

让年轻干部勇敢“乘梦飞”

——平湖“青鹄赋能”加速年轻干部教育培养

■记者 李雨婷

核心提示:年轻干部是经济社会发展的源头活水,是干部队伍中奔涌的强劲后浪。如何激发后浪的生机和活力?平湖始终坚持抓好后继有人这个根本大计,着眼当前和长远事业发展需要,围绕今后5年乃至10年年轻干部储备培养使用,大力实施“青鹄赋能”计划,通过打出系统规划、赋能提质、严管厚爱的年轻干部教育培养“组合拳”,打通年轻干部选、育、管、用全流程,全面打造一支新时代平湖青年铁军“尖刀连”,为奋力打造长三角城市群重要中心城市不断凝聚起蓬勃青年力量。

破常规、敢创新,“不拘一格降人才”

年轻干部思维活跃、精力充沛、接受力强、善于创新,正处于大有可为的黄金时期。如何选好、育好这一支队伍,充分激发他们的潜力、调动队伍积极性,是金平湖“后继有人”的关键。

“观全局,方可谋一域。”年轻干部的成长事关各项事业的长远发展,正所谓“欲盖高楼,先画蓝图”,为建立一支满足事业发展需要的高素质队伍,市委组织部站在全局高度,立足系统规划,开展靶向施策,精准构建年轻干部的培养路径,让他们在大有可为的时期,实现“大有所为”。“我们着眼全市不同单位、系统、行业干部队伍建设当前和长远需要,开展了年轻干部综合分析调研。”市委组织部部务会议成员、干部科科长汪洵说,在此基础上,研究制定了《干部队伍建设五年工作规划》和《关于进一步加强年轻干部培养的十二条操作细则》,结合事业发展所需和干部队伍实际,将培养计划细分到每一年、精准到每一块内容,精心规划好干部成长的每一步。

培养年轻干部,平湖一直有思路,更有魄力。如何让能力强、思路新、干劲足的年轻干部提前“出道”?结合年轻干部专题调研谋划成果,平湖以问题为导向,敢于打破常规,敢于“标新立异”,大胆创新,不拘一格培养使用年轻干部。针对调研发现的市级部门领导班子中30岁以下干部占比相对较低的问题,在严格执行干部选拔任用条例的前提下,平湖勇于打破隐形台阶,破除论资排辈等惯性思维,创新年轻干部选拔机制,在第十八期中青班训前开展全市年轻干部比选,通过竞争择优的方式,让干部们凭实力“说话”。

变“推上来”为“比出来”,通过竞争参训这条“鲑鱼”,激活的是全市年轻干部的“一池春水”。“听到这个消息的时候很激动,看到了组织部门对培养年轻干部的力度和决心,也更加提振了我们干事创业的精气神。”市纪委、市监委第一纪检监察室副主任何家栋在得到消息的第一时间就主动向组织做了个人自荐,1996年出生的他于2018年6月入职,属于职场“新人”,虽然近几年工作突出,但碍于年轻原因,原以为还要在岗位上磨炼几年才有“向上生长”的机会,没想到

此次中青班训前比选的方式给了他“绿色通道”,让他有机会较快地提升修养、积累经验、提高能力,对他来说是绝佳的成长机会,也更加坚定了他攻坚克难的信心。

“这次选拔机制的创新,得到了全市年轻干部的热烈反响和积极参与。”汪洵说,此次中青班共有339名干部通过个人自荐或者组织推荐进入备选名单,通过比选的方式,最终确定35名参训对象,平均年龄仅30.1岁。这既是平湖史上最年轻的,也是学员类别较多的一届,学员里既有公务员、事业单位工作人员,还有国企干部,既包括了中层正职、中层副职,也有一般干部,最大限度、最广范围地集合了全市具有培养前途的年轻干部,为全市经济社会发展储备了干部,也激发了干部队伍的战斗力和干劲。

从“我不会”“我怎么办”到“我知道”“我有方案”,从刚入职时的迷茫无措到如今的独当一面,当湖街道经济发展办的干部张泽雯这一年多来可谓是“脱胎换骨”,快速成长。探究她这一路的成长密码,与她背后的“高人”分不开。这个“高人”就是她的导师——当湖街道办事处副主任沈健。

“刚刚入职时有困惑有焦虑,不知道怎么适应职场,经常质疑自己‘我真的能做好吗?’。一开始的忐忑不安,张泽雯到现在仍记忆犹新。张泽雯2022年下半年入职当湖街道,1999年出生的她是典型的才出“校门”就进“机关门”的年轻干部,年纪轻、社会阅历少,所在的又是经济条线,参与外贸和人才等工作,需要经常与各类企业、人才打交道。“很怕张嘴巴交流,怕说不清楚,也怕说得不对对部门和街道造成影响。”张泽雯说,好在在组织的安排下,沈健与她结成了“雏燕寻梦帮带共同体”,成为了她的导师。

