

# 中共甘肃省气象局党组文件

甘气党组发〔2019〕2号

---

## 中共甘肃省气象局党组 关于印发《关于适应新时代要求 大力发现培养选拔优秀年轻干部的 实施办法》的通知

各市、州气象局，各直属单位，各内设机构：

《中共甘肃省气象局党组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》已经甘肃省气象局党组会审议通过

过，现印发给你们，请遵照执行。

中共甘肃省气象局党组

2019年1月10日

# 中共甘肃省气象局党组 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办法

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，贯彻落实全国组织工作会议和气象部门组织人事工作会议精神，进一步加大年轻干部发现培养选拔力度，建设一支符合新时期好干部标准，适应新时代甘肃气象事业发展需要的高素质专业化年轻干部队伍，根据《中国气象局党组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》（中气党组发〔2018〕77号）和《甘肃省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》（甘办发〔2018〕67号），制定如下实施办法。

## 一、深刻认识重要性和紧迫性

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，是推动新时代气象事业实现高质量发展的坚实保障。甘肃省气象局党组高度重视年轻干部的发现培养选拔工作，立足实际、统筹谋划，严格按照好干部标准，改进干部选任工作，优化干部成长路径，培养选拔了一批优秀年轻干部，取得了明显成效。同时也要看到，年轻干部的发现培养选拔工作仍存在一些薄弱环节：年轻干部在干部队伍中的比例结构不够合理，

数量不足，符合领导班子建设要求特别是能够堪当重任的优秀年轻干部偏少；有些单位对年轻干部工作重视不够，缺乏选拔、培养、管理、使用有机衔接的机制，还存在重选拔轻培养、平衡照顾、论资排辈、求全责备等现象；不少年轻干部还缺乏系统严格的党内政治生活锻炼，理论素质和党性修养需要进一步提高；一些年轻干部缺乏基层和艰苦环境磨炼，缺乏关键岗位的扎实历练，工作能力和本领还不够强，敢于担当作为的锐气底气还不足。

新时代新使命要求全省气象部门各级党组织（包括行政领导班子，下同）必须进一步深化思想认识，提高政治站位，切实增强责任感和紧迫感，着眼于甘肃气象事业持续发展和气象现代化建设需要，以更长远的眼光、更有力的举措、更有效的机制，及早发现、加强培养、源源不断选拔使用优秀年轻干部，为甘肃气象事业发展注入新的生机和活力。

## **二、准确把握总体要求和目标任务**

（一）总体思路。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的组织路线，落实好干部标准，遵循干部成长规律，按照“拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量”的要求，紧密结合甘肃气象部门实际，健全完善年轻干部“选、育、管、用”全链条机制，形成大力发现培养选拔使用优秀年轻干部的生动局面，为甘肃气象事业发展提供充足干部储备和人才保证。

(二) 主要目标。着眼于落实全面建设现代化气象强国战略任务，着眼于做好建设幸福美好新甘肃气象服务工作，着眼于甘肃气象事业后继有人、兴旺发达，努力建设一支用习近平新时代中国特色社会主义思想武装起来、全心全意为人民服务，适应甘肃气象事业新使命新任务新要求、经得起风浪考验、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。

(三) 素质要求。坚持把政治标准放在首位，按照好干部标准和忠诚干净担当的要求，发现培养和选拔使用对党忠诚、堪当重任、作风优良的优秀年轻干部。**对党忠诚，就是政治素质要高。**要坚决贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻党的各项方针政策，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，严守政治纪律和政治规矩，热爱气象事业，奉献气象事业。**堪当重任，就是工作本领要强。**要适应新时代气象事业发展要求，具有过硬专业能力和专业精神，善于贯彻新发展理念，能够破解气象发展改革难题，驾驭复杂局面、应对各种挑战，经过基层历练、艰苦地方磨炼、吃劲岗位锻炼，工作业绩突出。**作风优良，就是口碑形象要好。**要坚持人民立场，有家国情怀，有奉献牺牲精神，服务意识强，公道正派、实事求是，勇于改革、敢于担当，艰苦奋斗、廉洁自律，心胸开阔，自觉抵制“四风”。

(四) 规模结构。规模上，既要满足今后5年全省各级气象

部门领导班子建设需要，又要考虑 10 年乃至更长远发展需求。甘肃省气象局党组重点实施“三个一批”计划，即发现掌握培养一批近期可以择优推荐和进一步使用的处级干部；遴选一批中期可以作为处级干部培养使用的正科级干部；直接掌握一批发展潜力强的优秀年轻科级干部。各市（州）气象局党组（党委）、各直属单位要根据本单位的实际，大力发现培养优秀年轻干部，并积极向省局党组择优推荐。

