

# 莫让成长“黄金期”变成贪腐“危险期”

来源：中央纪委国家监委网站

作者：赵振宇 王丹妮

“80后”县委副书记因受贿126万余元落马，“90后”干部沉迷网络赌博挪用贪污公款千万元……今年以来，本刊“案语”栏目推出年轻干部违纪违法问题系列报道，引发各界广泛关注。与其他年龄段干部的腐化堕落相比，年轻干部的“早节”失守更加令人叹息、引人警醒。

习近平总书记今年3月在中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式上强调，年轻干部要时刻警醒自己，永葆共产党人清正廉洁的政治本色。十九届中央纪委五次全会强调，要高度关注年轻干部违纪违法问题，加强教育管理监督。今年是换届之年，大批年轻干部将走上领导岗位。对他们进行有效的教育监管，任务格外紧迫。

一些年轻干部为何走上歧途？他们的违纪违法行为有何特点？各级党组织和纪检监察机关又该如何帮助他们不忘初心、守住底线？本刊记者结合采访调研的见闻和感受进行了分析。

## 面对钱与权的诱惑无法自持

我们党始终高度关注年轻干部培养选拔工作。在党中央的高度重视和大力推动下，大批年轻干部通过锻炼和培养成长成熟起来，保证了党的事业后继有人。当前，“70后”“80

后”以至“90后”的年轻干部成为干部队伍的主体。这些人中的一些腐败和作风问题浮出水面，引起社会的关注。

针对年轻干部违纪违法问题，各级党组织和纪检监察机关积极行动——北京市、江苏省等地严肃查处“80后”“90后”年轻干部腐败和作风问题；山东省烟台市、贵州省毕节市等地结合近年来查办的典型案件深入分析原因，弥补监管制度漏洞；安徽省宣城市、浙江省宁波市镇海区等地在加强教育方面做文章，帮助年轻干部筑牢拒腐防线……这些探索取得了积极成效，但从根源上解决年轻干部违纪违法问题依然任重道远。

解决年轻干部的问题，首先要摸清问题的规律和特征。梳理近年来各地查处的年轻干部违纪违法典型案例，五花八门的案情之下，一些共同表现特征值得关注——

面对金钱的诱惑缺乏定力，是最为显著的表现。与其他年龄段干部的问题相比，年轻干部违纪违法问题案情相对单纯，多体现为对金钱赤裸裸的追求，借职务便利“广开财路”并快速变现。有的人迫于生活压力向金钱低头，后来渐成惯性难以收手；有的人过于追求物质享受，穿要名牌、吃要高档，工资不够只能钻研旁门左道；还有的人沾染不良嗜好，迷恋赌博、痴迷网游、打赏主播，入不敷出时只能拆东墙补西墙，骗取、套取公款。河北省南宫市水务局原工作人员李晓飞因沉迷网络赌博，短短8个月时间内，挪用、贪污公款

1900余万元；北京市东城区某离退休干部休养所原出纳员王雪追求奢侈消费、高档生活，仅一年多时间就侵吞、骗取公款720余万元……本是前途大好的年轻干部，却在金钱的漩涡中失去方向。

错把“围猎”当“真情”，是不少年轻干部违纪违法案件中的常见“情节”。面对复杂的社会环境，一些年轻干部鉴别能力较弱，容易掉入“围猎”者精心设计的人情陷阱。江西省庐山市委原副书记周麟就把相识十多年的老板当作真朋友，直到接受审查调查时才恍然大悟；上海市金山区经济委员会原副主任金英丽也误将老板们的“围猎”当成爱慕和追求，幼稚地认为“对方给我财物是爱意的表达”。这些惨痛的教训无不在提醒，年轻干部必须不断提高政治鉴别力和警惕性，才能在“围猎”的糖衣炮弹袭来之际坚守阵地。

初掌权柄、自鸣得意，是年轻干部违纪违法问题的另一集中表现。一些年轻干部走上领导岗位后，手上掌握一定权力，在“尊重”和“膜拜”面前情不自禁地飘飘然起来，慢慢走上滥用职权之路。四川省广安市人社局专技科原科长左向平错误地认为，能用手中的权力为朋友办事，体现的是个人能力和“哥们儿义气”，会让人高看一眼；广东省广州市白云区钟落潭镇环安办原主任周斌沉溺于肆意用权带来的尊宠与虚荣中不能自拔。这些人对权力缺乏敬畏，只看到权

