

最新年轻干部竞聘演讲(汇总6篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

年轻干部竞聘演讲篇一

加强学校领导班子建设，使之成为一支勤奋学习的团队，一支凝心聚力的团队，一支求真务实的团队，一支勤政廉洁的团队，一支勇于创新的团队，一支团结协作的团队，是我校班子建设的目标。围绕这样的目标，加强学校领导班子建设要提升六个“力”，并做到一、二、三、四。

以共同的事业、共同的目标和共同的利益把学校领导班子凝聚在一齐，校兴我荣，一荣俱荣，在提升学校的同时也成就了领导班子的每一个成员。

一头狮子带领一群绵羊的战斗力的可能胜过一只绵羊带领一群狮子的战斗力。兵强强一个，将强强一军。学校领导班子的战斗力决定了整个教师队伍战斗力的水平。学校领导班子成员透过种种历练，个个成为虎狮将帅，既有作为教师的专业素质，又有作为条线领导的管理才能；既能独挡一面，又能团结共力；既有处理常规的协调行动潜力，又有应付突发事件的果断处理潜力。

放在攀比口号上；把精力放在解决紧迫难题上，而不放在图急功近利上。责在人先，利在人后，以身作则，廉洁自律，率先垂范，感召师生。

学习是提升自我的手段，更是提高生活质量的必需。透过学习，日有所进，才能与时俱进。

如果把一个人已有的知识比作一个圆，那么已知的东西越多，未知的领域就越广。所以生命的过程就是探究未知的过程，不断学习的过程。一套好的领导班子要有两根支柱：一是学习，要勤学善学；重要理论反复学，紧要业务深入学，拓开视野广泛学；要学有所长，业有所精。二是实践，学习的目的就是实践，学以致用，要勇于实践，勇于探索，用所学指导实践。学习和实践的交点是反思，做勇于实践的思索者，做勤于反思的实践者。

凡成事者是“创”出来的，而非“守”出来。学校的发展就是在原有基础不断改革创新，与时俱进。创新不在于轰轰烈烈，而在于教育教学管理中点点滴滴的悄然变化。创新意味着打破常规，但创新并不意味着不要常规。好的领导班子一方面要在原有的基础上去粗取精，另一方面又要针对实际状况寻找新的增长点。一套领导班子“称职”与“优秀”的差距就在于是否有创新意识。

每个学校都有自我的办学方向与目标，无论目标大与小，高与低，都务必经历从起点迈向目标这一过程，就像数学上的轨迹。同样的起点和终点，有的轨迹是直线，有的轨迹是曲线，其关键在于领导班子的决策潜力，能否决策正确。大到学校蓝图规划，小到年级、班级的计划，长如学校发展方向，短至每一日各种事务的轻重缓急，都需要正确的决策与选取，才能获得成功的捷径和最佳的效益。所以以科学的教育发展观，提升决策潜力，事关学校发展大局，不可等闲视之。

此外，还要做到一、二、三、四。

一是实现“两个转变”，即要求学校领导要由管理型向专家型与管理型相结合转变；由贯彻型向创新型转变。

二是做到“五个一点”，即立足点要高一点；思想要敏锐一点；方法要讲究一点；工作力度要大一点；思想境界和素质要高一点。

三是抓好“四要四不要”，即要用理论指导实践，不要言之无物，思想僵化；要出好点子，拿出办法，不要得过且过，束手无策；要处理好私心，把握大局，不要谨小慎微，患得患失；要抓好落实，一抓到底，不要浮在表面，抓而不实。

四是落实“五多五少”，即多一些沟通，少一些扯皮；多一些深入，少一些浮夸；多一些特色，少一些淡化；多一些规范，少一些随意；多一些思考，少一些茫然。班子领导要以行动说服教师，以实绩赢得学生、家长和社会的信赖。

年轻干部竞聘演讲篇二

本文目录

1. 年轻干部调研报告
2. 年轻干部培养选拔调研报告

一、主要做法

1、加强交流，为年轻干部积累经验提供舞台。我们一方面实行年轻干部定期交流制度。针对一些年轻领导干部长期在一地任职，作用发挥受到一定限制的情况，制定干部在一地任职的期限和重点热点岗位交流的规定，让那些较有潜力的年轻干部到不同的工作岗位上进行全面的培养锻炼。近两年，我们利用县乡班子换届的契机，共交流年轻干部184人。另一方面采用各种交流形式培养锻炼干部。选派优秀中青年干部参加企业“两个置换”、“三个代表”教育学教活动、农村建整、农业结构调整等中心工作，让年轻干部在多个岗位上得到锻炼和充实。

2、强化培训，为年轻干部提高素质铺路搭桥。年轻领导干部有激情、有干劲、有文化，接受新事物快，创新意识强，但也存在着实践经验不足、领导方法简单、知识结构单一等问题。我们针对这些情况，一是重点办好中青年干部培训班。

培训班以基础理论、领导科学、政治与经济形势、科技现代化知识、党的建设为教学主要内容，突出邓小平理论和“三个代表”重要思想。通过组织培训班学员进行述学、评学、考学，不断增强年轻干部的理论功底，推动理论学习的深入。二是注重抓好中青年干部的实践锻炼，结合“三个代表”学教活动、社区党建活动把中青年干部放到条件艰苦的村居中开展工作，通过实践，年轻干部的能力和素质得到了一定锻炼提高。三是抓好年轻干部的经常性培训。在大专院校、沿海地区开设培训基地，分期分批组织年轻干部进行培训。通过高层次的学习培训，使年轻干部不断丰富现代科技知识和市场经济理论，拓宽知识面，提高思维层次。

