

高校中层干部能“下”的现实困境及其突破

台秀珍, 李怀, 赵晓敏

(河北工程大学 组织部, 河北 邯郸 056038)

[摘要]高校中层干部能“上”难“下”问题一直是深化高校干部制度改革的瓶颈。文章明确了推进高校中层干部能“下”的紧要性, 分析了高校中层干部难“下”的原因, 并提出了推进高校中层干部能“下”机制的突破: 一是突破观念禁锢, 走出认识误区, 为高校中层干部能“下”营造良好氛围; 二是完善考核机制, 创新考核方法, 为干部能“下”提供准确依据; 三是加大执行力度, 强化责任担当, 使干部能“下”严格落实到位; 四是坚持以人为本, 完善配套机制, 为干部能“下”提供有力保障。

[关键词]中层干部; 能“下”; 现实困境; 突破

doi: 10. 3969/j. issn. 1673-9477. 2018. 03. 017

[中图分类号] G26

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2018)03-052-03

党的十九大报告提出:“建设高素质专业化干部队伍”^[1]。要实现这一要求, 解决干部能“下”就成为一个关键。近些年, 各高校通过选任、委任、聘任等方式, 较好的解决了中层干部能“上”的问题, 但一直以来存在的能上难下、能进难出的“老大难”问题并未得到有效改观, 始终是深化高校干部制度改革的瓶颈, 对干部队伍的有效管理极为不利, 也影响了中层干部干事谋事的积极心态, 对党的政治生态也造成了一定的危害。2015年中央出台了《事业单位领导人员管理暂行规定》(以下简称《暂行规定》)和《推进干部能上能下若干规定(试行)》(以下简称《若干规定》), 为推进干部能上能下问题提供了政策依据, 但从各高校实际来看, 在推进中层干部能“下”方面仍然困难重重。因此, 直面干部难“下”问题, 推动高校中层干部能“下”并使之常态化, 成为高校党委必须面对和解决的重要现实问题。

一、推进高校中层干部能“下”的紧要性

(一) 推进高校中层干部能“下”是贯彻落实全面从严治党所必需

全面从严治党是“四个全面”的战略布局之一, 是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要内涵之一, 从严治党, 重在从严治吏。对高校来说, “坚持正确选人用人导向, 匡正选人用人风气, 突出政治标准”和强调“事业为上、公道正派”的选人用人“新标尺”, 并以有力措施推进高校中层干部能“下”, 形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和用人环境, 将是高校党委真正贯彻落实十九大精神, 贯彻落实全面从严治党的智慧选择。

(二) 推进高校中层干部能“下”是建设高素质专业化干部队伍所必需

党的十九大报告提出要“建设高素质专业化干

部队伍”, 而目前各高校中层干部队伍主流是好的, 但部分高校也存在干部素质“参差不齐”的突出问题, 一些高校尤其是合并院校中, 由于历史原因和遗留问题的存在, 中层干部队伍中存在一些素质不高、专业不硬、能力欠佳和人岗不适的干部, 与新时期、新形势下对干部队伍建设的高要求很不相称。推进中层干部能“下”, 就是要调整这样的干部, 留出岗位, 使能者“上”, 努力建设一支素质高、专业硬、能力强的中层干部队伍。

(三) 推进高校中层干部能“下”是深化干部管理制度改革所必需

相较于地方政府、企业干部管理制度改革, 高校干部管理制度改革力度偏弱、步子不大, 特别是在干部“能上不能下”方面没有从根本上“破题”。深入学习贯彻党的十九大精神, 深入落实《暂行规定》、《若干规定》, 进一步解放思想, 在创造公开、公正、平等、择优的用人环境的同时, 着力推行任期制, 打破“铁交椅”、“铁饭碗”, 以推进中层干部能“下”为突破口, 使能“下”成为常态, 将为年轻优秀干部创造更多更好“上”的机遇, 为干部管理制度改革创新思路、拓宽路径。

二、高校中层干部能“下”的现实困境

(一) 观念桎梏

我国传统观念里狭隘的“官本位”思想在人们的头脑里依然根深蒂固, 一些中层干部把“官位”、权力看得很重, 想方设法谋求更高的位置, 而一旦踏上高位, 往往滋生职务终身的念头, 持此观念, 他们会认为, 在自己的位置上, 只要不出错, 就会到退休时间才“下”。而对于不到退休就“下”来的干部, 多数人的观念都会以为其有问题了、犯错误了, 不得不“下”了。一旦有中层干部主动“下”

[投稿日期] 2018-04-16

[基金项目] 2017年度河北省高等学校人文社会科学研究项目(党建研究专项)编号: DJZX201706; 河北省高校党建研究2017年度重点课题(编号: GXDJ2017A020)

