

高校党支部书记队伍建设制度研究

李华, 杨守鸿, 应佳

摘要：制度建设带有根本性、长期性、全局性和指导性的特点。本研究在充分调研的基础上，提出目前高校党支部书记队伍存在的四个主要问题，并针对每一个问题寻找通过制度建设的突破点，提出加强高校党支部书记队伍建设需建立健全高校党支部书记选拔任用工作细则、教育培训制度、监督管理制度和激励保障办法等对策建议。

关键字：党支部书记；队伍建设；制度研究

党的十八大报告强调指出：“形势的发展、事业的开拓、人民的期待，都要求我们以改革创新精神全面推进党的建设新的伟大工程，全面提高党的建设科学化水平。”加强党的建设，基础在支部；做好支部建设，关键在支部书记^①。用制度建设夯实基层党支部书记队伍建设，是高校贯彻十八大精神，落实加强党建科学化水平要求的重要举措。加强党支部书记队伍建设的制度研究，既是一个理论问题，更是一个实践问题，本研究结合在 985 高校开展问卷调查和结构化座谈了解到的情况，对新形势下高校党支部书记队伍现状及问题进行分析研究，明确加强高校党支部书记队伍建设的着力点，并提出高校党支部书记队伍建设的制度保障建议。

一、高校党支部书记队伍现状分析

目前高校党支部的设置模式，一般以党员所属的教学或行政组织部门为划分依据。比如学院一线教师党支部，一般按照专业、系所、教研室设置，由主任或副主任兼任支部书记；行政管理人员党支部，一般按照行政职能部门设置，正式党员较少的部门根据工作职能相近或工作地点邻近的原则，成立联合党支部，由部门负责人兼任支部书记；学生党支部一般按照班级、年级、专业或导师进行设置，由思想政治辅导员或高年级学生兼任支部书记。通过调研和分析，目前高校党支部书记队伍总体情况较好，队伍相对稳定，绝大部分同志对支部书记工作有

认同感，是值得信赖的，在基层的党建工作中发挥了积极的作用，但也存在一些与新形势新要求不适应的问题。

1.党支部书记队伍选配比较困难，基层党委重视程度不够。对于学科带头人、青年学术骨干、青年千人计划等人才的培养学校各级组织都十分重视，研究制定了很多激励措施和奖励制度促进相应人才脱颖而出，相比之下，基层党委对党支部书记发现、培养和选配等工作的重视程度则远远不够，疏于计划，流于形式，造成部分同志把兼任支部书记看成是额外负担，以至于到党支部换届选举时往往感到后继乏人。

2.党支部书记队伍定位不够明晰，本职工作与中心工作脱离。党支部的战斗力强弱取决于支部书记作用发挥的好坏，个别支部书记不能很好地处理党建工作和业务工作的关系。在工作中，不能很好地将党建工作、思想政治工作渗透到学校、学院、系所的中心工作中去，存在党支部工作就是政治学习的狭隘思想，就党建抓党建，使党建工作变成自拉自唱的独角戏。

3.党支部书记队伍先进性不足，先锋模范作用没有得到充分发挥。个别党支部书记在重大突发事件、自然灾害、学术攻坚等事件中带头作用表现不够明显，对国家的大政方针把握不准、理解不透，不能适应新时期党的教育事业对党员干部的新要求，存在思想不先进、学习不主动、工作不深入的倾向。

4.党支部书记队伍主动性不足，对支部建设的思考不足。个别党支部书记仅满足于完成上级党组织布置的任务，不主动了解师生员工的思想动态，也不关心党员和群众的新变化、新要求，党支部活动内容比较单一、形式不够生动，组织生活多为学习上级指定的文件，讨论党员发展和转正，宣读讲话精神，与现实生活的联系不强，内容枯燥乏味，党组织吸引力和凝聚力较弱。

二、加强高校党支部书记队伍建设的制度体系建设

俗话说“没有规矩，无以成方圆”。规矩就是规章制度，组织管理中常见的制度主要有5种，管理制度、管理规定、管理办法、工作条例以及实施细则。推进党支部书记队伍建设，经常性出现的问题就应从制度建设层面寻找根源。在党支部书记队伍建设中坚持走制度化、科学化、规范化道路,这是对制度及制度功

