

# 中共潍坊医学院委员会文件

潍医发〔2021〕72号

---

## 中共潍坊医学院委员会 关于印发《潍坊医学院2021-2025年干部队伍建设规划》的通知

各党总支（党委），各部门、各学院：

《潍坊医学院2021-2025年干部队伍建设规划》已经研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共潍坊医学院委员会  
2021年9月13日



# 潍坊医学院 2021-2025 年干部队伍建设规划

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，认真落实习近平在庆祝中国共产党成立 100 周年大会上的重要讲话精神和关于加强干部队伍建设的重要论述，切实提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，进一步加强学校各级领导班子和高素质干部队伍建设，结合我校实际，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，围绕推进学校治理体系和治理能力现代化，坚持和加强党的全面领导，坚持全面从严治党，贯彻落实新时代党的组织路线，以党的政治建设为统领，聚焦“两个维护”强化政治忠诚，着眼坚定信仰深化理论武装，适应时代发展需要配强学校各级领导班子，不断提升能力素质，持续改进作风，激励担当作为，努力锻造忠实践行习近平新时代中国特色社会主义思想的坚强领导集体，为建设特色鲜明、国内知名的高水平医科大学提供有力组织保证。

### （二）主要目标

——**政治素养全面提升**。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，始终同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。牢记初心使命，践行党的宗旨，带头尊崇党章，严守党纪国

法，理想信念更加坚定，担当尽责意识持续强化，遵规守纪、廉洁从政的自觉性进一步增强。

——**领导能力持续增强**。围绕落实立德树人根本任务和推进“双一流”建设，加强学习、勇于实践，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、驾驭风险本领不断提升，服务学校内涵发展、特色发展、高质量发展和广大师生医务员工需求的实绩更加突出。

——**干部队伍结构不断优化**。选优配强中层领导班子和领导干部，合理控制干部队伍规模，科学配备干部职数，做到年轻干部常态化配备和同时在管理岗位和专业技术岗位两类岗位上任职的干部、女干部、少数民族干部、党外干部合理配备，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。

——**干部工作体系进一步完善**。统筹选育管用，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，全面提高干部工作质量和水平。

### **（三）基本原则**

——坚持党管干部、政治把关，坚持把党的全面领导贯穿全过程、各方面，确保干部队伍和干部工作正确方向。

——坚持围绕中心、服务大局，紧扣学校党的建设和事业发展需要，加强干部队伍建设。

——坚持德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、人岗相适、人事相宜，选拔任用公道正派、勇于担当、实绩突出、群众公认的好干部。

——坚持依法依规、全面从严，坚持分级分类管理，坚持民主集中制，规范干部工作程序。

## 二、坚持把党的政治建设摆在首位，努力构建全方位全过程素质培养体系

**（一）强化政治忠诚。**深入开展政治能力建设，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，引导领导班子和领导干部拥护核心、跟随核心、捍卫核心。健全保障“两个维护”的制度机制，完善落实党中央重大决策部署和习近平总书记对山东工作的重要指示要求常态化督查问责机制，确保党中央决策部署和省委要求落地生根。加强和改进领导班子、领导干部政治素质考察，探索建立重要岗位领导干部政治素质档案，制定干部政治素质正负面清单，实行考察对象政治、廉洁“双鉴定”制度，对政治上不合格的一票否决。

**（二）提升政治能力。**把政治建设作为领导班子考察考核“硬杠杠”，引导领导班子和领导干部善于从政治上观察和处理问题。落实“一把手”政治能力提升工程，每年有计划安排正处级领导

干部参加专题培训。加强领导班子成员政治能力训练和政治实践历练，锤炼与领导职责相匹配的政治能力。

**（三）严肃党内政治生活。**严格执行党章和《关于新形势下党内政治生活的若干准则》，不断增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性。不断提高民主生活会质量，对民主生活会准备不充分、达不到要求的，及时叫停、责令重开。领导干部要以普通党员身份参加所在党支部的组织生活。发展积极健康的政治文化，涵养良好政治生态。

**（四）严格执行民主集中制。**坚持和完善党委领导下的校长负责制，落实“三重一大”决策、《党委会议事规则》《院长办公会议事规则》《二级学院党总支（党委）会议议事规则》《二级学院党政联席会议议事规则》等制度，注重发挥教职工代表大会、学生代表大会、学术委员会等在决策中的作用，重大事项决策须经过深入调研、专家论证、充分评估和合法合规性审查，推动现代大学内部治理体系和治理能力现代化。

