年轻干部不能搞“自我设计”

――前沿观察·年轻干部如何更好成长①

习近平总书记在全国组织工作会议上指出，实现中华民族伟大复兴，坚持和发展中国特色社会主义，关键在党，关键在人，归根到底在培养造就一代又一代可靠接班人……要建设一支忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、符合新时期好干部标准、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。

建设高素质专业化年轻干部队伍，是党和国家事业发展的百年大计。从今天起，本刊推出“年轻干部如何更好成长”系列述评，敬请关注。　　——编 者

年轻干部是干部队伍中的生力军。对广大年轻干部而言，要成为可靠接班人，一靠个人努力，二靠组织培养。在自我修炼的过程中，必须“正心明道，防微杜渐，做到有原则、有底线、有规矩”，避免跌入人生误区。

**绝不能热衷于“自我设计”晋升路线图**

当前，广大年轻干部朝气蓬勃有活力，立足岗位作贡献，为干部队伍建设不断注入新鲜血液。但也有极少数年轻干部不能沉下心来抓学习、心无旁骛干工作。有的年轻干部热衷搞“自我设计”，醉心“晋升路线图”，一门心思想着如何能走得更快、升得更高。

司法部政治部原主任卢恩光被称为“五假干部”——年龄造假、学历造假、入党材料造假、工作经历造假、家庭情况造假，20多年里，卢恩光金钱开道、投机钻营、跑官买官，从一名私营企业主一步步成为高级干部，最终被巡视利剑斩落。

卢恩光在《巡视利剑》专题片中忏悔：自己就是个官迷，这20多年的路，就像一场噩梦。从年轻时就热衷于做大官的卢恩光，一直进行着“自我设计”，并用金钱铺路来实现这种“设计”。

还有的年轻干部急功近利，总担心自己过早撞上职业“天花板”，往往今天刚来明天就想走，板凳还没坐热又想着下一个台阶。已被查处的江西鹰潭团市委原书记2005年大学毕业入职，8年换了8个岗位，横跨两省5地，且多个岗位任职不满一年，甚至还戴上了省政协委员的光环。他为了“往上爬”，不仅年龄造假，还“自我设计”多岗位历练的丰富履历。刚出校门的年轻人本应朝气蓬勃，孰料竟一头扎进了这样的歪路。

“在基层，受职务和职级限制，‘自我设计’的空间相对较小，即使设计了也不容易实现。但在层级相对高一些的机关，‘腾挪’的空间则相对大。”多名受访组工干部表示，“有的年轻干部副科刚解决就想着提正科，刚提正科就想着去哪个岗位提副处，快到年限时就四处奔波，找关系、架天线。”

还有的年轻干部忙于混经历、搞包装。“有的年轻干部为了补齐基层工作经历，千方百计要下去挂职，但虚挂不实挂，当地干部群众反映‘名到了、文件到了、就是人不到’。”云南省委组织部有关负责人分析，这样的年轻干部做事往往先从自身利益出发而非想着干事创业。

“年轻干部有目标、有上进心值得肯定，但不能为了升官而不择手段，走歪路上邪道。”中央党校（国家行政学院）教授辛鸣表示，年轻干部要把当老实人、讲老实话、做老实事作为人生信条，在为民服务中实现自身的价值。

“要有足够本领来接班”必须向实践学习

年轻干部成长成才，自身努力是内因，也是决定性因素。那么，年轻干部该如何自我修炼？

首要一条，是对党忠诚。辛鸣说：“对党忠诚是第一位的，年轻干部必须坚持走中国特色社会主义道路，坚定不移听党话、跟党走，干部年轻时就应该绷紧这根弦，系好人生的第一粒扣子。”

大量事实证明，干部的党性修养、思想觉悟、道德水平不会随着党龄的积累而自然提高，也不会随着职务的升迁而自然提高，而需终生努力。年轻干部需要不断改造主观世界、加强党性修养，时刻用党章党规、用共产党员标准要求自己，时刻自重自省自警自励，老老实实做人，踏踏实实干事，清清白白为官。

