

高校干部全方位管理和经常性监督研究

董 焕,朱佳欢,范 超
(沈阳农业大学,辽宁沈阳 110866)

[摘要]加强高校干部的全方位管理和经常性监督,是提升高校治理能力、推动高等教育高质量发展的重要保障。本文从高校干部管理的现状出发,分析了当前高校干部管理中存在的突出问题,如队伍建设不健全、监督机制执行不力、监督管理制度不完善等。针对这些问题,本文提出了构建全方位管理和经常性监督机制的具体路径。首先,健全干部管理制度体系,坚持德才兼备、以德为先的用人标准,确保干部队伍的纯洁性和先进性。其次,完善监督管理体系,建立健全党内监督、群众监督、舆论监督等多维度的监督机制,形成监督合力。此外,强化干部教育培训,提升干部的业务能力和思想政治素质,增强其责任感和使命感。最后,落实责任追究制度,明确各级干部的责任边界,确保管理监督实效。本文的研究为提升高校干部管理水平、推动高校治理现代化提供了理论依据和实践指导。

[关键词]高校干部;全方位管理;经常性监督;治理能力;监督机制

[中图分类号] D262.3; G647.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2025)21-0043-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.21.015

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

高校干部是高等教育事业发展的核心力量,其政治素养、管理能力与廉洁自律水平直接关系到高校治理效能、人才培养质量以及社会主义办学方向的落实。随着新时代全面从严治党向纵深推进,高校作为意识形态前沿阵地和人才培养主战场,其干部队伍建设面临更高要求。然而,当前部分高校仍存在干部管理机制不健全、监督手段滞后、日常监督覆盖不足等问题,导致个别干部出现权力滥用、作风松散甚至违纪违法现象。在此背景下,如何构建科学化、系统化、常态化的高校干部监督管理体系,成为深化高等教育改革、推进“双一流”建设的重要课题。

一、高校干部管理和监督现状分析

本部分旨在对当前高校干部管理和监督的现状进行全面深入的剖析,通过对管理机制、监督体系、干部队伍素质等方面的实际情况进行阐述,揭示现存的问题与挑战,为后续加强全方位管理和经常性监督的研究提供现实依据。

(一) 高校干部管理现状

目前,高校普遍建立了较为系统的干部管理体制,遵循党管干部原则,在干部的选拔任用、考核评价、培训培养等环节形成了一定的规范和流程。例如,在选拔任用方面,多采用民主推荐、组织考察、集体讨论决定等方式,强调德才兼备、以德为先的用人标准。然而,在实际执行过程中,部分高校仍存在制度落实不到位的情况。一些高校的干部选拔程序虽然看似规范,但在民主推荐的环节中,可能存在推荐范围不合理、参与人员代表性不足等问题,影响了推荐的公正性和科学性。同时,对于干部的考核评价指标体系尚不够完善,过于注重学术成果和教学工作量等量化指标,而对干部的政治素质、管理能力、师德师风等难以量化的指标重视不够,导致考核结果不能全面准确地反映干部的真实表现和工作绩效。

(二) 高校干部监督现状

高校党组织在干部监督中发挥着核心作用,通过建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、依靠群众支

持的监督工作机制,加强对干部的日常监督管理。党委主要通过定期召开民主生活会、组织生活会、开展谈心谈话等方式,了解干部的思想动态和工作情况,及时发现并纠正干部存在的问题。然而,在实际工作中,党组织监督存在一些薄弱环节。一方面,党内监督的方式方法相对单一,多以会议批评和自我批评为主,缺乏创新性和针对性,难以对干部形成有效的约束。另一方面,党组织对干部“八小时以外”的生活圈、社交圈监督存在困难,对干部的廉洁自律情况掌握不够全面准确,导致部分干部在工作之余出现违规违纪行为难以被及时发现和制止。

二、高校干部管理和监督工作存在的突出问题

高校干部管理和监督工作在确保高等教育质量和促进教育发展方面起着关键作用。目前,该领域面临一些挑战,包括高校干部队伍自身建设不健全、监督机制执行不力、监督管理制度不完善等,这些问题严重制约了高校干部队伍的整体素质和管理水平的提升,必须引起高度重视并加以解决。

