

中共济宁学院委员会文件

济院字〔2021〕13号

关于印发《济宁学院 干部队伍建设“十四五”规划》的通知

各党总支（党委）、党支部，各单位、各部门：

现将《济宁学院干部队伍建设“十四五”规划》印发给你们，请认真贯彻落实。

中共济宁学院委员会

2021年4月1日

济宁学院干部队伍建设“十四五”规划

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，推动学校高质量发展，特制定本规划。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，贯彻落实新时代党的组织路线和新时期好干部标准，以提高干部队伍整体素质和能力为核心，着眼学校事业长远发展需要，加强战略规划，抓牢基础工作，完善体制机制，进一步优化干部队伍结构、提升干部素质能力，建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，为建设高质量应用型大学提供坚强有力的组织保障。

（二）基本原则

1. 坚持党管干部、以人为本。坚持党管干部原则，坚持以师生为中心的发展思想，把师生满意作为价值取向，落实新时期好干部标准，强化党组织在选人用人中的领导和政治把关作用，加强党组织对干部的教育培养、管理监督，全面加强干部队伍建设。

2. 坚持围绕中心、服务大局。紧扣学校中心工作和发展大局，始终把落实立德树人根本任务作为加强干部队伍建设的出发点和落脚点，全面提高干部队伍的政治素养、理论水平、业务本领和领导能力。

3. 坚持改革创新、统筹兼顾。坚持改革创新，坚持使用和培养相结合，统筹好处科级和专职党政管理、“双肩挑”岗和专业技术各类型干部的选拔任用、培养教育、管理监督，有计划培养选拔女干部、少数民族干部和党外干部，建立有利于优秀干部脱颖而出的工作机制。

4. 坚持突出重点、整体优化。要以领导班子及领导干部素质建设作为重点，对中层领导干部实施重点培养、重点管理、重点监督，注重优秀年轻干部教育培养，科学合理调整配备干部，形成专兼结合、年龄梯次配备、专业优势互补的干部队伍结构。

二、建设目标

(一) 总体目标

到 2025 年，着眼学校干部队伍建设需要，坚持德才兼备、以德为先，全面落实新时期好干部标准，通过建立健全素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励干部工作体系，统筹推进处科级干部队伍和中层领导班子建设，着力建设一支数量合理、结构优化、素质优良、充满活力的高素质专业化干部队伍，努力把中层领导班子建设成为全面贯彻党的教育方针，

全心全意为广大师生服务，具有领导科学发展能力，结构合理、团结坚强的领导集体。

（二）具体目标

1. 队伍结构更加优化。要开阔视野，拓展干部队伍选拔渠道，推动干部队伍年轻化建设，注重发现和培养选拔优秀年轻干部，统筹用好各年龄段干部，逐步形成老中青相结合的干部梯次配备。到 2025 年底，力争实现中层干部队伍中 45 岁左右为主体，40 岁左右的处级干部比例达到 20%左右，35 岁左右的副处级干部应有一定数量；科级干部队伍中 35 岁左右为主体，30 岁左右的科级干部比例达到 10%左右；女干部、少数民族干部、党外干部要有一定数量；大力改善干部队伍学历、专业、学缘结构，促进干部队伍结构整体优化。

2. 素质能力显著提升。围绕落实立德树人根本任务和推进应用型本科大学建设需要，坚持把政治标准放在首位，大力发现培养和选拔使用具有专业素养、专业能力和斗争精神、斗争本领，制度执行力和治理能力强，对党忠诚、堪当重任、作风优良，符合学校高质量发展需要的优秀干部，干部队伍贯彻新发展理念更加深入，改革创新意识、科学管理水平、依法治校能力、履职尽责素养、驾驭风险本领显著提升。

3. 担当精神显著增强。坚持事业为上，强化干部政治培养和实践锻炼，使其增强责任意识和担当精神，锤炼严实作风，自觉做到面对大是大非敢于亮剑，面对矛盾敢于迎难而上，面

