

# 新时代高校组织工作座谈会发言摘登

编者按 5月27日,教育部人事司会同思政司、巡视办在武汉召开 新时代高校组织工作座谈会,交流研讨高校组织干部工作,安排部署有关重点工作。75所教育部直属高校、14所部省合建高校党委组织部部长与会。复旦大学、清华大学等6所高校在会上分享了以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导、全面加强党对高校的领导、着力做好新时代高校组织干部工作的经验。本报今特摘登各校发言材料。

## 锻造高素质敢担当的后备干部队伍

复旦大学副校长、党委组织部部长 周亚明

后备干部培养关系事业薪火相传,关系长远发展。近年来,我校积极探索集中调整、定期分析、动态管理、育用并举的后备干部工作体系,让想干事敢作为者有机会,让能干事善作为者有舞台,着力锻造一支信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬的后备干部队伍,为学校事业发展储备力量。

一、整体谋划,加强后备干部队伍建设规划

后备选拔重在系统性。首先是要树立正确导向、建立良好生态,导向正、生态好,就容易有一茬一茬的年轻干部成长起来、涌现出来。校党委每4年进行一次后备集中调整,立足事业选人,不拘一格择才,同时结合基层换届、竞争上岗、专项工作动态调整。在后备库的基础上,分层分类制定培养方案,拓展锻炼平台,落实培养措施。

后备培养贵在前瞻性。后备干部培养立足当前、面向长远,需加强顶层设计、前瞻思考。学校努力围绕办学定位和建设任务,从干部个体成长和事业整体发展两个维度双向规划后备培养使用,既坚持目中有人,结合干部熟悉领域、性格特点、发展潜力、培养方向和补短板,要求制定个性化培养方案,也着眼后继有人,从教学、

科研、医疗和管理多条线进行布局,分类分层建立名单,合理设计培养路径。

后备活力根在梯次性。源头活水,方成渠流。组织部源头参与师资队伍、管理人员队伍、辅导员队伍建设,延伸发现、识别、跟踪培养干部的触角,加强近距离接触,建立从党校扩展性班次中发现后备的机制,抓好后备的储备。

二、分类培养,针对不同类型干部精准施策

高校干部组成多元。如何针对不同类型人员,差异化培养、精准滴灌,是我校后备干部培养关注的重点。

双肩挑 干部重思想锤炼,有的放矢地推动 换届挑,用好 双带头人 培育工程,目前学校 双带头人的支部书记达81%,成为干部重要来源。管理干部重素质提升,一方面针对能力弱项和经验盲区,有意识地加强复合业务培养,压担子、搭梯子、教法强;另一方面,完善双线晋升,畅通多途径发展。学工干部重多层历练,探索递进式培养,扎实一线带班经历,墩好苗、起好步,把选派第一驻村书记、团县委书记等作为历练平台,有几次 热锅上蚂蚁 的经历,增强工作适应面和受挫力。医院干部重轮岗交流,出台《推动附属医院干部到学校交

流任职的意见》加强面上锻炼,解决好能出能回等干部关心的问题,促进有序交流。

三、思想建设,发挥好党校教育主渠道作用

理想信念是魂,思想建设的深度直接影响着成长发展的高度。高校年轻干部一方面教育背景好、学习能力强;另一方面大部分从校门到校门,缺乏政治考验和党性锤炼。要用好党校教育这个主渠道。

在培训内容上要突出重点,把习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大精神、全国高校思政会议精神等作为理论教育的主要内容,锤炼对党忠诚的政治品格,牢固树立 四个意识,坚持 四个自信,引导年轻干部自觉践行忠诚干净担当的要求。在培训目标上要结合中心工作,党校培训如果脱离中心工作只能是纸上谈兵,必须围绕阶段性重点任务,如 双一流 建设、加强基层党组织建设等,组织专题辅导和交流讨论,把学习培训与推动发展相结合。在培训形式上强化实践教学,组织广大年轻干部教师到国家重点行业和单位实践考察,接受国情教育,强化服务国家战略、加快建设一流大学的责任使命感。

## 为一流大学建设提供坚强组织保障

清华大学党委组织部部长 许庆红

部,在服务一定年限后,再安排回到业务岗位。因此,党政互换、能上能下在清华大学是一种常态。

二、激励干部新担当新作为

中共中央办公厅最新印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,要大力教育引导干部担当作为、干事创业。学校党委注重通过树立导向、健全机制、从严要求等方面,引导干部敢于负责、勇于担当,争做改革的促进派、实干家。

