

高校干部选拔机制中竞争上岗与民主推荐的科学化路径

霍琰¹, 高炳亮², 周新原³

(1. 华侨大学 党委组织部, 福建 泉州 362021; 2. 华侨大学 建筑学院, 福建 厦门 361021; 3. 华侨大学 社会科学研究处, 福建 厦门 361021)

[摘要]高校中的教育管理历来是高校发展目标中的重中之重, 各类高等院校不再是仅仅比拼教学、科研成果, 在高校中培养、选拔一批高素质、能力强的教育管理人才, 并把德才兼备的教职工选拔到合适的高校领导岗位上, 带领学校各项事业良好有序的发展。因此探讨如何建立一套科学、合理, 并行之有效的选拔任用机制显得尤为必要。根据现有的干部选拔任用制度优劣进行分析, 从当今高校干部选拔任用制度及存在的主要问题着手, 在如何实现高校领导干部选拔任用制度的科学化提出了几点思考。

[关键词]高校教育管理; 干部选拔机制; 竞争上岗; 民主推荐

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2018.02.023

[中图分类号] D63

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2018)02-071-03

一、竞争上岗选拔制度内容与特质

(一) 竞争上岗选拔制度的内容

1. 竞争上岗是干部选拔任用机制的一种, 其主要特征有三个, 即竞争、民主以及和谐。当今, 高校干部竞争上岗机制主要有两种, 一是任期届满集中竞争上岗, 二是补缺单岗竞争^[1]。在领导干部竞争上岗工作的组织、统筹、推进过程中, 高校都制定了详细的实施方案, 明确了竞争上岗的指导思想、竞争职位、任职条件、选拔范围、方法程序、时间安排、组织领导、纪律要求等。竞争上岗的每个环节全部公开, 置于全体教职工的监督之下, 确保各单位选人用人自主权。整个选拔工作公开透明、严密有序, 在拓宽用人视野、激发干部增强进取意识等方面产生了积极影响。

2. 竞争上岗选拔机制是顺应新时代要求而产生的, 具有与其他选拔机制相比一定程度上的客观性。具体表现在, 参加竞聘的人员在符合报名、高校党委组织部对其进行资格审查基础上, 进一步通过公开面试演说、评委自由提问、现场评分的环节基础上, 根据相对应的岗位分数、推荐票数入围产生。

(二) 竞争上岗选拔制度的优点

1. 实现岗位的自主性和公平性。竞争上岗的选拔机制, 能够让报名竞聘的人员结合自身的主客观条件, 认真对照所竞争岗位的职责, 根据自身的认识和岗位目标, 自由选择 and 报名竞聘, 由此体现自主性。参与竞聘者通过在竞争上岗设置的演说环节, 阐述自己的优势、工作理念和思路, 让高校领导及评委进一步认识竞聘者通过评委提问环节, 全面考验竞聘者的思维认知、语言组织、应变反应等综合

能力, 从而根据评委评分、票数择优选拔出最适合本岗的领导干部, 由此体现公平性。并且竞争上岗选拔机制在每一个环节都有严格的纪律要求, 避免了人为因素, 消除了一定程度上的暗箱操作。从而实现了干部选拔的真实性。

2. 能够最大限度地让人民群众践行知情权、监督权、参与权。这种竞争上岗遴选形式, 能够全部公开现场的竞选面试过程, 当场公布结果, 比如面试现场允许观众来旁听, 竞聘者的现场真实表现、分数公布都让群众有党委组织部、纪检监察机关反应。由党委讨论决定后的人选实行任前公示, 群众有任何申诉与异议都可以在公示期间向看到、听到、参与。从而实现人民群众的知情权、参与权、监督权。

