

中共山东师范大学委员会文件

山东师大党字〔2021〕68号

中共山东师范大学委员会关于印发 《山东师范大学干部队伍建设规划 (2021—2025年)》的通知

各院级单位党委（党总支），校内各单位：

《山东师范大学干部队伍建设规划（2021—2025年）》已经学校党委常委会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共山东师范大学委员会

2021年11月12日

山东师范大学干部队伍建设规划(2021—2025年)

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，认真落实党的教育方针和立德树人根本任务，着力建设忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，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，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，贯彻落实新时代党的组织路线和新时期好干部标准，科学把握新发展阶段，坚定贯彻新发展理念，主动融入新发展格局，以提高干部队伍整体素质和能力为核心，着眼学校事业长远发展需要，加强战略规划，夯实发展基础，健全体制机制，进一步优化干部队伍结构，为加快提升学校核心竞争力、全面建成国内一流综合性师范大学提供坚强组织保证，

(二) 主要原则

1. 坚持党管干部、以人为本。坚持党管干部原则，把党的政治建设摆在首位，强化学校党委在选人用人中的领导和

政治把关作用。坚持把以人民为中心的发展思想转化为坚持以师生为本的实际行动，把师生满意作为价值取向，落实新时期好干部标准，坚持民主集中制，坚持依法依规、全面从严，加强对干部的教育培养和管理监督。

2. 坚持围绕中心、服务大局。紧扣学校核心竞争力提升和高质量发展大局，以内涵式发展为核心，以改革创新为动力，以国家和山东省重大战略需求为导向，始终把落实立德树人根本任务作为加强干部队伍建设的出发点和落脚点，全面提高干部队伍的政治素养、理论水平、业务本领和领导能力。

3. 坚持守正创新、统筹兼顾。坚持守正创新，坚持使用和培养相结合，统筹好处级、科级干部和专职党政管理、“双肩挑”岗位和专业技术各类型干部的选拔任用、培养教育和管理监督。深化干部人事制度改革，完善干部考核评价机制，突出人岗相宜，强调实绩导向，把构建有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制作为工作的重要内容，努力建设有活力、有创见、有担当、出成绩的干部队伍。

4. 坚持强化重点、整体提升。以领导班子和领导干部队伍素质建设作为重点，对中层领导干部实施重点培养、重点管理、重点监督，注重优秀年轻干部、“双肩挑”干部、女干部、少数民族干部教育培养，科学合理调整配备干部，形成专兼结合、年龄梯次配备、专长优势互补的干部队伍结构。

二、建设目标

（一）总体目标

到 2025 年，按照学校干部队伍建设需要，坚持德才兼备、以德为先，全面落实新时代党的组织路线和新时期好干部标准，建立健全素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励干部工作体系，统筹推进科级以上干部队伍和中层领导班子建设，着力建设一支数量合理、结构优化、素质优良、充满活力的高素质专业化干部队伍，努力锻造全面贯彻党的教育方针，全心全意为广大师生服务，具有领导科学发展能力，结构合理、团结坚强的领导集体，为学校高质量发展更好发挥动力源作用。

（二）具体目标

1. 干部能力素质全面提升。围绕落实立德树人根本任务，坚持把政治标准放在首位，大力发现培养和选拔使用理想信念坚定，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，符合新时代学校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、依法治校能力、履职尽责素养、驾驭风险本领显著提升。

2. 干部队伍结构进一步优化。坚持五湖四海、任人唯贤，拓展干部队伍选拔渠道，推动干部队伍年轻化建设，统筹用好各年龄段干部，形成年龄梯次配备、专业优势互补、来源渠道广泛的干部队伍。到 2025 年底，力争实现中层干部队伍

中 45 岁左右干部为主体,40 岁左右的处级干部比例达到 20% 左右,35 岁左右的副处级干部应有一定数量;科级干部队伍中 35 岁左右为主体,30 岁左右的科级干部比例达到 10% 左右。大力改善干部队伍学历、专业、学缘结构,注重发现和培养选拔优秀年轻干部、女干部、少数民族干部、党外干部,促进干部队伍结构整体优化。