力带来的五光十色，却没有认清任意用权背后的陷阱，最终不仅没有赢得真正的尊重，反而换来牢狱之灾颜面尽失。

除了对金钱和权力的追求外，年轻干部违纪违法问题还有一个特征，就是体现出一定的技术性和隐蔽性。年轻干部普遍接受了比较系统的高等教育，具有较高的学历和专业知识和技能。这本是他们干事创业的优势，但少数人却把才智用错了地方。河南省濮阳市华龙区机关事业单位社会保障中心原干部穆玉龙，就将单位收费的二维码篡改为个人支付宝二维码，违规收取辖区机关事业人员补缴的养老保险费 60 多万元。更有甚者，通过修改网络程序、代码等作案。高学历、高技能俨然成了他们贪污腐败的“撒手铜”。

### **“五大矛盾”容易引发年轻干部心态失衡、底线失守**

案件调查显示，年轻干部违纪违法的原因有多方面，既有外在的诱因，也有主观心理的“催化”。

有活力、少定力，思想不够成熟，容易被错误观念裹挟扭曲。年轻干部思想敏锐、思维活跃，但由于缺乏定力、缺少自控，面对复杂社会思潮的影响容易犯迷糊，面对形形色色的诱惑容易跟风跑。有的价值观错位，把有钱人当偶像，把发财当梦想；有的人生观跑偏，热衷于吃喝玩乐，信奉“活着就要享受”；有的忘了初心使命，干着侵害群众利益的事却浑然不觉；还有的面对不良政治生态不知如何自处，抱着“别人干，我为什么不能干”的想法随波逐流。翻看落马年

轻干部的忏悔书，几乎都谈到一点：自己之所以还没起跑就摔倒，根子是三观出了问题。“本”和“根”动摇了，其他东西就会乘虚而入。

有学历、少阅历，吃苦受屈太少，碰到一点不顺就心理失衡。一些年轻干部由于上学、就业、晋升等“一帆风顺”而形成错误认识，过高地评价自己。特别是党性锻炼、社会阅历、基层历练相对不足，使他们心理承受能力相对较弱，一旦自己所从事的工作和心理预期有差异时，往往难以自我调节，甚至行为失范。北京市东城区人事考试中心原科员肖一南，觉得自己工作的付出没有得到相应的回报，再加上“基层事业单位也没有什么晋升空间”，强烈的落差感让他心灰意冷，本应好好学习、工作的年纪却动起了歪心思挣钱，最终因收受贿赂 49 万元而自毁前途。

太自我、少公心，个人利益至上，错用公权力满足贪婪私欲。大部分年轻干部从学校毕业后就参加招考进入干部队伍。这些干部由于缺少足够的基层历练，没有很好地培养起组织观念、大局观念和人民情怀，心里往往只装着“自己那点事儿”。天津市蓟州区人民法院下营法庭原法官助理王万里，为了满足自己的贪欲，连伤残老人的救命钱也不放过。还有不少年轻干部不愿俯身为民办实事，反而把精力用在搞形式主义的花架子、假把式和政绩工程上，说到底还是只考虑个人升迁、不计较劳民伤财。

期待高、反差大，身上的担子重，在理想与现实的落差中迷失。“上有四个老人要赡养，有的身体不好，每周要去医院；下有一个女儿，还患有抑郁症……”这是浙江省海宁市纪委监委今年查办的一名年轻乡镇干部的家庭真实写照。年轻干部大都处于人生的攀爬期，特别是“80后”“90后”群体大都面临着购房、结婚、赡养老人、子女教育等诸多方面的现实压力。回首过往，这些年轻干部本是同龄人当中的优秀分子，怀抱着对美好未来的巨大憧憬。然而进入社会后，“骨感”的现实让他们意志消沉，同体制外一些高收入同龄人的盲目攀比，更令他们充满挫败、灰心丧气。有的人甚至认为自己的付出与收获不成正比，进而开始怨天尤人，不择手段地利用职权攫取钱财。

重使用、轻监管，管理存在漏洞，让偏航之举不能及时得到纠正。当前，基层普遍紧缺年轻能干的人，一旦有年轻干部进入机关，往往安排在税务、社保、财务等权力集中、资金密集的部门和岗位。一些部门内控制度不完善、工作程序不规范，导致问题易发多发。典型案例反映，有的单位把公章交由年轻干部保管，任其滥用却无人过问；有的单位会计和出纳由年轻干部一人兼任，领导审批也是形同虚设；还有的单位把制度挂在墙上、写在纸上，根本起不到监管作用。一些单位的主要领导疏于履行监管责任，还美其名曰“对年

