

高校中层干部考核量化指标体系的设计原则

施鲁莎,李争光

(盐城工学院 组织部,江苏 盐城 224051)

摘要:根据中组部制定的《党政领导干部考核工作暂行规定》、江苏省委组织部印发的《关于加强和改进党政机关省管干部年度考核工作的意见》等文件的精神,探讨、研究建立以工作实绩为主要内容的分类考核指标体系,在此基础上,深入讲座了干部考核量化指标的设计原则,从而使高校中层干部年终考核工作更加科学合理,为干部的奖惩、晋升提供科学的依据。

关键词:干部考核;指标体系;设计原则

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1008-5092(2008)01-0084-04

高校中层干部队伍是一支重要的办学力量,是学校事业发展的中坚力量,从一定意义上说,这支队伍素质的高低决定着学校的事业发展和前途。高校一向重视中层干部的选拔、任用工作,干部考核环节却时常被忽略或者没有得到学校领导的高度重视。各高校在建立、健全干部考核制度方面做了很多有益的工作,积累了丰富的经验,取得了很大成绩。但是也存在考核指标体系不够科学与没有对不同类型中层干部采用不同考核指标等方面的不足^[1]。本文根据中组部制定的《党政领导干部考核工作暂行规定》与中共江苏省委组织部《关于加强和改进党政机关省管干部年度考核工作的意见》等文件的精神,就干部考核工作尤其是如何就不同类型中层干部建立相应的指标体系的设计原则。

一、党管干部原则

党管干部,主要是指各级党委坚持贯彻执行党的干部路线方针政策,严格按照党的原则选拔任用干部,并对各级、各类干部进行有效的管理和监督。党管干部的原则,是巩固党的执政地位的一个重要保证,是党和国家干部管理制度的根本原则,也是坚持党的领导在干部工作中的具体体现,是实现党的政治领导和思想领导的组织保证。党管干部的实质,就是要保证党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权,包括制定干部

人事工作的方针政策,管理和推荐重要干部,做好对干部人事工作的宏观管理和监督等。作为一个执政党,如果不直接管理选人用人,党的事业就失去了保证,党的领导就会成为一句空话。因此,党管干部的原则,必须始终不渝地坚持,在任何时候、任何情况下都不能有丝毫的含糊和动摇^[2]。

同时,随着建立社会主义市场经济体制和社会主义民主政治的发展,赋予党管干部原则以新的时代内容。最重要的,就是要由党来领导、组织和支持人民群众按照党的干部标准和干部政策,参与选拔、管理、监督干部。具体说来,就是要落实人民当家作主的民主权利,使群众对干部的选拔任用有充分的知情权、参与权、选择权和监督权,实现干部人事管理的民主化;就是要遵循干部人事管理的客观规律,建立公开、平等、竞争、择优的用人机制,实行宏观管理和分类管理相结合的管理体制,广泛采用先进的管理方法和手段,实现干部人事管理的科学化;就是要以制度建设为根本,建立健全干部人事管理的法规体系,推进依法管理,实现人事管理的制度化。

1、在新的历史条件下,坚持党管干部原则,必须同改进干部管理方法结合起来。

改进是为了更好的管理。现在,我们干部工作中存在的种种问题,并不是因为党管干部原则本身造成的,而是由于干部管理的一些方法与新的形势、任务和情况不相适应造成的。比如,随着

收稿日期:2007-05-17

作者简介:施鲁莎(1959-),女,江苏盐城人,盐城工学院副研究员,研究方向:高教管理。

社会主义市场经济体制改革的不断深入,实行政企分开、政事分开,发挥市场在资源配置中的基础性作用,就要求进一步完善分类管理的干部人事管理体制,把竞争机制引入干部队伍,提倡和鼓励公平竞争。又比如,随着社会主义民主政治的发展,人民群众的民主意识普遍增强,要求从根本上打破干部工作神秘化、封闭式运作的做法,改变由少数人选人、在少数人中选人的状况,逐步扩大干部工作中的民主,依靠群众选贤任能。再比如,随着社会生活的发展变化,干部的活动范围和空间扩大,活动方式日趋多样,干部违规行为的隐蔽性增加,要求不断完善干部考察方法,以防止因考察失真失实而导致的用人失察失误,等等。实践证明,改进干部管理方法,能够使干部工作更好地贯彻党的干部工作原则,更好地体现时代的要求,更好地反映人民群众的意愿,有利于选好人、用好人,建立高素质的干部队伍,有利于提高干部工作水平,防止和克服用人上的不正之风。

