

# 哈尔滨技师学院（哈尔滨劳动技师学院） 党委 2025 年度选人用人工作报告

市委组织部：

2025 年度学院党委以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，深入学习领会党的二十大及二十届历次全会精神，全面落实习近平总书记关于选人用人的重要指示精神。紧密围绕服务省市高质量发展大局与学院立德树人根本任务，以建设政治过硬、适应新时代要求的高素质干部队伍为目标，严格对标《党政领导干部选拔任用工作条例》，年内调整 1 批次 17 名干部，其中提拔正处级干部 5 名、副处级干部 12 名，为学院高质量发展提供坚强组织保证。

## 一、机构编制及干部配备情况

### （一）机构设置情况

经市委编办批复，学院设置内设正处级机构 26 个，其中党政管理机构 11 个，分别为：党政办公室、组织部、党群工作部、纪委办公室、学生工作部、人事处、招生就业处、后勤服务处、财务审计处、资产管理处、保卫处；教学机构 9 个，分别为：马克思主义教研部（基础教研部）、智能制造与装备工程系、智能控制与电气工程系、医药与健康管理系统、现代服务系、数字与信息工程系、汽车工程系、艺术设计系、建筑工

程系；教辅机构 6 个，分别为：教务处、继续教育处（职工大学）、督导与科研处、合作与竞赛处、培训与技能鉴定处、图书与网络信息中心。

## （二）人员编制及干部配备情况

核定处级领导职数 78 个，其中正处级 26 个、副处级 52 个，实际配备正处级干部 25 人、副处级干部 21 人；核定科级领导职数 65 名，其中正科级 40 名、副科级 25 名。实际配备正科级干部 12 人、副科级干部 12 人。编制人员核定数 682 人，在岗在编 454 人。

## 二、整改情况

上年度问题已全部完成整改，并长期坚持。针对年轻干部总量不足的问题，通过大力拓宽选任渠道，选拔信念坚定、敢于担当的优秀年轻干部，队伍梯次结构得到优化。年内选拔任用 17 名处级干部，其中 80 后干部 9 人，储备优秀青年干部 19 人。针对专业技术干部偏少问题，通过抓好专业与实践锻炼，年轻干部业务本领得到进一步提升。年内招聘引进 9 人，初步缓解急需岗位人员不足。针对急需提升干部业务能力的问題，全年举办青年干部理论学习培训班 4 期，强化教育培训，筑牢政治忠诚，实施精准靶向培训，干部队伍能力素质得到全面提升。

## 三、选人用人工作的主要做法

### （一）强化政治引领，筑牢选人用人的根本基石

始终将政治标准作为选人用人的首要原则和核心要求，贯穿干部工作全过程。一是探索构建全方位的政治素质考察体系。不仅关注干部在关键时刻、重大原则问题上的立场和态度，更注重在日常工作中观察其政治判断力、政治领悟力、政治执行力。重点考察干部在贯彻落实决策部署、应对处置复杂敏感问题、落实意识形态工作责任制等方面的具体表现与实际成效。二是持续深化思想理论武装。建立健全常态化、制度化的理论学习机制，通过党委理论学习中心组学习、专题读书班、主题党课等多种形式，引导广大干部深学细悟党的创新理论，不断增强政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。三是严格政治把关。在干部选拔任用的各个环节，均将政治素质作为前置性、一票否决性指标进行深入核查与综合研判，通过个人有关事项报告核查、纪委意见征询、信访举报核查、巡视巡察审计结果运用等方式，多角度验证干部的政治忠诚度。

## （二）完善选拔机制，提升科学精准的识人水平

构建系科学规范、运行有效的干部选拔任用工作机制，确保把人选准、用好。一是牢固树立以德为先、任人唯贤、事业为上、注重实绩的鲜明用人导向。将落实立德树人根本任务、推动学院内涵式高质量发展、服务师生群众的实际贡献作为评价干部德才素质的标准。注重在改革创新一线、教学科研前沿、管理服务岗位、重大任务攻坚中识别和选拔那些勇于担当、善于作为、真抓实干、业绩突出的干部，年内选拔有乡村振兴、

挂职锻炼等经历的干部 5 人。二是严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及相关政策规定。不断优化动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等各环节的操作规程与工作标准。在动议环节加强综合分析研判，提高人岗匹配的精准性；在考察环节，广泛听取各方面意见，深入了解干部的道德品行、专业素养、工作实绩、作风形象和廉洁自律情况，综合运用年度考核、“领导干部业绩清单”“领导干部问题清单”，客观详细分析干部近年来履职成效，提高考察工作的深度和广度。

