上海海关学院党委2021年度干部选拔任用工作情况报告

2021年，上海海关学院党委以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实新时代党的组织路线、落实总署党委关于选人用人的各项部署和要求，聚焦捍卫“两个确立”、做到“两个维护”，强化政治忠诚，不断提升能力素质、激励担当作为，深化科学规范、运行有效的干部人事制度建设，努力造就一支“忠诚、干净、担当”的高素质干部队伍。

一、干部选拔任用工作基本情况

2021年，上海海关学院党委选拔任用管理六级岗位领导干部2名，分别为纪检监察室副主任和海关史研究院副院长；对党委组织部、党委教师工作部、党委宣传与统战部的4名部门负责同志进行明确与任命；校长办公室主任、财务处处长岗位领导干部进行了交流轮岗。

截至2021年底，学校共有管理五级、六级领导干部40名，其中管理五级18名、管理六级22名；平均年龄46.6岁；其中具有博士学位、博士研究生学历人员14名；具有正高级职称人员10名、副高职职称人员10名，高级职称人员比例为50%。

二、干部选拔任用工作主要做法

**（一）深化学习教育，提升政治素养。**

一是党委班子以上率下，及时跟进学习习近平新时代中国特色社会主义思想，以“党史”学习为契机，联系干部工作、深入学习党的组织发展史，把握习近平总书记关于教育工作、海关工作、上海工作、新时代干部工作的重要指示批示精神。2021年，校党委将习总书记讲话精神列为党委会第一议题研讨学习20次；校领导人均脱产培训学时154、脱产培训调训率100%、参训率100%、人均网络学时数203.74。

二是丰富学习形式、提高学习效果。组织党员干部参加了党的十九届五中及六中全会精神、党史学习教育、习近平法治思想、国情教育、师德师风等网络培训班；以基层党支部为抓手， 通过支部书记讲党课、党建述职考核、谈心谈话、知识测试等形式使理论学习深入头脑；并将年度考核与政治理论学习培训挂钩，把年度参训情况作为指标之一、列入考核内容。2021年，基层党支部书记讲党课36人次，部门领导干部人均脱产培训学时119.65、脱产培训调训率100%、参训率100%、人均网络学时数163。

**（二）着力改进程序，力求操作规范。**

一是进一步明确制度规范。汇编干部选任工作条例、干部选任监督检查和责任追究办法等中央、总署相关领域政策法规作为学习材料，组织人事部门工作人员人手一本，将《海关领导干部选拔任用工作实施细则》制成口袋书，随时翻阅；组织了1次专题研讨，结合政策法规、岗位职责，就如何提升干部选任规范程序、改进干部考察方式、如何考察干部政治素养、完善干部考察记录规范等问题开展研究讨论；修订《领导干部选拔任用工作动议规则》，增加提前查核动议人选有关事项、考察员素质要求等内容；制定《关于落实<海关领导干部选拔任用工作实施细则>若干问题的规定》，强调突出政治标准、明确民主推荐和考察参加人员范围等内容。

二是认真做好分析研判与动议。深入把握部门领导干部岗位设置及配备情况，排摸五级、六级管理岗位领导人员具体情况，分析缺岗、结构、学历、职称、任职经历等并形成数据材料；根据学校重点工作和干部队伍结构状况，结合巡视整改提出的问题，由组织人事部门提出了领导干部选配初步建议；党委书记和校长进行了深入沟通，党委会进行了审议，制定了领导干部选任工作方案，明确选任具体岗位、任职条件、范围、方式、程序、组织纪律等内容，选拔任用工作接受全体教职员工的监督。

三是严格规范操作。根据选任岗位，对标上级规定，科学规划民主推荐参加人员范围，组织定向民主推荐；党委审议民主推荐结果、确定考察人选及考察方案；在考察对象所在部门全体人员及其他部门相关人员范围内，开展了民主测评、反向测评、个别谈话，谈话提纲中增加“干部政治表现及廉洁自律情况”；考察组同考察对象面谈，查阅干部人事档案、听取纪检监察部门意见及所在党组织的政治鉴定意见、查核个人有关事项，多角度、全方位了解考察对象政治表现、学习、工作、生活、廉洁自律等情况，写好考察材料和工作报告；组织人事部门向党委汇报考察情况，与会人员逐一讨论、并发表意见，形成任免决定。

四是及时落实巡视整改。针对缺岗问题，为纪检监察室配备副主任1名、为海关史研究院配备副院长1名，为进一步规范基层组织设置、加强党委工作部门力量，对党委组织部、党委教师工作部、党委宣传与统战部的4名部门负责同志进行明确与任命；针对干部交流问题，研究岗位交流方案，校长办公室主任、财务处处长岗位领导干部进行了交流轮岗；针对考察材料不规范问题，开展自查、修正，对13份文书档案、16份干部人事档案补充归档。

