

新时代高校二级学院 党风廉政建设主体责任考核评价体系构建研究

杭州医学院 李硕

摘要:党的十八大以来,高校二级学院党风廉政建设主体责任落实受到高度重视,但当前考核工作仍存在认知偏差、指标体系不完善、考评方法单一、结果运用不到位等突出问题。本文立足高校二级学院治理实际,以破解现实难题为导向,提出共性与个性结合、定量与定性结合等八项考核体系构建原则,从领导班子全面领导责任、作风建设、廉政教育、风险防控、监督保障五个维度设计量化考核指标,增设加减分项,形成科学完备的指标体系;同时,明确“二级单位自评—民主测评—分管校领导评价—考核组核查—谈话了解”考评程序,建立加权计分与分级评价机制,强化考核结果与干部任用、评先评优刚性挂钩,构建“考核—反馈—整改—提升”闭环管理模式。该体系突破传统定性评价局限,实现常态化监测、精细化打分与综合评价有机统一,为压实二级学院党风廉政建设主体责任提供可操作方案,对推动高校党风廉政建设制度化、科学化发展具有重要理论与应用价值。

关键词:高校二级学院;党风廉政建设;主体责任;考核评价体系

引言:党的十八大以来,党风廉政建设和反腐败工作被提升至全新战略高度。党的十八届三中全会明确提出,落实党风廉政建设责任制,党委负主体责任,纪委负监督责任,为各级党组织推进党风廉政建设划定清晰权责边界。高校作为人才培养、科学研究和社会服务的重要阵地,其党风廉政建设直接关系到立德树人根本任务落实与高等教育事业健康发展。^[1]随着高校办学规模扩大与管理权限下放,二级学院成为办学治校关键环节,其主体责任落实情况直接影响高校整体政治生态与发展大局。当前,各高校均通过部署检查、签订责任书等方式推进二级学院党风廉政建设责任制落实,但考核评价环节普遍存在短板,考核内容笼统、指标体系不完善、考评方法单一、结果运用不到位等问题,导致主体责任落实情况难以被科学、客观、公正衡量。能否构建针对性强、可操作性高的考核评价体系,成为推动二级学院党风廉政建设提质增效的迫切需求。^[2]本文结合高校治理实际,探索考核评价体系的构建原则、指标设定与实施路径,为高校党风廉政建设责任制落地提供理论参考与实践指引。

一、高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价的现状审视

高校二级学院是连接学校与师生的桥梁纽带,是党风廉政建设责任传导的“最后一公里”。近年来,各高校不断强化二级学院党委主体责任意识,推动廉政建设与教学科研、管理服务深度融合,但考核评价实践仍存在四大突出问题。其一,考核认知存在偏差,主体责任意识弱化。部分高校领导干部对党风廉政建设考核评价的重要性认识不足,存在“重业务轻廉政”的倾向。一些人认为廉政考核是“软指标”,不会对学院的核心工作考核产生实质影响,因而在考核工作中敷衍了事。二级学院党委的主体责任未能完全体现,班子成员“一岗双责”落实不到位,导致党风廉政建设考核流于形式,难以发挥应有的监督约束作用。其二,指标体系尚不健全,考核内容缺乏精准性。目前,多数高校尚未建立系统化的二级学院党风廉政建设考核指标体系,考核内容多为原则性要求,缺乏具体的量化标准和观测点。部分高校即便制定了考核指标,也存在“一刀切”的问题,未能结合机关部处与教学学院的不同职能特点设计差异化指标。考核内容的笼统性,使得考核人员难以准确把握评价尺度,考核结果的客观性和公信力大打折扣。其三,考评方法较为单一,考核过程缺乏科学性。当前,高校对二级学院的党风廉政建设考核多

以自查报告、年终汇报为主,缺乏量化打分、民主测评、实地核查等多元化考评手段。这种单一的考评方式,难以全面掌握二级学院党风廉政建设的真实情况。同时,考核工作多集中在年底开展,忽视了平时的动态监测,导致考核结果无法反映二级学院的一贯工作表现,也不利于及时发现和解决苗头性、倾向性问题。其四,结果运用不够充分,考核导向作用未彰显。考核结果的运用是发挥考核“指挥棒”作用的关键,但在实践中,多数高校的党风廉政建设考核结果未能与干部选拔任用、评先评优、绩效分配等挂钩。考核结果的反馈与整改机制不完善,对考核中发现的问题缺乏跟踪督办,导致“考用脱节”。这不仅削弱了考核工作的权威性,还使得二级学院党委缺乏落实主体责任的内生动力,党风廉政建设难以形成长效机制。