[作者简介] 台秀珍(1971—), 女, 河北成安人, 副教授, 硕士, 研究方向: 党建和思想政治教育。

来,也会饱受非议,造成“下”的干部思想压力和心理负担较重,因此,多数中层干部乐于“上”,恐惧“下”,对“下”普遍持抵制、反对的态度。组织上考虑干部“下”的问题时,也常常感到处理起来比较棘手,所以往往采取教育从严、处理从宽的方式,规避麻烦,不愿较真动硬。

(二) 利益影响

一些中层干部之所以不愿“下”,还存在实质上的利益问题。在高校,职位的高低和工资、绩效的多寡密切相关,职位越高,各种待遇也会相应的增高。基于知识分子爱面子和清高的心理,尽管不愿在人前过多地谈论利益问题,但担心“下”来之后利益受到损失,也是不争的事实。

(三) 制度壁垒

2015年之前,高校的干部管理制度主要依据的是《党政领导干部选拔任用条例》,2015年,中央出台了《暂行规定》和《若干规定》,为高校中层干部的能“上”、能“下”尤其是推进中层干部的能“下”提供了直接的政策依据。但实施起来仍有不小的困难:一是对有些情形难以量化,如对不敢担当、不能有效履行职责等的认定,缺乏具体、明确的量化标准,尤其是干部所处的岗位不同,群众对其心理期盼也就不同,导致这一问题更难以有效认定;二是平时考核难以把握,尤其是“八小时工作之外”的个人表现难以有效把握;三是考察工作“公式化”,考察材料特点不突出、重点不突出,千人一面,导致无法提供干部“下”的准确依据。

(四) 执行乏力

主要表现在:一是领导优柔寡断。作为高校的决策者,部分领导“前怕狼、后怕虎”,求稳怕乱,怕“下”来的干部想不开、闹事,影响单位和谐,因而对该“下”的干部姑息、迁就,始终有“老好人”的思想在作祟,缺乏担当精神。二是调整范围受限。对“下”的中层干部,除非违纪违法犯有严重错误,高校党委一般都会为其安排出路,如平职交流或转任非领导职务,真正被降职降级的少之又少,但高校的非领导职务的岗位较少,从河北省的高校来看,一般只有2-3个,即组织员和纪检员岗位,难以满足需求。三是执行主体过少。在高校,推进干部能“下”的主要力量是组织和纪检部门,其它相关部门参与较少。虽然纪检和组织部门积极想办法、出主意,但常常因为矛盾过于集中或改革难度过大而难以为继或收效甚微^[2]。

(五) 保障不够

各高校对“下”的中层干部,究竟如何妥善安置,目前,还没有建立一套健全完善的制度,这就

使得“下”的渠道不易畅通。有的高校为了推动干部及时“下”,默许干部不上班、在外兼职等,但这与中央全面从严治党的要求相违背而被迫终止。另外,与自谋职业的想法相比,中层干部的“铁饭碗”、“铁交椅”思维仍然牢固,因其拥有相对完善的养老、医疗等保障措施,这就使一些本有意愿“下”的干部更加难以取舍、瞻前顾后,不敢轻易做出“下”的抉择。再者,对“下”的中层干部,由于配套制度不完善,对其后续的跟踪管理很难跟上,干部“下”来后即使成绩突出,也难再有机会得以提拔。

三、高校中层干部能“下”机制的突破

(一) 突破观念禁锢,走出认识误区,为高校中层干部能“下”营造良好氛围

深入推进中层干部能“下”,转变观念是第一位的。首先,拥有决策权的领导层——高校党委必须创新理念,走出“不犯错误不能下”的认识误区,转变“没有功劳也有苦劳”和“不看僧面看佛面”的姑息、迁就思想,确立鲜明的“下”的共识,把推动中层干部能“下”作为一件关乎高校发展的大事来抓并着力推进。其次,加大现有中层干部的教育、培训力度,尤其是要把《暂行规定》和《若干规定》列为干部培训的重要内容,使每一名中层干部都能熟知政策并深入理解,切实做到“有规必依”,从思想上消除“官本位”和职务终身制的思想,充分理解“优上劣下”的自然生存法则,勇于担当,敢于负责,敢下、能下。

(二) 完善考核机制,创新考核方法,为干部能“下”提供准确依据

一是要合理设置考核内容,把干部的政治、担当、作风也纳入考评体系,坚持定量与定性相结合,并尽力加大定量的比率。同时应区分不同岗位的干部分别设置考核指标,进行分类考核,如可以分为党务类、行政类、教学类、教辅类等等,做到科学分类、指标合理,避免“一锅烩”。二是要统筹各类考核方式,将平时考核、年度考核和任期考核进行统筹协调,抓好“顶层设计”,使多种考核方式相得益彰,避免重复考核和相互冲突,在考核干部“工作圈”的同时,也要把干部的“生活圈”和“朋友圈”划进考核范围,增加对干部全方位、立体式的考核,同时要加大对干部个人有关事项报告的核实和问题线索核实等工作,确保对干部评价不失真,确切提供干部“下”的依据。三是要辩证分析考核结果,要建立由组织部牵头,联络人事、纪检、监察等部门定期对干部的考核结果进行统一分析、研判的制度,既要看干部个人的表现,又要看班子的整体运行效果,既要看干部的成绩和不足,又要看