### （三）着眼长远发展，构建培养体系

坚持立足当前、着眼长远，系统谋划干部队伍建设，着力构建选育管用全链条培养机制。一是加强顶层设计和战略规划。科学分析研判干部队伍现状、存在短板及未来需求，制定并实施干部队伍建设规划。统筹推进中层队伍建设、优秀年轻干部培养选拔、后备干部队伍建设等工作，确保干部工作与学院事业发展同频共振、同步推进。二是推进干部队伍“四化”。2025 年处级干部调整后，“80 后”增至 17 人，研究生学历增至 10 人。把干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化作为选优配强二级班子的出发点和落脚点，重点选好正职，优化年龄结构，改善专业结构，完善经历结构。三是强化实践锻炼与专业训练。坚持把实践作为培养干部的最好课堂，有计划、分批次地将有发展潜力和培养前途的干部，特别是优秀年轻干部，选派到改革攻坚任务重的部门进行任职、轮岗交流，让干

部在应对复杂局面、解决实际问题、服务基层师生中经风雨、长才干，年内通过乡村振兴、巡察、援疆援藏等途径，选派8名干部校外锻炼。

#### （四）坚持严管厚爱，营造风清气正的良好生态

坚持从严教育、从严管理、从严监督与真诚关心关爱相结合。一是**健全和完善干部管理监督制度体系**。压实党委主体责任、书记第一责任人责任和纪委监督责任，推动干部管理监督抓在日常、严在经常。加强对领导干部特别是部门负责人和关键岗位干部的日常监督管理，严格执行谈心谈话、提醒函询诫勉、个人有关事项报告、出国（境）管理等制度，及时发现和纠正苗头性、倾向性问题。二是**严肃组织纪律，维护选人用人制度的严肃性和权威性**。引导领导干部和组工干部知边界、明底线、守规矩。严格执行干部选拔任用工作“一报告两评议”等制度，自觉接受上级监督和群众评议。畅通电话、网络、信访等举报渠道，对反映选人用人的问题线索，严肃查处。经组织考察，2025年3月选拔任用的17名处级干部均不存在影响选拔任用的负面问题。三是**落实激励保障和关心关爱措施**。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，健全和落实干部待遇保障等制度。准确贯彻“三个区分开来”要求，激发和保护干部干事创业的积极性、主动性、创造性，努力营造组织为干部担当、干部为事业担当，风清气正的良好政治生态和育人环境。

#### 四、存在的主要不足

2025年度干部选用工作总体情况较好，但还有一些差距和不足，表现在以下几个方面。

### （一）干部队伍结构优化需持续发力

干部队伍年龄结构不够优化，优秀年轻干部储备仍不充足，需进一步明晰培养路径、加大培养力度；专业干部的比例和学历层次仍需继续提高，具有相关专业背景的专业干部仍显不足。

### （二）干部队伍专业性能力不强

部分干部创新意识、改革动力不足，对于新兴专业建设、人才培养模式改革等缺乏系统性研究，与产业发展要求存在差距。在推进专业建设、产教融合、校企合作等工作时能力明显不足，导致在专业设置调整、课程内容更新等决策上存在滞后。

### （三）急需提升“纳高”建设能力

学院“纳入高等教育系列”已正式列入我市“十五五”发展规划，随着办学层次提升，对干部能力培养提出更多更高要求。针对学院干部不熟悉高等教育领域各类规范和流程等问题，亟需通过多种渠道进行优质、有效的培训和学习，快速提升高职建设能力。

## 五、今后重点工作

### （一）强化政治建设，把稳思想之舵

在干部选拔、考核、监督各环节中，始终坚持政治标准首位，突出政治素质考察，确保干部队伍政治过硬；同时，把学

习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，深入学习领会关于职业教育的重要论述，以此加强理论武装，不断提升干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。

## （二）开展分层次分类别培训，提升干部履职能力

在干部培养工作中，通过开展精准化培训，针对新任干部、关键岗位干部及年轻后备干部的不同需求，开设专题班次；同时，大力推行干部“双向挂职”机制，在院内安排优秀年轻干部到矛盾多、任务重的部门锻炼，在院外选派干部到头部企业及发达地区兄弟院校进行学习，以此强化实践锻炼；此外，通过定期举办交流研讨会，围绕工学一体化推进等重点难点问题进行交流研讨，从而构建起培训、实践、交流三位一体的干部综合培养体系。

## （三）积极拓宽“纳高”选人视野和渠道

打破部门壁垒和身份界限，发现和储备优秀人才，优化干部队伍来源、经历、专业和年龄结构。同时，聚焦“纳高”建设，不断提高人才招录和引进质量，加大对紧缺专业人才的招录力度。增强干部队伍的生机活力和整体功能，建设一支结构合理、素质优良，适应新时代学院发展需要的干部队伍。

中共哈尔滨技师学院（哈尔滨劳动技师学院）委员会

2026年3月4日