2、要进一步扩大干部工作中的民主,认真落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。

这是社会主义国家人民当家作主的本质要求,是党的群众路线在干部工作中的贯彻和体现,也是选贤任能、克服用人上的不正之风和腐败现象的治本之策。要进一步扩大民主推荐、民主评议和民主测评的范围,改进方法,提高质量,使更多熟悉情况的人参加对干部的推荐、评议和测评,使推荐、评议和测评的结果,更能客观、准确地反映干部的真实情况,更能反映干部群众的意愿。凡是多数人不赞成的,决不能提拔使用。同时,对群众意见也要具体分析,不能简单地以票取人。要积极推行党政领导干部任前公示制和任职试用期制。实行干部任前公示,是干部选拔任用工作中的一个创造,对于加强群众监督、把好选人用人关,具有重要作用。凡提拔担任党政领导职务的拟任人选,除特殊岗位外,都应列为公示对象。对新提拔的干部实行试用期制,有利于加强群众对干部的监督,有利于组织在实践中更加准确地识别和使用干部,对不称职干部早发现、早帮助、早调整。要充分发扬党内民主,尤其是党委领导班子内部的民主,健全选人用人的决策机制^[3]。

3、要坚持公开、平等、竞争、择优的原则,促进干部奋发工作、能上能下。

干部能上不能下是长期困扰我们的一个难

题。把竞争机制引入干部管理,是干部工作适应建立社会主义市场经济体制和发展社会主义民主政治的重要体现,是思想观念上的一个重大进步,也是干部人事工作中的一个重大突破。实践证明,竞争出人才,竞争出活力,竞争出正气,竞争出新风。同时,要进一步完善干部交流、轮岗和回避制度。要下决心建立健全党政领导职务任期制度,同时加大调整不称职干部的力度。一个干部一旦被提拔担任某个领导职务,除非犯有严重错误,否则就下不来,直至退休,这是一个比较普遍的现象。对那些德才平庸、相形见绌的干部,缺乏淘汰机制。如果说,建立干部退(离)休制度,对于解决干部职务终身制、实现干部队伍新老合作与交替具有决定性的作用,那么建立党政领导干部职务任期制,对于促进干部队伍正常更替和新陈代谢、增强干部队伍的生机与活力、解决干部能上能下问题,具有根本性的意义。要明确规定干部连续任职及担任同一职级的领导职务不得超过最高年限,任职期满后,除提拔、交流的以外,可以连任的办理连任手续,符合退休条件的应当退休,既不能连任又不到退休年龄的,改任非领导职务或离职分流。同时,要建立健全党政领导干部的引咎辞职、责令辞职制度。要制定不称职干部的具体认定标准。对在按规定范围和程序进行的民主测评中,不称职票超过30%,或连续两年在年度考核中不称职票超过20%,并经组织考核确属不称职的干部,可采取免职、降职、待岗、改任非领导职务等多种办法予以调整。

二、客观公正原则

客观公正地评价高校中层干部是发挥干部考核激励作用的基础与前提。激励可分为正激励和负激励。正激励可以引导高校干部提高工作效率,注重工作实绩,同时对其他干部也起到示范作用,负激励的作用则相反。客观就是要按照高校中层岗位的职责要求和标准如实的去评价高校中层干部的个体行为与表现,考察其行为的动机与结果是否与其岗位职责要求相一致,是否与学校目标一致。公正包含了双重含义,一是考核的标准对所有高校同一类型的中层干部是一致的;二是考核的结果与被考核高校中层干部的行为表现一致。作为干部考核的最核心原则,客观与公正贯穿了高校中层干部考核评价过程的始终,是确保高校中层干部考核发挥激励作用的基石。

