以全局思维选好用好现代化建设生力军

张长平

习近平总书记指出，年轻干部生逢伟大时代，是党和国家事业发展的生力军，必须努力成为可堪大用、能担重任的栋梁之才。全省组织部长会议对健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制作出明确部署，要求蹄疾步稳向前推进。靖江市委将全面贯彻落实上级要求，遵循年轻干部成长规律，放眼事业需要、放眼德才兼备、放眼源头培养，全力营造让更多优秀年轻干部脱颖而出、健康成长的良好环境和政治生态，为靖江现代化建设注入源源不断的生机活力。

树立战略眼光，抓好后继有人的根本大计

培养选拔年轻干部是一项战略性工程，考验“一把手”的胸襟、气魄和担当。必须以发展眼光谋篇布局，以全局思维立柱架梁，下好规划引领先手棋，打造事业发展的长久之基。

谋局要深，以全局站位兼顾近与远的关系。培养选拔年轻干部，要谋在未来、落在当下，以顶层设计指导层层落实、推动行棋落子，切实解好燃眉之急和长远之需。统筹近期计划和远期规划，既要把握时间上的节点节奏，对标“十四五”规划，抓好省“555”工程的细化落实，推动年轻干部培养与事业发展需要相匹配、与领导班子建设相衔接；也要注重发展上的整体考虑，结合2035年远景目标，着眼今后10—15年乃至更长时期的长远需求，以大轴线、大视野绘好年轻干部队伍建设路线图，确保各阶段、各条线鲜活血液的充沛输入。

布局要活，以全盘意识耦合供与需的关系。当前，长江经济带、长三角一体化等多重国家战略在靖江叠加，急需一批熟悉经济金融、信息技术、智能制造、城乡建设等领域的专业型干部。我们要算清“三笔账”，即“需要多少、配了多少、还缺多少”，既要按图索骥、按需储备，分类别、分行业、分领域建立年轻干部信息库，提高干部供需的匹配度；也要适度超前、适时复盘，综合考虑专业结构、年龄结构、经历结构，进行周期性、梯次化、动态式更新，打造优质年轻干部队伍。

破局要准，以全域视野统筹量与质的关系。聚焦年轻干部数量不足、能力不强、结构不优等问题，坚持五湖四海，广开进贤之路，既要盘活存量、寻求增量，探索打破编制、身份壁垒，面向基层、国企等“选上来”，面向高校、院所等“引进来”，不断做大“基本盘”；也要注重质量、提升含金量，积极跳出部门、条块的界限，千方百计吸纳专家型干部，更大力度培养成熟型干部，持续做优“基本面”，确保年轻干部队伍数量充足、结构合理、素质优良。

运用精准思维，锻铸干事创业的青锐尖兵

培养选拔年轻干部是一项基础性工程，不能大水漫灌，更不能任其自然生长。必须精耕细作、精雕细琢、精心呵护，打好培育强组合拳，练就扛事、敢干事、善成事的硬脊梁和铁肩膀。

思想铸魂“紧扣子”。年轻干部处在拔节孕穗的关键期，必须把政治建设摆在首位、政治标准作为首关、政治教育列为首课，才能立得正、站得稳、走得远。用创新理论武装头脑，把党的新思想新理论作为必修课、常修课，组织年轻干部全面系统学、及时跟进学、深入思考学、联系实际学，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。用党性锻炼凝心聚魂，开展“青春向党”传承活动，以靖江高质量发展的实践为生动课堂，在投身靖江发展中汲取奋进力量。

能力提升“搭梯子”。年轻干部不缺学历缺经历，不缺理论素养缺专业能力，必须加强专业训练、实践锻炼，在火热一线琢磨成玉、淬火成钢。突出基层淬苗，推行“见习镇长”制度，实施“青锐·扬帆”培养计划，有计划、有方向地让年轻干部到基层当一当“热锅蚂蚁”、接一接“烫手山芋”，在摸爬滚打中提升群众工作和基层治理能力。突出专业淬炼，组织数字经济、乡村振兴、城市治理等专题培训，统筹专业岗位资源，开展跨部门竞岗交流，在专班专岗中提升能力素养和实操本领。突出攻坚淬火，选派年轻干部到疫情防控、项目突破、老城更新等攻坚一线压担历练，在真刀真枪中提升应急处突和处理复杂问题能力。