3. 实现用人导向良性竞争力。竞争上岗选拔机制会在高校逐渐形成良性的用人导向。使得广大干部能够认识到要靠平时的工作业绩、工作积累、工作思考与认知才能提升自己的综合素质, 在竞争上岗选拔形势下脱颖而出。打消高校干部靠临时拉拢评委等暗箱操作的念头。从而激发了广大干部工作积极性和创造力, 树立科学合理的工作理念, 认真践行踏实勤劳的工作作风。

(三) 竞争上岗选拔制度的缺点

1. 过度强度竞争, 引发不利因素。竞争上岗会在一定程度上引发竞争过度, 比如有的人会采用极端手段或舆论方式对本岗竞聘者适时, 出现不正当竞争行为, 从而会造成竞聘者之间的关系恶化, 影响工作。同时, 会诱发急功近利的风气, 大家都向往条件的岗位工作, 能更好更快的显示政绩, 不愿意去相对艰苦、基层的岗位工作, 长远来看影响竞聘者个人发展及学校良好工作氛围的产生。

[投稿日期] 2018-02-16

[基金项目] 2017年度福建省中国特色社会主义理论体系研究中心年度项目, 《中国特色社会主义友善观培育机制研究》(编号: FJ2017ZTB005)

[作者简介] 霍琰(1989-), 女, 河南许昌人, 初级研究员, 硕士, 研究方向: 高校教育管理体制、传播方式。

2. 选拔干部周期长,不利于全校工作开展。高校单位组织部等有关部门要按照既定的选拔程序严格推进环节,加上公示期等,一般周期时间会比较长。如果遇到届中、届满的干部集中选拔竞聘,要抽掉很多部门全员配合。如果早期没有周密、严谨规划,会造成长时间全校工作无法正常开展。

3. 不能全面选拔合适人才。有些报名人员具有某些方面的才干和特长,但却不具有较好的口才和表达能力,因此在演讲环节,可能被推荐者所忽视和低估。然而,还有一些竞争者比较擅长演讲、表达,在竞争上岗的选拔机制中,会比较有利。

4. 岗位难以实现全面竞争。主要体现在需要拿出竞聘的岗位,如果有符合条件的本岗者,作为同级别的其他部门的竞聘者怕伤了同事之间的感情,选择放弃竞聘,一些职级相对应较低的竞聘者,怕被误解上进心过强,而不敢报名,会出现一些岗位报名人数特别少。与此相反,有的岗位没有出现符合条件的本岗者,竞聘者少了很多顾虑,出现扎堆报名现象。

二、民主推荐选拔制度的内容与特质

(一)、民主推荐选拔制度的内容

1. 所谓民主推荐,是指单位的党委党组、组织人事部门干部遴选和配备的需要,在遵守相关规定、条件、程序的前提下,统筹、组织相关人员参与的推荐领导干部的遴选活动^[2]。这种民主推荐领导干部的制度,与《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》要求的干部选拔程序、方式是一致的、相符的,也是领导干部遴选工作的首要程序和基础要素,是有效避免用人失误的必要途径之一,是客观、公正选拔考察对象的必要环节。

2. 民主推荐选拔制度,是党的群众路线与干部选拔工作有机结合的重要举措和重要标志,是有效实现人民大众对干部遴选工作的知情权、参与权、监督权的重要路径。将民主推荐确定为遴选干部的必要程序,并且有助于扩大党内民主,有助于优化选人范围,有助于精准选拔干部,最终有效提高干部选拔的质量,有效避免和防止出现干部用人等方面的不正风气^[3]。当前时期,我国高校的党政组织部门一般都普遍运用民主推荐制度和方式,以便为干部选拔提供必要依据,同时也是为了提高干部任用透明度,获得学校教师学生的良好评价。

(二)、民主推荐选拔制度的优点

1. 贯彻执行党的群众路线,体现民意。实行民主推荐制度能够在高校依据广大的教职工的意愿,推选出群众心中民意最高的领导干部,体现民主性。

从而更好的贯彻执行党的群众路线。高校党组织要顺应时代要求,紧紧依靠、团结广大人民群众、广大教职工,实行民主推荐选拔制度,选拔高校领导干部。保留继承了党在干部工作中的优良传统,担负起高校在时下改革与发展的重任。