能的深层次把握和运用。

1. 建立健全高校党支部书记选拔任用工作细则。要克服党支部书记选配困难的问题，首先需从制度层面对选拔原则、任用条件、任职资格、选拔程序和任用程序等主要内容进行明确的规定，参照《党政领导干部选拔任用工作条例》（中共中央 2014 年 1 月印发）^[2]和《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》（中共中央 2010 年 8 月印发）^[3]等制度，建立科学化、程序化、公开化、唯一性的选拔任用工作标准。

（1）选拔原则。在党支部书记选拔任用过程中至少必须坚持六项原则，一是党管干部原则，二是任人唯贤、德才兼备、以德为先原则，三是注重实绩、群众公认原则，四是民主、公开、竞争、择优原则，五是民主集中制原则，六是依法办事原则。

（2）任用条件。党支部书记是党支部的灵魂，必须由党性强、政治素质好、品德修养好、作风正派、有一定党内生活经验、工作负责、联系群众、具有奉献精神 and 善于做思想政治工作、有较高威信同志担任。一般应具有三年以上党龄，丰富的基层工作经验，较高文化程度，身体健康，精力充沛。

（3）任职资格。对于不同设置方式的党支部，因为支部功能的差异性，支部书记的任职资格也应有所区分：教学科研单位的党支部书记一般应由所在行政系（所、室）副职领导兼任，具有较高学术水平和较强业务能力、且具有副高及其以上专业技术职务；机关部处的党支部书记，一般应由副处级及其以上现职党员干部担任；学生党支部书记一般应由政治辅导员、教师中的党员担任，研究生党支部和高年级本科生党支部可由党龄较长、党性过硬的学生党员兼任支部书记。

（4）选拔程序。按照《中国共产党普通高校基层党建工作条例》规定，高校党的支部委员会和不设支部委员会的支部书记、副书记每届任期两年，换届时支部书记的产生应当按照《中国共产党基层组织选举工作暂行条例》（中共中央 1990 年 6 月印发）^[4]的有关规定执行，非换届时支部书记应当由上级党组织经过民主推荐、全面考察和集体讨论作出任用决定等程序产生。

（5）任用程序。对于上级党组织决定任用的人选实行任职前公示制度，在拟任职单位进行公示，公示期一般为五个工作日，公示结果不影响任职的，可办理任职手续。对于公示无异议，决定任用的党支部书记，应贯彻基层党委书记同本人谈话制度。

2. 建立健全高校党支部书记教育培训制度。要克服党支部书记定位不够明晰，本职工作与中心工作脱离的问题，就要加强对党支部书记的教育培训，通过培训使支部书记明确支部工作任务和书记工作职责，熟悉支部工作流程，党员管理、思想教育、组织生活等工作方法，使支部书记能尽快具备本职岗位所需要的工作技能。但是要保证教育培训活动切实取得工作实效，则需通过制度建设将其固态化和常态化，对教育培训的目的要求、基本内容、主要做法、组织领导等内容进行明确说明。

（1）目的要求。使培训对象的各方面条件更适应组织发展需要是所有培训的根本出发点。支部书记培训的首要目的，就是用先进理论武装好支部书记的大脑，使其能运用先进理论在实践中指导具体工作；其次是提升支部书记的技能，使其能够严格按照规定要求和程序开展工作，务必使每一位参训人员熟悉掌握基层党务工作的基本原则和主要内容，保证党支部工作的原则性和严肃性；最后是促进党建重点、难点问题研究，党建的过程是一个不断发现问题、研究问题和解决问题的过程，要提高基层党组织的党建水平，就要通过培训提高党支部书记发现问题和解决问题的能力，认真面对制约高校基层党组织发展的实际问题。

（2）基本内容。我国著名的人才学家王通讯按照由表及里、逐层深入的理念把现代培训分为五个层次^[5]，分别是知识培训、技能培训、态度培训、观念培训和心理培训，对党支部书记的培训基本上也涵盖了这五个层次的所有内容。首先是理论知识和理想观念的学习，这其中包括党中央的会议精神、政策要求以及总书记的重要讲话等，通过学习统一思想、提高认识；其次是党务工作知识的学习，熟悉党务工作的主要方法和基本程序，是对每一个党务工作者的基本要求，对支部书记的培训可以参照基层组织工作条例，逐步明确党支部的建设内容，改进支部工作方式，拓宽支部活动思路，增强党支部工作的活力；再次是工作态度