对危机敢于挺身而出，面对失误敢于承担责任，面对歪风邪气敢于坚决斗争，切实发挥示范表率作用，带头履职尽责，带头担当作为，牢固树立干事创业、奋发有为的鲜明导向。

4. 工作机制更加完善。加强战略规划和顶层设计，建立健全源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，以德为先、任人唯贤、人事相宜的选拔任用体系，管思想、管工作、管作风、管纪律的从严管理体系，以及崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，构建起具有济宁学院特点、系统配套的干部选育管用制度体系，全面提高干部工作质量和治校水平。

三、主要任务和措施

（一）优化干部选拔任用工作机制

认真贯彻中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》等有关文件精神 and 《济宁学院干部选拔任用办法》（修订）《中共济宁学院委员会关于中层领导班子和领导干部综合分析研判办法》，进一步强化学校党委的领导、把关作用，严格选人用人程序，优化干部选拔任用工作机制。

1. 坚持正确选人用人导向。要坚持把政治标准和政治要求贯穿融入干部队伍建设全过程各方面，加强干部政治素质考察，探索建立处级干部政治素质档案，政治上不合格的坚决不用，严把选人用人政治关。要深化日常了解、注重分析研判、加强动议审查、强化任前把关，精准科学选人用人，严把动议酝酿、

分析研判、日常了解、考核考察等工作环节，在第一线考察识别、培养锻炼、评价使用干部，注重培养选拔经过基层岗位和艰苦岗位锻炼、挂职锻炼及多岗位锻炼的干部，树立重实干重实绩的鲜明选人用人导向。

2. 坚持干部任期和交流制度。严格执行处级领导干部职务聘（任）期制度，加大不同岗位干部之间的交流轮岗力度，强化科级、处级干部不同岗位历练。正处级领导干部在同一岗位连续任职满两届 8 年的，应当进行交流轮岗。积极对外推荐优秀干部，以及加强优秀科级、处级年轻干部交流任职和挂职锻炼的工作力度，多举措提高干部工作能力。

3. 落实干部能上能下制度。根据学校《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》和相关推进措施的具体要求，突出事业为上、以事择人，改进优秀年轻科级、处级干部培养选拔机制，大胆使用各方面比较成熟、敢于负责、敢于担当、善于作为、实绩突出的干部，及时调整不称职和不胜任现职干部，把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、师生员工信得过的好干部选拔出来。

（二）提高干部教育培训实效

加大干部教育培训力度，丰富培训内容和培训方法，积极开展有针对性、专业化培训，提高教学质量和培训效果，切实增强干部教育培训的实效性，全面提高干部队伍领导水平和专业素养。

1. 健全干部教育培训制度机制。建立学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想长效机制，理论教育和党性教育的比重不低于总课时的 70%；建立领导干部领学督学制度，带头学习宣讲习近平新时代中国特色社会主义思想，学校领导干部讲课课时不低于学校举办的干部培训班总课时的 30%。制定科学的年度干部教育培训规划，完善干部教育培训课程体系，统筹抓好干部进修轮训、挂职锻炼、在线学习，不断提升干部教育培训的精准性。

2. 提升干部教育培训质量。以提高办学治校理教能力为重点，举办干部培训班，采取脱产培训、挂职锻炼、轮岗交流等多种形式，加强党员干部党的基本理论和党性教育的专题培训、贯彻落实上级和学校重大决策部署的集中轮训、任职培训、岗位培训、专项培训。处级干部 5 年内参加各类培训达到累计 3 个月或 500 学时以上，每年至少参加 1 次专业化能力专题培训，科级干部每年参加培训累计不少于 12 天或 90 学时。注重在实践中培养锻炼干部推动教育教学改革、解决实际问题、防范化解风险、处理复杂矛盾的能力，增强干部法治意识，提高制度执行力和依法办学治校的能力，切实提升干部教育培训质量。

