

# 重庆高校党外干部选拔任用机制研究

米 密<sup>1</sup>

(重庆工商大学, 重庆 400067)

**【摘要】**: 分析了高校党外干部队伍中存在的总数偏少, 比例不高; 选拔任用机制不够健全等等问题, 建议从干部储备、教育培养、选拔任用、保障监督等方面建立健全高校党外干部选拔任用工作机制, 加强高校统一战线工作。

**【关键词】**: 高校; 党外干部; 选拔任用; 统一战线

**【关键词】**: D613 **【文献标识码】**: A **【文章编号】**: 1007-7111(2016)10-0066-04

DOI:10.13769/j.cnki.cn50-1011/d.2016.10.013

党外干部是干部队伍的重要组成部分。加强党外干部队伍建设是完善中国共产党领导的多党合作和政治协商制度的必然要求, 是我们党治国理政的重大优势和政治任务。做好新形势下党外干部的选拔任用工作, 对于全面落实“四个全面”战略布局, 加快推进我市改革发展和民主法治建设, 实现“科学发展、富民兴渝”和如期全面建成小康社会具有极为重要的意义。

## 一、重庆高校党外干部队伍存在的问题

我市党外代表人士队伍的数量增长较快, 党外干部的学历、职称等层次进一步提升, 党外干部选拔任用力度有所加大, 党外干部参政议政作用日益明显。但是, 当前高校党外代表人士队伍建设还存在一些薄弱环节。主要体现在以下几个方面:

### 1. 党外干部总数偏少, 比例不高

据统计分析, 全市公办高校中, 党外干部总数偏少, 在整个党的干部队伍中所占比例过低。尤其是中层以上领导干部的占比不高。

### 2. 党外干部的安排使用与上级要求存在一定差距

按照《中共重庆市委组织部、中共重庆市委统战部、中共重庆市委教育工委关于加强新形势下高校党外代表人士队伍建设的意见》(渝统通〔2012〕21号)精神, 到2016年, 建立一支3000人左右的高校党外代表人士队伍, 其中市级代表人士及后备干部队伍总数500人左右; 市属本科院校中, 配备党外干部的校级领导班子比例不少于80%, 配备党外干部的院系领导班子比例不少于80%。全市公办高校的校级领导班子配有党外干部的高校和二级院系中配备党外干部的院系占比均在50%多一点, 还未达到相关文件要求。

<sup>1</sup>基金项目:重庆市教委人文社科研究项目“高校党外干部培养选拔机制研究”(13SKH03)

作者简介:米密(1973—),男,重庆工商大学党委组织部副部长、党委统战部副部长,研究方向:党建、思想政治教育和统战工作。

---

### 3. 党外干部选拔任用机制不够健全

教育培训的内容不够丰富，教育培训的形式和方式单一，教育培训的针对性和实效性不强，安排使用的渠道不够畅通。高校的党外干部绝大多数是校内安排实职，而选拔到市区各级任职的党外干部人数非常有限，存在备而不用的现象。

### 4. 部分高校对党外干部的选拔任用工作重视不够

没有站在我国基本政治制度和党的事业全局的高度来认识党外干部工作，存在重党内干部的任用、轻党外干部的任用等思想倾向。没有将党外干部的选拔任用纳入高校干部工作的整体规划当中，出现了党外干部教育培养管理使用脱节的现象。部门之间互动联动机制不够完善，存在统战部门热、其他部门冷的现象，甚至是党外干部选拔任用工作仅仅是统战部门的事情，无法形成合力。

## 二、建立健全党外干部选拔任用工作机制

党外干部的培养和成长需要一个过程，尤其是优秀党外干部的脱颖而出，更需要一个良好的环境和制度保证。因此，高校及相关部门要高度重视，建立健全相关工作机制，有力推进党外干部队伍建设。

### (一) 建立健全干部储备机制

坚持储备为基、备用结合的原则，狠抓源头，广揽人才，充分发挥蓄水池作用，建立和完善党外干部后备库，建立一支素质优良、结构合理、数量充足的党外后备干部队伍。

#### 1. 摸清家底，建立台账

要深入基层开展调研工作，广泛收集党外干部相关数据资料，登记造册，建立台账，深入分析党外干部的现状，建立和完善党外干部数据库，准确掌握党外干部基本情况，为党外干部的培养使用奠定坚实基础。