习近平总书记强调，优秀年轻干部要有足够本领来接班，加强学习、积累经验、增长才干，自觉向实践学习、拜人民为师。“现在社会专业化分工越来越精细，年轻干部要干一行爱一行精一行，提升解决专业问题的能力。” 中山大学政治与公共事务管理学院教授肖滨说。

现实中，还有年轻干部热衷于经营人脉，编制关系网，把心思用在了“歪门邪道”上，而本应做好的本职工作却成了“副业”。

年轻干部应该立志做大事，而不是做大官。不要去搞庸俗的人际关系，不能老想着今年该到哪个级别了、哪个岗位了，这样会影响干事创业的心态，容易对工作挑肥拣瘦、拈轻怕重。”一位36岁就任市委组织部副部长的年轻干部，现任某区委副书记，对于干部成长深有体会，“我从选调生，到做巡警，再到公安分局，再到组织部，现在做副书记，一路走来深刻感受到，年轻干部首先要把本职工作干好，提拔重用的事不是个人应考虑的，那是组织考虑的事，有一句话叫‘干部埋头苦干，业绩群众认可，进步组织关心’。”

“年轻干部确实有不少优势，比如学历较高，学习能力强，眼界开阔，还有‘年轻’本身就是优势。”肖滨说，“但不管干什么，年轻干部都需要脚踏实地，积累解决各种复杂难题的经验，提升自己应对、处理各种现实问题的能力。”

个人努力是决定性因素，组织培养也至关重要

年轻干部成长成才，避免陷入“自我设计”迷思，组织也必须担负起应有的责任，更加重视年轻干部的成长，加大对年轻干部的培养、选拔、使用和管理力度。

早在延安时期，我们党就提出“有计划地培养大批的新干部，就是我们的战斗任务”；上世纪60年代初，提出了培养造就千百万无产阶级革命事业接班人的战略任务；党的十一届三中全会后，针对干部队伍青黄不接的严峻形势，提出干部队伍“四化”方针，推进新老干部交替合作。通过几十年努力，干部队伍基本形成老中青年龄梯次结构。

如今，70后、80后的年轻干部成为干部队伍的主体。他们多受过高等教育，思维活跃，勇于创新，为干部队伍注入了生机活力，同时也相对缺乏系统的马克思主义理论学习和严格的党内政治生活锻炼，有的缺乏基层和艰苦地方的扎实磨炼，有的做群众工作本领不够强……要补齐短板，个人努力是决定性因素，组织培养也至关重要。

肖滨认为，党委和组织部门需要对本地区干部队伍的状况有充分的了解，对干部队伍建设应有战略性的考量，长远部署，周密布局，在考察、培养、培训、选拔、任用等各个环节进行精心细致的安排。

另一方面，对优秀年轻干部的提拔使用，不能没有“硬杠杠”，但也不能“唯杠杠”。“唯资历、唯学历、唯履历等‘一刀切’的做法，易使干部选拔使用路径机制不顺畅，对有培养前途的优秀年轻干部，应不拘一格大胆使用。”福建泉州市委组织部有关负责人认为，组织对年轻干部还要给予更多关心，给年轻干部提供更多平台，让他们多摔打、历练，扛得了重活，打得了硬仗，经得住磨难。

今年6月，中共中央政治局审议通过的《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》，明确了各级党组织发现培养选拔年轻干部的责任，为新时代大力发现培养选拔优秀年轻干部提供了遵循。

在这方面，各地也进行了相关探索。云南注重年轻干部培养储备和实践锻炼，注重从中直单位、发达地区、知名高校引进或选调优秀人才到云南挂职、任职、工作；江苏靖江市建立优秀青年干部库，分类选拔市管副职后备干部和中长期培养对象，实行优胜劣汰，对不具备培养条件的及时调整出库；河南驻马店市上挂下派多岗位锻炼年轻干部，探索年轻干部轮岗交流新方式……

