

# 中共中央中央美术学院委员会文件

央美党发〔2019〕36号



## 关于印发《中央美术学院优秀年轻干部队伍建设规划（2019—2023年）》的通知

各学院（系所），各部、处、室、馆、中心，附中：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，贯彻落实全国教育大会和全国组织工作会议精神，进一步加强新时代我校年轻干部队伍建设，大力发现培养选拔年轻干部，努力建设一支质量优良、数量充足、结构合理、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍，形成优秀年轻干部不断涌现、健康成长的生动局面，探索具有中央美术学院特色的优秀年轻干部队伍建设模式，根据《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的

意见》《新时代直属高校优秀年轻干部发现培养选拔工作实施办法（试行）》，结合学校事业发展需要，制定《中央美术学院优秀年轻干部队伍建设规划（2019-2023年）》，现印发给你们，请遵照执行。

中共中央美术学院委员会

2019年6月19日

# 中央美术学院优秀年轻干部队伍建设规划

(2019-2023 年)

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，贯彻落实全国教育大会和全国组织工作会议精神，进一步加强新时代我校年轻干部队伍建设，大力发现培养选拔年轻干部，努力建设一支质量优良、数量充足、结构合理、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍，形成优秀年轻干部不断涌现、健康成长的生动局面，探索具有中央美术学院特色的优秀年轻干部队伍建设模式，根据《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》、《新时代直属高校优秀年轻干部发现培养选拔工作实施办法（试行）》，结合学校事业发展需要制定本规划，是未来五年学校优秀年轻干部队伍建设的主要依据。

## 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的组织路线，坚持党管干部原则，落实好干部标准，遵循干部成长规律，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，以大力发现培养为基础，以强化实践锻炼为重点，以确保选准用好为根本，以从严管理监督为保障，健全年轻干部选拔、培育、管理、使用环环相扣又统筹推进的全链条机制，形成高素质专业化优秀年轻干部不断涌现的生动局面，激励广大年轻干部在新时代担

当新使命、展现新作为，为深化综合改革、推进“双一流”建设、实施“新百年”战略提供充足的干部储备和人才保证。

## 二、素质要求

优秀年轻干部应当符合《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位领导人员管理暂行规定》《高等学校领导人员管理暂行办法》和上级有关文件规定的基本资格和条件，应当具备以下素质：

**（一）对党忠诚。**忠实贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻党的教育方针，树立“四个意识”、坚定“四个自信”，做到“两个维护”，坚持社会主义办学方向，坚持马克思主义在高校意识形态领域的指导地位，坚持立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

**（二）本领过硬，堪当重任。**具有推动新时代高等教育事业改革发展的专业能力和专业精神，善于贯彻新发展理念，能够破解改革难题、驾驭复杂局面、应对风险挑战，经过基层历练、艰苦环境磨练、吃劲岗位锻炼，工作业绩突出。

**（三）作风优良，坚持人民立场。**有家国情怀，热爱教育事业，有奉献牺牲精神，当老实人、讲老实话、做老实事，公道正派、实事求是，勇于改革、敢于担当，艰苦奋斗、廉洁自律，自觉抵制“四风”，勤勉尽责，为人师表，品德高尚，心胸开阔，口碑形象好。

## 三、工作原则

**（一）严格标准、注重导向。**严格政治标准，把政治标准作为第一标准。坚持德才兼备、以德为先，注重培养、储备和选拔政治素质好、业务能力强、发展潜力大、工作业绩突出、群众公认的优秀年轻干部。

**（二）遵循规律、递进培养。**遵循干部成长规律，搭建年轻干部成长平台，拓宽培养选拔路径，注重在基层一线和重点项目推进一线培养锻炼干部，形成递进式、梯队式培养模式，确保不同领域、不同层级都有适当数量的年轻干部储备。要防止唯年龄倾向，选拔干部不是越年轻越好，担任领导职务前，需要经过必要台阶的扎实历练，防止拔苗助长，不能单纯为干部补经历而频繁调整其工作岗位。

**（三）常态选育、质量为先。**围绕学校中心工作，建立年轻干部常态化调研、选育机制，突出建设高素质专业化干部队伍，分领域、分层级开展专项调研。充分发挥相关职能部门和用人单位党组织作用，推动形成上下联动、统筹协调的工作机制。对需要重点培养的优秀年轻干部，在使用上不简单看任职先后，确保打破隐性台阶“拔得动”，吃劲岗位历练“墩得实”，促进扎实健康成长。