和心理调适的学习，进一步明确党支部书记的工作职责，激发党支部书记的责任感和工作热情，使广大支部书记更好地团结带领支委会成员深入有效地开展工作，为学校各项工作顺利推进提供强有力的保证。

（3）主要做法。现代培训的特点是以学员为中心、以解决问题为主线、以经验为基础、以多样化学习为载体，以发展和应用为目的^[6]。支部书记培训需要通过良好的课程设计，把培训从单纯的“灌输知识”转变为“互动参与”，可综合采用发现教学法，接受式教学法，程序式教学法，掌握式教学法等方法。发现教学法的代表人物是布鲁纳(Jerome Seymour Bruner)，主张通过设定一定的教学场景，使学员在情景中产生矛盾，自我分析得出结论，这一教学法在培训中的主要运用是角色扮演、案例分析、经验交流、考察体验和问题研讨等；接受式教学法的代表人物是奥苏伯尔(D P AuSubel)，主张通过不断的呈现学习内容使其内化为知识和技能，这一教学法在培训中的主要运用是课件讲授；程序式教学的代表人物是斯金纳，主张通过将学习内容条理化编程，让学员按程序学习，该方法多结合接受式教学法使用；掌握式教学法的代表人物是布鲁姆(Benjamin Bloom)，主张通过测验来判断学习的效果，只有通过了测验的学员才是真正掌握了知识的学员，体现在培训过程中就是阶段性测验。值得一提的是，发现教学法的大量使用能增强支部书记培训的趣味性、生动性和灵活性，使学员主动探索，发挥潜力，研究问题，增强培训实效，因此在支部书记培训课程设计时应尽量使用。

（4）组织领导。高校党委要把党支部书记队伍建设作为学校基层组织建设工作的首要任务，摆上重要议事日程，定期进行研究分析，给相关职能部门提出指导意见。学校党校、组织部门要把党支部书记培养、教育、管理工作作为重要任务，切实抓紧抓好，院系党委（党总支）书记要切实履行好第一责任人的职责，对每个党支部书记的思想、工作状况及时进行了了解，做到心中有数，发现倾向性、苗头性问题及时处理，使每个党员干部都能发挥好作用。各高校要把党支部书记培训纳入干部培训整体规划，制定年度培训计划，高校党委重点组织开展轮训和专题培训，院（系）党委（党总支）负责日常培训，确保党支部书记年度累计培

训时间不少于 7 天，每年至少参加 1 次校级以上集中培训。对新担任党支部书记的优先安排培训，或者单独实施新上岗集中培训。

3. 建立健全高校党支部书记监督管理制度。要克服党支部书记先进性不足，先锋模范作用没有得到充分发挥的问题，就要加强对党支部书记的监督管理，按照“培养造就一支守信念、讲奉献、有本领、重品行的党支部书记队伍”的要求，从目标管理、量化考评和结果运用等方面给支部书记施加压力，确保支部书记认真履职，提高工作的主动性、积极性和创造性。

（1）实行目标管理制度。目标管理（MBO）的概念由美国管理大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）于 1954 年最先提出^[7]，指在组织中个体的积极参与下，自上而下地确定工作目标，并在工作中实行“自我控制”，自下而上地保证目标实现的一种管理办法。这一理论可运用在支部书记监督管理中，根据年度学校中心工作安排、院（系）党委（党总支）工作部署和行政部门工作要点，围绕党支部书记工作职责，把教学、科研、人才培养、学风建设等业务工作融入党支部书记目标管理体系，提出任期目标和年度工作目标，在征求党员群众意见的基础上，作出公开承诺，并通过党员大会审议、群众大会决议、进行公示的方式，接受群众的监督，从而使支部书记感到不认真履行承诺组织不允许，不践行承诺群众不答应，上下双重压力，成为党支部书记干好工作的约束力。