专家表示，各级党委应该把关心年轻干部健康成长作为义不容辞的政治责任，加强长远规划，健全工作责任制，及时发现、培养、起用优秀年轻干部，放眼各条战线、各个领域、各个行业，确保优秀年轻干部既数量充足，又质量优良。

扎根基层干事，“墩苗”不走过场

――前沿观察·年轻干部如何更好成长②

党的十九大报告指出，“大力发现储备年轻干部，注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。”人在事上练，刀在石上磨。年轻干部在基层摔打、历练，全面了解和掌握基层状况、化解突出问题和矛盾，是其成长、成才的重要路径之一。实践证明，年轻干部在基层“墩墩苗”，在一线矛盾多、困难多的地方磨砺自己，甚至多一些“热锅上蚂蚁”般的体验，才能经风雨、见世面、壮筋骨、长才干，也才能在今后的从政岁月中行稳致远。

　　然而，现实中少数年轻干部却把“好经”念歪了。有些年轻干部，看简历有基层工作经历，但并没有经过实实在在的磨练。为了升迁，有的年轻干部打小算盘，只为补基层经历才下基层，将基层工作当作“镀金”良机。这些认识误区，年轻干部不该有，也不能有。

**“镀金”心态，辜负组织信任也浪费行政资源**

　　“路不险则无以知马之良，任不重则无以知人之德。”身在基层一线，意味着直接和群众打交道，直面民生难题和群众诉求。情况多变、问题复杂是基层工作的特点，这就要求年轻干部具有破解矛盾的魄力和能力，具有耐心细致、体恤民情的品质和情怀。事实上，越是情况复杂、问题丛生，越能锤炼年轻干部的意志品质、增长才干。因此，如果沉下心去，在一线发现问题、解决难题，年轻干部就能在基层这一“富矿”中充分汲取养分，在一线的“大熔炉”里百炼成钢。

　　正因为此，我们党历来注重从基层一线选拔干部，重点选拔和培养那些有基层工作经验、能力出众的年轻干部。因此，个别年轻干部打起了小算盘：到基层“镀金”、补齐基层工作经历。对他们来说，下基层并非本意，获得提拔才是最终目的。于是，出现了“混基层”的现象。

媒体报道，有的挂职年轻干部虽然到了基层，但基本就待在办公室，忙于写材料、统计报表，成了“表哥”“表姐”，和群众交流少，不了解基层真实情况。有的年轻干部刚从大学毕业，自视甚高，存在优越感，甚至摆官架子，听不得意见，往往眼高手低。有的急于求成、急于提拔，把基层当“跳板”，预设发展路线图，工作中容易盲目决策，一旦一两年“仕途”没动静就焦躁不安，甚至动起了“跑官”的歪脑筋。“年轻干部到了基层，如果不安心工作，老想出显绩，追求‘轰动效应’，就难免心浮气躁，或是‘用力过猛’，反而损害当地群众利益。”重庆市委组织部一名干部表示。

有这样一个案例。在某个地州市郊区县的行政部门，一位省厅的年轻科长下来挂职副局长。为迎接省厅干部下基层锻炼，县局专门举行了欢迎会。在挂职即将满两年时，又为这位副局长举行了欢送会。除了欢迎会和欢送会，平时在单位大院很少见到这位省厅下来的副局长。

　　这种“名到了、文件到了、就是人不到”的“混基层”现象虽属个别现象，但现实中确有一些年轻干部，人在基层心思却在别的地方，“做一天和尚撞一天钟”。“干部有了‘镀金’思想，就难以集中精力，甚至不把工作放在心上，得过且过，既辜负组织信任，也浪费了行政资源，在基层干部群众中造成不良影响，这样的干部，基层不欢迎，组织上也容不下。”中央党校（国家行政学院）党建部教授陈凯龙说。