3、深化改革，为选拔年轻领导干部创造条件。一是建立干部辞职制度。把由于个人能力不够，自身行为不当，未能很好履行领导干部的职责，身体状况欠佳，不适应现任职务，或因工作失误造成一定损失和影响的领导干部，通过自愿辞职、引咎辞职、责令辞职等办法调整下来。二是实行干部任期制。对领导干部任职最高年龄和在同一职位的任职年限作出规定，为年轻干部“腾位子”。对超过任职年龄的干部在班子换届时，一般不安排进班子，而改任非领导职务。对在同一职位上工作超过规定年限的，在班子调整时，原则上规定必须调离原工作单位。三是实行公开选拔和竞争上岗。在机构改革过程中，拿出部分领导职位进行公开选拔，在机关部门积极推进中层干部竞争上岗，为年轻干部上岗创造更多机遇。四是规定班子年轻干部的配备比例。抓住党委、政府、人大等班子换届时机，明确班子配备的年轻化目标，提高年轻干部在班子配备中的比例。

4、加强管理，建好管好后备干部人才库。一是推行后备干部公示制。把后备干部队伍的基本情况向基层、向群众、向社会公开，充分听取基层干群意见，接受群众监督。二是推行工作评议制。有计划地组织后备干部每月向所在部门、每季向班子成员、每年向人大、党委进行工作汇报和述职，开展讲评和评议，强化后备干部进取意识，增强自我培养的压力

和动力。三是推行跟踪考察制。通过日常观察、专项测评和定期访谈、年终考评等方法，考察他们的政治态度、思想倾向、能力素质等，并把考察范围向生活圈和社交圈延伸，及时指出不足和努力方向，使他们保持持之以恒的工作热情和干劲，向更高层次健康发展。四是推行谈话提醒制。在建立后备干部培养责任人的基础上，增强管理的主动性，经常性地用正反两方面的典型事例进行宣传教育，帮助他们克服自身不足，防患与未然，培养他们树立良好的工作作风。五是推行动态管理制。根据人才成长的动态过程，实施后备干部队伍优胜劣汰的动态调整补充，把经不住考验、没有培养前途的及时调整出去，对基本素质好、政绩突出、群众公认的及时充实进来。

二、存在的问题及对策

区县市干部培养选拔年轻干部工作，目前仍还存在一些不可忽视的问题，还需要不断总结、完善和探索。主要表现在：一是相当一部分领导班子未形成合理的年龄梯次结构。“两头小、中间大”，年轻干部总量偏少，50岁以上干部总量偏少，乡镇街道班子平均年龄偏低，县直单位班子平均年龄偏大。二是相当一部分年轻党政领导班子成员知识和专业结构欠合理。缺少系统掌握马克思主义理论和熟悉意识形态工作的干部，缺少熟悉现代经济、农业、外经外贸及法律的干部。三是选人视野过窄，选人余地过小。区县大都只注重从行政事业单位选人，一个区县行政事业单位每年进人相当有限，公招人数更少，企业“两个置换”后人员基本没有管理起来。以上问题如果不采取有力措施尽快解决，就会直接影响党和国家的长治久安，影响党的“三个代表”的实践。因此，加强干部队伍建设，特别是大力培养和选拔优秀年轻干部，已经成为当前组织部门的一项刻不容缓的重大任务。

我们认为，要解决这些问题，必须做好以下四个方面的工作：

- 1、总揽全局，着眼未来，规划建设“大后备”干部人才库。

建设一支来源广、数量足、素质高的后备干部队伍，是保持领导干部队伍充满活力的根本保证。干部工作必须总揽全局，树立大后备的观念，打破行业、区域、所有制以及身份、资历、职业、文凭界限，把选拔人才的触角伸展到社会各个领域、各个层次、各个角落，形成全方位、多层次的选人渠道，使各类人才充分涌现。干部人才库应包涵各种、各类人才：在身份构成中，既要有干部，又要有工人、农民和其他身份的人才。在门类构成中，既要有党政领导型人才，又要有经济管理型人才。在层次构成中，既要有县处级以上高级后备人才，又要有科局级中级后备人才，还要有股级以下初级后备人才。在梯次构成中，既要有较为成熟的“应用型”领导人才，又要有新世纪的“储备型”人才。还要有适当比例的妇女干部、非党干部、少数民族干部等人才。储备的干部越多，选人用人的余地越大。

2、扩大视野，拓宽渠道，努力营造良好的用人环境。由于体制上的障碍及社会上不正之风的干扰等种种原因，在当前选拔干部的工作中，仍存在着“小圈子”选人，凭印象选人，公开度、透明度不够等问题。因此，培养选拔年轻干部必须坚持公开、公平、竞争、择优的原则，增加干部工作的透明度。一是推荐与自荐相结合。培养选拔青年干部，需要党组织和社会各界的推荐，同时也应特殊重视青年干部的毛遂自荐，使推荐和自荐有机结合起来。要提倡、鼓励青年干部毛遂自荐，要破除“枪打出头鸟”、“含而不露”等陈腐观念，强化舆论导向，为青年干部自荐创造一个良好的社会环境，使更多的优秀人才加入自荐者行列。

年轻干部调研报告（2） | 返回目录

近几年来，我市采取切实有效措施，加大年轻干部培养选拔的力度，制订了《培养选拔跨世纪领导人才工程规划》，努力建立一支职务上分层次、结构上分类别、时间上分远近，素质优良、数量充足的年轻干部队伍。每年进行一次民主荐贤、对年轻干部作一次考核、对一批年轻干部进行理论、实

践、赴外地的培训等十个一的措施，扎扎实实地抓源头、抓培养、抓启用，取得了较好的效果。1995年以来，全市提拔35岁以下年轻干部140名。这些年轻干部已成为我市两个文明建设的重要骨干。