**（四）动态管理、严管厚爱。**建立优秀年轻干部动态管理机制，严格考核评价，实行优进劣出。对表现优秀、有发展潜力的年轻干部，及时提拔使用。对表现不好、不宜继续作为培养对象的，予以调整。

## 四、目标任务

**（一）整体素质进一步提高。**按照好干部标准和忠诚干净担当的要求，突出政治素养、能力建设、作风锤炼，注重发展潜力，看本质、看主流、看长远，发现培养和选拔使用对党忠诚、堪当重任、作风优良的优秀年轻干部，努力建设一支忠实贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，适应新使命新任务新要求，经得起风浪考验，数量充足、结构合理、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。

**（二）数量规模进一步扩大。**既要满足今后5年领导班子建设和换届需要，又要考虑今后10到20年乃至更长远发展需要。力争在2至3年内，选拔一批45岁以下的处级正职干部、40岁以下的处级副职干部，进一步培养一批35岁以下的七级职员（正科级）干部、30岁以下八级职员（副科级）干部。其中，处级正职、处级副职、七级职员中的优秀年轻干部梯队分别按上个岗位的1倍、0.5倍、0.3倍选拔和培育，即正处级优秀年轻干部梯队7人左右、副处级优秀年轻干部梯队20人左右、处级以下优秀年轻干部梯队21人左右。

**（三）队伍结构进一步优化。**确保年龄梯次更加科学，来源渠道更加广泛，涵盖各教学科研、党政管理、专业技术等各个领域。应形成合理的专业和知识结构，专业背景应基本覆盖学校的主干学科，党务和行政干部、专职和“双肩挑”干部要大体平衡。发现和培养一批适应我校学科建设、学术发展、科研创新、党建工作、思

政工作、学生工作、管理服务等工作等需要的各类优秀干部，特别是在深化综合改革、推进“双一流”建设、实施“新百年”战略等领域选拔专业能力和专业精神强的专业化干部。女干部、少数民族干部和党外干部的配备比例要不低于上级的相关规定。

## **五、工作措施**

### **（一）拓宽来源，创新渠道，注重年轻干部发现识别**

**一要扩大识人选人视野。**全校统筹把握程序步骤和岗位需求，依据学校事业发展的切实需要，拿出一定数量的处级干部岗位，采取组织推荐、非定向推选、竞争性选拔等方式选拔优秀年轻干部。坚持基层和实践导向，注重在学校改革发展第一线，包括教学科研和管理服务等一线发现优秀年轻干部，注重在完成重大任务、应对重大事件的实践中发现优秀年轻干部。加强源头建设，加大从经过基层一线实践锻炼的干部队伍中发现优秀年轻干部的力度。

**二要改进人选产生方式。**在学校党委的统一领导下，党委组织部要加强宏观指导和统筹比选，全方位、多角度、立体式考察识别干部，把考察触角拓展到一线，丰富发现人才的方式和手段。坚持把功夫下在平时，建立结合日常工作发现识别优秀年轻干部的常态化机制，使优秀年轻干部队伍不断滚动更新、充实加强。

**三要坚持组织掌握和分类管理。**分类别、分培养方向建立年轻干部信息库，加强定期分析，不断提高信息化水平，为优化资源配置、统筹培养使用打好基础。对优秀年轻干部人选不公示、不公

开、不向本人反馈，从严控制知悉范围，坚决防止标签化。

## **（二）择优培育，压担历练，增强年轻干部培养实效**

**一要坚持开放式培养。**按照“盲培、明训、岗位练”的培养思路，建立多方联动的培养锻炼机制，为优秀年轻干部搭建事业平台，拓宽优秀年轻干部成长路径。制订优秀年轻干部“成长档案”，根据人选经历、熟悉领域、专长和短板等情况，“一人一策”明确培养方向、提出培养措施。

**二要突出政治训练。**有计划地安排优秀年轻干部进行系统的马克思主义理论教育和严格党性教育，把坚定理想信念、学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为重中之重。严格政治生活历练，注重在基层一线、艰苦困难环境和吃劲岗位积累优秀年轻干部的政治经验、提升政治能力。注重在落实中心工作、应对重大斗争、完成急难险重任务、面对个人进退留转中考察优秀年轻干部的政治表现。

