

# 党风廉政建设视域下加强高校党员干部德行考核刍议

牟扬 戚群

北京教育科学研究院 北京 100036

**【摘要】**：为官之道，德行为先。重视干部德行建设，对于净化党风政风至关重要。在党风廉政建设的视域下，强化高校党员干部德行考核，是落实立德树人根本任务，强化党风廉政建设，营造风清气正育人环境的关键举措。高校作为人才培养的核心阵地与意识形态工作的前沿窗口，其党员干部的德行表现，直接关乎党的教育方针的贯彻落地与高等教育事业的健康发展。本文将阐述高校党员干部德行考核的重要价值，剖析当前高校党员干部德行考核中存在的短板，进而提出针对性的强化措施，以期提升高校党员干部队伍的整体素质，营造风清气正的校园政治生态。

**【关键词】**：党风廉政建设；高校党员干部；德行考核

DOI:10.12417/3041-0630.26.02.038

在全面从严治党向纵深发展的历史方位下，高校党员干部是推动学校人才培养、科学研究与社会服务等各项事业发展的关键力量，其德行修养不仅关乎个人形象与声誉，更深刻影响着高校的党风、政风、学风与校风，党员干部的道德修养直接影响立德树人根本任务的落实成效。加强对高校党员干部的德行考核，既是贯彻新时代党的组织路线的内在要求，更是坚守社会主义办学方向、培养时代新人的战略举措。

## 1 加强党员干部德行建设的重要意义

### 1.1 干部德行建设的历史意义与时代价值

历史上，从汉武帝时期的察举制度，以“孝悌忠信”等道德品质为选拔依据，将德行作为选拔官员的首要标准，提升了政府形象和公信力，为国家长治久安奠定基础。隋唐科举制度则强调德才兼备，确保官员具备专业知识和高尚情操，促进了社会风气的转变。明清时期，“公生明，廉生威”成为吏治重要理念，加强了对官员的监督管理，努力营造风清气正的政治生态。历史经验表明，历代统治者对官员德行建设均高度重视，因为官员的德行建设不仅关乎个人修养，更与政权安危、国运兴衰紧密相连。回顾历史，注重干部德行建设是治国理政的永恒课题。

在当今时代，加强干部德行建设尤为重要，只有拥有高素质、高道德水平的干部队伍，才能有效应对各种风险挑战，推动党和国家事业发展。新时期党员干部德行建设正以前所未有的力度推进，将党员干部政治品质与德行操守置于首要位置考察考核。这一举措既是对传统用人理念的继承与升华，更是顺应时代发展需求的关键决策。坚持任人唯贤、德才兼备，是我们党长期以来选拔任用干部的重要遵循，而在新的历史时期特

别提出“以德为先”的干部选拔任用原则，无疑具有更为深远的意义——这充分彰显了干部德行建设在党和国家事业发展中的重要地位。

### 1.2 党风廉政建设与干部德行建设的内在关系

在党的建设中，党风廉政建设占据着举足轻重的地位，它不仅是党的建设伟大工程的重要组成部分，更是关乎党生死存亡的重大政治课题，而干部德行建设则是塑造高素质干部队伍的关键所在，在实际工作中，两者相互促进、协同发展。

党风廉政建设是维护党的先进性和纯洁性的重要保障，为干部德行建设提供坚实保障。廉洁的政治生态犹如清新空气，能让干部在风清气正的环境中受到熏陶，自觉抵制各种腐朽思想的侵蚀。当党纪国法严明，腐败行为无处遁形，干部们便会心生敬畏，时刻牢记手中的权力来自人民、必须为人民服务，从而更加注重自身品德修养，将廉洁奉公内化为行为准则和价值追求。而干部德行建设在党风廉政建设系统工程发挥着基石作用。干部作为党和人民事业的中坚力量，其德行修养直接关系到党的形象，影响着党风政风，甚至引领着社会风气。党风廉政建设的各项制度措施，促使干部时刻约束言行、不断提升自身德行；而干部整体德行水平的提高，又会增强他们对党风廉政建设的认同感和执行力，使各项规章制度得以更好地贯彻落实。

## 2 高校党员干部德行考核的重要性与紧迫性

### 2.1 高校党员干部德行考核的重要性

(1) 树立良好师德师风，落实立德树人根本任务的核心要素：高校的根本任务是立德树人，教师是学生成长的引路人，而高校党员干部作为教师群体中的骨干力量，同时肩负学校事

作者简介：牟扬（1986—），女，吉林吉林人，政工师，法学硕士，研究方向为党务、干部管理和思想政治工作。  
戚群（1978—），女，山东青岛人，编辑，文学硕士，研究方向为党务管理和党风廉政建设。

务管理与师生发展引领的重任。党员干部的道德示范作用至关重要，唯有具备高尚德行的干部，才能以身作则，向师生传递正确价值观。带动形成良好的育人氛围，将立德树人理念贯穿教育教学全过程——这也是保障高校教育事业健康发展的内在要求。加强德行考核，通过科学、严格的德行考核机制，有效激励党员干部不断提升自我，以高尚的道德情操和严谨的学术态度影响带动全体师生，从而带动形成风清气正的学术氛围和育人环境。

