

中共北京教育学院委员会文件

京教院党发〔2022〕15号



中共北京教育学院委员会 关于印发《关于进一步加强新时代中层干部 队伍建设工作方案》的通知

各二级党组织、各部门：

经学院三届党委常委会第155次会议研究决定，现将《关于进一步加强新时代中层干部队伍建设工作方案》印发给你们，请认真贯彻落实。

中共北京教育学院委员会

2022年11月17日



关于进一步加强新时代 中层干部队伍建设工作方案

为更好适应教育改革发展新形势新任务新要求，高标准落实学院“十四五”时期发展规划，有力推动学院各项事业高质量发展提供干部人才保证，根据《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》《事业单位领导人员管理规定》等党内法规和干部工作有关政策，结合学院实际，制定本工作方案。

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，贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，以习近平总书记关于干部队伍建设的重要论述为根本遵循，着眼于学院“十四五”乃至更长时期事业发展需要，落实全面从严治党、从严管理干部的要求，完善科学规范的干部选拔任用制度体系，形成有效管用的选人用人机制，坚持新时代好干部标准，打造一支德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，为建设首都特色鲜明、国内示范引领、国际影响广泛的成人高等教育学校提供坚强的组织保障。

二、建设目标

着眼学院事业发展和干部队伍建设需要，建立一支政治素质好、业务水平高、管理能力强、群众基础好，年龄结构合理、专业结构互补、适应学院改革发展需要的高素质专业化干部队伍。

（一）队伍结构更加优化。不断优化干部队伍年龄结构、专业结构、性别结构。注重优秀年轻干部的发现培养，形成老中青梯次配备，中层正职干部，以 45—50 岁左右为主体，45 岁以下的比例有一定提高；中层副职干部，以 40—45 岁左右为主体，40 岁以下的比例有一定提高；中层以下优秀年轻干部以 40 岁及以下为主体，35 岁以下的占有一定数量。注意改善干部队伍学历、专业、学缘结构，促进干部队伍结构整体优化。中层干部队伍中具有博士学位的占有一定数量，二级学院领导班子的配备应注重从具有博士学位的专业技术干部中选拔。重视女干部、党外干部的培养。

（二）素质能力全面提升。围绕落实立德树人根本任务和推进首都特色鲜明、国内示范引领、国际影响广泛的成人高等教育学院建设需要，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，符合学院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、依法治院能力、履职尽责素养、驾驭风险本领显著提升。

(三) 工作体系更加健全。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和崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，构建起具有学院特点、系统配套、科学规范的干部选育管用制度机制体系，全面提高干部工作质量和办学治院水平。

三、主要措施

(一) 优化干部选拔任用工作机制

1. 坚持正确的选人用人导向。坚决贯彻“看北京首先要从政治上看”的要求，坚持把政治标准放在首位，把政治标准和政治要求落实融入干部队伍建设全过程各方面，全面了解掌握干部的政治立场、政治态度、政治担当，大力选拔坚定拥护“两个确立”，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致的干部，大力选拔善于从政治上观察分析处理问题，政治敏锐性和政治鉴别力强的干部，大力选拔严守政治纪律和政治规矩的干部。加强干部政治素质考察，对政治上不合格的“一票否决”，已在领导岗位的坚决予以调整。注重在第一线考察识别、培养锻炼、评价使用干部，注重培养选拔经过一线岗位和艰苦岗位锻炼、挂职锻炼及多岗位锻炼的干部，树立重视基层、重视实践、奖优罚劣、激励担当、促进发展的鲜明导向。

2. 坚持干部任期和交流制度。严格执行中层干部任期制度，任期届满，学院党委按程序组织中层领导班子和干部集中换届。实行干部交流轮岗制度，加大不同岗位干部之间的交流轮岗力度。中层干部在同一职位连续任职不超过 10 年，在同一职位连续任职一般不超过两个任期，干部管理、人事人才、财务管理、招标采购、工程基建等职位连续任职两个任期必须进行交流。积极对外推荐优秀干部，加强优秀年轻干部交流任职和借调、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。贯彻落实中央、市委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措施的具体要求，突出事业为上、以事择人，改进中层干部、优秀年轻干部培养选拔机制，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、教职工信得过的好干部选拔出来。

（二）提高干部教育培训实效

4. 健全干部教育培训机制。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。制订年度干部教育培训计划，完善干部教育培训制度机制，统筹抓好干部进修轮训、集中培训、挂职锻炼、在线学习等，不断提升干部教育培训的精准性。

5. 提升干部教育培训质量。以提高办学治院能力为重点，充分利用国（境）内外、京内外优质资源和干部教育网等网络平台举办干部培训班，加强党员干部党的基本理论和党性教育的专题培训、贯彻落实上级和学院重大决策部署的集中轮训、任职培训、岗位培训、专项培训等。处级干部5年内参加各类培训达到累计550以上学时，每年至少参加1次专业化能力专题培训。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、处理复杂矛盾和做群众工作的能力，增强干部法治意识，提高制度执行力和依法办学治院的能力，切实提升干部教育培训质量。

