

中共甘肃第一建设集团有限责任公司委员会文件

甘肃一建公司党发〔2021〕34号

中共甘肃第一建设集团有限责任公司委员会 关于印发《优秀年轻干部培养选拔 及管理实施办法》的通知

公司所属各单位、各子公司党总支（支部）：

《优秀年轻干部培养选拔及管理实施办法》经2021年6月22日公司党委一届一百二十一次常委会（扩大）会议讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

附件：中共甘肃第一建设集团有限责任公司委员会《优秀年轻干部培养选拔及管理实施办法》

中共甘肃第一建设集团有限责任公司委员会

2021年6月23日

抄送：公司党委常委、副总经理、总工程师、总会计师，纪委、工会、团委，机关
党政各部室，存档。

甘肃第一建设集团有限责任公司办公室

2021 年 6 月 23 日印发

附件

中共甘肃第一建设集团有限责任公司委员会 优秀年轻干部培养选拔及管理实施办法

第一章 总则

第一条 为加强公司干部队伍建设,努力建设一支忠实贯彻习近平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优秀年轻干部队伍,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、公司干部选拔任用等相关管理制度,结合企业发展人才需求,特制定本办法。

第二条 根据新时代干部队伍“四化”方针,为深化企业人才培养机制,结合企业发展需求,本办法所指优秀年轻干部为“三级梯次”人才培养中的后备干部,其培养选拔及管理,包括两个维度:

(一)从公司现任副科级干部中选拔、培养符合德、能、勤、绩、廉和年龄等条件规定的副科级优秀年轻干部,为正科级岗位干部做好储备,按照科级干部相关要求进行管理。

(二)从公司在岗管理人员中选拔、培养符合德、能、勤、绩、廉和年龄等条件规定的优秀年轻骨干,为副科级岗位干部做好储备,作为公司副科级干部后备对象进行管理。

第三条 优秀年轻干部培养选拔及管理工作的由公司党委统

一领导，党委组织部负责组织实施。

第二章 基本原则

第四条 优秀年轻干部培养选拔工作，应坚持以下基本原则：

- （一）坚持党管干部、党管人才；
- （二）坚持优化结构，确保干部队伍的年龄梯度、专业结构、任职经历合理；
- （三）坚持好干部标准，大力发现对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的优秀年轻干部；把政治标准放在首位，注重对德的要求，同时注重专业能力和专业精神；
- （四）坚持崇尚实干、民主择优、注重公认的原则；
- （五）坚持重在培养，注重在实践锤炼中提高优秀年轻干部的能力素质；遵循干部成长规律，递进式培养；
- （六）坚持严格管理，加强监督约束，能上能下，有进有出，实现动态管理，保持队伍活力；
- （七）坚持组织掌握，统一调配使用，不公示、不公开。

第三章 数量与结构

第五条 优秀年轻干部队伍建设应合理配置、突出重点、总量控制。优秀年轻干部既要数量充足规模适度，又要质量优良，重点选优配强 40 周岁以下优秀年轻干部。

第六条 优秀年轻干部队伍建设应形成合理的年龄结构。结合公司实际，逐步落实干部队伍年轻化建设要求，形成 50 周岁及以下正科级干部和 45 周岁及以下副科级干部的比例要求。

第七条 优秀年轻干部队伍应形成合理的专业和知识结构，从不同专业方向、不同业务类型、不同成长方式发现优秀年轻干部。

第八条 优秀年轻干部队伍中女性、非党员干部员工可占一定的比例。

第四章 条件与资格

第九条 优秀年轻干部应当具备以下基本条件：

（一）中共党员必须政治素质过硬，能够树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，切实做到“两个维护”；非党员同志必须思想积极向上，政治立场端正；

（二）认可公司文化，具有良好个人品德和职业道德；

（三）敢为人先、开拓进取，有大局观和担当精神，协同意识较好；

（四）具有较强的事业心、责任感和专业能力，基层历练较扎实，善于真抓实干和解决实际问题，推进和落实工作的能力较强，工作业绩突出；

（五）严于律己、清正廉洁，纪律规矩意识强，作风正派，

有较好的群众基础。

第十条 优秀年轻干部应当具备以下基本资格：

- （一）一般应具有大学专科及以上学历；
- （二）研究生应具有二年及以上相关工作经历，本科应具有三年及以上相关工作经历；
- （三）在公司工作满五年，且储备到正科级岗位的优秀年轻干部年龄一般不超过 45 周岁，储备到副科级岗位的优秀年轻干部年龄一般不超过 40 周岁；
- （四）近两年考核结果为优秀或称职，原则上近一年考核结果应在本单位或同类别人员考核中排名前 30%；
- （五）党务、纪检工作岗位或《中国共产党章程》有明确要求的，应为中共党员，且党龄必须在 1 年以上；
- （六）身心健康，能承受工作压力。