2. 加强党的组织建设,体现党的绝对领导。全国高校在新时代要求,探索自我发展方式,深化改革。推行民主推荐制度,有利于加强党的绝对领导,因此制度选拔广大教职工心中有坚定共产主义信念、坚持改革开放、有业绩能力的人放在合适的高校各类岗位上,加强党的组织建设。同时也直接关系到高校各类改革和发展能有效开展。关系高等学校能坚持社会主义的办学方向。

(三)、民主推荐选拔制度的缺点

1. 存在特定化现象,不能充分体现民意。参与民主推荐的人员尽管大多能认真负责行使手中的职责与权力,体现民意。但高校里广大教职工来自五湖四海,很容易形成熟人群体,也存在对民主推荐对象带有主观性及个人感情色彩的时候。这样就会使得推荐结果失真。也可能会导致某些真正廉洁、教学科研等方面业绩比较优秀的干部无法在民主推荐中受到关注、脱颖而出,使得民主推荐的结果并非公正、客观,这就难以真正准确体现出广大教师学生的心声和意愿,导致出一些有争议、有分歧的人选结果^[4]。其次划定参与民主推荐的人员,也有一定的特定性、概率性,会间接或直接影响民主推荐的结果。

2. 存在随意性,不能充分体现其目的和意义。有一些参与民主推荐的人员对其手中的职责与权利认识不到位,认为民主推荐是走形式,认为自己推荐的人员不会直接影响党组织决定的结果。因此出现了一些不负责任的推荐和现象这就无法使民主推荐制度的优越性体现在干部选拔任用的过程之中,进而严重影响干部选拔工作。

3. 存在一定的片面性,进而干预和影响推荐结果。部分参与推荐的教职工民主素质与思想认识不够高。虽然高校教职工平均文化层次较高,但也存在部分民主政治素质意识不够。在民主推荐时,会选择与个人利益相关的领导干部;有的有功利主义色彩,揣摩领导意图,不表达自己的真实意图;有的对民主推荐的对象认识偏颇,会凭印象选择,会误选掉真正有工作能力但工作作风敢抓敢管、雷厉风行的领导干部;有的院系教职工只看重科研能力强的干部。这样片面的选择,会直接影响推荐结果。

三、高校领导干部选拔任用制度科学化的路径

1. 完善相关程序,订立科学有效的制度和政策。

高校有必要建立一套有效的、可持续发挥作用的干部选拔机制, 切实提升干部选拔工作质量。为此, 就有必要认真领会和学习国家和地方的各级干部选拔工作管理办法等相关文件精神, 并以这些文件作为创新和完善新制度的重要依据, 不断借鉴兄弟院校的干部选拔管理办法, 并且结合本校实际, 采取民主的方式, 广泛征求师生意见, 逐步制定一套立足实践、服务本校的干部选拔管理办法, 完善后的管理八法要在人员条件、选拔程序、人员待遇、组织管理等方面作出具体可行的规定, 做到有章可循、依法依规执行, 这样, 就能够逐步建立起一套行之有效、可持续发挥作用的干部选拔机制, 切实引领和指导干部选拔工作^[5]。

2. 强化组织领导, 提高思想认识, 不断推进和优化竞争上岗制度。竞争上岗制度, 是干部人事制度改革的新尝试、新突破, 这一制度旨在解决机构调整、人事安排的顺利进行的问题, 以便实现干部能上能下、能进能出和优胜劣汰。其一, 学校要切实加强组织领导, 由学校党政一把手亲自担任负责人, 成立非常设机构, 用于统筹干部选拔工作^[6]。其二, 努力做好宣传和动员工作, 想方设法统一思想认识, 引导大家增强改革意识、改进竞争理念、端正竞聘动机; 其三, 要切实做好思想政治工作, 可以通过组织召开座谈会的方式, 组织符合竞争条件的干部、教职工积极参与, 积极报名参与竞争。