二、高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价体系的构建原则

结合高校办学特点与廉政工作规律,为保障科学性与可行性,二级学院考核体系的构建需遵循八项核心原则。

原则一,共性与个性相结合。高校各二级单位的党风廉政建设具有共性要求,如落实中央八项规定精神、开展廉政教育等。^[3]同时,机关部处与教学学院的职能不同,廉政风险点也存在差异。因此,在设计考核指标时,需统筹共性指标与个性指标。一级指标保持统一,二级指标根据单位职能特点进行差异化设置。可设立否决性指标,针对发生重大廉政责任事件的单位,实行考核结果一票否决。

原则二,实事求是与公平公正公开。考核工作具有极强的政策性和导向性,必须坚持实事求是,以客观事实为依据,全面、准确地评价二级学院的工作实绩。考核过程要做到公开透明,考核标准、程序、结果及时向师生公示,接受群众监督。考核工作应由专门的考核组集体完成,避免个人主观臆断,确保考核结果公平公正,取信于广大教职工。

原则三,集中考核与平时检查相结合。年度集中考核能够体现组织的集体意志,全面评估二级学院党风廉政建设的年度成效;平时检查则能够动态监测二级学院的工作进展,及时发现并督促整改。将集中考核与平时检查相结合,既可以反映二级学院的工作全貌,又能促进党风廉政建设的常态化、连续性开展,避免“平时不抓、年底突击”的现象。

原则四,组织考核与民主评议相结合。组织考核体现了党风廉政建设的政治性和原则性,由学校党委、纪委牵头开展,确保考核工作的正确方向;民主评议则体现了群众路线,通过师生代表测评、座谈访谈等方式,听取基层意见。二者结合能够兼顾组织要求与群众意愿,使考核结果更具全面性和说服力,也有利于调动师生参与党风廉政建设的积极性。

原则五,定量与定性分析相结合。定量考核通过设置具体的分值和观测点,以数据形式直观反映二级学院的工作完成情况,具有准确性和客观性;定性评价则通过文字描述,对二级学院的工作成效、特色亮点、存在问题进行综合分析。定量考核是定性评价的基础,定性评价是定量考核的升华。二者有机结合,既能实现考核的量化打分,又能体现考核的深度和广度,确保考核结果科学合理。

原则六,自评与他评相结合。自评是二级学院对自身党风廉政建设工作的总结与反思,有助于二级学院查找不足、改进工作,但自评结果具有一定主观性,仅作为参考依据,不计入综合得分。他评包括分管校领导评价、学校考核组评价等,具有更强的客观性和权威性,是综合得分的主要组成部分。自评与他评相结合,能够充分调动二级学院的主观能动性,

同时保证考核结果的公正性。

原则七,线上与线下相结合。随着新媒体技术的发展,高校党风廉政建设的载体日益丰富。线上考核可通过校园网、微信公众号等平台,开展民主测评、信息公示、资料报送等工作,提高考核效率;线下考核则通过实地查阅资料、个别谈话、召开座谈会等方式,深入了解二级学院的工作实际。线上线下相结合,能够打破时间和空间限制,实现考核资源的优化配置,提升考核工作的便捷性和精准性。

原则八,科学性与可操作性相结合。考核指标的选取需符合党风廉政建设的工作规律,突出核心任务和关键环节,确保指标体系的科学性。同时,考核指标应简洁实用,避免过于繁琐,不额外增加二级学院的工作负担。在指标设计过程中,应广泛征求被考核对象的意见,选择简便易行的考评方法,实现科学性与可操作性的辩证统一,确保考核体系能够落地见效。

三、高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价指标体系的内容设计

围绕二级学院党委落实主体责任核心任务,从领导班子全面领导责任、作风建设工作、廉政教育工作、风险防控工作、监督保障工作五个维度设计一级指标,下设二级指标与观测点,增设加减分项,满分100分。

领导班子全面领导责任(25分),考核党委履行全面领导职责,推动党风廉政建设与业务工作“四同步”。观测点包括:每年召开至少2次廉政专题会议;责任清单清晰、分工明确;班子成员落实“一岗双责”;及时整改考核反馈问题;保障纪检委员履职;全覆盖签订责任书;班子成员述职述廉并报告工作。

作风建设(20分),聚焦中央八项规定精神落实,考核作风建设长效机制。观测点包括:传达学习相关规定;规范“三公”经费使用;每年开展1次作风自查;推进教风学风师德师风建设;无违规违纪案件。

廉政教育工作(15分),考核教育针对性与实效性。观测点包括:党委中心组每年不少于2次廉政专题学习;开展党纪、师德、学术诚信教育;报送廉政信息;参与校园廉政文化活动;常态化开展岗位、警示、示范教育。

