

中共济宁学院委员会文件

济院字〔2010〕1号

济宁学院 加强中层干部后备队伍建设实施意见

为了进一步加强我校中层干部队伍建设，建设一支高素质的后备干部队伍，为加快推进学校科学发展提供可靠组织保证，根据中央和省、市委有关文件精神，结合我校干部工作实际，经校党委研究决定，制定本实施意见。

一、指导思想

后备干部队伍建设的指导思想是：高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，围绕加快推进我校建设，把我校早日建设成为国内有一定影响，在同类高校中处于领先地位，高水平、有特色的地方性大学的奋斗目标，按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，立足当前，着眼长远，科学规划今后一个时期我校后备干部队伍建设的战略目标、政策措施和制度保障，注重培养、加强管理，抓住

重点，整体推进，努力建设一支具有坚定的马克思主义政治立场和领导科学发展本领、结构合理的中层干部后备队伍，为我校干部队伍建设提供充足的干部储备和强有力的人才支持。

二、培养目标

我校中层干部后备队伍建设将努力实现以下培养目标：

（一）素质进一步提高

坚定理想信念，坚持用中国特色社会主义理论体系武装头脑，模范学习践行社会主义核心价值体系，始终做到在政治上坚定、在重大问题上旗帜鲜明、在关键时刻经得起考验。提高素质能力，具备把发展潜力转化为做好工作的实际能力，进一步提高领导科学发展、驾驭全局、处理复杂问题和做好群众工作的能力。牢固树立宗旨观念，始终保持同人民群众的血肉联系。牢记“两个务必”，品德高尚，情趣健康，秉公用权，廉洁从政，始终做到为民、务实、清廉。

（二）数量符合实际需要

根据当前和今后一个时期我校中层干部队伍建设情况，跟踪掌握一批可作为近期、中期培养和长期储备的优秀干部，努力建立一支数量充足、梯次配备的后备干部队伍，满足不同阶段中层干部队伍建设的需要。

根据我校实际，正、副处级后备干部人选：各系均按正职 2 名、副职 2 名确定；管理部门、教辅单位按原设定职数确定。

附属单位领导班子后备干部人选：正职按 1: 2、副职按现有职数 1: 1 的比例确定。

（三）结构更加合理

年龄结构更加合理。根据干部任职年龄要求，后备干部

队伍要形成复式年龄结构，实现梯次配备、有序递进、后继有人。

专业知识结构更加合理。后备干部队伍中要有能适应我校党政建设需要的各类优秀干部，专业知识结构要符合学校长远发展的需要。

正处级后备干部资格条件：副处级干部；在正科级岗位工作三年以上，且具有高级专业技术职务或博士学位，表现特别突出的。年龄一般不超过50周岁，以45岁左右的干部为主体，40周岁以下的干部要有一定的数量。

副处级后备干部资格条件：正科级干部；具有博士研究生学历、博士学位且在我校工作两年以上，硕士研究生学历、硕士学位且具有副高级以上专业技术职务的。年龄一般不超过50周岁，以45岁以下的干部为主体，35周岁以下的干部要有一定的数量。

后备干部中要有一定数量的女干部和非中共党员。

（四）机制更加健全

努力实现我校中层干部后备队伍建设的科学化、民主化、制度化。形成优秀后备干部不断涌现并能够脱颖而出的选拔机制；形成后备干部领导科学发展能力和管理能力持续提高的培养机制；形成要求严格、导向鲜明、动态管理、监督有效，保证后备干部健康成长的管理机制；形成好中选优、人尽其才、广大师生员工满意的使用机制；形成加强领导、统筹协调、分级管理、权责一致的工作机制。