(2) 强化党的领导核心，推进党风廉政建设的抓手：德行考核在高校发展中至关重要，能筛选出政治坚定、品德高尚且专业素养扎实的干部，使其在复杂环境中保持清醒，贯彻党的教育方针，选拔德才兼备者充实领导与管理岗位，巩固加强党的领导，确保教育方针落实。在贯彻落实党风廉政建设的当下，精准德行考核成为推进党风廉政建设的重要抓手，有助于防范廉政风险，筑牢思想道德防线，使高校党员干部做到言行一致，从而保持党的先进性和纯洁性，通过全面考核及时发现隐患并采取措施，打击腐败现象，营造良好政治生态。

## 2.2 高校党员干部德行考核的紧迫性

(1) 强化德行考核，守护高校净土：全球化和信息化重塑了文化交流格局，高校开放包容的氛围使传统与现代、本土与国际元素共存。各种思潮汇聚使得意识形态领域的斗争日益复杂严峻，高校部分党员干部中出现了理想信念动摇、职业道德滑坡等问题。这些问题直接侵蚀着师生关系的健康根基，削弱了教育的公信力，更可能误导青年学生的价值取向。因此，强化德行考核，不仅是对高校纯洁性的坚守，更是促进教育健康发展的迫切需求。

(2) 成效与挑战并存，德行考核势在必行：近年来，高校党风廉政建设虽已取得显著成效，但仍存在各类问题，引发负面舆情，严重损害高校形象。例如，个别党员干部理想信念动摇，是当前高校党风廉政建设面临的一大隐患；部分党员干部纪律规矩意识淡薄，也是突出问题之一；而学术不端行为，更是对高校声誉与学术生态造成了严重损害。针对上述问题，我们必须采取切实有效的措施加以解决，德行考核是其他考核的根基，通过加强德行考核，激励广大党员干部自觉加强道德修养、提升个人品德。

## 3 高校党员干部德行考核存在的问题

### 3.1 考核标准模糊，指标难以量化

考核标准不够明确具体，德行考核往往重“显绩”轻“潜绩”，对政治品德、职业道德等隐性德行考量不足，对“政治忠诚”“廉洁自律”等核心要素的评价标准不够明确，缺乏对“两面人”“伪忠诚”等问题的有效识别手段。指标的抽象化、模糊化使得不同人对“德”的理解和评判标准可能存在差异，导致考核

过程中主观性较强，考核结果容易受到人为因素影响，难以做到客观公正。此外，高校党员干部兼具行政管理者与教育工作者的双重身份，由于分类考核不足，党员干部德行考核未能充分结合教学、科研、管理等不同岗位的特点，也未能合理兼顾师德师风在党员干部德行考核中的比重。在实际考核中，往往过于强调政治素质和工作能力，却忽视了师德师风的评价，这不利于营造良好的育人氛围。

### 3.2 注重提任考德，缺乏常态监测

由于“德”本身具有内藏性、隐蔽性与可变性，干部考德工作往往难以深入开展。干部德的考察是一项长期任务，部分高校仅在干部提任环节侧重考德，然而对德的考察既要把握其初始状态，更要洞察其动态变化。目前多数高校主要依托年度总结、民主评议等传统方式进行德行考核，频次相对固定且形式较为单一，难以全面反映党员干部在日常工作与生活中的真实表现。由于缺乏日常行为观察、工作实绩追踪等多样化考核手段，考核结果可能存在片面性。

### 3.3 忽视评价反馈，结果难以应用

在干部考核体系中，“德”的考核结果究竟应作为约束性指标还是否定性指标，以及其在评先评优、提拔任用中的比重，还有实操层面如何与其他制度协同联动，是干部管理领域亟待深入探究的关键问题。此外，常规德的考察结果运用存在不足。部分高校完成德行考核后，未能将考核结果与干部选拔任用、奖惩激励等有效挂钩，导致考核流于形式，失去了应有的导向和激励作用；同时，对于考核中发现的问题，缺乏及时有效的反馈和整改机制，使得问题难以从根本上得到解决。

## 4 构建高校党员干部德行考核体系的路径

针对上述问题，需要全面、精准地考核个人的道德品质，探索完善高校党员干部德行考核体系的路径，真正考准考实干部的道德品德，对于贯彻党风廉政建设，净化干部队伍至关重要。

### 4.1 科学设置考核指标，突出“德”的核心地位

科学设置高校党员干部考核指标，突出“德”的核心地位，细化道德体系核心框架，构建“负面清单”与“正向倡导”协同指标体系，形成全方位、多层次的评价体系。

(1) 细化“四德”考核维度：深入细化“四德”考核维度，为个人成长、社会发展提供清晰的指引与有力的支撑。政治品德是高校干部的首要素质，关乎其政治立场、政治方向与政治原则。通过设立参与政治学习的积极性、党的路线方针政策贯彻执行情况等具体评价标准，全面掌握干部的政治品德表现，重点关注其是否严守政治纪律和政治规矩，在大是大非面前保持清醒头脑、立场坚定。作为教育工作者，高校干部的职业道德直接关系教育事业的健康发展，围绕落实立德树人根