**（三）加强警示提醒，完善干部监督管理工作。**

一是切实做好领导干部个人有关事项年度报告工作。加大宣传、制发学习手册、制作小贴士，重点分类指导，对往年报告不一致干部进行重点提醒；认真开展领导干部个人有关事项报告查核、验证、认定、处理工作，2021年随机查核干部4名，因金融投资数额过大重点查核干部1名，因干部提任重点查核干部2名，因推选浦东新区政协委员重点查核干部1名，6名干部如实报告，对1名干部给予“批评教育并规范补报”处理、1名干部给予“诫勉”处理。

二是深入日常观察、随时了解领导干部动态。借助个人有关事项年度报告数据，了解干部“家产、家事”变化，与金融投资数额较大的1名干部进行谈话确认并查核验证；根据领导干部年度考核民主评议结果，及时与新提任领导干部及其部门负责人谈心谈话，督促部门领导班子建设。

**（四）突出“实绩”考核，激励干部担当作为。**

一是严格落实《上海海关学院部门绩效考核管理办法》。按照各部门、各单位的职能分工和工作性质特点，对教学单位和非教学单位进行了分类考核；根据绩效评价结果确定了各部门、各单位绩效考核等级，并作为学校拨付各部门、各单位绩效奖励、个人考核评优和干部选拔任用的重要依据，突出激励导向；将考核结果与部门主要负责同志个人考核结果挂钩，部门绩效考核排名为最后一位的，部门主要负责同志当年度不得确定为优秀等次。

二是分类分层、定量与定性相结合，落实《上海海关学院教职工个人年度考核实施办法》。按干部考核德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩的要求，分类、全面考核；根据不同类别岗位工作职责，专任教师重点考核了科研与教学，管理和服务岗位人员重点考核了工作落实、日常表现与服务对象满意程度，领导干部重点考核了落实总署与学校决策部署、抓班子带队伍等情况。

三是加强试用期考核。对5名新提任领导干部进行了试用期考核，考察组通过群众测评、个别谈话、同考核对象面谈、听取纪检监察部门意见等方式，全面了解干部思想政治表现、组织领导能力、工作实绩、履职尽责、作风和廉洁自律等方面情况，撰写了考核材料。结合考核情况，经校党委研究，5名干部试用期考核合格，按期转正。

三、上一年度选人用人“一报告两评议”工作整改情况

根据海关总署人教司反馈“2020年度直属海关单位选人用人工作民主评议结果”，教职工对学校“选人用人工作的总体评价”好评率为80.88%，对学校“从严管理监督干部情况的评价”好评率为80.88%；总体评价好评率较上一年度下降2.45个百分点，总体排名为第42名、较上一年度上升1名。从个别项目评议结果来看，教职工认为学校在干部队伍能力、干部队伍建设与结构、落实党中央关于领导班子和干部队伍建设工作等方面存在改进空间。针对评议反映的问题，研究制定整改措施，并逐项落实。

**（一）深入学习研究，践行新时代好干部标准**

一是对《海关领导干部选拔任用工作实施细则》、《事业单位领导人员管理暂行规定》等一一解读，重点分析作为高校，学校如何执行海关选任制度的同时、又吸纳事业单位规定等内容；二是进一步突出政治标准，在干部民主推荐、考察等环节，设计考察表格、完善谈话提纲，均增加了“政治表现情况”内容，强化了政治表现考察；三是在部门绩效、干部考核中加强了“实绩”导向。

**（二）加强统筹谋划，优化干部队伍结构**

一是分析了干部队伍结构，形成了部门领导干部岗位设置、配备及短缺情况的数据材料，提出了干部选配建议；二是加大分析研判，结合学术学历背景、教学科研水平、多岗位任职交流状况、参与培训情况等，综合了解干部自身情况与特点；三是根据学校实际，探讨干部任职条件，对符合条件的干部进行全方位观察了解，制定干部选任工作方案，推进干部选任工作，为纪检监察室、海关史研究院分别配备1名领导干部。

**（三）夯实考察程序，全面近距离了解干部**

一是对现有工作程序进行全面梳理，对照中央和总署要求，对考察材料撰写、建立纪实档案等不合理不规范的地方进行了修订与改进；二是强化实地考察，深入基层、面对面谈话，全面了解干部政治担当、道德品行、专业素养、工作实绩等；三是做好干部人事档案查阅审核工作，审核干部人事档案55份，对干部年龄记载前后不一致的2名干部进行了年龄认定；四是认真开展个人有关事项填报指导与查核工作，新提任2名干部均如实报告。