一、实事求是，正确评价年轻干部

知人才能善任，任人必须唯贤。对年轻干部的培养选拔，要选准苗子，党组织要提高识才水平。这当中主要是如何才能正确地评价年轻干部，应着力在三看上下功夫。

化静为动——把年轻干部的优点看实。多数年轻干部上进心强，工作尽职尽责，他们无论参与中心工作还是正常工作，是负责全面工作还是协助某一方面的工作，都追求政绩。他们所实现的人生价值，都希望得到组织的充分认识和肯定。因此，要全面地动态地考察干部。既要考察他们在某一年份、某一岗位、某一项工作中的表现，又要考察他们多年来，在不同单位、不同岗位上的表现。充分肯定年轻干部的优点，会使他们从心理上得到不同程度的满足，得到激励。

化原则为具体——把年轻干部的缺点看透。现在有一种倾向对年轻干部的优点比较好讲，对他们的缺点评价比较难，一是不重视对他们缺点的考察，到底存在什么问题，评价起来说不清，也说不准。二是主观主义的想当然。因为他们年轻，作风雷厉风行，就说成心情急躁；因为他们阅历浅，就说成某方面经验缺乏，或者是学习不够；因为他们敢抓敢管，就说成有时有自傲情绪，等等。三是多栽花少栽刺，防止把年轻干部缺点说过头，影响对年轻干部的选拔。实践证明，用积极的、实事求是的态度考察年轻干部的缺点，既可以防止笼统和偏见，又能够在使用年轻干部时信心更足，决心更大，更有利于选准人。

化虚为实——把年轻干部的潜能看准。干部的潜能，是一个干部综合素质的内在反映，不易被发现。客观准确地分析评

判年轻干部潜能的大小，就成了干部选拔任用工作中的难点之一。对年轻干部无论是平职交流，还是提拔使用，往往都带培养性的。如果一个年轻干部的潜能不大，使用不当，就会增大干部培养工作的成本。如果及时使用了具有较好潜能的干部，就会收到比较理想的效果，就实现了人们常说的，也是期望的组织部出效益。因此，考察年轻干部的潜能，是一个不断考察、跟踪考察，认识、再认识的过程，不能主观臆断，把考察这一个重要环节简单化，更不能因有了一两次考察，就草率地下结论。考察年轻干部的潜能，主要考察年轻干部在政治立场、政治方向上的坚定性，处理问题、接受事物的敏锐性，对工作环境的适应性，研究问题、解决问题的可塑性，等等。只有把年轻干部的成长轨迹全部掌握了，才能对有潜力的年轻干部，早发现、早储备、早培养、早使用。

二、思维创新，大胆使用年轻干部

尽管这几年来，对年轻干部选拔培养的步伐没有停，也取得了不少成绩，但目前各级领导班子又面临整体性新老交替。回顾1984年体改时班子调整的实践，可以说，一批20多岁、30岁左右的有中专以上文化的年轻干部，尽收眼底，他们当中有许多同志走上了乡局级领导岗位，现在也不过在45岁左右，工作上已经是非常成熟的骨干。其基本经验是思想解放，不拘一格，敢于使用。领导班子的建设，如何面向新世纪，面向世界、面向未来，要有紧迫感，要切实加大年轻干部的选拔力度。要突破影响年轻干部成长和使用的三个障碍。

防止近视——解决人选少的问题。这几年来，对年轻干部培养选拔没有少强调，固然有源头不足（乡局级机关控制进人已多年）、后备干部蓄水池不满等原因，重要的原因是近视，既表现在灯下黑，又表现在看不远，视野不宽，总感到人才缺乏，优秀的年轻干部就更缺了。相反，一些比较优秀的年轻干部因不在领导同志视线范围，不能得到及时地培养使用，

出现马找伯乐的忧虑。一些在领导人身边工作的年轻干部，因为接触多，缺点暴露无遗，使用上总不太放心。这个问题的有效办法之一，坚持走群众路线，相信多数群众的评价和推荐，就会发现优秀人才。我市连续多年，坚持考察班子必须进行后备干部的群众推荐，在乡镇凡遇党委、政府换届，都进行较大范围的民主推荐，一批年轻干部进入蓄水池，有的多年来，一直被群众推荐的干部，在使用上一般地说，是有较大把握的。经过几年的滚动，目前，我市乡镇班子的结构得到了较大的改进，班子调整的余地也大多了。

防止由少数人在少数人中选——解决干部脱颖而出的问题。贯彻中共中央关于《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》以来，选拔任用干部已经逐步从封闭式陈旧的选人用人机制中走出来，新的充满生机与活力的选人用人机制正在形成和建立。但是，选人用人由少数领导在少数人中选的现象仍然存在。必须加大干部人事制度改革的力度，要用市场经济开放的观念选人用人，要从机制上对旧的弊端加以约束和克服，领导同志的创新思维是干部人事制度改革的重要动力。这几年，我市在干部人事制度改革方面迈出了可喜的步伐。去年，对市教委、市卫生局等5个副局级领导岗位，面向全社会公开招考，发现了一批有才干的年轻干部，被录取的5名同志，如果按通常的选用方法，多数不在之列。通过竞争，达到了好中选优，领导满意，干部服气，从改革中尝到了甜头，也促进了各级领导干部的思想观念的进一步转变。全市推行的中层干部竞争上岗，一年一聘；公推直选基层党支部书记等一系列改革措施，给整个干部队伍的思想，精神面貌都带来了深刻的变化。