其努力和付出,既要看到干部的工作能力,又要看到其工作态度和作风,始终坚持用发展的眼光考核干部,既看考核结果,又不拘泥于考核结果,要把那些敢想敢干而出现失误的干部和不思进取、“不求有功但求无过”的干部通过综合分析、反复研判区分出来,准确合理认定“下”的依据,让“下”的干部心悦诚服。

(三) 加大执行力度,强化责任担当,使干部能“下”严格落实到位

一是严格执行制度。按照从严治党、从严治吏的要求,严格执行任期制、退休制以及干部选任和退出的相关规定,坚持依规而行,敢于动真碰硬,把该“下”的干部及时调整下来,提高执行的力度和速度。二要严格进行监督,把贯彻落实《暂行规定》和《若干规定》纳入学校重点工作,与其它工作一起谋划,共同推进,做到重点突出、齐头并进,实现真管真严、长管长严。三是严格落实责任,组织部门是推进干部能上能下的具体执行部门,组工干部要始终牢记守土有责,坚持好干部“五条标准”,严格选任程序,公道正派地为选好用好干部把好“入口关”。同时,要明确实施责任追究的具体方式,分清责任范围,对失职失责以及不正之风等都要从严追究。尤其在涉及干部选任“倒查”时,更要分清责任、严肃追责。

(四) 坚持以人为本,完善配套机制,为干部能“下”提供有力保障

高校必须结合学校实际,坚持以人为本的理念,不断完善相关配套机制,精心做好中层干部“下”后的安置工作,使其免除后顾之忧,从而愿“下”、乐“下”,为此,一是要区分不同情况,分类安置。对于“四个意识”强、工作经验丰富且因年龄或身体原因而“下”的中层干部,可保留原职级待遇,改任非领导职务或转岗至督导员之列,继续发挥作

用;对于人岗不适原因而“下”的中层干部,可交流到其擅长的岗位继续担任领导职务,或根据其本人意愿转到专业技术岗位,给予其一定的学术提高期,在学术提高期内保留原职级待遇;对于不能胜任岗位要求或因问责而“下”的中层干部,妥善进行安排,不再保留原职级待遇^[3]。二是要注重思想引导,加强管理。对“下”的中层干部,要坚持“不抛弃、不放弃”的原则,定期与他们谈心、交流,注重思想上的引导,帮助他们提高自信心,提升专业技能,鼓励他们在新岗位上扎实工作,做出新的工作业绩,同时,对“下”来后消极怠工、放松自身要求而得过且过甚至进行打击报复的干部,要加强纪律制约,必要时进行严格的问责。三是要通过多种形式,跟踪考核。高校组织部门要始终秉持“干部之家”的信念,关心、爱护各类干部,对“下”来的干部,要通过实地走访、召开座谈会、跟踪考核、听取群众意见、综合研判分析等方式,多角度、多方位地全面掌握“下”的干部在新岗位上的工作表现、工作能力、工作业绩和群众口碑,对业绩突出、群众威信高并具备选任条件的,要大胆的重新使用,以提高他们的工作积极性。

参考文献:

- [1] 习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2017:64.
- [2] 中共湖北枣阳市委组织部课题组. 新形势下推进干部能“下”的实践困境与对策[J]. 领导科学, 2016(4月上): 44—45.
- [3] 施卫华. 高校中层干部任期及退出机制研究[J]. 中共福建省委党校学报, 2014(3): 48—49.

[责任编辑 王云江]

On the realistic dilemma and its breakthrough of college middle-ranking cadres accepting lower posts

TAI Xiu-zhen, LI Huai, ZHAO Xiao-min

(Department of Organization, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: The problem that college middle-ranking cadres are ready to accept higher posts, not want to accept lower posts is still a key to revolution of college cadres syetem. The article discusses the importance of college middle-ranking cadres accepting lower posts, analyses the reasons that college middle-ranking cadres don't want to accept lower posts, such as backward idea, the influence of benefits, institutionnal barriers, the implementation of fatigue and imperfect security. The article puts forward the breakthrough points from four aspects to advance college middle-ranking cadres accepting lower posts. firstly, changing concepts and throwing away the misunderstanding will creat a good atmspere for college middle-ranking cadres accepting lower posts; secondly, perfecting assessment mechanisms and innovating assessment methods will provide accurate dependence for college middle-ranking cadres accepting lower posts; thirdly, increasing enforcement and strengthening responsibility will help to strictly carr out them for college middle-ranking cadres accepting lower posts; finally, putting people first and improving relevant mechanisms will provide a powerful guarantee for college middle-ranking cadres accepting lower posts.

Key words: middle-ranking cadres; accepting lower posts; realistic dilemma; breakthrough