### **三、强化思想建设，学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想**

**（五）深化理论武装。**把习近平新时代中国特色社会主义思想作为各级党委理论学习中心组学习主要内容，作为领导干部学习中心内容。巩固拓展“不忘初心、牢记使命”主题教育成果。把不忘初心、牢记使命作为加强领导班子建设永恒课题，作为领导干部终身课题。实施“习近平新时代中国特色社会主义思想教

育培训计划”，开展党务干部理想信念宗旨教育、业务干部专业素质能力培训、新任处科级干部履职能力提升等三类培训，持续推进落实处级以上干部5年内参加累计3个月或者550学时以上的培训要求。

**（六）推动学用结合。**深化“第一议题”制度，党委会议要把学习习近平总书记重要论述作为第一议题，对习近平总书记发表的重要讲话、作出的重要指示批示，第一时间传达学习，研究贯彻落实措施。完善领导班子定期务虚制度，利用党委理论中心组、干部读书班等形式开展集中学习、专题研讨，把党中央部署、省委要求和学校工作实际相结合，创造性地开展工作。

#### **四、树立鲜明用人导向，努力构建重实干重实绩的知事识人体系**

**（七）选优配强党政正职。**始终把政治标准放在首位，按照政治上强、能够驾驭全局、善于抓班子带队伍、民主作风好、敢于担当、经过重大斗争考验、领导经验丰富、廉洁自律的要求，选拔优秀干部担任部门、二级学院党政正职。党政正职配备要统筹考虑各方面因素，做到年龄合理搭配、经验能力互补、性格气质相融。坚持好中选优配强党总支（党委）书记。

**（八）保持合理年龄结构。**坚持老中青相结合的梯次配备，用好各年龄段干部。严格落实中央和省委关于年轻干部配比要求的有关规定，今后5年提拔调整干部，新提拔处级干部中，中层正职42岁以下的干部要达到20%左右、中层副职37岁以下的干

部要达到 30%左右，努力建设一支数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。

**（九）优化领导班子结构。**建立组织部门与宣传、统战、工会、妇委会等部门联动工作机制，加强干部素质政治把关，加强女干部、少数民族干部和党外干部的日常培养、战略培养，合理配备女干部、少数民族干部和党外干部。拓宽选人用人视野，优化领导班子配备，分层次、分类型建立专业干部人才库。加大高素质专业型干部选拔使用力度，高水平专业技术人员可直接提拔担任二级学院副院长或院长。其中，具有副高级以上专业技术职务和一定管理工作经历，获得研究生学历或博士学位，群众公认度较高的，可直接提拔担任二级学院副院长；具有正高级专业技术职务和一定管理工作经历，获得研究生学历和博士学位，特别优秀的，可直接提拔担任二级学院院长。从专业技术人员中直接提拔担任二级学院院长，须从严掌握。

**五、服务事业发展需要，努力构建科学有效人岗相适的选拔任用体系**

**（十）推进实践锻炼培养。**强化实践磨炼，把实践作为最好的课堂，让干部经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。对敢于负责、勇于担当、业绩突出的好干部敢于压担子，尤其是让优秀年轻干部通过放到关键岗位、安排承担急难险重工作任务等方式，经受吃劲岗位、重要岗位和艰苦地区的实践磨炼。注重在管理、教学、科研、医疗一线培养锻炼干部，有计划地选派优秀干部特别是年

轻干部到党政机关、高等院校、科研院所、医疗机构等挂职锻炼，开阔干部视野，磨炼干部意志，砥砺干部品质。加强跟踪管理和监督考核，实行优胜劣汰。

**（十一）加大轮岗任期交流。**将干部轮岗交流作为进一步激发干部活力、增强干部本领和防范廉政风险的重要途径。积极稳妥推进任期制改革，在保持领导班子相对稳定和工作连续性的基础上，根据工作需要、个人表现和任职年限统筹安排干部轮岗交流。每个任期为四年，在同一个岗位连续任职一般不超过两个任期。因工作特殊需要的，经党委批准在同一岗位连续任职时间可适当延长。

**（十二）提升专业能力素养。**立足干部履职需求，围绕政策能力水平、领导管理能力、高校党建、深化高等教育改革等主题，制定务实、管用、解渴的培训项目，加大对党务、业务干部的精准化培训。依托“学习强国”“灯塔—党建在线”干部学习网等在线学习平台，满足干部多样化、个性化学习需求。支持干部在职攻读学历学位教育、国内外访学、专业进修，有针对性地开展国（境）外培训、跨省域培训，不断提升干部专业素养和业务能力。融入“三个一”工程建设过程，利用大院大所、产业园区等平台，促进干部群体解放思想、开阔视野，全力提升创新活力。