防止被台阶束缚——解决年轻干部层次低的问题。目前，乡局级领导班子的平均年龄一般在40岁左右，对年轻干部培养选拔的紧迫性认识不够，往往说起来重要，培养措施则不过硬，使本来就不多的年轻大学生调干生还处在较低的层次上，有的甚至还在工作、生产的第一线。因此，在配备年轻的乡局级一把手时，就感到人选难找，张三太嫩，李四又不成熟，

能进县处以上党政班子的就更少了。没有若干人选作比较，就谈不上好中选优，必然会影响到选拔干部的质量，矮子里选将军，以至造成选人失误，贻误事业，反过来又影响到对年轻干部培养选拔的积极性。在实践中对年轻干部的选拔使用，在较低的层次上，有台阶不能唯台阶，不能把台阶设置太细，可以跨越台阶，否则，小步快跑不等于就跑得快。对年轻干部使用，还应注意尽量升级，避免留级，防止降级，允许有失误，在较低的层次上提拔年轻干部，有失误也易于纠正。只有这样，选拔年轻干部进较高层次的领导班子，就不愁没有人了。

三、积极探索，加快培养年轻干部

不论是在基层、在机关、在企业的干部，还是在党内、在党外的干部，都是党培养的干部，都是党的宝贵财富。所有干部离不开党的培养，自生自长，必然自生自灭。在新的形势、任务面前，要认真总结过去干部培训方面的成功经验，同时，要探索新的途径。

延伸源头——造就才源滚滚来。要用创新的理念，进一步拓宽干部工作思路。在培养对象上，要延伸源头，不能局限于现有在册干部。有关部门和乡镇，要把每年从本地区录取的大中专生基本情况建立台账，畅通联络渠道，掌握他们在校学习和思想状况，就业趋向，及时采取措施把他们吸引回来，结合本地人才资源结构，为他们就业提供服务，优先培养。要把高考落榜生、在中学里的团员积极分子纳入各有关党组织的视野，把他们作为村、乡镇企业干部中的后备力量，结合基层工作实际需要加以培养，这个工作如不及时，一二年后，这些人作为资源也易于流失。我市从1992年开始，进行中学生业余党校试点，至1995年普遍推进，首先把学生干部、三好学生、团员吸收到业余党校来，进行正常的培训等活动，先后有39名中学生发展入党，不少中学生回乡后成为农村基层两个文明建设的骨干。

大跨度使用——早压担子早成才。要进一步优化年轻干部上的环境，由于世俗陈旧的如论资排辈、官本位等观念的顽固性，一定程度上影响了年轻干部的培养使用，加之一些年轻干部存在的弱点，往往以不成熟、太嫩为理由，得不到锻炼压担子。因此，在对年轻干部培养使用的思路上，应从制度上给予硬化，年轻干部的使用，一般以交流为宜，树挪死，人挪活，年轻干部交流使用，便于他们在新的环境锻炼、提高、完善自我。一个新的环境也比较容易接受交流来的年轻干部。年轻干部交流使用，是年轻干部早成才、快成长的有效举措。

补好关键课——培养基本技能，掌握基本功。因为干部的学历、阅历、工作经历不同，使不同的干部，具有不同的特长，表现出干部在工作中的不同专业技能。根据干部培养的需要，事业的需要，一个班子中工作的需要，既要扬长避短，发挥优势，又要加强对年轻干部有目的性的培养，补好必修课。对年轻干部缺什么补什么，既做不到，也无大的必要。但对年轻干部的基本要求，考察考核达不到的，一定要补课。现阶段，对年轻干部的政治素养估价不要太高，否则，将会给党的事业、国家前途、现代化建设带来不利因素。要扎实地抓好党的基本理论、党规国法的灌输和思想道德方面的教育，使他们在政治立场、政治方向上始终不动摇。要加强对年轻干部在领导方法、领导艺术等方面的培训，努力提高他们的宗旨意识、公仆意识，成为重要思想的实践者。

年轻干部竞聘演讲篇三

为了认真贯彻落实村级工作有关规定，进一步加强我乡村干部教育培训工作，提升农村基层党组织建设水平和村干部队伍的整体素质，增强村干部带头致富和带领群众致富的能力，促进全乡科学发展、和谐发展、跨越发展，特制定该培训方案。

一、指导思想

认真学习贯彻党的xx大和xx届x中、x中、x中全会精神，深入贯彻落实科学发展观，以增强村干部队伍的宗旨意识、法制意识、服务意识，提高村干部执行政策、推动发展、服务群众、依法办事、维护稳定和建设社会主义新农村的能力为重点，紧紧围绕全乡工作大局，坚持干什么学什么、缺什么补什么的原则，实施全覆盖、多手段、高质量的培训，大力提高村干部的思想政治素质和农村工作水平，促进特色产业和农村经济社会协调发展，提供强有力的政治思想保证和人才智力支持。

二、目标任务

全乡村干部培训工作从5月26日开始到5月28日，完成全乡村党支部书记和村两委委员64人的培训任务，采取由乡党委集中办班的方式，确保培训工作全面覆盖，不留空白。通过开展一轮大规模的村干部全员培训，使村干部政策理论水平、民主法制意识和宗旨意识有大的提高，运用先进科学技术带领群众致富的能力进一步增强，在促进农村经济社会和谐发展中发挥更加重要的作用。

三、培训的主要内容

- 1、以学习党的xx大、xx届x中、x中、x中全会精神为重点，开展农村基层组织建设和村(社区)党支部书记、村(居)委会主任以及村支两委成员履职的素质、作风、能力等方面知识的培训。
- 2、以深化全县经济社会发展战略思想的认识为重点，开展现代农业、市场经济、农业特色产品开发、农村实用技术等方面知识的培训。
- 3、以掌握农村常用法律法规为重点，开展依法办事、民主管