头雁领航,雏燕起飞。针对张泽雯的成长需求,沈健为她私人定制了“学习计划”。无论是走企业时的现场教学还是核算经济指标时的要素掌握,都进行了一对

强靶向、调精度,导学帮带助“涅槃”

一地教导,大到经济发展形势的分析,小到和企业的沟通技巧,沈健都事无巨细,倾囊相授。在跟班实战中,张泽雯耳濡目染,无论是思维方法还是处事方式都与初入职场时大相径庭。“学习的过程就是个人各方面成长的过程,也是工作中的历练,希望通过多方面的锻炼,帮助年轻干部尽快地积累经验、提高能力,缩短成长周期。”沈健说,如今张泽雯在独立思考、服务企业、独立处理问题等各方面的能力都有较大提升,已经成为了他工作的好帮手,而 he 也会经常给她压压担子,帮助她更快地成长。

“火车跑得快,全靠车头带”。深化年轻干部一体帮带模式,是平湖按下年轻干部教育培养“加速键”的重要一招。聚焦年轻干部队伍提能升级,平湖创新实践,建立了“导学帮带共同体”工作制度,针对年轻干部成长不同阶段容易遇到的“瓶颈期”,精心构建“雏燕寻梦”“青苗追梦”“先锋逐梦”“头雁筑梦”四大导学帮带体系,用好联合调研、沙盘推演、跟班实战、角色互换等导学“四法”,在改革发展和攻坚克难一线中开展新老帮带,帮助年轻干部补强短板。通过“一带一”“一带多”“多带一”等多种形式,全市共组建起了230个导学帮带共同体。

最广范围覆盖、最大力度培养,“导学帮带共同体”加速的是年轻干部的培养历程,厚积的是金平湖可持续发展的人才资源。在“菁英筑梦帮带共同体”中,针对2021年以来新提拔的“85后”科级干部,为进一步提升锤炼他们的履职能力,县处级领导干部或单位“一把手”亲自下场教学,开展导学帮带,用自己多年累积的经验和方法为年轻干部打开格局视野、提升业务能力、优化管理方法等提供实用管用好用的方法,帮助他们更快适应岗位转换,更好助力发展。去年,230个导学帮带共同体累计参与解决经济社会发展方面各类问题340个,围绕产业升级、长三角一体化等内容形成咨政成果10余项。

全周期、全方位,赋能提质拓广度

一个优秀的年轻干部,考验的是多方面的能力,理想信念、党性修养、攻坚克难、应急处突、服务群众等各个维度都不可或缺。如何培养好、锤炼好?平湖的方案是,问题导向、多管齐下,全方位赋能提质。

干部培训犹如树苗的精心养育,不能“大水漫灌”,而要“精准滴灌”。干部“缺什么就补什么”是市委组织部一贯的原则。在第十八期中青班的培训中,市委组织部探索训前预学机制,提升年轻干部培训实效。“我们围绕年轻干部培养供给与需求精准匹配,通过‘开展一次需求调研、列出一份预学书单、梳理一套预学计划、邀请一位预学导师、制定一张成效反馈’五个一训前预学举措,充分了解年轻干部知识空白、经验盲

区、能力弱项等,形成一人一档的干部教学规划,以‘点单’式排课精准契合学员需求。”汪洵说,他们将年轻干部提出的243条各类需求建议转化成课程清单,定制了创新驱动、数字经济、营商环境、长三角一体化发展、应急管理、除险保安等方面课程17堂,并分领域、分专题精心筛选了部门“一把手”、明星村社书记、业务骨干专家、知名企业家等组建兼职讲师队伍,为年轻干部授课。

“我们年轻干部在思想理论基础方面的积累相对来说较少,在此次中青班期间,我们特别设置了‘守根铸魂·明德守法’专题学习,每天都会在课程学习正式开始前,利用半个小时时间进行阅读、交流和分享,进一步强化理论知识,坚定理想信念。”市直机关工委组织部干部方艳红说,这样的学习受到了学员们的一致好评,既是一次灵魂的洗礼,也为更好开展工作提供了指引。

能力提升,不仅在学,更在做。为提升干部攻坚克难的实战能力,市委组织部还聚焦全市重大攻坚破难项目,采用“一线考场式”培养,将中青班课堂搬至实战一线,选派200多名年轻干部参与市级平湖南苑电商直播基地建设、独山港新建泊位对外启用等“马上破”“难中难”破难项目中去,到一线闯破难。

市财政局预算局副局长全高远和来自市自然资源规划局、市委编办、市人力社保局的同志就组成了“强社惠民”集成改革破难小组,针对“社区工作服务用房房产证办理”这一项新工作推进较慢等问题进行破