一是树立正确用人导向。鲜明树立重实干重实绩的用人导向,突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬,工作和事业上给信任、加压力。加强文化建设,校领导班子带头,要求干部努力践行 自强不息厚德载物 校训、行胜于言 校风和 爱国奉献追求卓越 传统,教育干部 保持亲密的同志关系,营造风清气正的选人用人环境和奋发向上的干事创业氛围。二是完善干部激励机制。主动适应新变化,健全新时期双肩挑干部制度,通过减免教学工作量、发放管理工作津贴、批准带薪学术休假、支持学术发展等系列措施,全力支持双肩挑干部全面发展,解除后顾之忧,全身心投入管理工作,担当作为。三是从严监督管理干

部。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重。要求干部自觉做到工作奉献上 快半步,荣誉待遇上 慢半步。加强日常监督,在个人事项查核、经济责任审计、企业兼职、因私出国(境)管理等方面坚持抓在日常、严在经常。开展点名道姓的警示教育,用身边人教育身边人。

三、悉心抓好后备干部队伍建设,风物长宜放眼量。建设高素质专业化干部队伍,必须从源头抓起,加强后备干部队伍培养。

一是做好后备干部队伍建设规划。坚持每3至4年开展一次后备干部调研。定期推动后备干部培养,重视后备干部使用,成熟一个、使用一个,努力形成合理干部队伍梯队和结构。二是加强教育培训和实践锻炼。通过举办青年干部学习班、系所干部专业化能力培训班等提升后备干部的政治素质和专业化管理能力。组织开展院系与机关后备干部双向挂职锻炼,在实践中拓宽视野、积累经验、增长才干。三是制定个性化培养方案。根据不同干部的特点,学校和院系一起为其制定个性化培养方案,合理规划成长路径,统筹好业务成长和工作锻炼,帮助干部弥补知识弱项、能力短板,促进全面成长。

## 弘扬“西迁精神”激励干部新担当

西安交通大学党委组织部部长 柴涓

一、传承 西迁精神 的核心在于坚定 听党的话、跟党走 信念,增强干部队伍政治意识

回望新中国成立以来,党的政策先后历经高校院系调整内迁、三线建设、西部大开发、一带一路 建设,成千上万的知识、科技、教育战线干部职工接续奋斗,付出了艰苦和艰巨的努力,一定程度上缩小了东西部发展差距。实践证明, 西迁精神 就是中国知识分子六十多年初心不改的艰苦建设实践中孕育出来的党的精神谱系,就是高等教育战线六十多年来服务党的事业的历史足迹。

党的十九大报告指出,当前我国社会的主要矛盾已转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。2017年国家公布的36所 双一流 建设A类高校名单中,西部只有6所。高等教育资源不平衡不充分问题依然突出。高等教育战线干部队伍应当认真学习历史特别是以 西迁精神 为主要内容的新中国高等教育发展史,擦亮初心、认清使命,践行 两个维护、增强 四个意识,贯彻落实习近平总书记

纪念马克思诞辰200周年大会上的重要讲话精神,自觉运用马克思主义立场观点方法谋事创业,从思想上认识到高等教育资源的布局事关党的事业,从行动上更加有作为地履行好服务国家的使命。

二、发扬 西迁精神 的关键在于滋养 爱国、奋斗 品质,加强干部队伍思想武装

西迁 是一个历史片段,而 西迁精神 则是一代代西迁群体接续奋斗的历史积淀,最终汇入党的精神谱系。西迁以来,西安交大成为全国16所重点大学之一,首批进入国家211和985建设高校,首批入选一流大学A类建设高校。六十多年的奋斗历程,成就了我国高等教育事业战略布局调整的一个成功范例,彰显了新时代西安交大 扎根西部、服务国家、世界一流 的办学定位,丰富了 西迁精神 的时代内涵。

新时代需要干部新担当。中共中央办公厅印发了《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,对领导干部鲜明提出坚持 一个武装、强化 三个担当、做到 三个带头 的要求,这与 西迁精

神的 爱国、奋斗 品质一脉相承。高等教育战线干部队伍应当以中央要求特别是习近平总书记5月2日北京大学师生座谈会上的重要讲话精神为指引,坚持立德树人根本任务,坚定社会主义办学方向,努力构建高水平师资队伍体系和人才培养体系,在建设中国特色社会主义伟大征程中奋斗不息。

三、践行 西迁精神 的根本在于打造 又红又专 的时代传人,激励干部创造留下历史印记新贡献

回顾过去是为了把握好现在。中国特色社会主义事业进入新时代,以习近平同志为核心的党中央作出了建设世界一流大学和一流学科的战略决策,对全体高等教育战线干部提出了新的时代要求。新时代呼唤干部要有新作为。当前高等教育战线的任务,应当是努力把高校建设成为牵引世界科学技术文化中心向中国转移的有力引擎,把代表最先进人类文明的生产力要素向中国聚集,努力解决好科技、教育发展不平衡不充分问题,进而推动 两个一百年 奋斗目标、中华民族伟大复兴的中国梦早日实现。

