

版权所有
未经授权
不得使用

中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准 党 委 组 织 工 作 体 系 文 件

Q/NESC DZG03-2023

优秀年轻干部管理办法

2023-5-19 发布

2023-5-19 实施

中共中国电力工程顾问集团新能源有限公司委员会 发布

前 言

为全面贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措，进一步推进公司优秀年轻干部培养选拔和管理工作科学化、规范化、制度化，根据两级集团有关政策文件和干部管理规定，结合公司实际，制定本办法。

本办法由人力资源部归口管理。

本办法起草人：姜帆、温咏嘉

本办法校核人：宿栋华

本办法审核人：魏兴民

本办法批准人：刘建强

中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准
党委组织工作体系文件
优秀年轻干部管理办法

Q/NESC DZG03-2023

页码：1/10

第一章 总则

第一条 为全面贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措，深入落实《关于全面加强党的领导、加快高质量发展、深化系统改革和加强科学管理的若干意见》精神，进一步推进中国电力工程顾问集团新能源有限公司（以下简称公司）优秀年轻干部培养选拔和管理工作科学化、规范化、制度化，根据两级集团有关政策文件和干部管理规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 优秀年轻干部工作的总体思路是，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，聚焦中国能源建设股份有限公司（以下简称股份公司）“再造一个高质量发展的新能建”战略目标，完善年轻干部选拔、培养、管理、使用工作机制，营造优秀年轻干部人才不断涌现的良好局面。

第三条 优秀年轻干部选拔、培养、管理和使用的 work 原则：

- （一）坚持党管干部原则，坚持发挥市场机制作用。
- （二）德才兼备、以德为先、任人唯贤原则。

- （三）事业为上、以事择人、人事相宜原则。
- （四）注重发展潜力、递进式培养、实践锻炼原则。
- （五）持续发现、分批调研、跟踪管理、动态更新原则。
- （六）组织掌握、分类管理、适时使用、统一调配原则。

第四条 本办法适用于公司本部及分公司。

第二章 职责分工

第五条 股份公司党委在优秀年轻干部工作中发挥领导和把关作用，股份公司纪委负责优秀年轻干部工作的全过程监督，股份公司党委组织部是优秀年轻干部工作的实施部门，主要职责如下：

- （一）制定优秀年轻干部工作相关管理制度、工作方案。
- （二）组织实施优秀年轻干部选拔、培养、管理和使用工作。
- （三）负责优秀年轻干部人才库的建立和信息维护。
- （四）指导所属企业开展优秀年轻干部相关工作。

第六条 公司党委负责本企业优秀年轻干部相关工作，主要职责如下：

- （一）按照股份公司管理制度和工作方案的要求，配合做好相关的选拔、培养、管理和使用工作。
- （二）负责制定公司优秀年轻干部培养计划，加强人才梯队建设，为企业发展提供充足干部储备。

第三章 条件

第七条 优秀年轻干部应满足股份公司《干部管理规定》

和公司《干部管理办法》的基本要求，并根据近、中、远期领导班子建设需要，着眼整体功能，落实问题导向，持续优化资格条件，推动形成合理结构。

第八条 优秀年轻干部应满足以下任职经历：

（一）列为正职领导培养对象的，一般应是同级副职，应具备部门（分公司）正职工作经历；个别特别优秀、潜力突出的下一级正职也可考虑。

（二）列为副职领导培养对象的，原则上从下一级正职中产生，个别特别优秀、潜力突出的下一级副职也可考虑，应在两个及以上部门（分公司）担任过负责人，其中至少有一个是正职岗位。

（三）一般应在生产一线、项目一线或海外一线工作3年及以上。

第九条 股份公司党委管理的1.5级企业正职领导（含同职级干部，下同）的培养对象以42周岁左右的干部为主，1.5级企业副职领导和2.0级企业正职领导的培养对象以37周岁左右的干部为主，2.0级企业副职领导和2.5级企业正职领导的培养对象以32周岁左右的干部为主，特别优秀的最多可放宽3岁。

第十条 优秀年轻干部一般应具有大学本科及以上学历。

第十一条 优秀年轻干部一般应具有相关专业技术资格和职（执）业资格，满足相应岗位的专业要求。

第十二条 统筹选拔工程技术、企业管理、财务金融和

党务纪检等各方面优秀人才，注重专业化、国际化、复合型人才选拔和培养，持续优化优秀年轻干部的能力结构。

第十三条 引入专业测评等技术方法，深入了解优秀年轻干部的职业性格特点和工作风格，不断优化领导班子的性格结构。

第十四条 正职领导培养对象一般不超过正职职数的 2 倍；副职领导培养对象一般不超过 5 名，最多不超过现职数同等数量；相应层级的培养对象中 42 周岁、37 周岁和 32 周岁以下的人员至少占 1/3。