三、注重实绩原则

在干部工作中注重实绩,是邓小平同志的一贯思想,也是干部工作的一项重要原则。在干部工作中贯彻注重实绩的原则,需要把握好以下几个方面:

1、考察了解干部要注重实绩。要全面考察干部的德、能、勤、绩、廉,既考察干部的政治立场和思想倾向,又考察干部的工作能力、工作作风和廉政情况,突出考察干部的工作实绩。干部的工作实绩,是干部在履行岗位职责的实践中取得的实际成果,是干部德才的集中体现,是他们的思想、品德、知识、才干等诸多因素的综合反映。以干部的工作实绩为依据去鉴别干部的德才,可以得出较为准确的结论,有助于选贤任能。

2、选拔任用干部要注重实绩。邓小平同志多次指出:“要选人民公认是坚持改革开放路线并有政绩的人,大胆地放进新的领导机构里,使人民感到我们是真心实意搞改革开放。”因此,在选拔任用干部工作中,对那些经考核确属德才都好、实绩突出、群众公认的,要委以重任,对确属德才平庸、力不胜任、相形见绌的,要坚决调整,真正体现能上能下。这样,党的干部政策和干部制度改革的威力和积极导向作用才能显示出来,党的事业所需要的德才兼备的领导干部才能大量涌现。

3、实施对干部的奖惩要注重实绩。邓小平同志指出,对干部“要严格考核,奖罚分明”,“要根据工作成绩的大小、好坏,有奖有罚,有升有降。”因此,应该运用实绩的考核结果,实施对干部的奖惩,以鼓励先进,鞭策后进。要按照功绩原则和精神奖励与物质奖励相结合的原则,对工作实绩突出的领导班子和领导干部,采取授予荣誉称号、晋升工资、给予奖金等形式进行奖励。这样有利于克服干部队伍中存在的干与不干一个样,干好干坏一个样的现象,有利于在干部队伍中形成奋发向上的良好风气,调动广大干部的积极性、主动性、创造性。

四、群众公认原则

江泽民指出:“我们党的最大政治优势是善于组织群众、宣传群众,党执政后的最大危险是脱离群众。在任何时候任何情况下,都必须坚持党的群众工作路线。”近几年来,各级党组织在选拔任用干部上,坚持走群众路线,广泛让群众参与推

荐人才,真正起用了一大批“群众公认”的德才兼备的优秀人才,充实各级领导班子,使各级领导班子的年龄结构、专业结构、知识水平起到了很大变化,为经济建设和改革开放提供了坚强的组织保证。但是,在现实生活中,在干部选拔任用工作上,也确实存在一些不容忽视的问题,造成了一些不合格、不称职的干部提到了领导岗位,不仅给工作带来损失,而且还影响了党的威信,这不能不引起我们的重视。

选拔任用干部上的不正之风概括起来主要有以下表现:一是有的领导干部在选拔任用干部时,以“关系”划线,搞任人唯亲,群众称之为“一人得道,鸡犬上天”、“朝中有人好做官”。二是有的领导干部以情取人,不搞群众举荐,以人情举荐取代群众推荐。三是有的领导干部搞唯上主义,按长官意志,看上级领导的脸色取人,把民主评议,群众推举当形式,走过场。四是有的领导干部搞任人唯顺,只要对自己唯命是从,善捧会抬,能迎合自己所爱,就提拔重用,把群众的意见当作耳边风,抛在脑后。五是有的领导干部见钱眼红,见物眼开,买官卖官。六是还有的领导干部习惯于搞神秘化,关起门来画圈圈,搞内定,等等。