在结构上，要从全省各级气象部门的机关、事业单位，尤其是基层气象局（站）发现培养选拔优秀年轻干部，确保来源更加广泛；优秀年轻干部既要有气象业务类，也要有综合管理类，确保专业结构更加合理。同时要有一定数量的女干部、少数民族干部和党外干部。

### 三、拓宽选人视野渠道

（一）坚持广开进贤之路。坚持基层和实践导向，注重从气象业务服务、科研、管理等各个领域第一线发现优秀年轻干部，注重在气象防灾减灾关键时刻、完成重大急难任务、应对重大事件特别是脱贫攻坚的实践中发现优秀年轻干部。加强源头建设，注意遴选招录有管理潜质的优秀大学毕业生充实到干部队伍。

（二）改进人选产生方式。各市（州）气象局党组（党委）、各直属单位要对本地区、本单位年轻干部深入开展调研分析，建立本级掌握的优秀年轻干部队伍。省局人事处要加强对全省气象

部门干部队伍的宏观调研和统筹比选，实施“三个一批”计划，建立优秀年轻干部信息库，实行动态调整。要建立和完善发现识别优秀年轻干部的常态化机制，丰富发现人选的方式和手段，广泛开展调研，听取职工群众意见，近距离接触了解干部。要深入了解干部日常工作表现和品行，通过谈心谈话、各类考核、民主生活会、述职述廉等渠道，及时掌握年轻干部的德才表现和群众口碑。

**（三）严格人选标准条件。**突出政治标准，注重政治品行、职业操守、道德品质的一贯表现，坚持新时期好干部标准，切实把好政治关、品行关、作风关、能力关、廉洁关。提高识人水平，真正把好苗子发现出来、推荐上来。要严把入口关，对于政治素质不高、廉政情况不佳、现实表现不好的干部坚决不用，坚决防止不敢担当，不服从组织安排，规矩、纪律和自律意识不强、不廉洁的人进入优秀年轻干部队伍。对优秀年轻干部人选实行组织掌握、分类管理，不公示、不公开，防止标签化。

#### **四、强化培养锻炼实效**

**（一）坚持跟踪培养。**坚持把组织培养与个人努力结合起来，把理想信念教育与提高专业素养结合起来，把教育培训与实践锻炼结合起来，建立上下联动、长期关注的干部接续培养锻炼机制。建立年轻干部成长档案，逐人提出培养方向，落实培育措施，经常了解现实表现，研判培养效果，让优秀年轻干部始终在组织视

野里成长进步。对于正职培养对象，主要着眼于驾驭能力和抓班子带队伍的能力；对于副职培养对象，主要着眼于提升综合管理水平和全局眼光；对于那些特别优秀、发展潜力大的优秀年轻干部要持续关注，加大培养力度，注重磨练意志锻炼品质。各级党组织要落实培养措施，及时研判跟踪培养效果，上级党组织及其人事部门要加强督促指导。

（二）加强教育培训。要充分发挥中国气象局党校甘肃分校的培训主渠道作用，有计划地对优秀年轻干部进行教育培训，加强跟班考核，注重在培训中考察时别干部。要把培养政治素质放在首位，抓好理想信念和党性教育，不断增强干部的政治定力、纪律定力、道德定力、抵腐定力。加大组织调训力度，优先选派优秀年轻干部参加中国气象局党校（干部学院）、地方各级党校（行政学院）等组织的培训。

（三）注重实践磨练。把实践作为最好的课堂，促进年轻干部提高解决实际问题、处理复杂矛盾和做群众工作的能力。加强岗位锻炼和轮岗交流，注重在扶贫一线和困难艰苦基层培养锻炼年轻干部，促进年轻干部经受历练、增长才干。坚持必要的台阶和递进式培养，注重在关键、吃劲岗位培养锻炼年轻干部，注重在完成急难险重任务中锻炼年轻干部。对“三个一批”计划人选，有计划地采取上挂下派、地方交流、外派扶贫等方式进行锻炼培养。



