

中共吉林工程技术师范学院委员会文件

院党字〔2020〕21号

签发人：栾立明

关于印发《中共吉林工程技术师范学院委员会 关于适应新时代要求培养选拔优秀年轻干部 的实施办法》的通知

各党总支、直属党支部：

《中共吉林工程技术师范学院委员会关于适应新时代要求培养选拔优秀年轻干部的实施办法》已经2020年4月15日学校党委常委会讨论通过，现印发给你们，请结合工作实际，认真抓好贯彻落实。

中共吉林工程技术师范学院委员会

2020年5月29日

中共吉林工程技术师范学院委员会 关于适应新时代要求培养选拔优秀年轻干部 的实施办法

第一条 为认真贯彻落实中共吉林省委办公厅《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的实施意见》（吉办发〔2019〕42号）精神，进一步做好优秀年轻干部培养选拔工作，为建设特色高水平应用型大学提供充足干部储备和人才保障，结合我校实际，制定本办法。

第二条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻新时代党的组织路线，落实好干部标准，遵循高校干部成长规律，按照坚持标准、突出导向、优化结构、提高质量要求，以大力培养选拔为基础，以强化能力培训和实践锻炼为重点，以确保选准用好为根本，以从严管理和监督为保障，健全年轻干部选拔、培养、管理、使用机制，切实解决干部断档断层、事业心不强、视野不宽、能力素质不高等问题，破除论资排辈、求全责备思想，加快形成优秀年轻干部脱颖而出、健康成长的良性局面。

第三条 以建立一支理想信念坚定、忠诚干净担当、坚持立德树人、适应学校改革发展需求、数量稳定、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍为目标。

（一）在政治素质上，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不忘初心、牢记使命，始终保持对党的绝对忠诚，贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，坚持为党育人、为国育才，积极培养德智体美劳全面发展的社会主义合格建设者和可靠接班人，为实现中华民族伟大复兴的中国梦

不懈奋斗。

（二）在能力素质上，具备较强的组织领导和协调能力，善于运用马克思主义立场、观点、方法观察和解决问题，能够做到学思用贯通、知信行统一；具备较强的专业能力、专业精神和发展潜力，干一行、爱一行、精一行，在实际工作中，贯彻新发展理念，视野开阔、思路清晰，能够破解学校改革发展难题、善于处理复杂局面和风险挑战。

（三）在作风表现上，信念如磐、意志如铁，关键时刻顶得住，扛得了重活，打得了硬仗，勇于担当作为，勤于奉献，积极弘扬工师精神，当老实人、讲老实话、做老实事，具有大局意识和全局观念，讲原则、守底线、明规矩，带头廉洁自律，自觉抵制“四风”，心胸开阔，群众基础好。

（四）在数量规模上，着眼于今后5年、10年乃至更长时期学校发展需要，掌握一定数量的处级和科级优秀年轻干部，每个教学单位原则上选拔不少于2名具有博士学位的优秀年轻骨干教师纳入培养计划。

（五）在队伍结构上，选拔正处级优秀年轻干部年龄原则上不超过48周岁，选拔副处级优秀年轻干部和教学单位具有博士学位的优秀年轻骨干教师年龄原则上不超过45周岁，选拔科级优秀年轻干部年龄原则上不超过35周岁。一般应为全日制大学本科以上学历。对特别优秀的可以适当放宽。女干部、少数民族干部和党外干部数量要占有一定比例。

第四条 突出政治标准。强化政治体检，实行政治表现“画像式”考察、“正负向清单”对比印证式考察，通过事例化描摹、辩证性研判，甄别干部政治表现，形成政治表现鉴定材料。选拔

时，需征求纪检监察、政治巡察、信访、审计等方面意见，选拔民主党派优秀年轻干部还需征求党委统战部门意见。要综合运用干部年度考核、专项考核、日常考核、个人有关事项报告抽查核实等结果，综合分析把握干部政治表现。

第五条 突出专业导向。选拔教学单位具有博士学位的优秀年轻骨干教师，要在教学或科研领域有较深造诣，具备推动学科和专业发展能力，取得国家或省部级重要成果；选拔教辅部门优秀年轻干部，要具备一定的相关专业领域知识、能力及特长，善于协助配合教学和科研等工作；选拔党政机关、后勤服务部门和群团组织的优秀年轻干部，要熟悉党政管理或群团工作，并具有一定理论基础及专业特长，在现有岗位业绩比较突出。

第六条 全方位选拔优秀年轻干部。要在推动学校中心工作、重点任务、脱贫攻坚、新校区建设、疫情防控、处置校园安全稳定突发事件等重大任务和教学科研一线发现优秀年轻干部，特别是不计名利、默默无闻、埋头苦干、甘于奉献的干部，形成干部在一线发现、一线培养、一线使用的良好机制。