## 三个“深度融合”织密扎牢监督网络

武汉大学党委组织部部长 刘春江

一、推进干部监督与干部选拔任用深度融合

学校党委认真落实 凡提四必 要求,综合运用好党内监督、群众监督、日常监督等多种监督形式,牢固树立正确用人导向,不断匡正选人用人风气。

严格执行 凡提四必,坚决防止带病提拔。统筹组织人事、纪检监察等部门,前移审核关口,强化综合把关。2013年以来,全校因个人事项取消9人中层干部任职资格、1人后备干部资格,因干部人事档案问题取消1人中层干部任职资格,因信访举报取消3人中层干部任职资格。

充分发挥纪检监察部门专门监督和师生群众日常监督作用。把纪检监察部门的监督融入到干部选拔任用工作的所有环节,及时沟通、听取意见、积极采纳。坚持干部选任的岗位信

息、选拔方式、组织考察、选任结果和监督方式 五个公开,主动接受师生群众的全面监督。

二、推进干部监督与激励干部担当作为深度融合

学校党委充分发挥干部考核评价的激励鞭策作用,准确把握 三个区分开来,为敢担当、有作为的干部撑腰鼓劲,使不作为、乱作为的干部受到批评和惩戒。

强化考核评价结果运用。综合年度考核、党建考核、作风考核、群众评议、民主生活会等情况,对领导班子和干部进行综合分析评价,其结果作为干部奖惩的重要依据,将届中考核、届满考核,作为干部续聘和发放津贴的重要依据,对试用期考核结果差的干部,延长试用期或者免去试任职务。

强化经济责任审计结果运用。在坚持对干部进行离任审计的基础上,逐步推行任期审计,前移审计监督关口,使之成为深入了解干部在经济活动中表现的重要手段。

坚持 三个区分开来,激励干部担当作为。对师生群众有反映或测评结果不佳的领导班子和干部,做到具体问题具体分析,在深入调查的基础上

上进行全面客观研判,建立健全容错纠错机制,既不放过有问题的干部,又不耽误有担当有作为的干部。

三、推进干部监督与巡视巡察深度融合

学校党委把上级巡视和校内巡察作为加强和改进干部监督工作的重要契机,进一步严明政治纪律和政治规矩,促进全面从严治党向纵深发展。

深化巡视整改,加强和改进干部监督工作。利用迎接中央巡视的契机,全面梳理总结选人用人和干部监督工作,整理上报干部选任各类材料近万份。针对巡视反馈意见,分解出7个方面18项任务,制定了40条整改措施,确保件件有着落。

推进巡察工作。通过增设纪检员岗位,在重点单位设立纪委等措施,进一步强化纪检监察队伍建设,在此基础上,还将成立专门的巡察机构,探索推进校内巡察工作。

## 建立科学机制 规范选人用人

电子科技大学党委组织部部长 武好明

党的十九大以来,电子科技大学对标一流大学干部队伍建设标准,完善选人用人体制机制,努力探索新时代高校干部队伍建设新途径。

一、立足实际,树立导向,统筹规划,立足学校实际,形成共识。电子科技大学教师队伍具有高端人才集中、思维活跃、海外教育背景丰富和年龄结构趋于年轻化等特点。学校党委把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神,与深入剖析学校发展面临的主要矛盾有机结合起来,把科学规划摆进去,把干部队伍建设摆进去,多次专题研讨,形成高度共识。

树立正确导向,确立基本原则。学校选人用人工作确立了坚持政治标准、突出实绩导向、重视基层经历和重视使用年轻干部等基本原则,努力选好事业发展的 领头羊。近年来,一批德才兼备、实绩突出的年轻干部被提拔进入中层干部队伍。

紧抓发展契机,做好顶层设计。2017年学校进行了建校以来最大的基于一级学科的办学结构改革,拆合并形成6个新的学院。为顺利衔接中

层领导人员换届工作,保障推进学校 双一流 建设,干部工作提前介入,做好机构设置、干部职数和职能职责的充分论证,最终形成机构改革方案和换届实施方案,完成新一届中层领导人员选拔任用工作的顶层设计。

二、目标牵引,稳步推进,强化机制,党委牵头把关,建立有效机制。学校党委构建从从严治党关键举措,把党委主体责任、纪委监督责任、党委书记第一责任和班子成员 一岗双责 的横向协同协作与纵向压力传导结合起来,努力构建主体明晰、有机协同、层层传导、问责有力的管党治党责任落实机制。