## 五、完善适时使用机制

(一) 强化选拔使用。加强对领导班子进退情况、配备需求和优秀年轻干部储备情况分析研判，把年轻干部选拔融入日常班子建设之中，对各方面条件比较成熟的及时提拔使用，对看的准、有发展潜力、需要递进培养的抓紧放到关键岗位上历练。要注意选拔经过实践锻炼和重大考验的优秀年轻干部，对在脱贫攻坚、关键时刻或者应对重大突发事件中经受住考验、表现突出、作出重大贡献，或者在条件艰苦、环境复杂、基础差的地区或单位工作实绩突出的，要大胆提拔使用。要辩证把握快慢关系，防止唯年龄倾向，选拔干部不是越年轻越好，担任处级领导职务前应经过必要台阶扎实历练；要防止拔苗助长，不单纯为干部补充经历而频繁调整工作岗位，切实提高干部成长质量。

(二) 提高人选质量。坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，坚持以事择人、人事相宜，树立正确用人导向，着力破除论资排辈、平衡照顾、求全责备等观念，既看资历、经历，更注重能力、潜力，大胆选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。要注重看本质、看主流、看长远，坚决防止言行不一的“两面人”，处事圆滑的“和事佬”，以及投机钻营、拉帮结派的人进入队伍。

(三) 保持合理结构。坚持老中青梯次配备，保持领导班子合理年龄结构。全省气象部门各处级领导班子要注意配备年轻干

部；各市（州）气象局党组（党委）、各直属单位要统筹分析整个领导干部队伍，注意保持配备一定比例的科级年轻干部。要正确处理培养选拔优秀年轻干部和用好各年龄段干部的关系，防止任职年龄层层递减。对成熟较早、大器晚成的干部，都要坚持公平公正、适时使用，充分调动整个干部队伍的积极性。

## 六、全面从严管理监督

（一）坚持从严教育。把全面从严治党、从严管理干部的要求贯穿发现培养选拔管理全过程，保证年轻干部健康成长。强化日常跟踪了解，注意分析思想状况。教育引导年轻干部正确认识自己，摆正位置，知敬畏、懂规矩、守纪律，在本职岗位上踏实工作、自觉奉献。做到个人发展服从气象工作需要、组织决定，不搞自我设计和预设晋升路线图，克服不敢担当、“坐等提拔”等消极思想。要落实好与年轻干部谈心谈话制度，对年轻干部苗头性倾向性问题，早提醒、早纠正，防止小毛病演变成大问题。

（二）坚持从严管理监督。坚持把管政治、管思想、管作风、管纪律统一起来，切实加强对年轻干部的日常管理监督。严格落实个人有关事项报告、函询、诫勉等制度，充分发挥纪检监察、巡察、审计、信访等工作的作用，始终把年轻干部置于管理监督之中。健全年度考核、专项考核、任职考察与平时了解相结合的跟踪考核机制。省局人事处要掌握“三个一批”计划人选年度考核情况，对重大问题、重大情况要及时向党组报告。对政治不成

熟、工作状态不佳、因违纪违法受到组织处理或纪律处分的，及时调整出优秀年轻干部队伍，同时注意发现补充新的优秀年轻干部，始终保持一池活水。

（三）坚持严管厚爱、约束激励并重。要关心爱护年轻干部，坚持严格管理和关心信任相统一，做到政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀。要关心年轻干部工作、生活上的困难，给基层一线和艰苦地区工作的干部在政策待遇方面给予倾斜，充分调动年轻干部积极性、主动性、创造性。要宽容年轻干部在改革创新中的工作失误错误，及时为受到不实反映的干部澄清正名，激励干部担当履职。

## 七、切实加强组织领导

大力发现培养选拔推荐优秀年轻干部，是全省气象部门各级党组织的重大政治责任。各级党组织要增强大局意识和全局观念，强化责任意识，切实把发现培养选拔优秀年轻干部工作摆上重要议事日程，主动研究谋划，定期听取汇报，加强工作指导，及时解决问题。各级党组织主要负责同志为第一责任人，要逐级负责，层层落实，把发现培养选拔优秀年轻干部的工作实效作为党建工作考核的重要内容。注重建设良好政治生态环境，为年轻干部健康成长创造有利条件，营造良好氛围。

人事部门要在党组织领导下，切实发挥职能作用。加强工作力量，完善工作机制，每年对优秀年轻干部选配和培养锻炼情况

进行动态分析，统筹优秀年轻干部的选拔、培育、管理、使用，要把年轻干部发现培养选拔纳入选人用人专项检查，促进年轻干部工作有机融入领导班子和干部队伍建设。

---

抄送：中国气象局人事司。

---

甘肃省气象局办公室

2019年1月10日印发

---