3. 干部作风建设取得新成效。牢记初心使命,践行党的宗旨,坚持事业为上,提升干部的政治能力,增强责任意识和担当精神,锤炼严实作风,自觉做到面对大是大非敢于亮剑,面对矛盾敢于迎难而上,面对危机敢于挺身而出,面对失误敢于承担责任,面对歪风邪气敢于坚决斗争,切实发挥示范表率作用,带头履职尽责、知重负重、担当作为、遵规守纪,牢固树立干事创业、奋发有为的鲜明导向。

4. 干部工作体系更加健全。加强战略规划和顶层设计,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,构建科学规范的干部选育管用制度体系,全面提高干部工作质量和办学治校水平。

三、把党的政治建设摆在首位,提高政治能力

(一)学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想

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领导干部学习中心内容，坚持读原著学原文悟原理，真正把握核心要义、精神实质、丰富内涵、实践要求。巩固拓展“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，把不忘初心、牢记使命作为加强干部队伍建设的永恒课题和干部的终身课题。坚持学党史、悟思想、办实事、开新局，扎实推进党史学习教育，切实做到学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行。坚持理论联系实际，自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作，运用贯穿其中的马克思主义立场观点方法，研究解决实际问题，作学思用贯通、知信行统一的表率。

（二）大力提高政治能力

加强政治忠诚教育，严肃党的政治纪律和政治规矩，教育引导干部增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，始终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。坚持马克思主义在意识形态领域指导地位的根本制度，落实意识形态工作责任制，引导干部站稳政治立场，坚守政治原则，增强政治敏锐性和政治鉴别力，善于从政治上分析解决问题，切实提高把握方向、把握大势、把握全局的能力和辨别政治是非、保持政治定力、驾驭政治局面、防范政治风险的能力。加强干部政治能力训练和政治实践历练，定期举办干部政治能力提升培训班，使其

政治能力与担任的领导职责相匹配。

（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》，提高党内政治生活质量，增强政治性、时代性、原则性、战斗性。坚持“三会一课”等制度，推动开展严肃认真的批评和自我批评，领导干部以普通党员身份参加所在党支部的组织生活。严格执行民主集中制，认真落实集体决策和个人分工负责相结合的制度，健全决策机制，完善决策程序。凡属重大问题，按照集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的原则，由集体讨论、按少数服从多数作出决定，推动实现科学决策、民主决策、依法决策。

（四）持续推进党风廉政建设

落实全面从严治党政治责任，严明纪律、严格教育、严肃执纪。严格落实中央八项规定及其实施细则精神，坚决防止“四风”反弹回潮。及时开展新提任干部廉政谈话，坚决反对特权思想和特权现象，规范干部配偶、子女及其配偶经商办企业行为。把整治形式主义、官僚主义作为一项长期政治任务，聚焦不作为不担当问题，聚焦群众和师生反映强烈、损害师生员工利益的突出问题，深入开展集中整改提升。

四、优化选任机制，增强整体功能

（一）坚持正确选人用人导向

认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》《高等学

校领导人员管理暂行办法》等文件精神，进一步强化学校党委的领导、把关，严格选人用人程序，优化干部选拔任用工作机制。坚持把政治标准和政治要求贯穿融入干部队伍建设全过程各方面，加强干部政治素质考察，不断完善处级干部政治素质档案，政治上不合格的坚决不用。深化日常了解、注重分析研判、加强动议审查、强化任前把关，精准科学选人用人，严把动议酝酿、分析研判、考核考察等工作环节，注重在一线考察识别、培养锻炼、评价使用干部，注重培养选拔经过基层岗位和艰苦岗位锻炼、挂职锻炼及多岗位锻炼的干部，树立重实干重实绩的鲜明选人用人导向，提高选人用人公信度。