上述选拔任用干部的不正之风,虽然发生在少数单位和极个别领导身上,但影响极坏。究其原因,主要是由于少数领导干部党性差,无原则性,群众观点淡,脱离群众,甚至凌驾于群众之上,不严格认真执行中央关于提拔使用干部的规定等造成的。

要想防止和纠正选人用人上的这股不正之风。各级党组织要坚持走群众路线,坚持群众公认的原则,把“人民拥护不拥护”、“人民赞成不赞成”、“人民高兴不高兴”、“人民答应不答应”作为制定各项方针政策的出发点和归宿。要认真贯彻落实中共中央关于《党政领导干部选拔任用工作条例》,进一步建立和完善党政领导干部任用制度,在坚持党管干部的同时,广泛运用民主推荐、民主评议、民主测验的做法,依靠众多的“伯乐”,通过“赛马”,识别出“千里马”^[4]。

五、依法办事原则

坚持依法办事原则,是贯彻“依法治国”方略,建设社会主义法治国家的内在要求和基本条件,是提高党的领导水平和执政水平的重要内容 and 有效保证。把坚持依法办事原则贯彻到党政领

导干部选拔任用工作中,实际上就是既要使干部管理工作本身制度化、规范化,又要同国家的法律、法规和党内其它法规相衔接,在法律范围内行动。它所解决的是坚持党管干部原则与遵守法律规定如何相统一的问题。

在干部选拔任用工作中坚持依法办事原则,要做到以下五个方面:第一,要有法可依。要根据干部人事工作的实践需要,加强立法工作,不断完善干部人事方面的法律法规体系。第二,要有法必依。在干部任用工作中,凡是涉及法律的事项,都必须严格按法律的规定来办理。凡是已有的有关干部人事方面的法律法规,都必须依照其规定的原则、标准、程序、纪律办理。第三,要执法必严。要坚决按照规定办事,严格把关,做到坚持原则不动摇,执行标准不走样,履行程序不变通,遵守纪律不放松。第四,要违法必究。对一切有法不依或违背法律规定任免干部的行为,都必须坚

决纠正,对违法情节严重的应追究有关人员的责任。第五,要正确处理坚持党管干部与坚持依法办事的关系。从根本上讲,坚持党管干部原则与坚持依法办事是一致的。国家的法律是在党的领导下制定的,党自身也必须在法律规定的范围内活动。党委要遵守法律规定,坚持依法推荐,注意方式方法,尊重选举结果;认真贯彻党委推荐意见,使党委的人事安排意图与依法履行程序紧密地结合起来。既要克服和纠正违背国家法律法规任免干部的错误做法,又要防止摆脱党的领导各行其是的倾向,做到党管干部与依法办事的有机统一。

六、简便易行原则

一套高校干部考核指标体系在体现了以上五个原则的同时,还应该简便易行,便于操作,不能过于繁杂。

参考文献:

- [1] 刘昌艳,黄家明.高校党政管理干部考核综合评价方法探讨[J].合肥工业大学学报,2000(3):75-77.
- [2] 潘皖印.序分值综合排序模型的研究[J].科学管理研究,1998(1):67-69.
- [3] 杨锐,吴可.高校干部考核工作的几点思考[J].金陵职业大学学报,2002(3):53-56.
- [4] 林先富.试析高校首长考核制[J].洛阳师范学院学报,2000(4):89-91.

A Probe into the Quantified Assessment of the Intermediate - level Cadres at Universities

SHI Lu-sha, LI Zheng-guang

(Department of Organization of Yancheng Institute of Technology, Jiangsu Yancheng 224051, China)

Abstract:Based on the documents "Temporary Regulations on the Assessment of Party /Administrative Leaders" issued by the Central Organization Department, and "Opinions on Improving Annual Assessment Work of Provincial Administrative Cadres at Party/ Government Administrations" issued by Jiangsu Party Committee, this paper explores the building of categorized - evaluation indicator system with the work achievement as its core.

Keywords:cadre assessment; indicator system; design principle

(责任编辑:李军;校对:丁小玲,沈爱琴)