理、廉洁自律、处置突发事件、维护社会稳定等方面知识的培训。

4、开展农村财务管理、民主理财等方面知识的培训。

年轻干部竞聘演讲篇四

党的十七届四中全会通过了《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》，对新形势下深化干部人事制度改革，建设善于推动科学发展，促进社会和谐的高素质干部队伍作出了全面部署。决定具体指出：坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人的公信度，形成充满活力的选人用人机制，促进优秀人才脱颖而出，是培养造就高素质队伍的关键。

新形势下，我国干部培养中出现了一些问题，如年龄结构不合理；干部培养选拔方式不公开，暗箱操作；选拔标准不透明，任人唯亲等。造成了选拔出来的干部无基层工作经验，对群众缺乏感情，不了解民生，不能体察民众疾苦，作风官僚等问题。这些问题的产生，严重地损害了党在人民群众中的形象，更不利于维系党同群众的血肉联系，如果不及时加以解决，则会危机到我们辛辛苦苦创立的社会主义建设事业和国家的稳定和繁荣。

时不我待，我们必须将推进干部人事制度改革作为事关前途命运的战略问题，高度重视，深入调研，认真研究，并采取切实的措施加强完善我们的干部培养和选拔机制。

伍中年轻人才缺乏，青黄不接。干部队伍年龄老化、能力弱化现象较为突出。为此，我们要积极探索培养选拔优秀年轻干部的新途径、新方法，坚持公开选拔与在岗培训相结合、鼓励年轻干部到基层和艰苦地区锻炼成长。针对年轻人的特点，分类施教、梯次递进，重点在“育”上下功夫。以调整

和优化人才结构为主线，以培养和选拔优秀年轻人才为重点，把年轻干部培养工作纳入到党政干部人才发展总体规划，将年轻干部的上岗成才纳入到各级党委的考核体系。构建“提素质、强能力、重应用”的培养模式，为年轻干部的成长和发展提供公平机会，实现年轻干部培养的新突破。

其次，要明确选人用人标准，提高干部选拔的透明度。我们选拔的干部好不好，群众是否欢迎，最主要的原因就是我们的标准设定的对不对。正因如此，我们一定要坚持德才兼备，以才为先，对表现突出、扎实肯干、群众公认的优秀干部要坚决提拔，对投机取巧，阿谀奉承的干部要批评教育，从而在广大干部中形成正确的用人导向，同时，要公开干部的提拔过程，对新提拔的人员要主动公示，从而自觉接受人民群众和新闻媒体的监督。继而引领干部选拔机制朝着科学发展，人民满意的方向前进。

的历练，在直接面对群众，直接面对各种矛盾和问题时，往往显得束手无策。因此，我们必须开拓视野，拓宽选人用人的渠道，积极试点从基层，从工人和农民中选拔优秀人才进入机关工作。让选拔出来的人民能真正代表最广大的人民群众。实践证明，有过一定基层经历的干部，做群众工作的能力、处理实际问题的能力、应对复杂局面的能力都会得到明显提高。从他们中选调的干部进入党政机关，在制定政策、开展工作的时候，能够更了解实情，更符合实际。

总之，干部的选拔任用，是关系到国家长远利益的战略问题，新世纪，世界形势错综复杂，我国建设面临的问题世所罕见，我们更要改革干部的选人用人标准，完善机制，选出一批高素质的干部队伍，带领我们取得社会主义建设的更大成就。

年轻干部竞聘演讲篇五

年轻干部座谈会发言稿范文

牢固树立“以民为本”的理念，把“为民解困”作为第一要务，下面是豆花问答网小编给大家整理的年轻干部座谈会上的发言，仅供参考。

尊敬的各位领导，各位同事：

大家下午好！

时光荏苒，从我走进扬州，走进街道，已经两年了，其间还在市、区两级机关借用了一段时间，两年的时间有些经历和感悟，下面，我给各位领导、同事做一个简要汇报。

能力在锤炼中提升。岗位提供最足动力。感谢组织给我提供好的岗位，作为宣传科副科长，文字工作是最主要的工作，大量的文字材料需要处理，岗位的要求对我形成了一种倒逼的机制。为了能较好完成工作任务，我必须要在别人休闲的时候完成文字的原始积累，钻研公文的写作方法，熟悉街道的整体发展情况。这样，两年的时间，参与及独立完成数十篇文章，文字水平有一定提升。组织提供最优导师。很幸运的，街道主要领导都非常重视文字工作，有些还是文字工作出身，在日常工作中，领导们手把手的指导，现身说法式的讲解，毫无保留的引导，饱含期望的鼓励让我在刚开始接触文字工作便接受了“正规军”的训练，让我受益匪浅。活动提供发展良机。学习实践活动、创建全国文明城市等活动为我文字水平的提升注入新的动力。活动期间，每天从早到晚接触的全是各部门、各单位的文字材料，我要负责把这些材料甄选、汇总、重组，几乎一天一个中等材料，两天一个大材料，巨大的文字量、高强度的工作、高标准的要求让我在磨练中快速成长。

是他们排解了我孤身一人在扬州的寂寞，他们总是在我孤单时热情相伴，在我困难时挺身而出，在我颓废时催我奋进，

在我得意时分享喜悦。

感悟在磨砺中深化。街道是我们成长的舞台。经历了多岗位的经历我发现街道才是年轻同志成长成才的好环境。市、区机关的工作分化的更细，对工作人员的要求就是某一方面的能力，这样培养出来的往往是专才，不能适应现代社会的发展，而街道工作不一样，不仅要求能写、能说，还要能与社会上的形形色色的人打交道，逼迫你成为工作的多面手。就我个人而言，两年的时间里，我经历了学习实践、小康宣传、创建全国文明城市等活动，有时要组织，有时要联系，有时要写稿，有时要与记者和社会上的人联系，还有机会主持、参演一些活动。所有这些机会都是街道提供的，是机关工作人员想不到的。做事之前先做人。两年的工作经历让我感触最深的就是要学会做人，和老同志交谈中老同志教诲最多的也是要先学会做人，《资治通鉴》里也曾说“才德全尽谓之圣人，才德兼亡谓之愚人，德胜才谓之君子，才胜德谓之小人。”没有人愿意做小人。