三、培养措施

（一）选拔

1. 坚持定期集中补充调整和平时动态调整相结合的制度。按照中层干部队伍建设需要，每5年进行一次集中补充

调整，根据干部条件和考察情况重新确定后备干部名单，并形成制度。

2. 坚持选拔标准和条件。即坚持干部选拔的基本条件，又突出对后备干部的特殊要求，重点考察了解其思想政治素质、工作能力和发展潜力，严把入口关。

3. 严格选拔工作程序。

根据学校实际，管理部门正副处级后备干部人选，在机关党总支科级以上干部范围内进行民主推荐；各教学（教辅）单位正副处级后备干部人选，在单位全体教职工范围内进行民主推荐。经民主推荐和组织考察后，报校党委会研究确定。

附属单位领导班子后备干部人选的推荐和考察，由组织人事部（处）按有关程序组织实施。

（二）培养

1. 科学制定培养锻炼计划。依据按需培养理念，统筹安排后备干部的理论学习、业务培训和实践锻炼。适时参加各级党校、行政学院和干部院校主体班次的培训。

2. 加强理论武装和实践锻炼。不断提高后备干部的政治素质。针对新时期和我校后备干部的特点，大力加强中国特色社会主义理论体系教育，开展社会主义核心价值体系学习教育。

不断提高后备干部的实际工作能力，有目的、有计划地安排后备干部到相应的工作岗位锻炼，多渠道锻炼后备干部。

（三）管理

1. 坚持从严要求、从严管理。后备干部要经受得住各种考验。对后备干部身上出现的不良苗头，校党委和有关党组

织要及时提醒其改正。在后备干部身上出现思想波动、遇到困难、受到挫折时，要热情帮助，加强传帮带。

2. 完善后备干部名单管理制度。正副处级后备干部名单确定后，名单由组织人事部掌握，严格落实有关工作纪律要求，严禁对外公开。

3. 建立动态管理制度。结合定期考核、专项考核和经常性考核，加强对后备干部的考核了解。对经实践检验不符合后备干部条件以及不宜继续作为后备干部人选的，要及时调整；对表现突出、符合后备干部条件的，要及时补充进后备干部名单。

4. 建立和完善后备干部管理信息系统。进一步加强后备干部工作信息建设，逐步建立起内容完备、信息准确、更新及时、运转高效的后备干部管理信息系统。凡涉及后备干部职务变动、年度考核、奖惩、培训以及个人重大事项等信息，将及时记入组织档案。

（四）使用

1. 对德才兼备、实绩突出、群众公认、各方面条件比较成熟的后备干部，根据工作需要，按程序予以任用；对特别优秀的后备干部，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关规定破格提拔任用。在任用后备干部时，坚持与其他干部同样标准，同样程序，不搞照顾性任用。

2. 系统培养、择优使用后备干部中的女干部、少数民族干部和非中共党员干部。根据女干部、少数民族干部和非中共党员干部的自身特点，完善有关政策措施，进一步拓宽干部成长的渠道和途径，营造良好环境，促进健康成长，满足中层干部队伍建设需要。

3. 加强统一调配使用。学校党委将根据中层干部队伍建设

设需要，在各部门、单位之间统一调配使用后备干部，促进干部交流，加强干部培养。

在重视使用后备干部的同时，合理使用好其他年龄段的优秀干部，充分调动不同年龄段干部的积极性。

四、工作机制

健全党委领导工作责任制。学校党委加强对中层后备干部工作的领导，主要领导负总责，组织人事部具体负责。学校党委将适时召开专题工作会议，集中听取后备干部队伍建设工作汇报，研究决定后备干部队伍建设中的重大事项。组织人事部要切实抓好后备干部队伍建设各项任务的落实。

培养选拔年轻干部和集中调整后备干部工作，是我校干部队伍建设中的一项意义深远的任务。我们要坚决贯彻中央和省、市委确定的方针政策，进一步解放思想，改革创新，不断开创后备干部工作新局面，为加强我校各级领导班子和干部队伍建设作出应有的贡献。

中共济宁学院委员会

2010年1月6日

主题词：后备干部 建设 意见

济宁学院党委办公室

2010年1月6日印发

(共印30份)