

# 陕西师范大学优秀青年教师和干部 挂职锻炼工作实施方案

为了进一步深化学校干部人事制度改革，加强后备干部队伍建设，拓宽选人用人的渠道和视野，提升干部工作能力，学校党委研究决定实施优秀青年教师和干部挂职锻炼工作，特制定本方案。

## 一、主要任务

根据学校干部队伍建设实际需要，按照“统筹实施、精准选派、力求实效”的要求，坚持“德才兼备、以德为先”的选人用人标准，有计划地从教学科研单位遴选若干优秀青年教师和干部到学校机关职能部门挂职，同时从机关遴选若干优秀年轻干部到教学科研单位挂职。

通过双向挂职，使学院青年教师和干部进一步了解学校整体工作，增强大局意识、程序意识、规矩意识和宏观把握能力；使机关青年干部进一步了解基层具体工作情况，增强群众意识、服务意识、实践意识和群众工作能力；进一步加强学院教师和机关干部之间的交流交叉任职，增进理解，促进工作；多岗位锻炼一批年轻干部，丰富干部阅历，提升干部能力；切实发现、培养和储存一批德才兼备、数量充足、结构合理、专业齐全的优秀年轻后备干部，为学校干部队伍注入新活力新动力，着力打造一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高校管理干部队伍，营造竞

争、有序、和谐的干事创业氛围，服务学校改革发展。

## 二、人选条件

### （一）青年教师

1. 政治立场坚定，品德优良，作风正派，师德高尚，有一定的群众基础。

2. 在学校任教3年以上，具有博士学位和副高级及以上专业技术职务，敬业投入，业务能力较为突出，发展潜力大。

3. 事业心和责任感强，具有团结协作精神和创新意识，热爱管理工作，热心公益事业，有一定的组织领导能力。具有院系教研室主任、系主任、党支部书记等任职经历的优先考虑。

4. 具有正常履行职责的身体条件，年龄一般不超过40周岁。

### （二）青年干部

1. 现任副处级干部（包括专职管理干部和“双肩挑”干部）和科级干部。

2. 爱岗敬业，精通业务，作风优良，具有较好的综合素质和较大的发展潜力。近三年年度考核曾获优秀等次的优先考虑。

3. 具有正常履行职责的身体条件，年龄一般不超过40周岁。

## 三、岗位安排

教学科研单位的优秀青年教师和干部一般安排到机关职能部门挂任副职，机关部门的优秀青年干部一般安排到教

学科研单位挂任副职。挂职干部在履行原岗位工作职责的前提下，要积极参与挂职单位的工作，参加挂职单位党政联席会议（部务、处务会议）和政治理论学习，深入了解挂职单位工作职责、工作流程和工作诉求，做好院系与机关沟通交流工作，对挂职单位的工作提出合理化建议，协助挂职单位在联系实际、调查研究、规范管理和制度建设以及阶段性工作等方面开展工作。

#### **四、挂职时间**

挂职时间一般为半年或一年，具体根据工作需要确定。时间自发文之日起算起，挂职期满职务自然免除。学校另有安排或任用的，可提前结束挂职。

#### **五、遴选程序**

优秀青年教师挂职人选以推荐审核的方式产生，优秀青年干部交流挂职以组织选派的方式产生，主要程序如下：

**（一）制定计划。**党委组织部根据工作需要和干部队伍建设实际，在征求有关学院和机关部门意见的基础上，制定优秀青年教师和干部挂职年度计划。

**（二）推荐审核。**各教学科研单位根据平时了解和掌握情况，经党委会（总支部委员会）会议研究确定优秀青年教师挂职推荐人选。党委组织部对各单位推荐人选进行审核，并以适当方式进行考察了解。

**（三）确定人选。**党委组织部根据考察了解情况，择优提出优秀青年教师挂职建议人选；根据中层干部队伍建设实际和干部个人具体情况，择优提出青年干部交流挂职建议人

选。建议方案提交学校党委常委会议研究，决定挂职人选。

**（四）宣布任职。**学校召开挂职教师和干部集体谈话会，宣布挂职决定，派出挂职人员进行后续管理与考核。

## 六、管理考核

（一）挂职期间，挂职人员校内人事关系不变，在原单位的职务予以保留，其职务升迁、专业技术职务评聘、工资福利待遇等不受影响。

（二）挂职人员由派出单位和挂职单位共同管理，主要协助挂职单位正职开展工作，同时要兼顾原单位本职工作。挂职单位要加强对挂职人员的日常指导督查，有关情况要及时向党委组织部报告。对于工作不力或不胜任岗位要求的，经学校党委批准，取消挂职资格。青年教师挂职的，派出单位可以根据实际情况计算一定的工作量。

（三）挂职期满后，由党委组织部组织挂职单位和派出单位进行考核，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。考核获得合格及以上等次的，纳入学校后备干部队伍实行跟踪管理；获得优秀等次的，在学校干部调整时，予以优先考虑。