第五章 推荐与选拔

第十一条 坚持定期选拔和动态调整相结合，实现优秀年轻干部队伍有进有出，始终保持合理的数量和结构。具体可以为以下几种方式：

- （一）根据企业发展或干部人才队伍建设要求，专项实施，主要结合企业发展规划开展；
- （二）依据公司优秀年轻干部培养选拔年度工作计划（纳入干部工作年度计划），集中实施；

（三）结合公司科级干部和管理人员年度考核情况，个别调整；

（四）结合公司科级干部岗位编制变化、管理人员数量及年龄变化、管理人员任职资格体系评定等，集中调整；

（五）经公司党委研究决定的其他方式集中或个别调整。

第十二条 优秀年轻干部人选主要采用“四渠合一”推荐的方式产生，具体程序如下：

（一）推荐方式

1. 职工民主推荐。结合年度基层单位领导班子和科级干部考核工作开展，在考核会上，由各基层单位职工进行无记名民主推荐。

2. 基层单位推荐。每年年底由各基层单位根据所属管理人员年度考核结果、工作业绩等情况，经领导班子会议讨论，推荐上报本单位优秀年轻干部。

3. 业务部门推荐。每年年底或次年初，由各业务部门根据“纵线”管理人员业务水平及能力情况，经部门会议讨论，推荐上报所属业务“纵线”上的优秀年轻干部。

4. 组织考察推荐。根据日常考察了解，结合干部考察、考核谈话，职工群众举荐等，由组织委派考察组深入基层，多维度、多角度对优秀人才进行考察，提出优秀年轻干部推荐人选。

（二）综合研判分析

聚焦政治表现、主要特点（经历特点、能力业绩、作风特点、个性特点等）、主要不足三个方面，审慎甄别四种推荐渠道来源的优秀年轻干部人选，坚持“严格标准、宁缺勿滥”的原则，由党委组织部提出优秀年轻干部建议人选名单。

（三）酝酿决定

在公司领导班子成员范围内酝酿优秀年轻干部建议人选名单，并提交党委常委会审定后确定人选，优秀年轻干部人选名单由组织掌握，不公示、不公开。

第十三条 有以下情形之一的不得列入建议人选名单：

1. 不符合推荐条件规定的；
2. 在推荐过程中发现有拉票行为的；
3. 受到诫勉、组织处理或者党纪处分、行政处罚等影响期未
满或者期满影响使用的；
4. 有其他违法违纪行为的。

第十四条 破格推荐和入选，由公司党委会研究决定。一般需满足以下条件之一：

1. 受组织安排，到上级机关、基层艰苦地区锻炼以及跨单位跨地域交流的管理岗位干部，表现优异并得到组织认可，基本资格条件可适当放宽；
2. 在重大关键时刻表现突出，做出优异成绩的管理岗位干部，基本资格条件可适当放宽；

3. 公司党委认定的其他可以破格的情形。

第十五条 推荐选拔工作应坚持回避制度。在选拔推荐工作中，与推荐对象有夫妻关系、直系血缘关系或者其他利害关系的人员，应当回避。

第六章 培养与锻炼

第十六条 优秀年轻干部的培养，将提高思想政治素质、坚定理想信念和责任担当意识放在首位，把完善知识结构作为主要内容，把积累管理经验经历作为关键环节，把提高管理能力作为主要目标，把实践锻炼作为主要手段。

第十七条 提高优秀年轻干部政治素质和理论素养。以理论武装为根本，加强马克思主义基本原理、中国特色社会主义理论体系教育，特别是习近平总书记系列讲话精神学习培训，强化理想信念教育。以党性教育为核心，加强宗旨意识、党史国史、道德修养等党性党风党纪教育。强化习近平新时代中国特色社会主义思想和“忠诚干净担当”专题教育。深入开展社会主义核心价值观体系教育和中国特色社会主义法治教育。

第十八条 制定优秀年轻干部能力提升培训计划，纳入到党员、干部培训计划中实施。以岗位能力素质提升为重点，结合优秀年轻干部的发展潜质、专业特长、个性特点和主要不足，深入分析优秀年轻干部在领导能力、管理能力、创新能力、职业素养等方面的短板，由优秀年轻干部所在单位制定培养措施。通过专