(一) 高校干部队伍自身建设不健全

高校干部的政治素质直接影响着学校的办学方向和发展水平。部分高校干部在思想政治方面存在着一些不容忽视的问题。一些干部对党的教育方针和国家的教育政策法规学习不够深入,政治敏锐性和鉴别力不强,在面对复杂的社会思潮和多元的文化冲击时,容易迷失方向。例如,在学术研究和教学活动中,个别干部未能很好地坚持马克思主义的指导地位,对一些错误的思想观点缺乏应有的批判能力,甚至在一定程度上传播了不良思想。还有一些干部理想信念动摇,宗旨意识淡薄,过于追求个人名利和物质享受,在工作中缺乏奉献精神和责任感,影响了学校各项工作的顺利开展。随着高等教育改革的不断深入和高校内涵式发展的推进,高校干部面临着越来越复杂多变的工作任务和严峻的挑战。然而,部分干部的业务能力和领导水平与新时代高校发展的要求还不相适应。一些干部缺乏教育教学和管理的基本理论知识,对高校的专业建设、学科发展、人才培养等核

收稿日期:2025-5-9

基金项目:本文系2024年度辽宁省高校党建研究基金青年课题“加强对高校干部全方位管理和经常性监督研究”阶段性成果(项目编号:2024GXDJ-QN016)。

作者简介:董焕(1992—),男,辽宁锦州人,沈阳农业大学讲师,主要从事干部管理、基层党建研究。

心业务工作了解不深、掌握不透,在决策和管理过程中难以做出科学合理的判断和选择。例如,在制定专业发展规划时,部分干部由于对市场需求和行业发展趋势研究不足,导致专业设置与市场需求脱节,学生就业困难。此外,一些干部的领导方法和艺术欠缺,在团队建设、沟通协调、资源整合等方面能力不足,影响了工作效率和团队凝聚力。

(二)高校干部监督机制执行不力

高校内部存在着多种监督主体,如纪检监察部门、组织人事部门、审计部门等,但在实际工作中,各部门之间的协同配合不够紧密,未能形成有效的监督合力。纪检监察部门主要侧重于对干部的廉洁自律情况进行监督检查,组织人事部门则关注干部的选拔任用和考核评价,审计部门着重对干部的经济责任进行审计监督,各部门往往各自为战,信息沟通不畅,资源共享不足。例如,在干部经济责任审计过程中,审计部门发现的一些涉及干部管理的问题未能及时反馈给组织人事部门,导致在干部考核评价和职务任免中无法充分体现审计结果的运用;而组织人事部门在干部选拔任用中发现的一些苗头性、倾向性问题也未能及时与纪检监察部门共享,影响了对问题的早期查处和纠正。社会舆论监督、师生员工监督等外部监督渠道在高校干部监督管理中的作用尚未得到充分发挥。一方面高校与社会之间的信息互动不够畅通,社会公众对高校干部的工作了解有限,难以有效地对干部的行为进行监督。另一方面部分高校在对待师生员工的监督意见时重视程度不够,缺乏完善的反馈机制和激励措施,导致师生员工参与监督的积极性不高。例如,一些高校虽然设立了意见箱、举报热线等监督渠道,但对于师生员工的举报和投诉处理不及时、不透明,使得师生员工对监督效果质疑,进而降低了他们参与监督的意愿。

(三)高校干部监督管理制度不完善

高校干部监督管理制度虽有一定基础,但在系统性和完整性方面仍存在不足。部分高校尚未形成一套涵盖干部选拔任用、日常管理、考核评价、廉政监督等各个环节的完备制度体系。例如,在一些高校,干部选拔任用过程中的民主推荐程序规定不够细致,对于推荐范围、推荐方式以及推荐结果的运用等方面缺乏明确且可操作的标准,容易导致选拔过程的主观性和随意性。在干部日常管理中,对于干部的工作纪律、考勤制度等也缺乏严格统一的规范,使得干部在日常工作中的约束机制不够健全。随着高等教育事业的快速发展和环境的变化,高校干部面临的新情况、新问题不断涌现,但相关监督管理制度的更新却相对滞后。例如,在信息化时代背景下,高校干部在网络舆情应对、新媒体运用等方面的职责和要求发生了很大变化,然而相应的监督考核制度却没有及时跟上,导致在面对一些突发的网络舆情事件时,干部的应对能力和表现缺乏有效的制度约束和监督考核。又如,随着高校国际化交流与合作的日益频繁,干部在对外交往中的廉洁自律和行为规范等方面的监督制度也需要进一步完善,以适应新形势下的工作需要。

三、构建高校干部全方位管理和经常性监督机制

高等教育是培养高层次人才、服务国家战略需求的核心载体,高校干部的素质与作风直接关系到办学方向、育人质量和治理效能。构建高校干部全方位管理和经常性监督机制,是全面从严治党向教育领域延伸的重要实践,也是完善现代大学制度、推动“双一流”建设的战略支撑。需以精准施策推动管理科学化、监督常态化,为高等教育内涵式发展筑牢组织保障。