3. 不断扩大选人用人民主。要想想方设法提升人民大众参与干部遴选工作的力度, 切实将这一工作的过程置于广大教职工的监督之中, 有效提高人民大众在选拔进程中的“发言权”, 有效克服少数人选人的弊端, 切实体现公开、公平、择优的原则, 不断提高群众在干部选拔工作中的参与度^[7]。

4. 完善监督管理体制, 切实加强对领导干部的监督。有必要建立一种有效的监督机制, 对干部选拔工作进行日常监督。可以建立起一套干部考察责任制度, 由领导干部向组织推荐的干部责任制度,

领导干部任职公示制度。

5. 践行党管干部原则, 实行党管干部与群众路线的有机统一。在干部选拔工作中, 党管干部和群众路线都是必须要坚持的原则, 这两个原则在工作地开展进程中, 要有机地结合起来, 做到既听取、尊重群众心声, 又捍卫党的领导权威。

四、结语

领导干部竞争上岗和选拔任用制度, 是影响高校改革和发展的重要制度, 是高校各项事业健康发展的人力保障, 各高校在“双一流”建设进程中, 都高度重视这项工作。竞争上岗选拔制度和民主推荐选拔制度, 都是高校干部选拔的重要制度, 这两种制度有其不可替代的优势, 也存在一定弊端, 在高校今后的干部选拔工作中, 必须采取有效措施, 在制度、监督、民主、组织领导、和思想认识等方面立足实际加以改进, 不断提升高校领导干部工作的质量, 实现高校领导干部选拔任用制度科学化。

参考文献:

- [1] 朱正亮. 完善竞争上岗机制深化高校干部制度改革[J]. 书记校长论坛, 2008(4).
- [2] 管延俊. 干部民主推荐工作的几点思考[J]. 潍坊学院学报, 2006(11).
- [3] 陈水国. 关于民主推荐党政领导干部工作的思考[J]. 组织人事学研究, 2003(5).
- [4] 蒋能胜. 浅议领导干部选拔任用中的民主推荐工作[J]. 湖南教育学院学报, 2001(3).
- [5] 邓晓梅. 高校干部选拔任用机制改革的实践和思考[J]. 经济与社会发展, 2006, (12).
- [6] 张晓红. 关于高校干部制度改革的思考[J]. 辽宁教育研究, 2006, (7).
- [7] 赵承胜. 高校领导干部选拔任用机制探析[J]. 西安石油大学学报, 2003(3).

[责任编辑 王云江]

The scientific path of job bidding and recommendation with democracy in colleges and universities' cadre selection mechanism

HUO Yan¹, GAO Bing-liang², ZHOU Xin-yuan³

(1. Party Committee Organization Department, Huaqiao University, Quanzhou 362021, China; 2. School of Architecture, Huaqiao University, Xiamen 361021, China; 3. Department of Social Sciences Research, Huaqiao University, Xiamen 361021, China)

Abstract: Education management has always been the most important goal in the development of colleges and universities. Colleges and universities not only compete with each other in teaching and learning and scientific research, but also focus on training and selecting a number of educational management talents with high quality and strong ability. It is beneficial for the development of all departments in colleges that appoint staff with good ability and integrity to appropriate leadership positions. Therefore, it is particularly significant to discuss how to establish a set of reasonable and effective appointment mechanism for education management in colleges and universities. This essay, based on the analysis of the advantages and disadvantages of the existing cadre selection and appointment mechanism, started with the main problems existing in current colleges and universities and put forward some thoughts on how to realize the scientific and effective selection and appointment mechanism.

Key words: Educational management in universities, Cadre selection mechanism, Job bidding, Recommendation with democracy