3. 建立干部培训考核评价机制。强化对干部参学参训情况的监督和考核，为干部考评、晋升、选拔提供重要参考；做好干部教育培训结果反馈，将干部教育培训作为考核中层领导班子目标责任完成情况的重要内容，加强干部参学参训的督促力

度，提高干部主动学习的自觉性。

（三）加强领导班子和领导干部考核工作

充分发挥干部考核评价指挥棒作用，建立和完善促进干部科学发展的考核评价机制和激励约束机制，调整优化考核内容，改进考核方式方法，建立符合学校特点、科学规范、简便易行、定性定量相结合的考核评价体系。

1. 健全干部考核评价体系。修订《济宁学院中层领导班子和领导干部年度考核办法》，建立体现科学发展和正确政绩观要求的干部考核指标体系，注重从意识形态、党建工作、思想政治工作、党风廉政建设工作、履行岗位职责、服务学院中心工作、服务师生群众等方面进行考核。要突出工作实绩考核，根据不同类型、不同层次干部的特点，采取校内考核与校外专家考核相结合的方式，建立各有侧重、各具特色的考核内容和考核指标体系。

2. 强化干部全面考核工作。坚持以试用期考核、平时考核、年度考核为基础，以任职考察、换届（任期）考察为重点，相互补充印证，增强考核方式方法的完整性和系统性。多种方式听取群众意见，及时掌握干部思想、工作、作风和廉洁情况，增强考核评价的全面性和准确性。坚持定性考核与定量考核相结合，强化各中层单位（部门）党组织党建与思想政治工作绩效考核，全面提高干部队伍的政治素质、工作能力、服务意识和管理水平，推动干部作风的根本转变。

3. 科学运用干部考核评价结果。把干部考核评价结果作为干部选拔任用、培养教育、管理监督和激励约束的重要依据，充分发挥干部考核评价的激励导向、提醒警戒作用。对优秀干部，给予提拔重用、培养培训。对群众意见较大，考核基本合格、不合格的，进行批评教育、诫勉、直至组织处理。建立干部考核档案和考核结果反馈制度，及时向所在单位（部门）领导班子和干部本人反馈考核结果，并在一定范围内通报。

（四）大力发现培养选拔优秀年轻干部

修订《中共济宁学院委员会关于进一步培养选拔年轻干部的实施意见》，加强年轻干部培养使用，形成日常发现、动态管理、持续培养、合理使用的工作机制，统筹抓好各年龄段干部的培养和使用，打造数量充足、质量优良的优秀年轻干部队伍。

1. 优化优秀年轻干部配备。要通过培养选拔优秀年轻干部，加大优秀年轻干部配备力度，进一步优化干部队伍年龄结构，使处级干部队伍平均年龄下降 1.5 岁左右，科级干部队伍平均年龄下降 2 岁左右，逐步形成合理的年龄结构分布。

2. 建立优秀年轻干部动态调整机制。建立“优秀年轻干部库”，按有关工作程序，加强各级优秀年轻干部工作专题调研，并结合日常了解情况，定期动态调整优秀年轻干部库，分别建立 10 名左右 40 岁以下副处级、20 名左右 30 岁左右正科级优秀年轻干部库，其中女干部、年轻少数民族干部、党外干部要有一定数量，保持一定优秀年轻干部数量。

3. 加大优秀年轻干部培养使用力度。建立“年轻干部培养档案”，确定培养方向，制定培训计划，做到一人一策，加强个性化、针对性培养。积极选送优秀年轻干部到党校、干部学院等机构学习培训，有计划地选派优秀年轻干部交流任职，到吃劲岗位、重要岗位、基层一线和困难艰苦地方磨炼，有序安排校内跨部门（单位）交流，不断提高优秀年轻干部综合素质和工作能力。坚持事业为上、用当其时，按照以事择人、依岗选人、人岗相适要求，对表现优秀的年轻干部，适时给予提拔使用，逐步改善处级干部队伍中的年龄结构。