**端正态度，才能在基层站稳脚跟**

　　西部一名受过多年基层历练后成长起来的组工干部说，“通过‘镀金’走捷径，会助长‘跑官’‘要官’的歪风邪气；同时，年轻干部若一心想着‘镀金’，就会错失基层锻炼良机，学不到真本领，势必会给日后的从政之路带来消极影响。”

　　基层，是干事创业的大舞台。毛泽东同志曾指出，“群众是真正的英雄，而我们自己则往往是幼稚可笑的，不了解这一点，就不能得到起码的知识。”因此，年轻干部到基层去挂职锻炼，首先就应摆正心态、端正态度，要带着学习的初衷和目的，向干部群众学习，在实践中不断提升分析问题、解决问题的能力和水平，而不是蜻蜓点水、浮光掠影，更不是“到此一游”。

　　党建专家指出，年轻干部下基层后，需尽快适应环境，和群众打成一片；同时，应加强调研，了解基层情况，掌握第一手资料。有的政策之所以落不了地，就是干部对基层情况不了解。好政策不是从抽屉里冒出来的，年轻干部只有多跟群众交朋友，制定方针政策才会接地气、受欢迎。

　　“有的挂职年轻干部一到基层，情况都还没熟悉，就开始提不合理要求，有的嫌住宿条件简陋，有的嫌饭菜不合口味，有的到老乡家里怕脏，到一线工作怕苦。这样的认识水平和思想境界，哪里是来基层磨练的？”内蒙古自治区党委组织部一名干部坦言，年轻干部要想在基层站稳脚跟、干出业绩，首先就得提高政治站位，坚定理想信念，牢记为民服务宗旨，扑下身子干实事。

　　“不少年轻干部到基层挂职前，刚从大学毕业没多久，容易经验不足，认识不到位，这就要求派出单位在干部挂职前，强化教育培训，帮助他们提高认识，提升政治素养和政治定力。”陈凯龙说。

**严管厚爱，引导年轻干部在基层干事创业**

　　对于一些年轻干部在基层“神龙见首不见尾”，或“三天打鱼两天晒网”，有基层干部向记者分析原因说：有的属于年轻干部自身不上心，不把在基层磨练当回事；然而，也有一些年轻干部另有苦衷，比如，有的上级机关原打算将优秀年轻干部下派到基层部门挂职，却因其工作能力出众而又留在原单位“不放人”，客观上造成了“文件到了人未到”；有的年轻干部到基层任职后，不久又被原单位以人手紧张为由抽调回来；还有长期在上级机关工作的年轻干部，提拔前临时被派往基层，“虚晃一枪”很快就回去了……

　　“选派优秀年轻干部到基层工作是组织行为，无论是‘不放人’，还是动辄召回，都让干部难以沉下心来在基层工作，甚至助长少数人的‘镀金’心理，这是对年轻干部的不负责任。”陈凯龙说。

　　赛场选马，优胜劣汰。对于被派往基层工作的年轻干部，组织要密切跟踪，及时掌握其工作情况，做到“善则赏之，过则匡之，患则救之，失则革之”。如此，既防止少数年轻干部“混基层”，也避免一些水平不够、经验不足、能力欠缺的年轻干部在基层无所作为。中国浦东干部学院教授刘靖北认为，年轻干部派出单位和挂职单位都要强化考核，通过双向考核，加大对下派年轻干部的日常监督管理，建立健全考勤考核评价体系，“考核不能‘一刀切’，注重差异化，引导年轻干部在基层干事创业。”

　　火热的实践是最好的课堂。前往基层挂职锻炼的年轻干部，各地要结合干部专业特长和能力大小，从锻炼角度出发，为其安排合适的岗位和工作，对有潜力的优秀年轻干部，还要让他们经受吃劲岗位、重要岗位的磨练，要有完整周期。“要把挂职的年轻干部和当地干部一视同仁地对待，让其承担重任、经受历练；同时，鼓励年轻干部直接到基层任职而非挂职，让少数抱着‘镀金’想法的年轻干部没有市场。”甘肃省委组织部有关负责人表示。

