海南医科大学披露竞聘上岗结果：32人离开领导岗位

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：https://www.iikx.com/news/progress/33322.html

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

海南医科大学披露竞聘上岗结果：32人离开领导岗位。



海南医科大学管理服务机构中层正职岗位竞聘汇讲现场。微信公众号@海南医科大学图

?

近日，海南医科大学发文系统回顾了该校“全员卧倒、竞争上岗”的中层岗位公开竞聘情况。

据校方介绍，本次竞聘共吸引113名干部积极参与，其中正职岗位46人、副职岗位67人。通过公平竞聘，共选拔任用12名优秀干部（其中副处级岗位提拔3名，专业技术人员转岗及科级干部提拔9名），进一步使用干部2名，聘用制干部5名。改革过程中同步建立“能上能下”的用人机制，累计32名干部离开领导岗位，其中正职19人、副职13人，离岗的情形具体包括：未竞岗成功转到专业技术岗的8人，年龄原因退出的8人，因机构撤并调整的10人，个人主动申请转岗的3人，免去职务的3人。

改革后，管理服务机构中层干部平均年龄由49岁降至44岁，新提拔的14名干部中，85后10名，其中1名90后脱颖而出，实现年轻化跨越；硕士以上学历从76%增至87%，其中博士学历比例相比竞岗前提高3.8个百分点，干部队伍专业素养和创新能力得到显著增强。

今年3月起，海南医科大学开启管理服务机构改革及中层岗位校内公开竞聘工作，并公布17个中层正职、29个中层副职岗位，鼓励有能力的干部积极参与。

校方发文介绍，校长陈国强在上任之后展开的密集调研中，深刻感受到学校治理体系和干部队伍建设对于实现学校高质量发展极为重要。

例如，在调研院长办公室时发现还另设有对外合作处。两个部门职责交叉，相互推诿现象时常发生。他建议两个部处合二为一，以快速推进当时对海医极为重要的大学更名工作；在教务等相关部门调研时，发现一个部门的职责分到了多个部处，却每个部处都抱怨“ 人手不够 ”。“ 通过改革，建立起符合医学人才培养规律的教学管理体系 ”的调研结果进入了学校党委的研究视野，最终教务处、质量控制办公室、医学教育研究所等三个部处合并。

此外，博士点扩增申报当时箭在弦上，可是陈国强发现承担两个博士点申报任务的学院领导经常请假离岛开会。无奈之下，陈国强调研时质问道：“ 你的职责到底是什么？如果不将院长职责放在第一位，请你主动离岗。 ”干部就应“ 该上的上，该下的下 ”，雷厉风行，让干部能上能下落到实处，让大家真切感受到“ 言必信，行必果 ”的作风。对于那些为了改革主动提出卸任的干部，陈国强很感动并多次指出，如果学校在若干年后实现了真正的高质量发展，学校首先要感谢那些审时度势主动卸任领导岗位的同志们，他们才是学校发展的功臣。

在本轮改革中，海南医科大学以提高行政效能和服务学校发展大局为导向，将原26个管理服务机构精简至17个，通过科学合并，实现了大教务、大后勤、大学工等工作机制；印发《管理服务机构中层干部校内公开竞聘方案》，采用“ 汇讲+答辩+面试评委+群众评委+综合考察 ”复合评分体系等“ 五维度 ”，全面考察竞聘者的综合能力。

竞聘者需在指定时间内汇报工作设想，并接受评委的尖锐提问。其中，正职岗位为“ 8+7 ”形式，即8分钟演讲、7分钟答辩，副职岗位为“ 5+3 ”形式，全面考察竞聘者的工作思路、专业素养和应急能力。这类提问如，“ 领导交办事项存在违规风险怎么办？ ”“ 你竞聘保卫处处长，突发群体性事件你如何应对？ ”“ 你的专业与医学关联度不大，如何胜任专业性这么强的岗位？ ”

之后，由11名校领导班子成员和21名随机抽取的教代会正式代表组成评委团，全程实名评分，尽量规避“ 潜规则 ”，纪委监督确保透明。

校方称，本次竞聘超越传统干部选拔范畴，成功构建了全员参与的学习提升平台。无论是否竞聘，都可以现场聆听，切身感受现场氛围、学习竞聘方式，同时还可监督是否公平。参加评审的教代会代表反映，最后的结果与他们的评定几乎一致，切实体现了民意，多数落选的干部也心服口服。通过竞聘过程，全校形成了“ 以竞争促提升、以改革谋发展 ”的浓厚氛围，干部职工思想观念显著转变，为后续深化改革奠定了坚实基础。这种文化重塑效应，已成为推动学校高质量发展的内生动力。

同时，对退出领导岗位的干部，学校党委实施分类施策：一方面支持具备专业技术职称的干部转任专技岗位，发挥专业特长；另一方面通过“ 双向选择 ”机制，合理安排没有专业技术职称的干部到管理服务部门其他岗位作为普通员工工作，保留原级别基础工资，但按照新岗位领取绩效工

资，既保障了干部权益又优化人力资源配置，充分体现组织关怀与机制创新的有机结合。

海南医科大学党委书记张彩虹指出，今天的“全体卧倒”是为了明天的“更好起跑”。未来，海医将以此次改革为契机，建立“干部成长档案”，完善“容错纠错机制”，让想干事者有机会、能干事者有舞台、干成事者有地位。6月起，学校还将改革从管理服务机构试点扩展到二级学院、直属附属医院干部队伍全面开展优化重组和干部竞聘，从而实现海南医科大学干部队伍素养的整体全面提升。

《新京报》此前评论文章认为，“谁有本事谁来”“能者上、庸者下”，这本是应该坚持的一种理想的选人用人原则。但现实中，由于各方面原因，一些“叠床架屋”的条件设置，看似面面俱到，但往往架空了这一“第一性原则”，反倒使得一些真正有“本事”和“能力”的人被边缘化，甚至形成“逆淘汰”。比如，常见的或明或暗的“论资排辈”倾向，或是“四唯”（唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项）导向，都容易背离“谁有本事谁来”的理想状况。而像海南医科大学这样，主动破除一些不合理的限制，以公开、开放和让评委现场打分的方式来推行竞聘上岗，是真正回归“能力本位”的一种积极探索，也是一种值得推崇的选人用人新风气。

该文表示，公开竞聘上岗的最终成效如何，还需要在实践中来检验。这次校方也指出，竞聘中干部所提的工作思路、工作目标要成为向师生的“公开承诺”，要形成“说了就要干好，干不好就问责”的约束机制，不能竞聘上了就说话不算数了。这一点同样很关键。但类似主动跳出传统选人用人框架的改革创新尝试，应该为社会所乐见。这类“大胆”创新，完全可以更多一些。

（原标题：海南医科大披露校内竞聘上岗结果：32名干部离开领导岗位，8人系落选）

作者：钟煜豪 来源：澎湃新闻

更多 科学进展 请访问 https://www.iikx.com/news/progress/

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，爱科学iikx.com转发