第四章 选拔

第十五条 优秀年轻干部的选拔工作综合采取股份公司专项调研、优选名单和企业推荐等方式，多渠道发现高潜质年轻干部。

第十六条 股份公司党委定期开展优秀年轻干部专项调研工作，原则上每三年为一个周期，实现所属企业全覆盖。

第十七条 专项调研主要通过个别谈话的形式听取对人选的意见。正职领导培养对象人选的谈话范围为公司领导班子成员；副职领导培养对象人选的谈话范围为公司中层正职及以上干部。根据工作需要，可以对人选开展延伸调研。

第十八条 专项调研应全面了解人选的能力素质、工作实绩、专业特长、性格特点和主要不足，重点关注发展潜质，突出考察政治表现，注重了解廉洁从业情况和群众公认程度，在综合分析的基础上提出建议人选和排序。

第十九条 优选名单是指对乡村振兴、援疆援藏、创先

争优和公开遴选等工作中表现突出的干部，适时纳入优秀年轻干部名单。

第二十条 企业推荐是指公司党委综合考虑干部平时考核、年度考核以及一贯表现等情况，在一定范围内酝酿后向股份公司党委推荐优秀年轻干部，一般每年推荐一次。

第二十一条 优秀年轻干部选拔要着力建设多渠道、常态化工作机制。

（一）注重从生产经营一线、市场开拓前沿、新兴业务领域和海外业务板块中发现识别优秀年轻干部。

（二）注重在艰苦复杂环境、重大工程建设、重点科研项目等岗位发现识别优秀年轻干部。

（三）注重从不同业务板块、不同专业领域中发现和识别熟悉经营管理、科技创新、党群工作的优秀年轻干部。

（四）注重建立持续发展的长效机制，在年度考核、任职考察、学习培训和专项任务等日常工作中发现识别优秀年轻干部。

（五）注重源头建设，关注新员工中基础素质好、有培养前途的好苗子，做好职业发展规划，科学设计职业发展路径。

第二十二条 优秀年轻干部人选全程保密，不公示、不公开。列为正职培养对象的人选不反馈给企业，副职培养对象人选根据工作需要可由股份公司党委组织部向企业现任正职领导反馈。

第五章 培养

第二十三条 年轻干部培养应重视和加强理论修养。坚持把思想政治建设摆在首位，把作风建设作为重要任务，把道德建设作为突出内容，扎实推进党性教育，明确理论学习与党性教育课程的学时在各类培训中不少于 1/5 的基本要求。

第二十四条 加强对年轻干部的分层分级培训力度，实行股份公司与公司两级联动培养，重要节点、重点人群由股份公司党委掌握，日常管理依托公司党委，结合不同类型、不同层次年轻干部的特点和本人实际情况，有计划、有针对性开展培训：

（一）公司党委应积极组织年轻干部参加股份公司党委举办的年轻干部培训班。

（二）强化专业化培训，根据企业发展需要，组织年轻干部参加各类业务培训，提升专业思维、专业素养、专业方法。

（三）开展行动学习法，组织对关系企业长远发展的战略问题、制约改革发展的关键问题、生产经营重大问题进行调查研究。

（四）积极探索年轻干部培养导师制，建立健全企业领导人员上讲台制度，班子成员特别是正职带头给年轻干部授课。

（五）采用“以干代训”，选派年轻干部参加各级党委巡视巡察、党建考核等专项工作。

第二十五条 加强对年轻干部的实践锻炼。按照“缺什么、补什么”的原则进行重点培养，主要方式包括：

（一）轮岗交流。推进年轻干部在公司内部“跨岗位、跨部门、跨专业”轮岗锻炼，在股份公司所属企业之间“跨单位、跨板块、跨条线”任职交流。

（二）挂职交流。积极参加干部挂职工作，加大与两级集团纵向的“上挂”、股份公司所属企业之间横向的“左右”挂职工作力度。

（三）基层锻炼。对长期在管理部门工作、一线工作经历不满三年的优秀年轻干部，要有计划地安排到基层单位任职。

第二十六条 建立健全对优秀年轻干部的跟踪培养、全程培养、长期关注的接续培养锻炼机制。

（一）根据个人潜质、专业特长和主要不足，分别明确培养方向，制定培养计划，力争实现“三个基本有”：基本有挂职借调经历，基本有基层一线或困难企业历练经历，基本有年轻干部专项培训经历。