（二）强化干部任期、交流制度和能上能下制度

严格执行处级领导干部职务聘（任）期制度，加大不同岗位干部之间的交流轮岗力度，强化多岗位历练。正处级领导干部在同一岗位连续任职一般不超过2届或者10年，工作特殊需要的，按照干部管理权限经批准后可以适当延长任职年限。积极对外推荐优秀干部，加强优秀科级、处级年轻干部交流任职和挂职锻炼工作力度，多举措提高干部工作能力。落实干部能上能下制度，突出事业为上、以事择人，改进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，建立健全干部免职、辞职、降职制度，完善干部选拔任用监督机制，及

时调整不称职和不胜任现职的干部。

（三）加强中层领导班子建设

强化干部队伍建设整体规划和顶层设计，根据领导班子建设需要和职责任务选配干部，坚持老中青相结合的梯次配备，合理配置女干部、少数民族干部和党外干部，优化领导班子配备和干部队伍结构。选优配强中层领导班子，在班子配备上做到知识能力相长、经历经验互补、性格气质相容，形成合理分工。健全对领导班子和领导干部日常了解和分析研判机制，每年对中层领导班子开展一次全面分析研判。通过联系基层、工作督导、领导班子考核等多种形式，加强中层领导班子及其主要负责人的监督指导，对发现的问题，及时进行提醒或向学校党委提出解决的意见建议，并督促纠正，着力提升班子整体功能和议事决策水平。

（四）注重发现培养选拔优秀年轻干部

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，形成日常发现、动态管理、持续培养、合理使用的工作机制。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和年轻干部培养档案，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有一定数量。新提拔处级干部时，中层正职42岁以下的干部达到20%左右、中层副职37岁以下的干部达到30%左右。有计划地选派优秀年轻干部交流任

职，到吃劲岗位、重要岗位、基层一线和困难艰苦地方磨炼。抓好“双肩挑”干部培育工作，加强后备干部队伍建设，抓好党支部书记、组织员、辅导员、业务骨干培养，积极推动后备干部轮岗交流。

五、加强教育培训，提高能力素养

（一）加强党性教育

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所占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，学校领导班子成员带头为干部培训班授课。加强理想信念教育，教育引导党员干部爱党爱国爱社会主义相统一，自觉做共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰者、忠诚实践者。加强党章学习培训和党规党纪教育，强化廉政教育，开展经常性警示教育，引导干部知敬畏、存戒惧、守底线。加强党内政治文化教育，弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观。加强党史国史、党的优良传统和世情国情党情教育，引导干部永葆政治本色。开展政德教育，引导干部明大德、守公德、严私德。深入开展社会主义核心价值观教育，引导干部树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，不断提升干部精神境界。

（二）加大专业培训力度

坚持干什么学什么，提升专业能力，弘扬专业精神，使

领导干部成为精通业务的行家里手。以提高办学治校理教能力为重点，举办干部培训班，采取脱产培训、挂职锻炼、轮岗交流等多种形式，加强贯彻落实上级和学校重大决策部署的集中轮训、任职培训、岗位培训、专项培训学习。处级干部5年内参加各类培训学习累计达到3个月或500学时以上，每年至少参加1次专业化能力专题培训，科级干部每年参加培训学习累计时间不少于12天或90学时。

（三）完善教育培训机制

制定科学的年度干部教育培训规划，完善干部教育培训课程体系，统筹抓好干部进修轮训、挂职锻炼、在线学习，不断提升干部教育培训的精准性。重视用好“学习强国”学习平台、“灯塔—党建在线”等线上学习资源。强化对干部参学参训情况的监督和考核，为干部考评、晋升、选拔提供重要参考。做好干部教育培训结果反馈，将干部教育培训作为考核中层领导班子目标责任完成情况的重要内容，加强干部参学参训的督促力度，提高干部主动学习的自觉性。注重在实践中培养锻炼干部推动改革发展、解决实际问题、防范化解风险、处理复杂矛盾的能力，增强干部法治意识，提高制度执行力和依法办学治校能力，切实提升干部教育培训质量。