本任务,重点考核干部是否爱岗敬业、为人师表并树立良好师德师风典范,建立健全职业道德监督机制。社会精英群体中,高校干部无疑是一个引人注目的存在。他们的一言一行,往往无形中塑造着社会的价值观与行为规范,展现出独特的社会示范效应。在考核中应注重考察其公共场合表现,通过设立社会公德评价指标,引导干部成为社会主义核心价值观的践行者与传播者。古人云:“修身齐家治国平天下”,其中“齐家”便是连接个人与社会的关键纽带。家风作为家庭的精神内核,影响着一代人的品德修养与精神风貌。在考德中应关注其家风建设情况,通过征询家属意见、了解家庭生活细节等方式,间接评估干部的家庭美德状况,助力涵养良好家风。

(2) 建立相互协同的指标:构建“负面清单”与“正向倡导”相结合的指标体系,是提升干部考德工作科学性与有效性的重要举措。一是明确“一票否决”情形。对违反党纪国法、学术造假、生活作风败坏等行为坚持零容忍,划定行为红线,警示干部时刻坚守道德底线;设立“正向加分项”,对见义勇为、志愿服务、帮扶困难师生等传递正能量的行为予以鼓励,树立行为标杆。二是推行差异化考核。根据不同岗位职责设计个性化评价指标:校级领导侧重战略眼光与统筹能力,中层干部注重执行力与团队协作,基层党务工作者关注党性修养与群众工作实效,实现对干部工作表现的精准评价。通过“负面清单”与“正向倡导”的双向约束激励,叠加差异化考核的分类精准评价,形成一套完整科学的考德指标体系,确保考德工作的公平公正与精准有效。

#### 4.2 创新考核方式方法,实现“全方位、多角度”评价

(1) 建立多元化考核主体:拓宽群众参与渠道。扩大民主评议范围,除了上级领导评价和同事互评外,引入学生代表、家长代表、社会公众等多方参与。通过网络平台开展满意度调查,收集师生员工及社会各界对党员干部道德表现的意见反馈,邀请校外专家组成评审团,对党员干部在学术研究合作、社会服务活动中的道德行为进行评估。加强对“八小时外”监督。建立“社交圈”“生活圈”延伸考察机制,通过家访、社

区访谈等方式了解家庭和社会表现。不断拓宽考核视野,增强考核的全面性和客观性。

(2) 加强日常监督考核:成立专门的监督小组,不定期对党员干部的工作场所、社交活动进行检查走访。建立健全谈心谈话制度,上级领导定期与党员干部交流思想,了解其内心想法和道德困惑,发现问题早提醒、早纠正,将德行考核贯穿于党员干部管理的全过程。同时,运用现代信息技术手段,开发专门的德行考核信息系统,实现考核数据的实时采集、存储和分析,为德行考核提供丰富的数据支撑。利用大数据技术,跟踪记录党员干部在日常工作和生活中的网络言行、消费记录等信息,从中挖掘潜在的道德风险点。

#### 4.3 强化考核结果运用,形成“闭环管理”

(1) 发挥考核导向作用,健全激励约束机制:完善反馈整改机制,及时向被考核者反馈结果,明确整改方向和时限,并将整改情况纳入下一年度考核。将干部考德与干部选拔任用紧密结合。把德行考核结果作为干部提拔重用的前置条件,只有德行优秀的党员干部才能进入后备干部库,优先得到晋升机会。对于德行不合格者,实行“一票否决”制,杜绝“带病提拔”现象发生;与绩效奖励挂钩。根据德行考核等级调整绩效奖金发放额度,对道德表现突出的党员干部给予额外奖励,激励他们保持良好的道德操守;对存在问题的党员干部视情节轻重扣减相应绩效工资,使其认识到德行失范的经济代价。

(2) 强化教育培训,完善配套制度:定期开展党性教育和廉洁从政培训,引导党员干部自觉修身立德,筑牢思想根基。针对德行考核中发现的共性问题 and 个别党员干部的特殊需求,有针对性地设计相关教育培训。如举办廉政教育专题培训班,加强对党员干部廉洁从政意识的培养;开展心理健康辅导讲座,帮助那些因工作压力或个人生活挫折导致道德滑坡风险增大的干部重塑正确价值观,提升整体道德素养。同时,完善《高校党员干部德行考核办法》,明确考核主体、程序、标准及责任,确保可操作性。对干部考德效果系统评估,动态调整,使干部队伍始终保持积极向上的状态,不断优化整体素质。

#### 参考文献:

- [1] 牟扬,邓绍建,张英.加强干部考德注重领导干部德行建设[J].法制与社会期刊,2016,11(2):45.
- [2] 董伟武,龚春宇.习近平关于全面从严治党重要论述的缘起、特征与价值[J].廉政文化研究期刊,2020,12(1):62.
- [3] 刘源.新时代巩固党的政治建设统领地位研究[D].大连理工大学硕士论文,2021,12,21:35-37.