（二）将优秀年轻干部成长档案列为专项数据库的重要内容，记录培养计划实施情况，将干部在培养活动中的表现作为挖掘、识别优秀人才的重要依据，作为干部使用的重要考量因素。

第二十七条 优秀年轻干部每3年应参加累积不少于2个月或者不少于330学时的培训。

第六章 管理

第二十八条 建立优秀年轻干部从严管理和关心关爱制度。

（一）定期开展思想政治状况分析，教育引导年轻干部摆正位置，守纪律、懂规矩，对苗头性问题早提醒、早纠正。

（二）建立健全与年轻干部谈心谈话机制，定期组织开展优秀年轻干部座谈会。

（三）结合领导人员综合考评、绩效考核等工作，定期对优秀年轻干部培养和管理情况进行综合分析。

（四）严格落实个人有关事项报告、提醒、函询、诫勉谈话等制度，加强对权力集中、资金密集等重点部门年轻干部的监督。

（五）要将从严管理和关心爱护相结合、约束和激励并重，贯彻“三个区分开来”要求，落实容错机制。

第二十九条 干部出现如下情形之一的，及时调整出优秀年轻干部专项数据库：

（一）政治思想、道德品质、党风廉政等方面出现问题。

（二）履职业绩欠佳，年度考核不称职的。

（三）工作失职，给企业造成较大损失或不良影响的。

（四）不担当不作为，干部职工认可度下降的。

（五）因健康原因，不能担负领导岗位工作的。

（六）超过领导干部提任年龄规定的。

（七）因其他原因不宜继续作为优秀年轻干部的。

第三十条 公司党委每年至少召开1次专题会议听取组织部门对年轻干部队伍建设情况的汇报，每年向上级党委报告1次本企业年轻干部队伍建设工作总结。

第三十一条 建立年轻干部工作的考核机制。

（一）建立健全考核评价机制。把选拔培养优秀年轻干部的工作成效作为领导班子和领导人员“一报告两评议”的重要内容。

（二）建立健全检查监督机制。将年轻干部工作进展情况作为选人用人工作现场督查的重要内容。

第七章 使用

第三十二条 优化完善充满活力的用人机制，打破隐性台阶，为优秀年轻干部脱颖而出创造良好的制度环境。

（一）破除论资排辈的观念，大胆使用各方面比较成熟的年轻干部，同等条件下优先使用列入优秀年轻干部专项数据库、经过专项培养的优秀年轻干部。

（二）对综合素质好、发展潜力大、履职业绩突出的年轻干部，经公司党委审批同意，优先推荐交流到经营规模、管理难度相当的更高层级企业挂职、任职。

（三）对群众认可度高、有突出业绩或在急难险重任务中作出重大贡献的年轻干部可破格提拔，对特别优秀的下一级企业正职年轻领导人员，可以直接选拔到上一级企业担任正职。

（四）严格落实年轻干部领导班子配备的比例要求，到“十四五”末，2.0级企业领导人员中40周岁以下干部总体上占比为1/4左右，2.5级及以下企业领导人员中35周岁以下干部总体上占比为1/3左右。

（五）不断完善“揭榜挂帅”“赛场选马”机制，强化选人用人的竞争性，让优秀年轻干部有更多展示的机会。

（六）全面落实经理层任期制和契约化管理，积极推进职业经理人制度，充分激发优秀年轻干部的活力。

（七）强化年轻干部配备的倒逼机制，公司年轻干部不能满足选任岗位要求的，通过外部交流的方式从其他企业选配。

第三十三条 积极拓展多元化的发展通道，畅通职业发展路径，拓宽职业发展空间。

（一）加强专职董监事队伍建设，建立专职董监事与企业领导人员双向交流通道，实现多通道的职业发展路径。

（二）积极选派年轻干部在重点研发平台、重大科研项目、重大工程建设关键任务中担纲挂帅。

（三）进一步优化各层级晋升资格条件，打通经营管理、项目管理、专业技术等不同职业通道的转换机制。

第八章 附则

第三十四条 本办法报股份公司党委组织部备案。

第三十五条 本办法由公司党委负责组织工作的相关部门负责解释，自发布之日起施行。