为此，我也为自己定下两个目标：一是基本目标：低调做人，踏实做事；

二是长远目标：好做人，大干事。就是要求自己不论什么时间，身处什么环境，都要先从做人做起，有一颗责任心，勇于承担压力与责任。有一颗诚信心，说话谨慎、言出必行。有一颗宽容心，换位思考，己所不欲，勿施于人。同时要有着一颗感恩心，一颗敬畏心。做最优秀的自己。以前总是以为自己什么都能做，什么都能行，工作后发现，没有人都能做到十全十美，但是每个人身上又都有各自的闪光点。在竞争日益激烈的几天，如何能在众多能力相当的年轻干部中脱颖而出，关键在于找出用好自己身上的闪光点。在我周围的朋友中有篮球打得好，足球踢得好直接被单位预订的，有精通业务取得会计证书的被财政局挖走的，有语言表达好的被市电视台看好的，分析原因，就在于他们具有一定范围内的别人无法比拟的能力。我想，自己也要准确定位自己，把握

准自己的闪光点，逐步放大，形成自己的比较优势，在这基础上再精心打磨，加压磨练，把闪光点打造成自己的核心竞争力，通过发挥自己的核心竞争力做最优秀的自己。

以上是工作两年来的经历和一些感悟，不当之处还请各位领导，各位同事批评指正。

尊敬的_书记、_部长，各位领导，各位同事：

上午好！

我叫___，在县委办公室工作。今天县委专门召开会议，组织我们年轻干部进行座谈交流，_和_部长还在百忙之中参加，这充分体现了县委对年轻干部的高度重视和殷切期望，也反映了各位领导对我们的关心关爱，我感到十分荣幸、倍受激励。我发言的题目是《把握机遇吃苦奉献》。下面，主要结合自己的工作情况，谈三点感悟，不妥之处，请各位领导批评指正。

第一点感悟是：组织搭建平台，是机遇也是动力。我于20__年毕业后，先后在烟草公司、中化番茄等企业工作。20__年考录公务员后，分配到南华镇政府，成为全县年轻干部中的一员，20__年年底又调入县委办公室工作。从企业到乡镇，再到机关，这些看似再平常不过的经历，其实反映的是县委畅通选人用人渠道、为年轻人成长搭建平台的良苦用心。我深深地感受到，在我们这个时代，只要把握机遇、积极进取，人生的道路就会越走越宽广、越来越精彩。当前，县委着眼于全县经济社会发展实际和激发调动干部活力，先后出台实施了后备干部公开选拔、挂职交流锻炼、竞争上岗等一系列制度措施，这都为我们年轻干部搭建了干事创业的平台，为我们的成长进步营造了良好的环境，提供了许多机遇。我们一定要怀感恩之心，立奋进之志，脚踏实地，爱岗敬业，努力在自己的岗位上创造一流业绩，以实际行动来赢得更加灿烂辉煌的明天。惟有如此，才能不辜负组织的教育、关爱和

培养，才能不辜负县委领导的良苦用心。（结合自己的成长，夸党的政策和县委的决策，但是有多大关系呢？）

党代会报告办公室所有文秘人员从10月2日下午开始，每天晚上到2点左右一字一句过所有关于党代会的资料，10月10号开的，那段岁月??)

融入发展是必须的，尤其书记以前是抓城建的，上任以来城市建设变化非常大，所以专门点了)

总之，我将以这次座谈会为契机，以_书记、_部长和各位领导的要求为动力，继续努力学习、勤奋工作，立足岗位、干好业务，努力争创一流业绩，以优异的成绩回报组织的培养和信任。

谢谢大家！

尊敬的各位领导、各位同事：

大家上午好。首先，非常感谢市委给我们年轻干部提供了这样一个平台，让我们在充分展示自我的同时，能够相互交流、相互学习。

我叫王文龙，今年35岁，大学本科学历，中共党员。20__年在参加工作，一直从事文秘和综合性服务工作，现任培训中心副主任。下面，我想结合自身工作实际，就年轻干部如何服务全市转型跨越发展大局，谈一些不成熟的想法。

我们中的大多数人都是在去年走上新的工作岗位的。上任伊始，我们就迎来了“十一五”圆满收官，“十二五”精彩开局。“加快资源型经济转型、建设民生幸福孝义”的发展重任落在了我们肩上。可以说，市委、市政府已经为我们提供了成长、进步、发展的平台，我们年轻干部就要围绕市委、市政府的战略部署，立足孝义实际，切实增强责任意识，担

当意识、全局意识和战略意识，在全市转型跨越大潮中建功立业，实现人生的价值。

第一，在工作态度上要认真、认同、融入、确立先行愿行愿试的意识。我们年轻干部要想有所作为，就要认识、认同这个时代的特点，就要融入这个时代，成为时代发展的参与者和推动着，“建设民生幸福”的发展目标，以及“三篇文章”的发展定位、“四化”发展路径、“五新时代”的发展路向，符合本市实际，符合人民群众的愿望，是“十二五”全市工作的重点，也应当成为我们年轻干部始终抓在手上的工作着力点。愿行愿试，就是要坚定理想信念，不争论、不含糊，直面挑战，勇于担当，敢于争先，遇到难事不拖，遇到矛盾不躲，在孝义“十二五”发展蓝图中找准位置，有所作为，真正使理想信念内存于心，外化于行。