（2）实行量化考核制度。量化考核是绩效考核的一种方法，是尽量用量化的数据、指标反映个人工作业绩的一种表现形式。量化考核最重要的理论基础是科学管理理论，代表人物为弗雷德里克·泰勒（F·Taylor）^[8]，认为企业效率低下的原因在于管理部门缺乏合理的工作定额，工人缺乏科学指导，必须用科学知识来代替个人的见解或个人的经验认识。党支部书记对党支部工作的落实情况负有主要责任，将支部党员发展情况、党员思想教育情况、党组织生活开展情况等支部建设的内容设定为可量化指标，然后对其逐步细化、具体化，并逐项量化打分以强化对过程的控制，并采用个人述职、民主评议、组织考核相结合的办法，进一步加强对党支部书记的考评。对履行职责不到位、工作作风不实、党员群众有异议的，要及时教育批评，督促改正；对岗位目标任务完成情况差、党员群众评议

情况糟糕的，要按有关规定及时调整，形成和建立处理不称职党支部书记制度规范。

4. 建立健全高校党支部书记激励保障办法。要克服工作态度不够积极，对支部建设的思考不足的问题，就要充分发挥激励的作用。激励作为管理学用语，美国管理学家贝雷尔森（Berelson）和斯坦尼尔（Steiner）将其定义为：“一切内心要争取的条件、希望、愿望、动力都构成了对人的激励。”^[9]概括起来，对支部书记的激励保障就可以分为物质激励和精神激励两个方面。

（1）建立完善物质激励办法。一方面要保证合理的工资待遇，碍于多方面的原因，目前大多数高校并没有推行党支部书记津贴制度，可参照所在单位党组织负责人对党支部书记履职核算的工作量，对党支部书记适当给予工作津贴，具体办法和标准由各高校根据实际情况确定。另一方面要充分发挥考评的导向作用，认真运用考核结果，使工作优秀的党支部书记能尽快脱颖而出，将履职情况作为评先表优、奖励表彰、提拔任用的重要依据，在综合考评的基础上建立起党支部书记考核奖励制度，对于考评成绩排名位于前列的，结合平时工作，评为优秀党务工作者、优秀党支部书记等，并给予一定的物质奖励。

（2）建立完善精神激励办法。认真执行党支部书记参与讨论和决定本单位重要事项制度，发挥其在本单位职称评审、选拔任用、学习培训、奖学金评定等方面的积极作用。注重推荐政治素质好、议政能力强的优秀党支部书记作为学代会委员、人大代表、政协委员以及各级党代表人选，提供给他们发挥作用更大的舞台。大力培养、表彰、宣传党支部书记中的先进典型。从思想、工作、生活上关心支持党支部书记工作，帮助解决实际困难，着力创造良好环境。完善谈心谈话制度，院（系）党委（党总支）书记每学期至少分别与教师党支部书记进行一次谈心谈话，及时了解党支部书记思想、工作情况，指导做好工作。

参考文献：

[1] 王娜.高校教师党支部书记队伍建设中存在的问题及对策[J]. 上海党史与党建,2011 (5).

- [2]党政领导干部选拔任用工作条例[M].北京:中国法制出版社,2014.
- [3]中共中央关于印发《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》的通知[J].学校党建与思想教育,2010(3).
- [4]中国共产党基层组织选举工作暂行条例 [EB/OL].1990.
<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71380/71387/71589/5527096.html>.
- [5]王通讯.王通讯人才论集·人才学通论[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [6]张志鸿等.现代培训理论与实践[M].北京:中国人事出版社,1999.
- [7]彼得·德鲁克[美].21世纪的管理挑战[M].朱雁斌,译.北京:机械工业出版社,2006.
- [8]泰勒[美].科学管理原理[M].马凤才,译.北京:机械工业出版社,2007.
- [9]张小永.激励理论的综述及其启示[J].当代教育科学,2004(6).

作者信息:

李 华(1960-): 重庆大学党委常委、组织部长、党校副校长,副教授,主要从事思政行政管理研究;

杨守鸿(1979-): 重庆大学党校副校长,助研员,主要从事思政行政管理研究;

应 佳(1984-): 重庆大学党委组织部组织工作室副主任,主要从事基层党组织建设与运行管理工作。