六、加强监督管理，强化作风建设

（一）加强领导班子和领导干部考核

充分发挥干部考核评价指挥棒作用，严格落实《山东大学中层领导班子和中层领导干部考核办法》，建立和完善促进干部科学发展的考核评价机制和激励约束机制，突出工作实绩考核，根据不同类型、不同层次干部的特点，坚持定性考核与定量考核相结合，建立各有侧重、各具特色的考核内容和考核指标体系。强化干部全面考核工作，坚持以试用期考核、平时考核、年度考核为基础，以任职考察、换届（任期）考察为重点，采取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。科学运用干部考核评价结果，把干部考核评价结果作为干部选拔任用、培养教育、管理监督和激励约束的重要依据，充分发挥干部考核评价的激励导向、提醒警戒作用。建立干部考核档案和考核结果反馈制度，及时向所在部门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。

（二）加强干部管理监督

根据中央和省委有关干部管理监督文件精神，加强干部监督制度建设，从严从实抓好干部日常管理监督。贯彻落实《中国共产党组织处理规定（试行）》，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，加强对中层单位“一把手”的监督，提高干部纪律意识和规

矩意识。加强日常管理监督，从严抓好领导干部报告个人有关事项，深化规范领导干部经商办企业行为、社会兼职和因私出国（境）管理，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，对干部管理监督工作落实不力的部门单位严肃问责。

（三）强化正向激励

真心关爱干部，坚持严格管理和关心信任相统一，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。建立激励和容错纠错机制，把“三个区分开来”的要求具体化，正确把握干部在工作中出现失误的性质和影响，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容，形成能者上、庸者下、劣者汰的机制和导向。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，积极营造奋发有为进取的干事创业氛围。完善和落实谈心谈话制度，做好思想政治工作，及时为干部释疑解惑、加油鼓劲。健全干部待遇激励保障制度体系，关注干部心理健康，丰富文体生活，保障合法权益，对在艰苦地区和脱贫攻坚一线挂职的干部，在政策、待遇等方面给予倾斜。

（四）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，牢固树立全心全意服务师生群众的思想。加强机关作风建设，强化主动服务意识，对师生员工真心尊重、真情关怀、真诚服务。按照

“两个务必”的要求，着力转变工作作风，积极推进依法治校和民主集中制。进一步完善校院两级领导联系基层制度，定期到基层了解和掌握师生思想、工作、学习和生活状况。开展领导干部为基层办实事行动，坚持为师生办好事实事、提供优质服务，树立干部队伍求真务实的良好形象。切实增强效率意识，倡导立说立行、速决速行、雷厉风行的工作作风，简化办事程序，提高工作效率。建立狠抓工作落实的督促检查机制，着力提高执行力，确保学校各项工作和决策部署落到实处。

七、加强组织保障，抓好责任落实

（一）加强组织领导

学校党委充分发挥领导作用，把落实本规划纳入中层领导班子和干部队伍建设整体布局，加强统筹谋划和组织领导，定期对规划落实情况进行督促检查和评估。党委常委会每年至少听取1次落实规划的情况汇报，研究解决问题，细化措施办法，研究制定年度目标计划，确保干部队伍建设规划落到实处、见到成效。

（二）健全工作机制

在学校党委统一领导下，健全工作协调机制和工作督促机制，组织部门加强与纪检监察部门、宣传部门、院级单位党组织等的衔接配合，促进落实干部队伍建设规划与领导班子和干部队伍建设有机融合，形成上下联动、资源共享、共

同落实的工作格局，增强工作合力。

（三）压实工作责任

学校党委主要负责同志带头落实干部队伍建设规划，班子其他成员认真落实分管领域抓班子带队伍的责任。组织部门承担牵头协调和工作督促的职能，精准把握和落实各项政策规定。宣传部门加强舆论引导，大力宣传贯彻落实干部队伍建设规划的新进展、新成效和干部先进典型，积极营造有利于干部队伍建设和优秀干部健康成长的良好环境。各部门各单位在规划实施过程中，注意研究干部队伍建设的新情况、新问题，积极探索，大胆实践，勇于创新，及时总结工作经验，制定和完善相应的规章制度和改进措施，努力形成学校干部队伍建设的制度成果和实践成果。

中共山东师范大学委员会办公室 2021年11月25日印发