　　一般而言，年轻干部工作时间尚短，经历经验相对欠缺，到基层工作面临的问题多、挑战大，在这种情况下，组织关怀尤不可少。党建专家指出，对于到基层工作、锻炼的年轻干部，组织除了在工作上指导外，还应帮助其解决生活难题，免除后顾之忧，让他们甩开膀子，心无旁骛干工作，在基层一线奉献青春和智慧。

坐等提拔要不得

――前沿观察·年轻干部如何更好成长③

核心阅读 年轻干部不能总盯着自身年龄优势 优秀年轻干部队伍应动态更新，防止搞成特殊群体 发挥好各年龄段干部积极性，让整个干部队伍都有奔头 发现、培养、选拔优秀年轻干部，是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程，是关系党的事业后继有人和国家长治久安的重大战略任务。然而过去一段时间，一些地方将年轻干部培养选拔工作片面理解成“唯年龄”，甚至认为培养选拔年轻干部就意味着加快提拔；一些优秀年轻干部认为进入组织关注的视野，就进了保险箱，就坐等提拔。

前不久召开的全国组织工作会议上，习近平总书记对年轻干部培养选拔工作提出了明确要求，“优秀年轻干部既要数量充足，又要质量优良……对有潜力的优秀年轻干部，还要让他们经受吃劲岗位、重要岗位的磨炼，把重担压到他们身上。” 有为才有位。优秀年轻干部坐等提拔，不仅影响自身能力素质提升，更影响事业长远发展；应当看到，年轻干部只是干部队伍中的一个组成部分，并非特殊群体，坐等提拔的想法不该有，也不能有。 “一些地方简单以年龄择优替代素质能力等方面要求，无形中缩小了选拔干部的范围” 现实中，一些优秀年轻干部之所以坐等提拔，往往和一些地方的错误导向有关。

中国领导科学研究会常务理事周新民分析，“一些地方简单以年龄择优替代了素质能力等方面要求，无形中缩小了选拔干部的范围。” 此前，中部地区一名25岁干部被提拔为镇长的消息引发关注。经调查，这名干部被提拔的一个重要原因是当地要求破格提拔正科级职位人选年龄须在30岁以下，年龄“硬杠杠”一划，她就成了唯一符合条件的人选，这样的“火箭提拔”连她自己都“感到意外”。周新民认为，这种“对号入座”式的做法，难以做到人岗相适，反而易让一些优秀年轻干部滋长心理优势。

中央党校（国家行政学院）教授刘峰认为，少数优秀年轻干部之所以坐等提拔也跟一些地方平时不注重培养考察识别有关，“因为平时掌握的优秀年轻干部数量不多，选拔任用干部时，有时为满足班子结构，简单用年龄画线，往往就剩不下几个人了。” 对年龄因素的过分偏重以及班子成员中往往优秀年轻干部整体比例不高的现实，也让少数优秀年轻干部有了坐等提拔的想法；有的进入后备干部名单，认为干得越多、出错越多，反而容易暴露短板，奉行少做事、多栽花；有的甚至错误地认为“到点就该提”，所有“节点”都想赶上趟，一时不被提拔就对组织心存不满。