#### 2. 拓宽渠道，储备人才

依托高校民主党派组织、统战群团组织和学会、研究会等，将有发展潜力的党外干部尽早纳入培养使用视野，广泛发现储备人才。注重从“两院院士”、长江学者、千人计划、特支计划、两江学者、巴渝学者、归国留学人员等高层人才队伍中发现特色党外代表人士。积极从教学、科研和管理一线发现培养优秀年轻人才，建立健全党外代表人士人物库。

3. 建立后备干部库，实施动态管理。坚持党外后备干部人选基本条件，注重及时把那些政治素质好、业务素质强、与党真诚合作的党外优秀干部纳入党外后备干部队伍，在综合考虑性别、年龄、专业、界别等结构比例的基础上，分层次分类别建立和完善了党外后备干部队伍库，注重加强对党外后备干部进行跟踪考察，根据现实表现，实行动态管理，定期充实和更新。

### (二) 建立健全教育培养机制

坚持培养为主，培用结合的原则，狠抓培训，丰富形式，着力提高党外干部素质。

#### 1. 强化理论学习，增强政治意识

---

将党外干部尤其是党外代表人士培训纳入高校干部培训、人才培养的总体规划，积极选派党外代表人士参加各类政治培训。注重在高校党外代表人士中定期开展社会主义核心价值体系的学习、教育活动；坚持党外代表人士轮训制度，规定学习培训时间要求，加强党外代表人士教育培训常态化建设。通过开展专题学习、辅导报告、座谈交流、参观考察等多种形式的教育培训，切实提高高校党外代表人士理论认识水平，增进政治共识，引导党外代表人士传承优良传统，坚定走中国特色政治发展道路的信心和决心。

## 2. 注重实践锻炼，提高工作能力

采取铺设台阶、挂职锻炼等方法，多方位为党外干部提供展示才华、锻炼自我的平台。鼓励支持高校党外代表人士参加重大考察调研和各种协商会、座谈会、谈心会，加强政治历练，提高参政议政的能力。加强与地方政府和市级部门的合作，建立党外干部实践锻炼基地，选派年轻的优秀党外代表人士到校内外挂职锻炼，提高他们处理实际问题的能力。加强对党外代表人士挂职的管理，定期开展走访活动，与挂职单位建立紧密联系，推动党外代表人士挂职锻炼管理的规范化、实效化，使他们在实践中真正增长才干。

## 3. 加大交流力度，丰富工作经验

对于现职党外干部，采取多岗位交流任职的方式，使党外干部不断拓宽视野，丰富实践经验阅历，提高能力，增长才干。

## 4. 搭建锻炼平台，增强竞争意识

鼓励支持党外干部参加在演讲比赛、知识竞赛等各类文体宣传活动，鼓励支持党外干部与党员干部一道参与校内外的公开选拔，竞争上岗，让党外干部在竞争中脱颖而出，不断增强他们的竞争意识。

## (三) 建立健全选拔任用机制

坚持使用为重，注重党外干部的政治安排、实职安排、社会安排工作，充分发挥党外干部的积极作用。

### 1. 统筹制定党外干部选拔任用规划

高校要严格执行《中国共产党统一战线工作条例(试行)》、中共重庆市委2015年9月15日印发的《关于贯彻中国共产党统一战线工作条例(试行)的实施意见》《中共中央关于加强新形势下党外代表人士队伍建设的意见》(中发〔2012〕4号)、《中共重庆市委关于贯彻〈中共中央关于加强新形势下党外代表人士队伍建设的意见〉的实施意见》(渝委发〔2012〕24号)、《中共重庆市委组织部、中共重庆市委统战部、中共重庆市委教育工委关于加强新形势下高校党外代表人士队伍建设的意见》(渝统通〔2013〕21号)等文件精神，将党外干部纳入全校人才和干部队伍建设的总体规划，明确党外干部选拔配备的比例和要求。在干部选拔任用中努力做到同步计划、同步培养、同步考察、同步使用，为做好党外干部选拔任用工作提供有力保证。