（五）加强中层领导班子建设

1. 选优配强处级领导班子。全面落实好《中共济宁学院委员会关于中层领导班子和领导干部综合分析研判办法》，健全对领导班子和领导干部日常了解和分析研判机制，对照“优结构、强功能”要求，每年对中层领导班子开展一次全面分析研判，提出有针对性的改进措施，在班子配备上做到知识能力相长、经历经验互补、性格气质相容，形成合理分工。根据领导班子建设需要和职责任务选配干部，坚持好干部标准，坚持老中青相结合的梯次配备，综合考虑合理的知识结构、配套的专业结构、梯次的年龄结构、互补的气质结构、协调的整体结构，持续优化学历、职称结构，提升班子整体功能。

2. 加强中层领导班子监督指导。学校党委和相关职能部门要通过联系基层、工作督导、领导班子考核等多种形式，加强

中层领导班子及主要负责人监督指导，主要监督指导其能否全面正确地贯彻执行党的路线、方针和政策，在政治上、思想上、行动上与党中央保持高度一致；能否严格遵守民主集中制原则，坚持“集体领导，民主集中，个别酝酿，会议决定”的工作方针，对本单位的重要问题通过召开党组织会议和党政联席会议讨论决定，实行党务、系（院）务公开；能否树立团队意识，班子成员之间宽容理解、相互支持、团队协作；能否认真执行学校工作部署及要求，务实进取，真抓实干；能否坚持实事求是的思想路线，深入实际，密切联系师生，为师生办实事；能否牢固树立正确的权力观和政绩观，遵纪守法，廉政从政；能否按时组织召开领导班子民主生活会，找准党性党风以及工作方面存在的突出问题，认真开展批评与自我批评，保证民主生活会的质量。对发现的问题，要及时提醒或向党委提出解决的意见和建议，并督促纠正，切实提升班子整体功能和议事决策水平。

（六）加强干部管理监督

根据中央、省委有关干部管理监督文件精神，加强干部监督制度建设，注重用制度管权、管事、管人，从严从实抓好干部日常管理监督。

1. 强化干部管理监督制度落实。贯彻落实《中共共产党组织处理规定（试行）》，制定学校《关于进一步从严监督管理干部的八项要求》，按照可执行、可监督、可问责的要求，建立健

全管权、管事、管人全方位覆盖、务实管用的制度体系，用好提醒、函询、诫勉等组织措施，加强对中层单位“一把手”的监督，提高干部纪律意识和规矩意识。

2. 促进干部管理监督常态化。加强日常管理监督，从严抓好领导干部报告个人有关事项，深化规范领导干部经商办企业行为、社会兼职和因私出国（境）管理，严格党内政治生活，对干部存在苗头性问题早发现、早提醒、早纠正，进一步强化党内监督，对违规行为进行严肃处理，对干部管理监督工作落实不力的单位和部门严肃问责。

四、组织保障

（一）加强组织领导

学校党委充分发挥领导作用，把落实《济宁学院干部队伍建设“十四五”规划》纳入中层领导班子和干部队伍建设整体布局，加强统筹谋划和组织领导，定期对规划落实情况进行督促检查和评估，党委会每年至少听取1次落实规划的情况汇报，研究解决问题，细化措施办法，研究制定年度目标计划，确保干部队伍建设规划落到实处、见到成效。

（二）健全工作机制

在学校党委统一领导下，健全工作协调机制和工作督促机制，组织部门加强与纪检监察部门、宣传、各二级党组织等部门的衔接配合，促进落实干部队伍建设规划与领导班子和干部队伍建设有机融合，加强干部工作信息化建设，形成上下联动、

资源共享、共同落实的工作格局，增强工作合力。

（三）压实工作责任

党委主要负责同志要带头落实干部队伍建设规划，班子其他成员要落实分管领域抓班子带队伍的责任。组织部门要承担起牵头协调和工作督促的职能，精准把握和落实各项政策规定。宣传部门加强舆论引导，大力宣传贯彻落实干部队伍建设规划的新进展、新成效和干部先进典型，积极营造有利于干部队伍建设和优秀干部健康成长的良好环境。

