“带病提拔”。推行“3+1”年度考评机制，突出平时督查成绩在年终考核成绩中的主体评价作用，对工作效率低下、畏首畏尾、不愿作为、不敢担当干部及时进行调整。全面落实激励担当作为政策措施，根据全县领导班子和领导干部综合考核办法，对领导班子年度考核评定为好班子的，优秀比例提高到30%，对抓落实成效显著的个人，年度考核直接确定为优秀等次，对连续三年考核优秀记三等功的，颁发荣誉证书和勋章。认真落实体检、休假等制度，在政策、待遇等方面给予倾斜，让他们安心安身、安业。同时，充分运用容错纠错机制，鼓励各级干部消除思想顾虑，放下包袱，主动挑起担子，全身心投入到工作中，旗帜鲜明的为敢于担当的干部撑腰鼓劲，解除后顾之忧。

甘肃组工网2022-3-30