轻干部充分信任”，实则是给年轻干部的成长之路挖下了深坑、埋下了隐患。

### 让年轻干部在严管下成长、在磨砺中成才

对于年轻干部存在的问题必须高度重视、标本兼治，把严管和厚爱结合起来，切实加强教育、管理和监督，最大限度地预防和遏制违纪违法现象的发生。

灌木长不成大树，庸才成不了大器。培养年轻干部就像培植林木，苗子没选好，再怎么辛苦也只能是徒劳无功。解决年轻干部违纪违法问题，首先应当从净化源头着手，精心择优“选苗”，选出新时代党和人民事业真正需要的接班人。考察选拔干部时，看工作更要看德操，不仅强调有文化、有本事、有闯劲，还要充分考虑他们的政治素养、生活作风、思想情趣和群众口碑等内容，注重民主评议。决不能把那些急功近利、投机取巧、见风使舵，搞自我包装、花拳绣腿的人选上来。以良好的用人导向，引导年轻干部强化自我修炼，正心明道。

选好苗，还要悉心育苗。对于年轻干部而言，扶上马还要送一程，才能保证他们的成长路线不跑偏。教育培训是首要任务，要通过政治教育、党性教育、警示教育，参加民主生活会、组织生活会等方式，引导年轻干部提高政治能力，进一步坚定理想信念、涵养为民情怀。需要注意的是，教育培训必须贴合年轻干部心理特征，只有让他们觉得喜闻乐见、

解渴管用，才更容易入脑入心。如江西新余高新区纪工委就通过实地参观、微视频创作以及在微信平台开展党史知识竞赛等“六个一”理想信念教育“套餐”，让年轻干部爱上学习、主动学习，自觉补足精神之“钙”。

打虎要上山，擒龙要下海。年轻干部成长有其特定的规律，需要必要的台阶、递进式的历练和培养。因此，给鼓励也要多磨砺，才能帮助他们成熟心智、增强定力。对于那些敢想敢干、勇于担当、实绩突出的年轻干部，要及时大胆用起来；对于那些有潜力的年轻干部，要“铺路子”“搭台子”“压担子”，让他们多接“烫手的山芋”、多当“热锅上的蚂蚁”，多一些“磕磕绊绊”的历练和“惶恐不安”的挑战，在苦干、实干、巧干中增长干事智慧、练就过硬本领。同时，也要按照“三个区分开来”要求，对他们出现的失误进行评估、认定、纠正，帮助他们打消顾虑、扔掉包袱，全身心投入事业洪流。

好干部是选出来的，更是管出来的，必须加强和完善对年轻干部的监督制约。一方面要建立健全各项管理制度，织密权力运行之笼、压缩自由裁量空间，让年轻干部严格照章办事、秉公用权；另一方面要构建全覆盖的监督格局，对存在腐败和作风问题的严肃查处，对出现苗头性、倾向性问题的及时提醒纠正，防止成长“黄金期”变成贪腐“危险期”。

“冷脸管”也要“暖心帮”，必须加强对年轻干部的关心关

怀，对思想上“有疙瘩”的及时帮助化解，对生活上有困难的及时伸出援手，让年轻干部在党的阳光雨露下健康茁壮成长。

考核评价是干部成长的“指挥棒”和“风向标”。科学合理的考核导向，重当下也要重长远，引导年轻干部树立正确政绩观，避免走上急功近利的邪路。要完善考评内容，使“考绩”与“评德”有机结合，推动年轻干部全面提升自身素质；创新考评模式，通过动态性、过程性和贴身式的考核，倒逼年轻干部苦干实干；做好考评结果的反馈工作，通过打分、排名等方式，激励年轻干部比学赶超，让青春在奋斗的正途上闪光。

在广大读者的热情关注下，年轻干部违纪违法问题系列报道至此画上了句号。希望这组报道在带给广大年轻干部警醒和反思的同时，也能引发社会各界的思考——让我们携手并肩、共同努力，为年轻干部健康成长营造更加良好的社会环境，让他们远离病害、早成栋梁，在中华民族伟大复兴的征程中展现应有的担当与力量。