第二，在工作思路上要勇于创业、勇于创新、勇于担当，体现敢行敢试的能力。改革创新是工作的生命。我们年轻干部充满活力、思路活跃，与新事物接触多，保守思想少，这是我们开展工作的最大优势。在全市转型跨越的主战场上，我们必须也应该发扬这一特点，不等不靠，不骄不躁，勇当转型跨越的“开路先锋”。要在工作目标上高点定位，不能只盯住自己的“责任田”，要站在政治立场、全局高度和时代前沿，在更大范围、更广领域，更高层级了解大局、研究大局、服务大局。要在工作措施上高标准要求，创新不是时髦口号、不是空洞概念、而是具体化、目标化、使之成为贯穿各项工作的灵魂。要时刻保持勇于争先、勇创一流的精神状态，对一些重点、难点问题，换一个角度去思考，换一个途径去探索，换一种思想去解决。只要是符合工作实际，能够解决问题的好办法、新思路，我们就要大胆地尝试，大胆地实践。

第三，要深入基层，深入实际，深入人心，在工作方法上提升会行会试的能力。在座的各位同事，应该都和我一样，经历了家门——校门——机关门的“三步”跨越，有知识但缺

少能力，有实现自我价值的强烈愿望但缺少基层锻炼的实际经验。因此，我们必须把学习作为一种生活态度，一种工作责任，一种精神追求，不断提高自身素质和业务水平，争取提笔能写、开口能说、无事能思、有事能干的“五型”干部。一是要向实际学习。我市已经被确立为省级首批转型综改先行先试示范市和扩权强县试点市。这是一个全新课题，过去熟悉的东西很多都用不上了，需要的东西还没有学通。这就要求我们围绕全市十个先行先试的内容，尽快学习转型综改方面的新知识、新经验，在理念和行动上对接，在探索和实践提升。二是要向基层学习。年轻干部如果不到基层经过一番扎实的磨炼，是不可能担当起改革发展重任的。因此，我们要扑下身子，沉下心去，自觉到招商引资，信访稳定等复杂环境、关键岗位，学习基层工作的方式方法，砥砺品质、锻炼作风、增长才干。三是要向群众学习。当好“宣传队”，把建设民生幸福孝义的惠民政策原原本本宣传到广大群众中，扎扎实实帮助群众解决实际困难，培养与群众之间的感情，提高工作本领。

第四、在工作作风上要认真务实、立说立行、团结奋斗，体现快行快试的效率。在全市转型跨越各项工作如火如荼的大背景下，时间就是政策，时间就是跨越。我们要以“白加黑”、“五加二”的作风落实工作，“今日事今日毕”，“三步并作两步走”，求精、求细、求最佳，讲效率、讲质量、讲水平，确保各项工作在最短时间内取得突破性进展。要自觉践行“一切工作具体化”的工作方法，出实招、办实事，解决好事关转型跨越发展、群众切身利益、社会和谐稳定方面的突出问题，在实干中体现党员干部的先进性。

各位领导、同志们，我们党的创始人之一李大钊说过：“为世界进文明，为人类造幸福，以青春之我，创建青春之人类”。作为一名年轻干部，能为全市经济社会转型跨越发展出一份力，我感到非常自豪。今后的工作中，我将认真解放思想、放胆先行先试，为建设民生幸福孝义做出应有的贡献！

我的发言完了，不妥之处，请各位领导和同志们批评指正。

谢谢大家。

（一）于俊显

各位领导、各位同事：

一、在现实与理想中完成角色转变

“百尺之塔，起于垒土；

千里之行，始于足下。”基层工作并非想象中那样惊涛骇浪，大多数时间我们都是在做极其平凡而又琐碎的日常工作。随着工作的不断深入，我们可能都要学习着处理理想和现实的矛盾，这对每一个人来说应该都是不小的挑战。以我现在从事了九个月的业务口工作来说，每天更多的是给来办事的老百姓办理落户口、迁户口等常规工作，但是当我学习着努力将这些平凡而琐碎的工作做得高效而富有条理的时候，我认识到我所从事的工作其实非常重要，同样是基层工作中不可或缺的一个环节。

一年的实践让我体会到：保持一个良好的心态，转变好自己

— 1 — 的角色非常重要。无论想象的天空多么高远，都必须建立在现实的土壤上。或许很难每一个人都能走上自己喜爱的岗位，但作为一名有追求的青年，要凭借执着的勇气和爱岗敬业的精神，在自己的岗位上做到最好。一年的基层工作让我收获踏实、收获经验。虽然工作以来做的都是一件件的小事，而恰恰是这些小事、琐事让我变得更加踏实，不再像学生时代那么理想主义，在理想与现实的磨合中开始与浮躁渐行渐远。

二、在工作和生活中培养成熟心态

□ 2 □

是我觉得无上光荣。现在，在繁琐而又充满挑战的基层工作中，我已经学会了以“苦”为乐，心理已经平静下来，对基层农村有了更为深入地了解。刚参加工作时的激情澎湃和豪言壮语，都在现实的不断磨砺中慢慢沉淀，留下的是对适应环境，努力工作，做好工作的思考。相信这段经历会让我受益终生。

第一，处理好具体工作和学习提高之间的关系。在实际工作中增长才干，通过政策理论学习和业务学习来指导工作，做到相互促进，相得益彰。平时克服自己的惰性，多读书，读好书，避免再发出“书到用时方恨少”的感叹。多思考，将所学知识应用于实践，及时地了解 and 弥补自己的不足，更好的做好基层工作。