难。“在调查研究过程中,我们发现推进难主要是存在老旧小区情况错综复杂、开发商办理确权登记的主观动力不足及移交双方对于产证办理认识不深、了解不够等问题。”全高远说,从实际出发,他们先后与社区、开发商及税务局、不动产登记服务中心等多个主体、部门了解情况,梳理问题难点,群策群力想办法。最终以钟埭街道辖区内的社区工作服务用房为切入点,全流程参与开发商首次确权登记、权属转移登记,及时协调解决产证办理过程中存在的问题,并协助移交双方明确《不动产登记申请表》《社区用房移交协议书》填写内容以及盖章、签字等流程。

“要敢于问‘难’,敢于解‘难’,我们多谋一点,堵点难点就能少一点。”全高远说,经过4天时间,他们成功办理出了第一本属于钟埭街道所有的社区工作服务用房不动产权证书。以点带面,全高远小组更立足于长效推进,他们以第一本产证为范本,通过对工作的复盘,形成了“一图一指南一清单”三项工作推进机制,助力于高质量推动剩余社区工作服务用房产证办理。

干部的培养重在全方位,也在全周期。关心关爱年轻干部,平湖也一直在路上。近年来,市委组织部制定完善年轻干部分类日常谈心谈话和分级看望走访实施办法,探索年轻干部家访制度,及时了解家庭和“八小时外”情况,帮助解决实际困难,同时对重要岗位年轻干部匹配适岗度、个人诉求及意愿、单位内部廉洁自律情况等进行了了解。换届以来,已累计开展各类专项考察或访谈30余次,从中发现和使用优秀年轻干部85名。

“后浪”奔涌立潮头

■李雨婷

年轻,是活力和朝气的象征,蕴含着无尽的潜力和能量;干部是干事创业的基础和动力,是经济社会高质量发展的支撑和保障。当“年轻”和“干部”有机融合,激活的必是一个地区攀高逐强、向新而生的无尽活力。在平湖这片热土上,最生动的便是年轻干部奔涌发力、实干担当的奋斗场景,令人振奋,催人奋进。

年轻干部就像是一块璞玉,需要精雕细琢,才能实现价值的提升。而要让“璞玉”变“美玉”,考验的是匠人的匠心。

平湖的“匠心”,在于“为人所不为”。从平湖敢于破常规,创新选拔出一批平均年龄只有30.1岁的参训干部中就可可见一斑。干部培养

选拔是按资排辈吗?平湖的答案是“不”,只要干部够优秀,平湖就能“不拘一格降人才”。对有培养前途的年轻干部,在严格执行干部选拔任用条例的前提下,平湖打破隐形台阶,大力开辟年轻干部成长的“绿色通道”,舍得拿出位置,为优秀年轻干部及时提供重要台阶、关键岗位的锻炼,促进年轻干部较快积累经验,提高能力,缩短周期,全力搭建起平湖高质量发展行稳致远的人才“蓄水池”。

平湖的“匠心”,在于善“千锤百炼”之功。干部的成长是多方位的,从年轻干部的培养路径中可看出,平湖对于干部成长之路的用心和用力。夯实理论之基,是让干部行有方向、心有忠诚、干有力量,坚定敢奋斗、能奋斗、善奋斗的信心和决心。但“温室里养

不出万年松,庭院里跑不出千里马”,年轻干部除了要胸怀“星辰大海”,更要脚踏“泥土芬芳”,经风浪,勇前行。我们也欣喜看到,平湖的年轻干部,无惧挑战,无论是破难第一线,还是攻坚最前沿,都有他们坚定向前的背影。正是在这样的重重历练之下,比学赶超、奋勇争先的浪潮席卷年轻干部,“千磨万击还坚劲”中,他们甘受风雨、茁壮成长。

平湖“匠心”可成,在于“璞玉”和“匠人”的双向奔赴。组织部门敢于开拓创新,为年轻干部开辟通道,为他们成长拓宽广度和深度;而平湖的年轻干部们“追光”前行,有信心有毅力有决心,不畏难不言弃不退缩,不断磨砺,“终得玉成”,在平湖各个领域勇毅前行、发

光发热,为平湖各项事业贡献了自己的磅礴之力。因此,我们也要更加坚定,组织部门在干部培养选拔的过程,要善于慧眼识“璞玉”,敢于下刀雕“璞玉”,加大创新力度,拓宽培养路径,优化选拔标准,让年轻干部实干担当有方向、有路径、有信心。年轻干部也要坚定信仰、向上生长,自我加压、奋勇向前,敢于在磨砺中育能力、在风雨中长才干,为平湖的发展贡献更多力量。

干事创业,关键在人。让年轻干部成为奔涌的“后浪”,金平湖后继有人才能成为现实,金平湖的明天,也将更加可期。

采访札记

中青班培训



选调生访民情



“青鹄赋能”计划干部成长对话



四川茂县挂职锻炼



服务百姓