(一)建立健全高校干部管理制度体系

高校应制定科学、规范、透明的干部选拔任用标准和程

序。明确岗位任职资格条件,包括学历、工作经验、专业能力、道德品质等方面的要求。在选拔过程中,综合运用民主推荐、竞争上岗、公开选拔等多种方式,确保选拔出德才兼备、群众认可的干部。例如,在民主推荐环节,要广泛征求师生意见,扩大参与范围,提高推荐的公信力。要加强对高校干部的日常管理和考察。定期开展廉政教育,通过专题讲座、案例分析等形式,提高干部的廉洁意识和法律意识。建立干部廉政档案,记录干部的廉洁自律情况、奖惩情况等,为选拔任用和责任追究提供依据。对干部的考核评价要突出廉洁自律和工作实绩两个方面,实行量化考核,避免考核的主观性和随意性。建立科学合理的考核指标体系,涵盖工作业绩、工作能力、工作作风、廉洁自律等多个维度。工作业绩方面,根据不同岗位的职责,设定量化的目标任务,如教学管理干部可考核教学质量提升情况、科研项目申报与成果等;学生工作干部可考核学生满意度、就业率等。工作能力重点考察组织协调、沟通决策、创新能力等。工作作风包括服务意识、责任心、执行力等。廉洁自律则关注干部是否遵守党纪国法和学校的各项规章制度。考核方式应多样化,包括自我评价、上级评价、同事评价、下属评价和学生评价等,同时加强平时考核与定期考核相结合,全面、客观地评价干部的表现,并将考核结果与干部的晋升、奖惩直接挂钩。

(二)加强监督体系建设

高校纪委要聚焦主责主业,加强对干部遵守党的纪律和规矩情况的监督检查。通过开展廉政教育、廉政谈话、查阅资料、受理举报等方式,及时发现和纠正干部存在的问题。对涉及违反党纪政纪的行为,要依法依规进行严肃处理,绝不姑息迁就。同时,加强对干部选拔任用、招生录取、经费使用等重点领域和关键环节的监督,防止权力滥用。基层党组织要充分发挥战斗堡垒作用,对本单位干部的日常工作和生活进行监督。定期组织开展民主生活会、组织生活会等活动,鼓励党员干部之间相互批评与自我批评,及时发现问题并督促整改。此外,基层党组织要关注干部的思想动态和工作状态,发现问题及时向上级党组织报告。广大党员要增强监督意识,积极履行监督义务。在工作和学习中,发现干部有不良行为或违反规定的行为,要及时向党组织反映。同时,党员干部要以身作则,自觉接受其他党员的监督,营造良好的党内监督氛围。高校应充分发挥教职工代表大会(以下简称教代会)的作用,保障教职工参与民主管理和监督的权利。教代会要定期召开会议,审议学校的发展规划、重大改革方案等涉及师生利益的重大事项,对干部的工作进行评议和监督。设立教代会提案处理机制,及时回应教职工的关切和诉求,将教代会监督落到实处。

(三)强化教育培训机制

把思想政治教育放在首位,组织高校干部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”。通过集中学习、专题研讨、辅导讲座等多种形式,不断提高干部的政治觉悟和政治能力,使干部在思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致。开展理想信念主题教育活动,引导高校干部坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想。通过参观红色教育基地、学习先进模范事迹等方式,强化干部的党性修养,激发干部为党和人民教育事业奋斗的热情,筑牢拒腐防变的思想防线。加强高校干部的职业道德建设,开展师德师风教育和职业操守培训。教育干部树立正确的权力观、地位观和利益观,坚守为师生服务的宗旨,做到敬业爱岗、诚实守信、廉洁奉公。将职业道德表现纳入干部考核评价体系,对违反职业道德的行为进行严肃处理。

(四) 落实责任追究制度

为加强高校党风廉政建设,确保高校干部忠诚干净担当,落实高校干部管理和监督责任追究制度至关重要。建立干部选拔任用责任追究制度,对违规选人用人的行为进行严肃查处,从源头上保证干部队伍的素质。对于发现的问题,要严肃追究责任。一旦查实高校干部存在违规违纪行为,必须按照规定的程序 and 标准进行处理。既要追究直接责任人的责任,也要追究相关领导的失察责任。对于情节较轻的,要给予批评教育、诫勉谈话等处理;对于情节严重的,要依法依规给予党纪、政纪处分,涉嫌犯罪的要及时移送司法机关处理。同时,要将责任追究的结果进行通报,起到警示作用。落实高校干部管理和监督责任追究制度,还需加强制度建设和宣传教育。不断完善相关制度,使制度更加科学合理、严密有效。通过开展宣传活动,让广大师生了解责任追究制度的重要性和具体内容,形成良好的舆论氛围。落实高校干部管理和监督责任追究制度是高校党风廉政建设的重要内容,是确保高校事业健康发展的有力保障。各高校要高度重视,切实加强组织领导,不断完善制度机制,加大监督检查力度,严肃追究违规违纪责任,努力打造一支忠诚干净担当的高校干部队伍,为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人提供坚强的组织保证。