第二，处理好工作热情和工作方法之间的关系。初到工作岗位时，我们更多需要克服的是工作热情极高而工作方法欠缺的不足。但随着工作时间的加长，我们是否已经发生改变了呢？不忘初心，方得始终。在今后，我将时刻以此来督促自己，不因工作时间久了而热情减退，不因工作顺手了而消极怠慢，促使自己不断提高而不是停滞不前。

□ 3 □

晰的认识，那就是到基层去磨练，到基层去学习，到基层去成长，在这里积攒今后受益终生的财富。今后的日子里，我会继续在组织部搭建的这个舞台上扮演好自己的角色，扎实走好每一步。

我的发言完毕，谢谢大家□20xx年8月8日（二）王研

尊敬的各位领导、各位同事：

大家上午好！2月份座谈的时候，我用“严、细、实、恒”四个字，与大家共同分享了我的工作感悟。严细实恒每一个都在在做加法，然而我们工作就像此次论坛的主题要“在磨砺中锻炼，在锻炼中成长”，所以今天我想从“加减乘除”四个方面就我的具体工作跟大家分享一下我的体会感悟。

□ 4 □

3月份，在基层党建工作年的大形势下，我成了一名党建联络员，配合组织干事指导胡家乔四个片的党建工作。刚开始，干得特别起劲儿，跟着包片的夏镇长和孙站长下村开会走户，但随着党建联络员各项工作的顺利开展，似乎并没有开始想的那么难，我就慢慢把它当做党办工作之外的一个“兼职”。尤其是在完成片上党建文化墙思路设计上存在应付思想，造成二次反工带给我极大的触动。很多时候我都在想为什么不让我下村啊，为什么不给我机会啊，其实机会已经给了，只是到后来我们就忘了当初做这份工作的赤诚之心，因而需要在工作中时刻告诫自己“减去惰性，减去傲气，减去小聪明”，不忘初心方得始终。

（三）消夏晚会做“乘法”，越是挑战越是成长

每个季度思想汇报上交之后，我们家政工书记吕书记都会找

□ 5 □

作为主持要乘势，善于应变；

组织工作要乘力，做好每一项工作都需要大家的努力。直到现在，我每每上台还是会感到紧张，但是每一次都会比上一次有更好的表现。

□ 6 □

导在对的事情上就不坚定立场，每一件事情都是对着考核细则来，从不多走一步。这样工作和生活看起来都变得更容易了一点，但是时间久了可能就会变成别人口中的“老油子”。对于未来的工作，比详细计划更重要的是态度，在未来的工作中一定“破除思想障碍、去除工作盲区、屏除浮躁之气”，真抓实干、埋头苦干、用心大干。

五个一的简单相加可以得到五，五个一的四则运算最终只能得到一，然而这个一因为经历更多而更为坚实。作为基层建设的后备军、生力军，我将继续在磨砺中锻炼，在锻炼中成长，谢谢大家！

□ 7 □

年轻干部座谈会发言稿

年轻干部座谈会发言提纲

区委年轻干部座谈会发言材料

全区年轻干部座谈会讲话

2021基层年轻干部座谈会讲话

年轻干部竞聘演讲篇六

在市委组织部、市委党校的亲切关怀和精心安排下，有幸参加这次年轻干部培训班的学习，对我个人来说是一个难得的学习机会，也是人生中一次很好的锻炼。通过学习，在政治理论、党性修养、思维能力等方面均有了长进。下面是本次学习的学习心得体会。

一、年轻干部必须坚持正确的理想信念。

对党忠诚，拥有坚定的理想信念无疑是党员干部必备的素质，特别是作为一名基层年轻干部，跟群众接触机会多，我们的一言一行直接关系到整个党在人民群众心目中的形象。因此要做到始终保持坚定的理想信念，最好的方法就是通过不断加深对我党理论的加深理解，不断的学习、理解党的最新理论成果，在学习中消除疑问，在理解中坚定信念。

二、年轻干部必须加强综合能力提升。

(1)学习能力，年轻干部要想长期保持较高综合能力就必须放低身价不断加强学习，不仅要从书本上学而且要向社会学习，不仅要对党的最新理论进行学习，而且要加强业务知识学习，要始终做到学用集合、集思广益。

(2)示范带头能力，作为一个年轻干部做任何事情都应该以身作则，做好整个队伍的表率作用。

(3)做思想政治工作的能力。基层年轻干部近距离接触群众，必须提升对群众的思想政治工作能力，努力掌握新形势下思想政治工作的特点和规律，积极探索做好群众思想工作的新途径和新办法，切实加强对群众的教育引导，使思想政治工作在实践中真正起到凝聚人心、理顺情绪、化解矛盾、稳定社会的作用。

三、年轻干部必须加强自律，预防腐败。

要长期保持廉洁自律就必须做到：

(1)加强学习，提升修养，提高年轻干部的拒腐防变能力，从心里筑就廉政建设的钢铁长城。

(2)坚持原则，尊重法律，养成坚持原则不让步，尊重法律维护法律的尊严，按章办事，依法作为的工作作风和习惯。

四、年轻干部必须加深对市场、县情的了解。

能被选入本次培训是组织对我们这些年轻干部的期望，我们要想在建设临沂、建设沂水过程中作出自己的贡献，就必须加强对市场、县情的了解。

“学有所思，思有所悟，悟有所为”是我参加培训班的最终目标。作为年轻干部，要以这次学习作为新的起点，努力提升自己的理论素养，不断提高自己业务水平，紧跟形势发展的需要，开拓进取，迎难而上，振奋精神，扎实苦干，为经济发展和社会稳定和谐作出更大贡献。