鼓励激励“壮胆子”。年轻干部有锐气、有激情、有干劲，必须充分激发他们的积极性、主动性、创造性，点燃事业发展源动力。把使用作为最好激励，坚持人用其长、刀用其锋，既打破隐形台阶，对具备条件的成熟型年轻干部，大胆放到党政正职等关键岗位进行完整任职周期历练；也设置必要台阶，对阅历相对单一的潜力型年轻干部，针对性安排多岗位、多领域、多层次培养，在小步快跑中成长。把帮扶作为最好关爱，坚持青蓝相继、薪火相传，帮能力提升、帮工作创优，扶上马、送一程。把宽容作为最好保护，坚持热情关心、真情爱护，旗帜鲜明鼓励创新、允许试错，保护年轻干部“初生牛犊不怕虎”的闯劲，真正让敢闯敢干的干部能放手去干，让勇毅前行的干部无后顾之忧。

强化系统观念，营造成长成才的最优环境

培养选拔年轻干部是一项系统性工程，关系干部队伍的可持续发展。必须上下联动、左右协同、内外畅通，构建齐抓共管大格局，形成优秀年轻干部竞相涌现的生动局面。

建立年轻干部持续发现机制。各级党组织要落实主体责任，把培养选拔年轻干部作为重大政治任务，牢固树立“一盘棋”思想，联合开展举贤荐能，联动建立成长档案，形成各负其责、密切协作的工作合力。既注重在正职、副职、中层、新招录干部等各个层次中挖掘，又注重在紧缺急需的重点领域中挖掘，推动年轻干部苗子种类更齐全、结构更优化。将“内部推”与“外部推”、“平时推”与“集中推”相结合，通过面上谈话荐优、深入调研问优、个别访谈察优、反复比选寻优、综合研判择优、个人自荐谈优等方式，持续畅通推优渠道，让优秀年轻干部不断脱颖而出。

优化年轻干部知事识人机制。把握年轻干部使用“黄金期”，重在知事识人、以事择人。依事观心力，坚持近距离、常态化接触，从重大事件中看斗争精神，从急难险重任务中看担当意识，从乡语口碑中看民生情怀，从人生抉择中看价值追求，考准考实年轻干部的精气神。依事比能力，坚持“赛场选马”，让领域相近、类型相似、层次相当的年轻干部“同台比拼”，围绕思路、方法、贡献、成效，让更多“能干事、干成事”的优秀年轻干部崭露头角。依事看潜力，坚持把功夫下在平时，立体化识别性格、气质、禀赋等关键特征，建立“事、人、岗”三维坐标，对“重要的事、优秀的人、匹配的岗”进行关联分析，找准培养路径，推动用当其时、人尽其才。

完善年轻干部从严管理机制。优秀年轻干部不仅是教育培养出来的，更是管理监督出来的。严明纪律规矩，健全完善管思想、管工作、管作风、管纪律的各项制度，定期分析年轻干部队伍情况，将廉政教育贯穿于成长全周期、履职各方面。严格常态监督，突出抓早抓小，用好组织监督、舆论监督、群众监督等方式，把行为管理和思想管理贯通起来、工作圈管理和社交圈管理统一起来，实行关爱式谈心、鼓励式提醒、鞭策式诫勉，防止“带病提拔”“带病上岗”。严肃动态调整，坚持跟踪管理，对政治上不过硬、工作上不担当、能力上不适应、作风上不务实的，及时调整出库，做到能进能退、优进绌退，确保干部队伍的源头活水始终是一泓清泉。