

关于如何深化优秀年轻干部选拔培养的思考

吴越楠

(哈尔滨局集团有限公司哈尔滨客运段,黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要:本文对如何更好的做好优秀年轻干部的培养和选拔进行了深入的思考,从建立优秀年轻干部储备队伍到完善培养环节、培养措施、管理监督、配套制度和选拔使用等环节,积极探索深化优秀年轻干部选拔培养新方法。

关键词:人才培养;选拔;使用

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.144

习近平总书记指出“贯彻新时代党的组织路线,建设忠诚干净担当的高素质干部队伍是关键,重点是要做好干部培育、选拔、管理、使用工作”。那么结合年轻干部和人才队伍现状,如何全面建设一支结构合理、配置科学、素质优良、数量充足的管理人员、专业技术人员、大学生综合素质人才和优秀操作技能岗位人才队伍,如何做好优秀年轻干部和人才队伍的“选育管用”各环节工作,笔者进行了一些思考。

1 建立优秀年轻干部和人才储备队伍

在人选的发现、确定上,要坚持一分为二的观点,用辩证的、发展的眼光来识人选人。在相对优秀的基础上,按照看潜力、看发展、看特质的要求,要严格标准,综合评价、科学筛选,要优中选优,从需求侧和供给侧同时发力,真正把优秀干部、人才发现好、培养好。

1.1 建立推荐考核制度

各部门正职可不受时间限制,不受指标限制,不受条条框框限制,对于政治品质过硬、现实表现突出、具备发展潜力的年轻干部、优秀人才,可随时以组织的名义,也可以个人的名义,向单位党委推荐。以组织名义推荐的,要召开党总支(支部)会议集体研究;以个人名义推荐的,要由推荐人签字背书。单位将成立推荐考察组不定期的进行优秀年轻干部和人才推荐考察。对于推荐上来的人选,按一定程序把关后,纳入优秀年轻干部和人才储备库。

1.2 进行定期考核调整

对优秀年轻干部、优秀人才,实行定期考核制度,根据考核结果,动态优化调整。单位每年进行一次集中考核,依据考核结果,优胜劣汰,对符合优秀年轻干部和人才条件的继续深化培养,对发生严重工作失职失责问题的,以及不再具备培养条件和价值的及时调整,做到动态优化,能进能出,优胜劣汰,确保质量、层级、年龄梯队合理。

1.3 坚持关口前移

培养优秀年轻干部和优秀人才既要立足于现在的存量,也要着眼于新的增量。对刚走出校园的大学毕业生,人事部门、培训部门在人员接收、档案审查、集中教育、岗前培训过程中,要注重发现学习上优秀、社会活动上积极、政治上要求进步的“好苗子”,及时纳入到组织视野,进行“无痕”跟踪,动态观察,源头培养。凡进入组织视野的都要把政治标准放在首位,政治上不合格的“一票否决”。

2 立足培养环节,完善培养措施,坚持精准滴灌

对优秀年轻干部人选和各类人才储备人选,要有针对性地补短板、强弱项,积极抓好培养工作。

2.1 明确培养方向

根据纳入优秀年轻干部和人才储备人选队伍的每名人选的特点、优势和潜能等实际情况,进行综合梳理,层级越低的,培养的方向越要更宽泛;层级越高的,发展方向越要体现更精准的要求,根据党群管理、行政管理、专业技术等培养类型逐人界定,明确每名年轻干部和优秀人才的培养方向、培养类型和培养措施。

2.2 补强短板弱项

在确定培养方向的基础上,对优秀年轻干部和优秀人才的“短板”和“弱项”,综合运用“七个一批”和“9种培养路径”,采取“共性”

与“个性”相结合的方式,抓好精准培养。通过集中举办优秀年轻干部及人才短训班、现岗强化、换岗交流、挂职锻炼、党校培训、学历教育以及人才孵化、安排试岗等多种形式对优秀年轻干部进行全方位培养,并在培养过程中明确每个人具体的培养措施。

2.3 创造培养条件

各部门要解放思想,从优秀年轻干部、优秀人才成长的需要出发,从单位高质量发展的需要出发,思想重视,加强培养、上下联动,让他们有更多的机会去经受锻炼。单位将从优秀年轻干部岗位锻炼的需要出发,有空余岗位的将优先考虑,给机会、给位置;没有空余岗位的将用好干部“能上能下”政策,合理有序推进岗位交流,为优秀年轻干部提供更多的实践锻炼机会。单位要着力给优秀年轻干部和优秀人才“搭好台子”,在旅客运输服务一线锻炼年轻干部,把急难险重任务、棘手问题和复杂问题交给优秀年轻干部和人才储备库人员,让他们在实践中历练成长。

2.4 抓好管理监督,完善配套制度

一是建立写实制度。为每名优秀年轻干部和人才储备库的人选建立深化培养档案,做到“一人一档”,兼顾八小时内外,把日常工作考核评价、急难险重任务中的表现、接受培训学习评议等情况记录在案,时刻掌握年轻干部和人才的成长情况。二是建立谈心制度。每年要组织对纳入深化培养队伍的年轻干部和人才进行一次全覆盖的谈心,重点了解掌握思想、工作、学习、生活情况,帮助解决培养工作中的实际问题,做好教育引导工作。三是建立报告制度。优秀年轻干部和人才要定期汇报思想、工作、学习、生活、廉政等情况,涵盖岗位履职、学习体会、锻炼收获等重点,还可以谈对段、对集团公司的意见建议。四是建立评定制度。由段党委每半年根据综合表现作出鉴定,具体内容有哪些进步、有哪些问题、有哪些建议。五是建立考核监督制度。要加大对优秀年轻干部选拔任用工作的监督力度,严格对推荐优秀年轻干部人选的把关,对拟提拔人选要做到“凡提四必”的审核,保证各项要求落到实处。把严的要求贯穿年轻干部成长全过程,确保年轻干部在从严管理监督中健康成长。

3 立足使用环节,营造用好一人,激励一批,带动全局的局面

坚持选任标准,提拔使用年轻干部和人才,坚持以德为先、任人唯贤、人事相宜,重在看本质、看主流、看长远、看潜力,讲台阶不唯台阶,论资历不唯资历,确保用当其时。坚持把政治标准作为第一位标准,把工作前置和管控过程结合起来,注重在大是大非面前看政治方向、政治定力,在推进重点工作中看政治担当、政治能力,在日常工作和生活中看政治觉悟、政治品德。严格把握基本资格条件,对提拔任用优秀年轻干部和人才要严格把握各层级岗位的基本资格条件,对于条件具备,各方面都已经成熟的优秀年轻干部和人才,严格履行程序,提拔使用。进一步完善相关制度规定,进一步打开优秀年轻干部、各类人才成长通道,打好培养使用“组合拳”,持续激发干部、人才队伍活力,为铁路客运高质量发展积蓄力量。