四、高校干部全方位管理与经常性监督的结合

将高校干部全方位管理与经常性监督结合,是实现高效、科学管理的重要途径。通过以下策略,可以实现高校干部全方位管理与经常性监督的有机结合,形成科学、高效、可持续的管理模式,为高校的健康发展提供有力保障。

(一) 理念与原则的结合

高校干部全方位管理与经常性监督的理念与原则是相辅相成、不可分割的关系。只有牢固树立以人为本、全面质量管理和法治的理念,遵循系统性、针对性、动态性和公开透明的原则,才能实现高校干部全方位管理与经常性监督的有效结合,提高高校干部队伍的整体素质和管理水平,为高校的改革与发展提供坚强的组织保障。管理与监督应以共同目标为导向,强调二者的协同性和互补性,避免“管理无监

督”或“监督无管理”的割裂现象,管理过程应动态调整,监督措施应常态化实施,确保及时发现和解决问题。

(二) 机制设计的结合

高校干部全方位管理与经常性监督的结合,其核心目标是构建一个科学、高效、协同的干部管理体系,确保高校干部能够忠诚干净担当,为高校的教育教学、科研创新、社会服务等各项事业的发展提供坚实的领导保障。通过明确目标导向,将管理与监督有机融合,使二者在促进干部成长、规范干部行为、维护高校稳定与发展等方面形成合力,避免出现管理与监督“两张皮”的现象。全方位管理与经常性监督虽然在侧重点上有所不同,但最终目标都是为了提高高校干部队伍的整体素质和工作效能,促进高校的健康发展。

(三) 考核与激励的结合

为了确保高校干部能够高效履职,充分发挥其才能,建立完善的考核与激励机制至关重要。全方位考核能够全面、客观地评估干部的工作表现与综合素质,而合理的激励措施则能根据考核结果给予干部相应的奖励与支持,两者有机结合可以形成良性循环,促进高校干部队伍的整体优化与高校事业的蓬勃发展。

参考文献:

- [1] 佟海涛,金婷. 高职院校领导干部治理能力现代化建设探析[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34(15).
- [2] 徐文华. 构建科学规范干部管理体系,打造新时代高素质干部队伍[J]. 办公室业务, 2021(15).
- [3] 陈志发. 新时代背景下干部队伍监督管理模式优化研究[J]. 办公室业务, 2025(3).
- [4] 宋超,羊丹. 建设新时代高素质专业化干部队伍:实践导向现实挑战及重点抓手[J]. 理论导刊, 2021(3).
- [5] 王蒙,李月香,李华. 新时代高校中层领导干部绩效考核问题及对策[J]. 山西财经大学学报, 2022(S2).
- [6] 高昕. 加强全方位管理和经常性监督推动党员干部养成纪律自觉[J]. 中国纪检监察, 2024(3).

Research on Comprehensive Management and Regular Supervision of University Cadres

DONG Huan, ZHU Jia-huan, FAN Chao

(Shenyang Agricultural University, Shenyang Liaoning 110866, China)

Abstract: Strengthening the comprehensive management and regular supervision of university cadres is an important guarantee for enhancing the governance capacity of universities and promoting the high-quality development of higher education. Starting from the current situation of cadre management in universities, this paper analyzes the prominent problems that exist in the management of university cadres, such as inadequate team building, ineffective implementation of supervision mechanisms, and imperfect supervision and management systems. In response to these issues, this paper proposes a specific path to establish a comprehensive management and regular supervision mechanism. First of all, we should improve the cadre management system, adhere to the employment standard of both ability and morality, and ensure the purity and progressiveness of the cadre team. Secondly, improve the supervision and management system, establish and improve multi-dimensional supervision mechanisms such as intra Party supervision, mass supervision, and public opinion supervision, and form a joint supervisory force. In addition, we will strengthen the education and training of cadres, enhance their professional abilities and ideological and political qualities, and strengthen their sense of responsibility and mission. Finally, implement the accountability system, clarify the responsibility boundaries of cadres at all levels, and ensure the effectiveness of management and supervision. This study provides theoretical basis and practical guidance for improving the management level of university cadres and promoting the modernization of university governance.

Key words: university cadres; comprehensive management; regular supervision; governance capability; supervisory mechanism

(责任编辑:范新菊)