

激励和约束并重的高校干部考核评价机制研究

孟凡根

(许昌学院法学院 河南许昌 461000)

【摘要】当前高校干部考核评价机制总的来说是良性的,但是由于受到诸多主客观方面的因素影响,其中还存在着一些不足之处,亟需完善。基于对中国共产党干部考核的历史考察,基于对河南省部分高校干部考核评价工作的考察,高校的干部考核评价机制应当在坚持党的领导和习近平新时代中国特色社会主义思想的基础上,按照激励与约束并重的理念进行构建,方能更好地发挥干部考核评价机制的效用。

【关键词】激励和约束;高校干部;考核评价;机制

DOI: 10.18686/jyxx.v3i7.50455

高等学校是我国教学科研的前沿阵地,是培养各类专业人才的重要场所,因此,保障高校的良好运转是党和国家的一项重要工作,而一个好的干部队伍是保障高校良性运作的基础,因此为健全高校干部考核评价机制提出合理化建议,为干部树立正确的岗位观及其自身的良好发展提供正确导向,从而推进高校干部队伍建设工作开展的科学化、生态化和高质化,为高校的科学发展和跨越发展提供更加坚强的组织保障,不断促进高校各项事业的成功推进,为党和国家的建设培养各类优秀的专业人才。

1 高校干部考核评价机制简述

高校干部考核制度是高校组织人事制度的重要构架要素,是促进高校干部健康成长,指引和激励高校干部积极且良性作为,对高校的良好发展具有重要意义,有助于推动并保障高校各项工作的顺利进行。高校干部考核评价机制指的是高校内部主管干部考核评价的机构,根据既定的考核评价指标体系,按照考核评价原则,遵循相应的考核评价程序,定期或常态化地对有关干部进行考核评价,并出具具体的考评结果及分析报告的全过程运行方式。

高校干部考核评价机制中的指标体系应当包含德、廉、勤、能、绩以及综合评价,主要涉关政治和工作两个方面的内容,其中政治考核居于首位,考评一般分为好、较好、合格和不合格等四个等次。在考评工作中,应坚持定量考核和定性考核相结合,坚持科学、准确、公开、公平、公众参与和诊断评价的原则,真实准确地反映干部的个人特点和综合素质。干部考核评价工作应当遵守既定的考评程序和时间规定,参与考评的人员应当按照既定程序产生,不能随意更改。

2 当前高校干部考核评价机制存在的不足

综合调研分析材料来看,当前高校干部考核评价机制总的来说是良性的,并且对高校各项工作的开展发挥了重要的支撑作用,但是由于受到诸多主客观方面的因素影响,其中还存在着一些不足之处,主要表现为以下几个方面:

2.1 考核方法单一

现今高校干部考核一般实行定期考核,缺乏平时的动态监督,方法单一,趋向程式化。使得参与考核的所有主体对考核情况“了如执掌”,缺乏了严肃性和保密性;也

造成考察对象往往平时不重视,临时“抱佛脚”;参与考评者往往由于间隔时间长,而无法客观评价,造成主观成分比较明显,影响了考评结果的公正性。

2.2 考核指标笼统

考核指标笼统,没有处理好定量和定性考核评价的关系。虽然当前对高校干部的考核确定了德、能、勤、绩、廉五个方面。但从考核内容的规定看,都比较笼统,不够细化,缺乏量化的、可操作的、不以人的意志为转移的具体标准。且在德、能、勤、绩、廉等缺乏一定的权重考量,在考核评价实践中经常出现或偏向定量,或偏向定性的情形,未能设计一个合理的、兼顾定量和定性两方面的考评体系。另外,实绩考核和思想政治考核未有效结合。一个优秀的高校干部应当是实干和坚定政治思想结合体,但在考评实践中大多会偏向实绩考核,造成部分干部为追求实绩而“无底线无原则”。

2.3 民主参与不高,现代信息手段运用不足

考评参与者往往是学校里的部分师生,覆盖面低;现代信息手段运用不足,缺乏一定的信息公开,造成部分考核评价者对干部的工作能力和业绩缺乏足够的了解,因而评价结果不能充分反映被考核者的真实情况;另外考评地点的既定性,使得考评参与者不能充分表达个人意愿;可根据实际情况确定信息手段的使用与否及使用范围。

2.4 类别化不清,干部考核缺少针对性

高校干部有级别不同、部门和岗位的不同,相应的职责就有不同,对其要求也应有所不同,以相同内容和标准为基础的考评机制无法反应真实的情况。

2.5 考评等级过于刚性

在考评等级设定中,优秀、良好、合格和不合格的比例均是固定的,优秀比例较低,这样不仅会引发内部矛盾,同时也会打击已达优秀标准但未取得优秀者的工作积极性。

2.6 唯考评论与考评结果运用不充分现象并存

考评一票定“乾坤”,造成实干工作但缺乏人际沟通的干部在考评工作中受到不公正对待,也会导致部分干部摒弃工作而竞逐人际关系;另外,考评工作结束后,考评结果不能及时公开,造成考评参与者视考评工作形式化、过程化。实践中也存在没有根据考核结果对干部进行分类管理指导,也没有将考核结果完全与干部奖优罚劣结合起来,激励措施失位,造成优者缺乏积极性,而劣者成了“和尚撞钟”,影响了高校干部队伍建设工作。

2.7 高校内部考评制度不完善

虽然现在已经有了党和国家层面关于干部考评的上层设计,也有省级教育主管部门对高校领导干部的考评制度规定,但部分高校还未制定校内党政管理部门、院系教学管理部门有关中层干部和科级干部的考评制度,造成考评工作缺乏制度保障,有的考评工作成了个别校级领导个人的口头安排。