第七条 坚持组织主导，严把人选质量关。通过采取基层党组织推荐、干部谈话举荐、实地深入调研、多渠道征求意见、当事人面谈座谈、综合分析研判等方式，建立优秀年轻干部队伍。要切实把握好人选政治关、品行关、作风关、能力关、廉洁关，严格“四必”审核，坚决防止政治上的两面人，以及口是心非、言行不一、不敢担当、拈轻怕重、患得患失、拉帮结派、搞小圈子、作风漂浮、投机钻营、自律意识不强、不廉洁的人进入队伍。

第八条 强化优秀年轻干部培训。通过采取集中培训、选送培训、海外研修、实践锻炼等方式，每年对优秀年轻干部进行1次

轮训，不断提高政治素养和专业能力。要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，突出马克思主义基本原理、理想信念、党性宗旨等方面的教育，课时比重不低于教育培训总课时的70%。有计划地选送从事一线教学科研和教辅工作的优秀年轻干部和骨干教师到上级有关部门、其他高校、科研单位、企业进行实践锻炼，或通过设立院长助理，任职教学秘书、科研秘书、教研室（实验室）主任等形式安排优秀年轻骨干教师在校内进行岗位锻炼；从事党政管理、后勤服务、群团工作的优秀年轻干部及新提拔的副处级干部在校内相关业务部门或基层岗位挂职锻炼不少于6个月。

第九条 加强跟踪考核监督。综合运用年度考核、专项考核、换届考察、任职考察等手段，加强日常考核监督。对优秀年轻干部，每年就廉洁自律情况征求学校纪委意见，发现苗头性倾向性问题，及时教育提醒。要建立优秀年轻干部定向联系和谈心谈话机制，学校党委主要领导、分管（联系）领导、组织部门负责人等，定向联系优秀年轻干部，每半年要开展1次谈心谈话，及时交流思想，做好教育提醒和思想引导。

第十条 建立优秀年轻干部成长和管理档案。跟踪收录干部培训、个人年度考核、有关事项报告抽查核实、巡视巡察、经济责任审计、举报问题查核等情况，对受到提醒谈话、诫勉、组织处理、纪律处分的，及时记录在案。

第十一条 建立动态管理机制。结合换届考察、年度考核、专项考核、日常考核等，对优秀年轻干部进行综合评价，动态调整。学校党委要每年定期进行梳理，及时调整和补充优秀年轻干部人选，对理想信念不够坚定、不愿担当作为、不廉洁自律，或经实

践检验不符合条件的，及时调整出优秀年轻干部队伍。

第十二条 树立择优使用的鲜明导向。对经过组织考验、实践历练、群众公认、各方面比较成熟的优秀年轻干部，将打破隐性台阶，及时大胆地放到重要和关键岗位使用，努力在全校形成鲜明的正确用人导向，形成激励广大干部新时代新担当新作为的良好氛围。

第十三条 加强统筹谋划。学校党委将把选拔培养优秀年轻干部作为一项重大政治责任，纳入重要议事日程，与干部选拔任用和校处两级领导班子建设统筹谋划、一体推进。党委书记要履行好第一责任人职责，带头树立正确用人思想，带头健全年轻干部选育、管理和使用工作链条，每年定期听取年轻干部工作情况汇报，通盘研究干部使用，努力规划建设一支符合学校发展建设需要的高素质专业化年轻干部队伍。

第十四条 强化工作责任。党委组织部门要充分发挥参谋助手作用，在学校党委领导下，统筹做好优秀年轻干部发现选拔、教育培训、岗位培养、跟踪考核、管理使用等相关工作。要持续关注优秀年轻干部成长，积极创造学习培训和岗位历练的良好平台，及时报告有关信息和重要情况。各基层党组织要讲政治、顾大局，站在学校事业发展的角度从严从实、认真负责地做好优秀年轻干部推荐工作。

第十五条 严肃工作纪律。要始终坚持全面从严要求，坚持任人唯贤、公道正派，树立良好选人用人导向。要严格按照制度和规矩办事，防止说情、打招呼、封官许愿等问题发生。要严格保密纪律，对年轻干部工作，只做不说，对优秀年轻干部人选，不公开、不公示、不和本人反馈，从严控制知悉范围。要做好舆论

导向，防止优秀年轻干部“标签化”，避免引起过度关注，促使年轻干部把精力用到提升能力、干事创业上。

第十六条 本办法自发布之日起施行。

第十七条 本办法由学校党委组织部负责解释。