风险防控工作(20分),考核廉政风险防控机制健全度。观测点包括:执行党政联席会议制度;落实情况通报报告制度;按期召开民主生活会;严格“三重一大”决策;排查风险点并制定防控措施。

监督保障机制(20分),考核监督机制完善情况,规范权力运行。观测点包括:落实学校廉政工作部署;运用监督执纪“四种形态”;及时上报重要情况;监督招生、职称、采购等重点领域;干部严守廉洁纪律;监督工作人员履职;开展廉政谈话;推进党务公开;畅通师生诉求渠道。

加分项与减分项:加分项包括省级及以上纪检刊物发文、主持纪检课题、完成上级专项任务、打造廉政文化品牌等,加1-5分;减分项,党组织或班子成员被问责、教职工受到党纪政纪处分、发生群体性信访等,视情节减1-10分。

四、高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价的实施路径

考核总分由三部分构成:考核组评分占70%、民主测评占20%、分管校领导评价占10%。结果分四档:90分及以上为“好”,70-89分为“合格”,60-69分为“基本合格”,60分以下为“不合格”。按照“二级单位自评—民主测评—分管校领导评价—考核组核查—谈话了解”五步推进:学院自查公示→师生无记名测评→分管领导打分→考核组查台账、听汇报→谈话核实情况。考核结果在校内通报,与干部

任用、评先评优刚性挂钩。“不合格”的二级单位取消评优资格,约谈主要负责人,如若出现连续两年不合格的将调整班子成员。对有问题的单位发放《预告知书》《整改通知书》并跟踪整改成效,构建“考核—反馈—整改—提升”闭环管理。

五、高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价体系的理论阐释

构建高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价体系,具有鲜明的理论价值与实践意义。从理论层面来看,该体系进一步丰富了新时代高校全面从严治党理论内涵,细化了基层党风廉政建设责任落实的理论框架,为高校基层廉政治理研究提供了全新的实践视角与理论支撑。从实践层面来看,该体系能够明确责任内容与评价标准,有效解决“责任不清、考核无据”的现实问题,通过量化打分、分级评价层层压实主体责任,推动党风廉政建设与教学科研、管理服务等业务工作深度融合,实现责任传导无缝衔接,彻底破解廉政建设与业务工作“两张皮”难题;同时,以考核为“风向标”精准引导工作方向,依托动态监测及时排查廉政风险隐患,推动监督模式从“事后查处”向“事前预防、事中监督”转变,从源头上防范腐败问题发生,筑牢高校基层廉政风险防控防线。此外,本评价体系还突破了传统定性评价的局限性,进一步推动高校廉政考核从经验化向制度化、精准化转型,指标可根据新形势、新要求进行动态调整,为高校开展二级学院廉政考核提供了标准化、可复制的实践模板,助力高校廉政建设制度持续创新完善,提升高校整体治理效能与廉政建设水平。^[4]

六、结语

党风廉政建设永远在路上。高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价体系构建是一项长期性、系统性的基础工程,不可能一蹴而就、一劳永逸。在推进高校治理体系和治理能力现代化的进程中,高校需紧密结合新时代全面从严治党新部署新要求,立足办学实际与二级学院发展特点,充分兼顾不同学院学科特色、工作职能差异,持续优化考核指标设计、健全考核运行机制、强化考核结果运用^[5],将考核结果与干部评优评先、职务晋升、绩效分配等直接挂钩,真正以考核压实责任、以考核督促整改、以考核推动提升,不断打通责任落实“最后一公里”,持续净化高校政治生态与育人环境,营造风清气正的教书育人氛围,为坚持立德树人根本任务、建设清廉高校、推动高等教育事业健康有序高质量发展提供坚强有力的纪律保障与制度支撑。

参考文献:

- [1] 中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[M]. 北京:人民出版社,2013.
- [2] 于天琪,王浩友,孟祥臣. 高校二级单位党风廉政建设主体责任考核评价指标体系研究[J]. 改革与开放,2018(04):65-66.
- [3] 李娟. 高校二级单位党风廉政建设责任制考核评价指标体系的实践与研究[J]. 社会科学,2023(04):149-151.
- [4] 国亚萍. 强化“两个责任”:完善高校党风廉政建设责任落实机制[J]. 廉政文化研究,2015(06):62-67.
- [5] 王桂玲. 落实高校党风廉政建设主体责任的有效途径[J]. 高教论坛,2015(8):13-16.

基金项目:本文为2025年度杭州医学院党风廉政专题研究重点项目“新时代高校二级学院党风廉政建设主体责任考核评价的研究”研究成果。