3 中国共产党干部考核评价机制发展的历史考察

考察中国共产党的整个发展过程,可以发现中国共产党一直以来都十分重视对干部的考评及运用考评结果进行选任工作的优良传统。因此,以史为师,以史为鉴,吸取其中的教训,并且从中发现高校考评机制建设工作可供借鉴的成功要素,以期能为高校考评机制的完善奠定基础、提供支撑,这不管是对理论研究还是实践操作来说,都具有承上启下的重大价值。

虽然在中国共产党的发展历史进程中,对干部考核评价的称谓不同,如考察、鉴定等,一直到20世纪80年代初才确立考核的名称,可以说中国共产党百年发展史,既是中国共产党战胜各种艰难、敌人的发展史,是我党不断成长壮大史,也是我党干部考核评价机制科学演变的提升史。中国共产党的百年发展史,积累了丰富的干部考核评价的成功经验,对我们研究高校干部考核评价机制提供了基础的借鉴。在各级各类的党员干部考核工作中,均能够真正做到考核干部,要在培养、教育干部的基础上进行。而且通过考核,能够促进干部的学习和提高。这也充分了干部考核评价机制存在和切实实施的必要性和重要性。

4 河南省内高校干部考核评价工作考察

笔者选择了河南省部分高校的干部考核方案进行了研究分析。通过分析,我们从中可以发现,各个高校在党中央和上级党委关于党政领导干部考核精神的指导下,都十分重视本校的干部考核工作,成功架构了本校的干部考核评价机制并确定了具体的考核实施办法,明确了考核的实施主体、评价对象、评价内容和考核程序,明确了对考评结果的认定,并切实落实了考评结果的运用,真正发挥了考核评价机制的效用,在干部考核评价工作方面取得了诸多成功的经验。这些经验做法不仅保障了这些高校干部考核工作的正常开展,保障了本校的各项事业有序开展,也为我们的研究提供了现实借鉴。

【参考文献】

- [1] 齐先朴.干部考核评价科学化水平的历史进程与现实思考[J].中共四川省委党校学报, 2012(2).
- [2] 罗国亮.干部考核制度:新中国60年来的演变与启示[J].中共南京市委党校学报, 2009(5).
- [3] 韩雪峰, 马杰.构建高校中层领导干部考核评价长效机制[J].山西高等学校社会科学学报, 2012(3).
- [4] 安红, 廖晓莉, 廖文萍.高校干部考核指标体系和评价机制研究[J].当代经济, 2017(22).
- [5] 贾春立.高校完善干部考核指标体系和评价机制研究[J].天津师范大学学报(社会科学版), 2015(6).
- [6] 赵崇铁.构建促进科学发展的高校干部考核评价机制[J].福建教育学院学报, 2009(5).
- [7] 邹日强, 吴立爽.基于实绩评价的高校中层干部考核机制创新探索[J].宁波大学学报(教育科学版), 2013(3).
- [8] 傅茂松.健全完善高校领导班子和领导干部考核评价机制的路径选择[J].云南农业大学学报(社会科学), 2016(1).
- [9] 罗丹, 陈秀媚, 薛超良.探索科学有效的高校领导干部考核评价机制—对干部考核工作的反观与思考[J].开封教育学院学报, 2016(1).

5 激励和约束并重的高校干部考核评价机制构建思路

高校干部考核评价机制是党对干部考核评价整体体系中的一部分,所以应当坚持党的领导,坚持习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,并将其贯彻落实到具体的工作中。2021年是中国共产党建党一百周年,全国范围内都掀起了学党史的高潮,其中认真学习党的干部考核评价历史,认真学习其中的成功经验,并将其与高校的干部考核评价工作有机地结合,丰富并推动高校干部考核评价工作走向深入。

笔者认为要想发挥考核评价机制的作用,应当辩证统一地理解考核评价机制,科学地分析高校干部考核机制,以激励和约束并重的理念构建高校干部考核评价机制,真正让考核评价工作的结果在高校干部的选拔、任免中发挥积极的、合理的价值,让干部切实认识到自己存在的不足和努力的方向,从而促动高校干部群体整体的进步。为此,笔者认为高校干部考核评价机制的具体构建思路如下:首先,对激励和约束的内涵进行解读,明确激励和约束并重的必要性。其次,明确考评机制中的激励措施的设定,如采用平时考评和终期考评相结合;合理确定德、能、勤、绩、廉的权重系数;运用现代技术开展考评工作,扩大考评的公开、民主化;适当扩大优秀比例,发挥正激励的作用;及时运用考评结果,能者上、劣者退,发挥激励的正向和负向作用。从而让考评机制更加科学化、合理化、实效化。再次,明确考评机制中约束措施的设定。约束不能简单地等于结果的运用,约束更应是制度的补充和完善,既定制度的存在能为高校干部设定一个事前标准,为其行为的践行设定一个界限,让制度的约束作用时时处处存在,从而形成一个规范化的考评机制。最后,构建激励措施和约束措施有效运行的保障机制。这需要从干部考评机制运作的大环境建设、考评主体的确定和内部制度的完善等方面整体着手,而且我们的构建思路应当是长远的、常态化的。

作者简介: 孟凡根(1966—),男,河南许昌人,副教授,研究方向:党建与思政。

基金项目: 许昌学院党建与思想政治工作研究会2021年度调研课题《激励和约束并重的高校干部考核评价机制研究》。