6. 完善干部培训督学考核机制。严格按照中组部《关于在干部教育培训中进一步加强学员管理的规定》要求，采取严格培训考勤、提醒学习进度、督促提交体会、严格执行补训等措施，加强学员管理，提高干部主动学习的自觉性。建立健全干部教育培训监督激励机制，把参加教育培训情况作为中层领导班子和干部平时考核、年度考核、任期考核、选拔任用、职务晋升、评奖评优等的重要指标。完善干部教育培训考核和评估机制，通过开展闭卷考试、撰写学习培训体会等途径，巩固干部教育培训效果。安排专人负责干部培训档案进行管理，充分利用北京干部教育网培训档案功能，干部参加培训情况随时记入电子档案并每年进行通报。

（三）加强中层领导班子和干部考核工作

7. 完善考核评价体系。研究制订《北京教育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，注重从党建工作、思想政治工作、意识形态、党风廉政建设工作、履行岗位职责、服务学院中心工作、服务教职工等方面进行考核。要突出工作实绩考核，根据不同类型、不同岗位、不同层次干部的特点，建立各有侧重、各具特色的考核内容和考核指标体系。对中层正职干部的考核侧重决策能力、驾驭能力、统筹协调、抓班子带队伍等情况，其中，对二级党组织书记，首先看抓党建工作的成效，注重考核履行全面从严治党、党风廉政建设、抓班子带队伍等主体责任的情况。对中层副职干部的考核侧重协调配合、组织实施、推动落实等情况。

8. 强化全面考核评价。坚持试用期考核、平时考核、年度考核、任期考察等相互补充、相互印证，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，强化各二级单位（部门）党组织全面从严治党（党建）工作考核，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。

9. 用好考核评价结果。把考核评价结果作为加强二级学院领导班子建设和中层干部选拔任用、职称职级评定、绩效考核、治庸治懒、问责追责、能上能下的重要依据，充分发挥考核评价的激励导向、提醒警示作用。对考核优秀的干部，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、诫勉谈话、工作调整，直至免职。建立干部考核档案和考核结果反馈制度，及时向所在单位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

10. 优化优秀年轻干部配备。加强年轻干部培养使用，注重加强优秀年轻干部工作专题调研，健全优秀年轻干部选育管用全链条机制，建立优秀年轻干部库，打造数量充足、质量优良的优秀年轻干部队伍。其中，40岁左右的中层正职干部、35岁左右的中层副职干部所占中层干部的比重有所提升，推动中层干部队伍平均年龄下降1.5岁左右，逐步形成老中青相结合的干部梯次配备和合理的干部队伍年龄结构。

11. 加大优秀年轻干部培养使用力度。坚持开放式培养，突出政治训练，探索建立年轻干部培养档案，制订培训计划，做到一人一策，加强个性化、针对性培养。进一步树立干部“到基层培养、在一线成长”的导向，把基层实践历练作为培养锻炼年轻干部的主战场，把选派年轻干部援疆援青和参加“人才京郊行”、巡视巡察、驻村担任第一书记、挂职锻炼等作为培养锻炼年轻干部的常态化措施，在工作实践中培养、发现干部，让年轻干部开阔眼界、丰富经历、增长才干，厚积经验，不断提高优秀年轻干部综合素质和工作能力。对表现优秀的年轻干部，适时给予提拔使用。

（五）加强干部管理监督

12. 推进制度落实。加强干部监督制度建设，注重用制度管权、管事、管人，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，加强对各单位（部门）“一把手”的监督，提高干部纪律意识和规矩意识。

13. 加强政治监督。将督促干部做到“两个维护”作为政治监督的根本任务，重点对贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和对北京一系列重要讲话精神、严守政治纪律和政治规矩情况进行监督。在选人用人工作中切实落实政治监督要求，加强改进政治考察识别评价机制，重点关注干部的政治表现，坚决将“两面人”清除出干部队伍。

14. 严格日常监督。加强常态化管理监督，从严抓好领导干部报告个人有关事项，深化规范干部经商办企业行为、社团兼职、因私出国（境）和请销假等管理，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。

15. 强化正向激励。坚持严管和厚爱相统一，政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀，增强干部的荣誉感、归属感、获得感。充分调动干部干事创业的积极性、主动性和创造性，广泛宣传先进典型，积极营造奋发有为、开拓进取的干事氛围。

健全干部关心关爱、待遇激励保障制度机制，关注干部心理健康，保障合法权益，对援派干部在政策、待遇等方面给予倾斜。

四、组织实施

（一）加强组织领导。学院党委要认真履行党建主体责任，做好中层干部队伍建设工作总体部署，定期组织专题研究，对干部队伍建设中存在的突出问题进行分析研判，统筹推动重点难点工作落实。

（二）坚持工作标准。坚持新时代好干部标准，严格执行落实干部“选、育、管、用”各项工作的要求和程序，采取符合学院实际的有力有效举措，确保方案提出的建设目标和工作任务落实落地。

（三）压实工作责任。组织部门牵头负责、人事部门积极配合，认真落实学院党委提出的关于干部队伍建设的各项要求，定期向学院党委报告，切实做好方案的具体实施。