题培训、邀请外部专家培训等方式，有针对性地对优秀年轻干部开展知识、技能和能力素质的培训。优秀年轻干部每年参加能力提升培训不得少于 30 学时。

第十九条 加强工作实践锻炼。统筹策划，采取轮岗交流、挂职锻炼、压担子等多种形式，推荐优秀年轻干部到不同的环境、岗位和角色中锻炼和积累实践经验。加强公司内部岗位交流，尤其是加强优秀年轻干部在管理部门与基层一线之间的双向交流。强化任务历练，结合重大项目和任务的实施，让优秀年轻干部承担急难险重任务，经受考验锻炼。此外，要有针对性地选派有培养潜力的优秀年轻干部，到集团公司及成员单位、对口单位去挂职锻炼或借调，在实践中磨练意志、锤炼作风、增长才干，提升能力。

第二十条 建立党建与业务管理岗双重交流培养机制。把党建工作岗位作为培养优秀年轻干部的重要平台，把党支部书记（副书记）作为培养选拔干部的重要台阶，进一步推动党建与业务管理岗的双重培养、双向交流，以丰富其工作经验、工作阅历，避免成长路径单一。

第二十一条 加强对优秀年轻干部的提拔使用，严格标准，不贴标签，不搞照顾性提拔。科级岗位人员的提拔任用面向全公司管理人员，不仅在优秀年轻干部资源库中组织推荐，坚持和其他人员同样标准、同样程序对待。鼓励和支持优秀年轻干部参加

公司干部选拔。

第七章 管理与监督

第二十二条 把全面从严管理干部的要求贯穿优秀年轻干部培养选拔全过程。强化日常跟踪了解，注意分析思想状况，教育引导优秀年轻干部正确认识自己，摆正位置，知敬畏、懂规矩、守纪律，自觉接受管理监督。

第二十三条 建立健全与优秀年轻干部谈心谈话制度。两级党组织负责人、部门负责人要加强与优秀年轻干部的联系，掌握优秀年轻干部的思想动态。

第二十四条 建立完善优秀年轻干部信息资料，及时掌握优秀年轻干部的现实表现情况。充分发挥纪监、审计等工作的作用，始终把年轻干部置于党组织管理监督之中。对热衷经营人脉、编织关系网，请人打招呼、递条子，借交流频繁变动岗位转身份、升级别，不愿意到基层一线和艰苦岗位工作的，将严肃批评教育、记录在案，不委以重任。

第二十五条 统筹开展年度考核、跟踪考察工作。年度考核与科级干部年度考核、员工年度考核一并进行。跟踪考察结合优秀年轻干部队伍近、中、远期使用情况，有重点地对优秀年轻干部进行考察。年度考核和跟踪考察的结果，将作为优秀年轻干部提拔使用和调整的重要依据。

第二十六条 完善动态管理制度。有下列情况之一的，应调整出优秀年轻干部队伍：

- （一）政治思想、道德品行、党风廉政等方面出现问题；
- （二）工作表现一般，发展潜力不足；
- （三）发生重大质量、安全、保密、环保责任事故；
- （四）工作失职，给公司造成较大损失或不良影响；
- （五）年度考核等级为基本称职、不称职，或年度考核多维度测评排序位列后 20%；
- （六）职工群众意见较大、认可度大幅下降；
- （七）不服从组织安排，协同性较差，缺乏全局观念；
- （八）超过规定年龄 2 岁；
- （九）连续休病假超过六个月，或因身体原因不宜承担繁重工作任务；
- （十）在现岗位上不担当、不作为，不胜任、不适宜，热衷做表面业绩、搞形象工程，违规改学历、改经历、改年龄，搞小圈子、闹不团结；
- （十一）因其他原因，不适宜重点培养。

第二十七条 认真贯彻落实“三个区分开来”要求，探索建立容错机制。将优秀年轻干部探索创新中的失误错误、推动发展的无意过失同违纪违法行为区分开来，视情节予以容错，保护好他们的积极性、主动性、创造性，形成有利于优秀年轻干部成长

的良好环境。大力支持和鼓励优秀年轻干部为敢于担当、大胆履职、奋力开拓，旗帜鲜明地敢于做事、不谋私利的优秀年轻干部撑腰鼓劲，对取得突出业绩的予以褒奖，营造竞相干事、竞相创效、竞相成才的良好局面。

第八章 附则

第二十八条 本办法未尽事宜按公司有关规定执行。

第二十九条 本办法实施后，同步开展优秀年轻干部培养写实工作，按“十四五”人才规划，使用第二届员工职业生涯设计书“优秀干部篇”纪实。

第三十条 本办法自下发之日起执行，由党委组织部负责解释。原《科级后备干部管理办法（暂行）》（甘肃一建集团党发〔2015〕86）同时废止。