强化目标责任,科学分类施策。坚持问题导向、目标导向,系统分析不同单位在学校事业发展中的角色定位、发展方向、工作基础等特点,科学分类,单独施策,制定与干部任期相一致的单位目标责任,激发干部干事创业活力,释放最大效能。

扩大民主参与,统一师生共识。学校充分利用教师干部大会、工会教代会、学术组织、统战团体等多渠道宣讲,广泛听取意见,不断优化工作方

案,加强信息公开,提高公信力。

三、建立规范,精准遴选,加强监督,加强政策研究,做好制度建设。学校中层换届前,修订干部工作相关制度,形成较完善的制度体系。完善退出机制,畅通渠道,通过支持干部回归学术、担任专职组织员、转入普通行政岗位等方式,落实干部能上能下。

强化过程规范,把握关键环节。对选人用人各个环节全程纪实,纪实材料 一人一建档,一事一卷宗,做到全员全程可追溯。采用定向与非定向推荐方式,加强信息公开,探索 N+X 的谈话推荐方式,换届期间共开展民主推荐会60余场,1000余人次参与个别谈话。

探索方法创新,加强日常监督。学校创新了证照管理方法,制作因私出国(境)回执卡,一证一卡,证卡互换。在对比分析近3年的年度考核数据的基础上,对院级领导班子整体优秀率或个人优秀率连续3年排名靠后的,进行提醒谈话,对确不适宜在原岗位工作的进行岗位调整。依托学校的学科优势探索建立电子科大干部队伍大数据,进一步提高干部识别、综合评价的精准度和科学性。

华南理工大学通过加强思想引领,弘扬正确导向和健全组织保障,充分激发干部谋事干事、担当作为的内动力和创造力。

一、融入发展促发展,思想先行强化行动自觉

学校坚持通过中心组学习、专题培训、组织生活等多种形式,强化广大干部担当干事的思想自觉。一是融入时代发展,对标中国共产党人的初心和使命,对标全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化强国的战略部署,增强自觉投身 四个伟大 的政治担当。二是融入学校发展,结合打造世界一流的广州国际校区,建设高起点高水平附属医院,加快推进 新工科 建设等重大难事,找准发挥优势特长、贡献聪明才智的方向,增强加快推进世界一流大学建设的历史担当。三是融入事业发展,立足教学、科研、管理、服务等本职岗位和工作分工,从我做起、马上就办、办就办好,增强 永远把职业当事业、无愧今天不负明天 的责任担当。

二、坚持有为才有位,导向鲜明引领实干风尚

综合运用干部集中换届、日常个

别调整、向外推荐提拔等多种手段,大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部,落实 三看三优先。一是攻坚克难看担当,优先提拔重用

在推进科学体制机制综合改革、完成矛盾多难度大的重点发展任务、落实师生关注的复杂性大型民生工程等方面,敢于挑最重担子、啃最硬骨头,善于运用科学方法解决矛盾、推进发展的 好干部。二是艰苦环境看作为,优先提拔重用 在急难复杂条件下乐于吃苦积极作为、在粤东西北和滇西贫困地区扎根基层精准扶贫、在支援边疆和西部高校建设中克服困难潜心工作的好干部。三是日常履职看实绩,优先提拔重用在本职岗位上兢兢业业、任劳任怨,能够准确把握教书育人规律、思想政治规律和管理服务规律,想干事、实干事、做出成绩、群众公认的好干部。

三、不让实干者吃亏,撑腰鼓劲彰显组织保障

为敢于担当者撑腰,为善于作为者鼓劲,干部底气更足、干劲也更大。一是完善干部考核机制,激励干部干有所得、劳有所获。近5年,先后

3次修订干部考核管理办法,着力健全干部现实表现、工作业绩与收入待遇挂钩的制度安排,对完成工作出色、考核结果优秀的单位和干部,适当上调年度绩效。

二是健全干部管理机制,做到严管和厚爱结合、激励和约束并重。在干部作风建设方面,强调转变观念、敢抓敢管,让不做 老好人、不当 圆滑官 入脑入心,让不怕得罪人、不畏事难办蔚然成风。在干部兼职及取酬管理方面,一手抓规范,实行兼职总量控制;一手抓激励,在干部兼职报酬和成果转化现金奖励、股权激励等方面,充分结合实际作出适当规定。三是建立容错纠错机制,包容无心之过、及时亡羊补牢。认真落实 三个区分开来,对干部出于事业公心、出于发展需要,在推进广州国际校区和 双一流 建设等方面,由于没有经验借鉴、缺乏规律可循,摸着石头过河,探索创新出现的错误,注重客观研判和综合分析,对不是人为造成、不可预见处置、不在控制范围等原因的,明确予以思想抚慰和宽容对待,同时启动纠错方案,及时堵漏补缺。