四、本年度总署选人用人检查反馈问题整改情况

2021 年4月25日至30日，总署选人用人巡视检查组对我校党委2018 年4月以来选人用人工作进行了巡视检查，并于8月10日向党委反馈4个主要方面12项具体问题。校党委高度重视，成立选人用人检查整改工作领导小组和工作小组，研究制定整改措施16条，逐项确定责任人和整改时限，制发《上海海关学院选人用人检查整改工作方案》。10月中旬，完成整改，向总署党委呈交《上海海关学院党委关于选人用人巡视检查整改落实情况的报告》。整改情况如下：

**（一）关于“执行干部选拔任用制度不规范”问题的整改情况。**

针对总署检查组提出的“汇报民主推荐、考察情况不完备，考察材料撰写不规范，个别部门负责人长期未交流”等“执行干部选拔任用制度不规范”问题，学校从3个方面进行整改：一是学习党内法规制度并汇编成册，组织专题研讨、就如何提升干部选任规范程序、改进干部考察方式等问题开展研究讨论，梳理选任工作程序和容易疏漏且应避免的问题；二是对考察材料开展自查，对13项不规范的考察材料进行补充说明；三是推动干部交流轮岗。学校研究部署、制定调整方案，报总署相关部门审批后，校长办公室主任、财务处处长岗位领导干部进行了交流轮岗。

**（二）关于“干部监督管理不到位”问题的整改情况。**

针对总署检查组提出的“个人有关事项报告查核程序不规范、因私出国（境）证照管理不规范、未严格落实考勤管理制度”等“干部监督管理不到位”问题，学校从3个方面进行整改：一是对2019年新提任五级、六级管理岗位领导干部个人有关事项查核认定工作开展自查，对1项未按要求履行完整程序的情况进行修正；二是完善因私出国（境）管理，结合学校实际并与相关部门商议，经党委审定，确定管理人、财、物、机要档案以及其他重要岗位的党员干部11名，集中保管该部分人员因私出国（境）证件，并向上海市出入境管理局进行登记备案；三是请假单中添加销假、续假审批栏目，规范考勤管理程序。

**（三）关于“岗位聘任制度执行不到位”问题的整改情况。**

针对总署检查组提出的“部分五级、六级职员岗位长期空缺，‘双肩挑’人员未按规定履行审批备案手续”等“岗位聘任制度执行不到位”问题，学校从2个方面开展整改：一是加强干部日常分析，启动2021年度干部选任工作；二是对2020年11月总署批复《岗位设置方案》以来新增的3名“双肩挑”人员补充履行备案手续。

**（四）关于“干部人事基础工作有待加强”问题的整改情况。**

针对总署检查组提出的“民主测评统计结果不准，个别新招聘人员档案未完成转递，部分人员档案材料归档不及时，人事信息管理系统维护不到位”等“干部人事基础工作有待加强”问题，学校从3个方面开展整改：一是自查2019年新提任11位领导干部的民主测评统计结果，对2项统计不准确的情况进行修正说明（统计错误情形对任职结果无实质影响）；二是在教师试用期管理、专业技术职务评聘等制度中增加档案审核条款，加强人事档案管理；三是完善档案材料，将14名领导干部档案任前审批表、2名干部诫勉处理材料归入干部人事档案，并维护人事管理系统各子集信息。

五、存在的问题和努力方向

2021年学校干部人事工作取得一定成效，但关系队伍长远发展的深层次问题依然存在，主要表现在：一是干部队伍整体素质有待提高；二是干部队伍整体结构不尽合理；三是干部培养锻炼机制有待完善。努力方向如下：

**（一）深化学习研究，加强顶层规划设计。**

认真学习上级文件精神，结合学校特点，修订完善干部选任、职级晋升、人员交流等规章制度，定期开展干部队伍数据分析，结合十四五人才队伍规划，加强干部队伍建设，适时开展干部选拔任用、交流轮岗等工作。

**（二）改进培养方式，优化干部成长路径。**

通过培训、考核、挂职学习等方式提升领导干部专业化水平，有计划地选派干部参与学历提升、岗位专业知识培训，并加强基层调研，把有潜力的优秀年轻干部安排到关键岗位上历练成长、赴外挂职。

**（三）严把用人标准，拓宽选人用人渠道。**

建立干部常态化调研了解机制，加强平时观察、夯实任前考察，以“实在、实干、实绩”的用人导向，选拔任用领导干部；探索拓宽干部选任渠道，引进具有丰富高等综合院校管理经验及专业素养的高层次管理人才，同时向系统内外推荐干部，扩大交流，为干部争取更多的发展空间。

上海海关学院党委

2022年1月