**（十三）努力提高斗争本领。**探索建立重大风险研判和防范机制，着力提高领导干部处置突发事件、舆论引导、风险防范化解能力。对敏感领域重点岗位人选开展应对风险能力评估，建立



经常性评估机制。重点选拔培养在严峻复杂斗争一线、急难险重任务中敢打敢拼、敢于碰硬的干部，引导各级领导干部不断增强斗争精神，提高斗争本领。

## 六、坚持严管和厚爱结合，努力构建崇尚实干、担当作为的正向激励体系

**（十四）强化日常管理。**强化政治巡察，严格重大事项请示报告、领导干部个人事项报告、任职回避、社会团体兼职审批、因私出国（境）审批等制度。聚焦领导班子“一把手”、重点部门和关键岗位干部，突出对干部遵守政治纪律和政治规矩情况的监督。积极研究“八小时之外”干部监督提醒办法，对重要岗位领导干部探索开展“家访”，综合信访、审计、巡视巡察、考察考核、谈心谈话、民主生活会等情况，及时发现干部思想和行为上的苗头性问题，早提醒、早纠正，着力构建“管思想、管工作、管作风、管纪律”的从严管理监督干部制度体系。

**（十五）完善考核评价体系。**严格落实《党政领导干部考核工作条例》《山东省事业单位工作人员考核办法》，强化领导干部执行力考察评价。优化干部考核机制，统筹推进干部试用期满考核、年度考核和任期考核工作，切实把干部考准考实。积极推进平时考核，通过谈心谈话、工作调研、民主生活会等方式，经常性、近距离、有原则地接触干部，全方位、多渠道了解干部，把领导班子和干部情况掌握在平时。注重把专项调研、干部考察、巡视巡察、年度考核、述职评议、审计监督等工作有机结合，多

维度比对，多层次印证，加强分析研判，防止简单唯票、唯分评价干部。坚持考用结合，把考核结果作为干部选拔任用、评先评优、问责追责的重要依据，充分发挥考核奖优罚劣的鞭策激励作用。

**（十六）健全正向激励机制。**坚持“三个区分开来”，准确把握干部在工作中出现失误的性质和影响，加大容错纠错力度。规范程序、严格把关、注重效果，稳慎精准问责。常态化做好被问责和受处分干部跟踪回访工作，对受处分较轻、影响期满、表现优秀、符合有关条件的大胆使用。加强正面引导，教育干部正确对待信访举报问题，实事求是、按规定程序反映问题。依规依纪依法严肃查处诬告陷害行为，落实党员权利保障措施，为受到不实举报的干部澄清正名。

**（十七）持之以恒加强作风建设。**坚持以人民为中心，践行党的群众路线，结合“我为师生办实事”实践活动，落实领导干部接访、联系服务高层次人才、谈心谈话、联系党支部、联系班级等制度，密切党群干群关系。推行“一线工作法”，学校党委班子成员多采取“四不两直”方式到基层调研，努力了解师生群众所急所盼，解决师生群众关心的切身利益问题。树立正确政绩观，发扬钉钉子精神，一张蓝图绘到底。紧盯形式主义、官僚主义新动向新表现，强化依法履职，提高会议实效，严控各类活动，精简各类发文，规范督导检查，切实为基层减负。

**（十八）持续推进党风廉政建设。**落实全面从严治党政治责

任，有效运用监督执纪“四种形态”特别是第一种形态，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐。做实做细日常监督，加强对“一把手”和领导班子的监督，对新进领导班子成员，及时开展廉政谈话。坚决反对特权思想和特权现象，规范领导干部配偶、子女及其配偶经商办企业行为。严格执行中央八项规定及其实施细则精神，持续纠治“四风”、倡树新风。健全领导干部廉政档案，严守干部选拔任用“廉洁关”。

## **七、加强科学统筹，敢于担当负责，凝聚形成狠抓落实的工作合力**

**(十九)明确工作责任。**学校党委要认真履行主体责任，每年至少召开一次会议听取汇报、研究解决问题。党委书记履行“第一责任人”职责，把选干部、配班子作为重要政治责任。班子其他成员各司其职、各负其责。组织部要与其他有关部门密切配合，形成合力。

**(二十)健全落实机制。**切实把干部队伍建设工作纳入重要工作议程，从战略和全局高度充分认识加强领导干部队伍建设的重要意义，校党委每年对贯彻落实情况进行自查，适时开展中期自评和5年总结，确保规划各项措施顺利完成。