**三要加强教育培训。**依托学校党校“大培训”教育平台，对全校年轻干部集中轮训。分期分批选送优秀年轻干部参加学校或上级、地方党委党校（行政学院、干部学院、干部培训基地）学习培训。积极利用网络在线学习平台开展自主选学。改进年轻干部培训形式，实行党委组织部点名调训学员，加强跟班考核，注重在培训中考察识别干部。

**四要建立校内轮岗交流制度。**强化多岗位培养锻炼，注重加强



优秀年轻干部在党政管理部门与院系之间、党务与行政之间、不同业务领域之间轮岗交流；对于长期在机关工作、缺少基层工作经验的优秀年轻干部，要及时放到基层一线去；注重从院系、附属单位选拔优秀年轻干部、教师到学校党政管理部门任（挂）职。

**五要加强校外培养锻炼。**探索建立校外实践锻炼制度，选派优秀年轻干部到党政机关、国有企业、科研院所等单位挂（任）职或兼职。加强优秀年轻干部到其他兄弟高校、地方高校等交流挂（任）职工作力度。把援疆、援藏、援青、对口支援和扶贫支教等作为优秀年轻干部培养锻炼的重要途径。

**六要做好递进培养。**对有发展潜力的优秀年轻干部，破除论资排辈、平衡照顾、求全责备等观念，抓紧放到关键岗位上历练。对各方面条件比较成熟的及时提拔使用，对确有真才实学、成熟较早的敢于破格使用，大胆起用懂专业、善管理、有发展潜力的优秀年轻学术人才。

### **（三）从严管理，真情关爱，保证年轻干部健康成长**

**一要从严监督约束，建立动态调整机制。**健全年度考核、换届考察、任职考察与平时了解相结合的跟踪考核机制，实行动态管理，对不符合条件的要及时调整出优秀年轻干部队伍，同时注意发现和补充新的优秀人选，始终保持一池活水。

**二要强化日常了解，定期开展思想状况分析。**教育引导年轻干部正确认识自己，摆正位置，知敬畏、守纪律、懂规矩。健全完善

与年轻干部谈心谈话制度，按照干部管理权限，相关单位党组织及其负责人与所管理的年轻干部，每年至少进行一次谈心谈话，了解思想动态，关注干部成长。严格落实个人重大事项报告、函询、诫勉等制度，充分发挥纪检监察、巡察、审计、信访等部门的作用，始终把年轻干部置于党组织管理监督之中。

**三要真情关爱干部，激励干部干事创业。**坚持严管和厚爱相结合，对年轻干部既要严格要求、严格教育、严格管理、严格监督，又要在政治上信任、工作上放手、生活上关心。对年轻干部要看大节、看主流、看发展，不求全责备。树立鼓励创新、允许试错、宽容失败的导向，给干部干事创业提供清晰的“安全线”，为敢担当者担当，为敢负责者负责。

## **六、工作要求**

**（一）加强领导。**学校要增强大局意识和全局观念，切实把发现培养选拔优秀年轻干部工作摆上重要议事日程，统筹制定规划，定期听取汇报，加强工作指导，及时解决问题。学校党委主要负责同志要履行好第一责任人责任。党委组织部要充分发挥职能作用，成立干部队伍规划建设协调小组，加强专门力量，完善工作机制，形成共享资源、统筹使用、共同落实的工作格局。

**（二）明确责任。**要将发现培养选拔年轻干部工作实效作为党建工作考核的重要内容，同时纳入年度考核，建立年度工作报告和工作情况通报制度，对工作不力、问题突出的单位及时提醒、

督促改进。

**(三) 健全机制。**坚持以改革精神研究解决发现培养选拔优秀年轻干部工作中的新情况、新问题，推进理念创新、制度创新和方法创新。要健全培养选拔机制，加强对领导班子进退情况、配备需求和优秀年轻干部情况的分析研判，优化干部资源配置，切实把年轻干部选拔配备工作融入日常、抓在经常。要健全配备使用机制，坚持以事择人、人事相宜，树立正确用人导向，既看工作经历，更注重能力潜力，大胆选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。要正确处理培养选拔年轻干部和用好其他年龄段干部的关系，防止任职年龄层层递减，充分调动整个干部队伍积极性。要健全约束监督机制。坚决纠正工作中的不正之风，严肃查处违规违纪行为，努力建设良好政治生态和从政环境，为年轻干部健康成长创造有利条件。