



苇莲苏乡年轻干部队伍建设 半年工作总结

中共苇莲苏乡委员会

2022年7月12日

我乡深入贯彻落实习近平总书记在中央党校中青年干部培训班上的重要讲话精神，不断健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制，高度重视建设高素质的干部队伍和人才队伍。按照旗委组织部工作要求，结合我乡实际，现将苇莲苏乡2022年上半年度年轻干部队伍建设工作总结如下：

一、基本情况

我乡现有“35周岁”后年轻干部31人，其中行政岗编制（含选调生）15名，事业编制16名；女性21人，男性10人；蒙古族17人，满族1人，汉族13人；科级以上年轻干部3人，一般干部28人；研究生学历1人，本科学历26人，大专学历4人。

年轻干部已经成为我乡开展工作的主力军，主要分布在基层党建、乡村振兴、社会事务等各个中心工作办公室。乡党委综合考虑个人意愿、专业特长、工作经历等进行自主选岗，同时实行年轻干部轮岗制，统筹安排年轻干部到不同的岗位上进行锻炼，

有效解决年轻干部能力、经验不足等问题，通过“学练结合”的方式，我乡年轻干部综合能力水平不断提升，培养造就一批可靠的后备力量。

二、工作开展情况

（一）注重理论教育。要求年轻干部切实做到坚定理想信念，将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为重中之重。一是组织机关干部学习16次。每星期固定半天时间进行一次集中学习，并在会后记录学习心得，切实强化年轻干部理论素养。二是组织年轻干部宣讲6次。利用集中学习的机会，安排一名年轻干部进行宣讲，优中选优，选派优秀年轻干部，在每月主题党日活动时去村上进行一次宣讲，培养自身思维的缜密性和系统性。三是要求年轻干部每天通过“学习强国”平台自学打卡，动员广大青年干部积极参加答题对战等活动，每周在微信群内对年轻干部的学习积分进行公示，深化其对理论知识的了解掌握，营造比学赶超的良好氛围。四是开展应急处突、群众工作等方面专题培训2次，邀请有丰富农村工作经验的老干部开展专题讲座，向年轻干部传授工作经验。五是落实帮带领带工作制，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。

（二）强化实践锻炼。一是实行岗位交流。根据实际情况，对经历比较单一的优秀年轻干部，要有步骤、有重点地实行岗位轮换，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。二是对于缺乏基层锻炼的优秀年轻干部，要有意识地安排到基层一线进行挂职锻炼，让年轻干部在情况复杂、条件艰苦的环境中或在完成急、难、险、重任务中经受考验，让他们在锻炼中开阔视野、磨练意志、丰富经验、熟悉程序、提高能力。

（三）重点分类培养。一是选调生培养。我乡严格执行旗委组织部关于选调生管理方案，根据选调生的特点、专长，把选调生安排到条件差、困难多、矛盾多的部门，让选调生在基层一线、在艰苦工作环境中经受磨练，在处理各种复杂矛盾的过程中增长才干，提高他们的工作能力。同时坚持多岗位锻炼，拓宽培养渠道。注重安排他们到不同岗位上培养锻炼，既让他们包村，又让他们到乡机关任职锻炼。使选调生树立“一盘棋”思想，逐步由“专才”变为“通才”为他们施展才华提供舞台。二是公务员培养。在统筹培养公务员的基础上，我乡侧重完善公务员考核机制。日常表现考核。主要包括集中活动出勤分，学习任务完成分，综合印象分。月考核制度。由年轻公务员所在部门分管领导根据其平常的思想、学习和工作情况，对其进行考核，量化成分值。年

度考核制度，结合月考核结果，作为年轻公务员年度考核和评先晋级的重要依据。三是事业干部培养。完善事业干部绩效考核制度。要利用考核工作结果作为评判人员升迁、嘉奖的重要依据，保证考核评比机制公开、透明。考核工作要切实保证事业干部人事变动做到“能进能出”，增强岗位活力。加强专业技术人员岗位教育。加强专业技术人员岗位教育是建立年轻事业干部长效管理机制的有效途径，通过岗位教育，提升人才整体素质，保证专业技术人才队伍的完整性。

（四）从严监督管理。一是落实动态管理制度。对表现突出、符合优秀年轻干部条件的，及时补充进优秀年轻干部名单。防止年轻干部躺平，激发工作热情。二是落实考核管理制度。加强对优秀年轻干部的日常考核管理，并建立考核档案。三是落实定期谈话制度。完成党委书记与年轻干部谈心谈话 1 轮次，及时发现掌握其思想、学习、工作、群众反映等情况。对年轻干部身上出现的不良苗头，要及时提醒其改正。当年轻干部出现思想波动、遇到困难、受到挫折时，要热情帮助，在政治上多关心，思想上多沟通，工作上多支持。