

中共绍兴市审计局党组文件

绍市审党组〔2020〕7号

关于加强年轻干部培养工作的实施意见

为进一步提升年轻干部能力素质，促进干部迅速转变角色、快速健康成长，努力打造一支敢想、敢做、敢说、敢于担当的审计干部队伍，现就加强年轻干部培养工作制定如下实施意见。

一、培养目标

针对我市审计机关干部队伍日益年轻化、专业化的新情况、新特点，对标“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准，通过学习提升、导师结对、实践锻炼、动态管理、科学考核等方式渠道，全方位提高年轻干部的政治素质和工作能力，培养造就一批政治素质优、道德品行好、业务水平高、工作能力强、奉献精神足的优秀年轻干部，为我市审计事业发展提供有效的人才支撑和智力支持。

二、培养对象

局机关 32 周岁以下机关、事业人员（科级领导干部除外）。

三、培养周期

以三年为一个培养周期，在培养周期内确定一定内容的量化考核指标（详见附件），以评价周期内培养效果。

四、培养措施

（一）加强学习引导，提升综合素养

1. **推行导师制度。**安排新招录或调入的年轻干部与局内业务骨干结对，通过师徒“传、帮、带”，及时将导师长期积累的丰富经验和成熟的工作方法技巧手把手传授给年轻干部，帮助年轻干部尽快适应新的工作岗位，尽快进入工作角色，实现新老互促互学，共同进步。

2. **丰富培训载体。**按照“素质能力缺什么补什么”、“培养目标需要什么教什么”的原则强化干部培训，依托审计集中整训、审计大讲堂、“每月读一文、每季看一书、一年撰一稿、三年学一技”个人素质提升活动等载体，组织形式多样、内容丰富的学教活动和文体活动，培养年轻干部过硬的专业素养和健康的兴趣爱好，营造“刻苦学习、快乐工作”的良好氛围。促进年轻干部健康成长。积极选送年轻干部参加上级组织的各类培训班次，不断改善干部的知识结构。鼓励年轻干部参加研究生、审计师等专业技术资格及审计署、省厅计算机审计中级水平考试，以考促学。推动年轻干部沉入业务、深入基层开展调查研究，安排年轻干部参加年度审计科研课题和调研活动，鼓励撰写有深度、有价值的调研信息、理论文章，做到知行合一、学用结合。

3. 加强学习交流。利用周一夜学、党员大会等机会，适时组织安排年轻干部讲业务、讲文史、谈心得，引导年轻干部提高理论素养，坚定理想信念，强化担当意识。健全优化审计专业团队建设，跳出处室圈子，挑选青年审计骨干，通过培养培训、审计实战、理论思考相结合，实现干部之间在业务上的互帮互助与交流提高，不断提升年轻干部专业化水平。

(二) 加强岗位锻炼，提增个人能力

4. 注重一线压担。始终坚持把一线历练作为主抓手，把新录用的年轻干部放到大项目、重点项目等重要审计工作或全局中心工作中压担锻炼，多加任务，多压担子，促使年轻干部尽快转变角色，实现素质能力与审计工作实现精准匹配。

5. 坚持多岗培养。对新录用的年轻干部在试用期期间安排多岗位工作，根据干部个性特点、专业特长、岗位需求，结合岗位匹配度科学分配岗位，确保人岗相适。从更好培养干部角度出发，落实常态化、制度化内部轮岗交流机制，对同一岗位工作一定年限的干部适时安排轮岗，促使年轻干部在多岗位工作中积累经验、增长才干。

6. 创造锻炼机会。根据上级机关或相关部门单位工作安排，多为年轻干部创造挂职锻炼、巡视巡察、兼职服务、驻村驻企等锻炼机会，促使年轻干部在实干中积累多层次多角度的实践经验，为担任上一级领导职务搭建平台、夯实基础。

(三) 注重严管厚爱，确保培养成效

7. 坚持党建引领。落实《关于进一步加强共青团推优入党工作的实施意见》，切实做好青年党员发展工作，每年制定年轻干部共产党员发展计划，积极引导非党年轻干部向党组织靠拢，不断提高我局共产党员干部的比例。

8. 加强储备管理。根据干部梯队发展需求和个人需求，注重选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部，对基本素质好、有发展潜力的年轻干部实行聚焦培养；在领导职数允许的前提下，在干部选拔任用或职级晋升中向在推进重点工作、完成重大任务、应对重大事件中表现突出、实绩明显的优秀年轻干部中倾斜，35 周岁以下中层干部的比例努力保持在 15%及以上。

9. 深入谈心谈话。结合领导班子“八个一”活动要求，建立健全与年轻干部谈心谈话制度，由局主要领导、分管领导及处室长定期与年轻干部谈心谈话，了解掌握干部的思想动态，对干部思想上出现的不良苗头性、倾向性问题，早提醒、早纠正，防止小毛病演变成大问题。

10. 鼓励实干担当。从审计“三个区分开来”“四个看”的原则理念构建落实年轻干部容错纠错机制，科学辩证在看待年轻干部在干事创业中出现的失误，最大可能保护年轻人的创造力和冲劲，切实营造“干部为事业担当、组织为干部担当”的正能量。

11. 强化跟踪考核。坚持日常考察与定期考核相结合，注重从普通干部和群众口碑中了解干部，从工作作风和一贯表现上识别干部。适时召开年轻干部思想交流座谈会，组织干部开展“政治体检”和“党性体检”，增强年轻干部自我净化、自我革新的意识。严格

落实《派出挂职干部实践锻炼管理办法》，以开展“四个一”活动为载体，进一步加强对派出挂职干部实践锻炼的动态管理。每年年底组织年轻干部业绩“晒比”活动，以年终述职报告的方式展示工作业绩，树立“以实绩论英雄”的激励导向。

五、工作要求

（一）提高思想认识。加强年轻干部队伍建设是我局实施“人才兴审”战略的一项重要基础工程，也是更好适应我局干部队伍日趋年轻化的现实需要，事关大局，影响长远。全局上下要进一步增强对加强年轻干部培养锻炼重要性和必要性的认识，不断创造条件，支持和鼓励年轻干部参加各类培训和实践锻炼，在全局形促进年轻干部迅速健康成长的良好氛围。

（二）压实各级责任。切实加强对培养锻炼年轻干部工作的组织领导，构建局党组统筹抓、各分管局领导亲自抓、办公室及干部所在处室（中心）具体抓的工作格局，形成全局“一盘棋”抓干部培养的工作导向，压紧压实各级领导主体责任，做到守土有责、共同负责。

（三）营造浓厚氛围。注重发挥干部培养体制机制和结对传帮带的正面导向激励作用，注重各项制度的贯彻落实，形成比学赶超的浓厚氛围。年轻干部要在学习、工作和生活中养成良好的工作学习习惯和为人修养，主动加强业务钻研，自觉遵守各项制度，展现优良作风形象，凝聚起开拓创新、奋发有为、比学赶超、乐于奉献的正能量。

附件：

绍兴市审计局年轻干部培养计划（2020年度）

姓名	出生年月	进入审计机关时间	导师姓名	参加审计项目名称（包括参与审计项目创优情况）	每年至少撰写2篇《审计专报》或《审计提醒您》《审计情参考》	每年撰写的专报、信息至少获得1次上级领导批示	每年撰写稿件至少3篇获市级以上刊物刊发或被各级报刊、杂志、公众号发表	通过省级及以上审计计算机中级水平考试时间	大数据审计方法、案例入选省厅优秀案例情况	取得审计师等专业技术资格情况	政治上积极要求上进情况	其他突出表现情况