### 2. 坚持党外干部选拔任用条件

要以高度的政治责任感和历史使命感做好党外干部选拔任用工作。在党外干部选拔过程中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》相关规定，注重把握好“三个基本条件”，即党外干部人选的政治素质要好、先进性和代表性要强、工作能力和工作业绩要突出。防止出现为了安排党外干部而放低选拔任用条件的现象，确保党外干部选用质量。

### 3. 严格党外干部选拔任用程序

---

要严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序办事，采取民主推荐、民主测评、谈话考察等程序，积极探索公开竞聘等途径，重点从政治素质、工作业绩、领导能力、合作共事、参政议政等 5 个方面对党外干部进行考察，努力做到程序合理，不断提高党外干部选人用人公信度。

#### 4. 坚持党外干部选拔任用的政策倾斜

在党外干部的使用安排工作中，凡符合条件的党外干部，在竞争人数较多、职数有限的情况下，要对党外干部高看一眼，厚待一分，同等条件优先安排。对于需经选举程序产生的党外干部，一旦人选确定，应做好比较细致的工作，确保党外干部选举成功。在高校干部换届工作中，可适当预留部分岗位，用来安排党外干部。

#### 5. 注重多渠道安排使用党外干部

主动与民主党派、统战群团各级组织沟通协调，大力推荐高校党外干部进入民主党派、统战群团各级组织领导班子。主动与地方各级人大、政协沟通协调，在人大、政协换届期间，积极推荐党外干部，做好高校人大代表、政协委员的举荐工作。在学校中层领导班子构成中，确保党外干部占适当的比例，力争实现二级学院领导班子配备党外干部比例不少于 80%，积极选拔符合条件的党外干部担任学校中层行政正职，积极配合上级部门推荐优秀党外代表人士进入高校领导班子。鼓励支持党外干部参加校内外领导干部职务的公开选拔和竞争上岗，并做好相关推荐工作。

### (四) 建立健全保障监督机制

加强组织领导，注重保障监督，确保党外干部选拔任用工作取得实效。

#### 1. 加强组织领导，实现部门联动

高校要建立健全党委统一领导、行政大力支持、统战部门牵头、组织人事部门协作配合、相关单位积极参与的党外代表人士队伍建设联动机制，形成共同做好党外干部选拔任用工作的良好氛围。通过定期沟通、定期研究培养选拔党外干部工作，做到既有分工，又有合作，形成合力。组织部门要认真研究统战部门推荐的党外干部人选，在决定对党外干部任免、调动、交流前，要听取统战部门的意见。统战部门要认真做好党外干部的物色、培养、推荐工作，并与组织部门共同做好考察工作。

#### 2. 不断完善党员领导干部与党外干部谈心交友制度

高校统战部门要对党外干部尤其是党外代表人士进行梳理，不断完善党员领导干部与党外代表人士一对一谈心交友制度，为每位党员领导干部安排固定联系的党外代表人士，并做到固定时间与党外干部联系沟通，在与党外干部的交友联谊中不断加强对党外干部的了解、培养和教育，做好传帮带工作，促进党外干部成长。

#### 3. 强化党外干部的管理

高校组织、统战部门要根据干部管理权限，认真履行各自职责，通过建立和完善党外干部年度考核、谈话、跟踪考察、跟踪服务、统计年报和档案管理制度，协调、指导同级有关部门和下级党组织，扎实抓好党外干部的管理工作，使之逐步走上运作有序、管理规范的轨道。

#### 4. 加强对党外干部选拔任用工作的监督

---

上级相关部门要将高校党外干部选拔任用工作纳入本单位的目标考核内容，突出党外干部的政治安排和实职安排。要运用督查手段，加强对党外干部安排使用工作的督导检查，确保党外干部选拔任用工作取得实效。

**参考文献：**

[1]饶熹. 储备为基培养为主推荐为重——雅安市创新党外干部培养选拔工作[J]. 四川统一战线, 2008(8):35—35.

[2]蔡建和. 构建党外干部能力培养体系提高培训实效的实践与探索[J]. 湖南社院学报, 2009(6):39—42.

[3]郭清梅, 梁捍东. 建立完善党外干部培养选拔机制[J]. 党政论坛, 2009(4):19—21.