前段时间，安徽蚌埠市纪委原副书记、监委原副主任赵明伟因严重违纪违法被“双开”、移送司法，其变质就发端于年轻时“到点得提”的急功近利思想。1997年，年仅33岁的他担任五河县委常委，成为蚌埠当时最年轻的县委常委。然而，2002年换届未被提名后，他不从自己身上找原因，而是怨天尤人、自暴自弃，开始找“靠山”、搞攀附，从此步入歧途。 云南省委组织部有关负责人认为，年轻干部一般受过高等教育，有冲劲闯劲，思维活跃、勇于创新，优势明显，但他们相对缺乏系统的马克思主义理论学习和严格的党内政治生活锻炼，理想信念基础不够坚实；有的成长经历单一，缺乏基层和艰苦地方磨炼，缺乏关键岗位历练，缺乏急难险重考验。 宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来。年轻干部不能总盯着自身年龄优势，而应清楚认识自身不足，不断补齐短板，通过加强学习、积累经验、增长才干，扛得了重活、打得了硬仗、经得住挫折。唯如此，才有足够的本领干事创业。 “优秀年轻干部的选拔是一个不断筛选、大浪淘沙的过程” 要破除少数优秀年轻干部坐等提拔的认识误区，首先应大力发现储备、不断充实优秀年轻干部队伍，让优秀年轻干部不再是稀缺资源。“数量一多，竞争意识自然就强了。”刘峰表示。 党建专家建议，应尽快摸清年轻干部数量、结构底数，着眼近期需求和长远需要，放眼各条战线、各个领域、各个行业，由偏重“选”转为建立完善的发现、培养、选拔、使用、管理一整套常态化机制，把充实优秀年轻干部队伍工作做在日常、抓在经常，“这样才能防止因平时不注意培养选拔，换届时急用现找，在少数人中选用等现象出现。”

今年，山东济南市出台《关于优秀年轻干部递进培训跟踪培养的实施意见（试行）》，通过递进培训、跟踪培养计划，发现、使用和储备一批优秀年轻干部，形成重在平时、常抓不懈、推进年轻干部德才素质持续提高的培养锻炼新模式。值得注意的是，《意见》对实践中不敢担当、“摆拍式”假作为、混日子不作为、坐等提拔的干部，将不再将其作为培养对象。 一时优秀不代表一直优秀，优秀年轻干部队伍不能一成不变。“经过一段时间，肯定会有人不适应、甚至落后，其他人自然会超越，应强化优秀年轻干部队伍动态更新，及时把相形见绌的调整出去，让他们认识到，优秀年轻干部的选拔是一个不断筛选、大浪淘沙的过程。”湖北武汉市委组织部有关负责人说。 党建专家认为，建立优秀年轻干部队伍，不能大张旗鼓，要防止“标签化”，搞成特殊群体。在这方面，一些地方正在探索。云南在优秀年轻干部队伍建设调研中，多进行个别访谈，结果不作反馈。江西对进入组织视野的优秀年轻干部，拟采用“不公示、不公开、不以一次选拔定终身”的方式，对经实践检验不符合条件的人选及时调整；对表现突出、符合条件的外围人员及时纳入干部库，确保优秀年轻干部有进有出、动态调整…… “不能因为年龄‘硬杠杠’就让其他优秀干部失去晋升机会，应让广大干部都有干劲、有希望” 培养选拔优秀年轻干部，并不意味着提拔任用每个干部都要是年轻的，也不是每个班子都要硬性配备年轻干部，更不是不同层级领导班子成员任职年龄层层递减。周新民认为，“‘不能只盯着少数年轻干部使用，一提拔他们永远都赶上点，别人永远赶不上点’，这样既不利于调动整个干部队伍积极性，也容易对年轻干部心态产生不良影响。”

1991年，36岁的杨光成出任云南团省委书记，成为当时云南最年轻的正厅级干部，是当时人们眼中的“希望之星”。可此后20多年，杨光成职级一直原地打转，换了多个岗位也没再进一步。从年少得志到仕途失意，杨光成不是深刻反思、努力奋进，而是自甘堕落，2014年，时任省交通厅党组书记的杨光成涉嫌严重违纪违法，被省纪委立案调查。 “培养选拔优秀年轻干部，得让他们意识到，年轻干部只是干部队伍一部分，没有谁一定会被提拔，有为才能有位。”刘峰说，各级党委和组织部门也应在干部工作中坚持系统思维和全局观念，发挥好各年龄段干部的积极性。 在这方面，武汉市近年来大力推行“狮子型”干部调研工作，不唯年龄、不唯资历，只要想干事、能干事，都有被推选的机会，还可以毛遂自荐。2017年6月，309名干部进入储备库，其中，第一批108名干部被提拔到急难险重任务一线扛起重任，年龄最大的57岁，最小的33岁。 “实际上，很多年长的干部积累了丰富的工作经验，实践能力很强，也善于处理复杂问题。”周新民表示，“不能因为年龄‘硬杠杠’就让其他优秀干部失去晋升机会，应让广大干部都有干劲、有希望。”

统筹抓好年轻干部的选拔配备（前沿观察·年轻干部如何更好成长④）

2018-09-18人民网－人民日报小字

核心阅读

引导年轻干部强化自我修炼、正心明道，做到有原则、有底线、有规矩

对年轻干部的培养不能搞大水漫灌，更不能任其自然生长，要深耕细作，加强田间管理，及时施肥浇水、修枝剪叶、驱虫防病

不简单按每个班子硬性配备，不搞年龄层层递减，充分发挥不同年龄段干部的积极性

年轻干部是党执政兴国的新生力量和希望所在。源源不断培养造就大批优秀年轻干部，是关系党和人民事业继往开来、薪火相传的根本大计。

党的十八大以来，各地大力选拔培养年轻干部，一大批优秀年轻干部进入领导班子，有效改善了干部队伍结构，激发了干部队伍活力。

突出政治训练，防止政治上的“两面人”

“省委组织部在选拔时，十分强调政治素质，对我们的培训也是突出政治训练。”洪略是中国人民大学的一名博士毕业生。作为优秀人才，毕业后他作为定向选调生回到家乡江西，今年10月他还将赴井冈山革命教育基地受训。“我们在培养选拔优秀年轻干部时，突出政治训练，重点抓好党的理论学习特别是习近平新时代中国特色社会主义思想的学习，学习党的革命历史和优良传统。”江西省委组织部相关负责人说。

十年树木，百年树人。干部成长规律决定了干部培养要有足够的时间。“我们党坚持一层一层考验、递进式培养干部，这是我们的制度优势。”中共中央党校(国家行政学院)教授辛鸣说，年轻干部的培养不可能一蹴而就，优秀年轻干部的培养更是任重道远。年轻干部培养过程中，必须突出政治训练，教育他们对党忠诚，坚决防止政治上的“两面人”，定期组织集中学习，引导他们增强“四个意识”，始终做到“两个坚决维护”，引导他们强化自我修炼、正心明道，做到有原则、有底线、有规矩。

对年轻干部的培养不能搞大水漫灌，更不能任其自然生长，要深耕细作，加强田间管理，及时施肥浇水、修枝剪叶、驱虫防病。“年轻干部各有各的特点，必须针对其不同特点精准培养，这样才能把他们的潜力更好地发挥出来。”湖南省委组织部相关负责人说，组织部门要为年轻干部的培养“保好驾”“护好航”，当好“园丁”，注重强化组织领导、责任担当、分析研判，让年轻干部墩好苗、植好根、立好干、伸好枝。

近年来，各级党委和组织部门对年轻干部的培养愈发注重“精准滴灌”，分门别类培养，根据年轻干部各自特点与专业知识背景，将其放在合适岗位上锻炼，各尽其才，造就人人皆可成才的环境。有的地方力求做到“一人一动态”“一人一策”，逐人建立成长档案，实施“一对一”导师帮带制度，全程跟踪培养年轻干部；还有的地方制定相应的考核评价标准，参与任务有度可量、有迹可循，建立定期与年轻干部谈心谈话制度，掌握其思想动态，对于苗头性、倾向性和潜在性问题，及早发现、提醒、纠正，促其健康成长。

不能只看“有没有”，更要看“优不优”

习近平总书记在2018年7月召开的全国组织工作会议上强调，优秀年轻干部既要数量充足，又要质量优良。

坚持五湖四海、唯贤是举原则，优秀年轻干部才会源源不断地涌现出来。“三百六十行，行行出状元。”党建专家表示，培养选拔优秀年轻干部要放眼各条战线、各个领域、各个行业，广开进贤之路、广纳天下英才。

随着中国特色社会主义事业不断推进，专业化、专门化、精细化的要求越来越高，亟须培养选拔有专业背景的复合型领导干部，同时也是大力培养选拔优秀年轻干部的必然要求。“要拓宽选人视野和渠道。”湖南省委组织部相关负责人表示，这就要求打破干部部门化、地域化的局限，促进年轻干部跨地区、跨条块、跨领域交流。除此之外，还要完善多渠道多领域发现、识别、举荐相关办法，注重从国企、高校、科研院所等企事业单位领导人员中培养选拔党政领导班子成员。“对特别优秀的年轻干部，可以早一点从企事业单位选进党政班子，晚了会影响培养效果。”党建专家表示。

以往，有的地方在配备领导班子时，为了达到年轻干部“量”的要求，简单搞领导班子成员任职年龄层层递减和“一刀切”，这样既选不出真正优秀的年轻干部，也让德才兼备、兢兢业业的“老黄牛”感到灰心，甚至催生出“火箭提拔”“拔苗助长”等不良倾向。

在选干部、配班子时不能只看年轻干部“有没有”“有多少”，更要看“好不好”“优不优”。党的十八大以来，从中央到地方，都对年轻干部配备作出了明确规定和探索。《2014—2018年全国党政领导班子建设规划纲要》明确指出，在领导班子年龄结构方面，坚持老中青相结合的梯次配备，不简单以年龄划线，不搞领导班子成员任职年龄层层递减和“一刀切”，不把换届提名年龄作为平时调整的年龄界限；同时，把年轻干部整体配备目标和领导班子具体情况结合起来，统筹抓好地方和部门领导班子年轻干部的选拔配备，不简单对每个领导班子搞硬性配备。这方面，已有地方开始探索。湖南省委在《关于进一步加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的意见》中对党政班子里年轻干部的配备作出要求，不简单按每个班子硬性配备，不搞年龄层层递减，充分发挥不同年龄段干部的积极性。

不拘一格大胆使用，同时防止拔苗助长

现实中，有一种现象在某些单位或多或少地存在：有的干部虽然能力不出众，但资历老，为了不挡年轻人的“路”，他容易成为优先推荐对象；有的年轻干部虽能力出众，但资历浅，往往置于晋升的后续梯队。这种论资排辈、平衡照顾的做法，一定程度上阻挡着优秀年轻干部前进的步伐，“台阶”仍是选拔培养优秀年轻干部的一大障碍。

党的十八大以来，随着各级党委高度重视优秀年轻干部的选拔培养，一些地方纷纷建起“数据库”。值得注意的是，少数“数据库”一建了之，并没有后续举措跟进，有的地方选人用人依旧不是论能力、看水平、凭实绩，而是论资历、看年限、排辈分，少数单位内部隐形台阶惯性很大，导致单位平均年龄逐年增大，甚至出现了“老的干不动，小的没激情”的现象。

“究其原因，是‘台阶’‘资历’的固有观念在作祟。”辛鸣表示，必要的台阶、资历是积累领导经验所需要的，但讲台阶不能唯台阶，论资历不能唯资历。“人才自古要养成，放使干霄战风雨”。对有培养前途的优秀年轻干部，就要不拘一格大胆使用，同时防止拔苗助长，不能单纯为弥补经历而频繁调整其工作岗位。

今年6月，中共中央审议通过《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》，对各级党委不拘一格大胆使用优秀年轻干部提出了总要求。各地也结合自身实际出台相关意见，力求打破隐形台阶，为优秀年轻干部“鼓劲”“撑腰”。比如，湖南省委提出，对市州、县市区特别优秀的党委常委，加大直接提任同一层级党政正职的力度。对县市区党政正职、乡镇(街道)党(工)委书记中的优秀年轻干部，加大直接选拔担任上一级党委专职副书记、政府常务副职的力度，特别优秀的可直接提任上一级党政正职。