

高校教师党支部书记“双带头人”长效培育机制的多维分析

郭蕊¹ 杨翠艳²

(沈阳师范大学)

基金项目: 本文为2019年沈阳师范大学党建课题《高校教师党支部书记“双带头人”长效培育机制研究》(项目编号: 2019SSDJ-010)的研究成果。

摘要: 高校教师党支部书记“双带头人”建设是推进高校基层党组织建设的重要抓手,是提升高校党支部建设水平的生力军和“领头雁”。科学合理的“双带头人”长效培育机制应涵盖选拔、培育和使用三个完整的环节,从多方面发力促进高校教师党支部书记“双带头人”队伍的健康发展。

关键词: 高校党建, 党支部书记, “双带头人”培育机制

一、“双带头人”长效培育机制的建设意义

第一, 长效的高校教师党支部书记“双带头人”培育机制对加强和改进党对高校的全面领导和高校党的建设具有重要意义。落实立德树人根本任务, 凝聚优秀人才, 形成工作合力, 培养中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人, 促进学校各项事业发展具有十分重要的现实意义和深远的历史意义。

第二, 长效的高校教师党支部书记“双带头人”培育机制对高校建设“双一流大学”和实现高等教育内涵式发展具有重大指导意义。落实《实施意见》是坚持和加强党对高校全面领导的具体体现, 是对习总书记教育改革发展的新思想新理念的贯彻和具体要求, 对高校建设“双一流大学”和实现高等教育内涵式发展具有重大指导意义。

第三, 长效的高校教师党支部书记“双带头人”培育机制对于增强基层党组织的整体组织力, 强化党支部建设及战斗堡垒作用具有重要意义。彰显和扩大党支部书记在基层学院党建工作中的“头雁效应”, 达成新时代高校基层党建和基层业务“双融合、双促进”目标, 已经成为各高校特别是党建工作者当前及未来一段时期的重要课题。

二、“双带头人”长效培育机制的内涵

对于“双带头人”培育的含义, 可以从狭义和广义两个层面来理解。狭义的“双带头人”培育主要是指对拟选任或已选任的高校教师党支部书记进行的岗位要求、职务能力、政治素质、党性修养等方面的培训和教育, 核心是能力培养; 广义的培育主要从“选”、“育”、“用”三个环节进行全流程的培训和教育, 覆盖了“双带头人”选拔、培训与成长的全过程, 核心是潜能开发、能力培养和体系保障。可以看出, 广义上的“双带头人”培育涉及领域更广、培育过程更系统, 对个人素质、组织体系、制度保障等都提出了更高的要求, 并且是一个长期、持续、规范的过程, 故而也可以称之为长效培育机制, 本文即在此广义层面展开分析。

三、微观层面的个人素质能力维度分析

第一, 具有积极投身于党务工作的热情和从事党务工作的领导力。从个人角度来说, 作为基层党支部的“双带头人”首要前提是要有较高的党性觉悟和奉献精神, 有乐于从事党务工作的热情和信念, 具有较高的党务工作领悟力和创造力。从团队协作角度来说, 基层党务工作不是“双带头人”的独角戏, 要形成以“双带头人”为核心的、体现较高党务工作水平和优异党务工作成绩就要求“双带头人”具有从事党务工作的领导力。高校基层党务工作就必须依靠团队协作的力量, 必须能够充分调动起所有支部成员的积极性, 充分激发支部党员教师参与党支部活动、主动学习党的理论的热情, 这就需要“双带头人”具有较强的个人影响力、凝聚力、组织力、号召力, 率领和引导支部成员创造性的开展工作, 这些都是“双带头人”个人领导力的体现。

第二, 具有了解并熟练从事基层党支部工作的能力。基层党支部工作涉及领域众多, 覆盖面广, 这就要求“双带头人”具有在较高层次上推进业务工作开展的能力, 包括对党组织工作有较强的领悟能力和执行力、服务支部、服务师生的能力、协同各方面做好全局思想政治工作的能力、发展党员、吸纳优秀群众进入党组织的能力、建设学习型党组织的能力、加强支部党员教师立项信念教育及

规范言行及传递正能量的能力等。

第三, 具有党务工作与业务工作协调推进的能力。作为基层学院的教师党支部书记, “双带头人”工作区别于通常意义上的党支部书记工作的重要特质就要与党务工作与学科、专业建设等业务工作协同起来, 要成为党务工作和业务工作的双标兵必须能够将二者有机统一起来。这就需要“双带头人”对所在专业或学科工作有总体的认知和把握, 既是学科建设和专业发展的行家里手, 是教师支部的标杆和榜样, 又是基层党务工作的急先锋, 是党支部发展的中坚力量。

四、中观层面的组织体制设置维度分析

中观层面的组织体制设置就是组织内部上下级的组织设置及在权责利方面的配置关系, 要理顺这些关系, 其前提就是要理顺学校党委、学院党总支与党支部之间的组织设置及其权限分配, 明确“双带头人”具有的组织权力等。对于基层党支部建设及“双带头人”的培育来说, 一方面要从组织设置上明确基层教师党支部的地位, 明确支部在开展支部活动、支部内部事务管理与建设、支部参与学院事务特别是涉及到学院发展、学科建设、教师评奖评优及职称评定等方面的参与权和表达权; 另一方面, 要在组织发展中基于“双带头人”明确的职位规定、职务设置、岗位责任及职权边界, 着力解决长期以来党支部书记处于有职无权的尴尬境地中, 徒有支部书记这一职务与职务虚名, 导致支部书记在开展基层党建工作乃至作为“双带头人”加强学科建设时没有可以落到实处的权力。鉴于此, 在组织设置上必须有确保“双带头人”权力落到实处的权责利配置体系。

五、宏观层面的制度设计保障维度分析

第一, 建立“双带头人”培育的长期规划制度。长效培育机制的前提是要形成相应的、体系化的培育制度设计, 形成系统化的“选”、“育”、“用”培育体系设计。在选拔标准、选拔环节、选拔程序、培育方式、培育途径、使用情况、继续教育等方面都要有科学合理的规划和设计, 为形成“双带头人”的长效培育提供制度保障。

第二, 要建立侧重于“双向”发展的制度设计。从制度设计上看, 要有明确的培养方案, 要立足人才培养需要提供配套制度, 在党务工作开展及教学、学术发展方面提供必要的指导和帮助, 通过项目孵化、着重培育等方式促进“双带头人”快速成长。

第三, 建立提升“双带头人”的能力培育和利益保障制度。党支部书记应该具有领导力、组织力、凝聚力、感染力、号召力等, 以提升服务支部发展、服务学科发展、服务师生、服务高校发展的能力, 真正使党支部书记成为高校基层党组织发展的核心带头力量。并要从激励与保障机制上提供能够切实维护“双带头人”利益维护机制, 做好保障工作, 以提高“双带头人”的工作积极性。

作者简介:

1. 郭蕊 (1980-), 辽宁沈阳人, 管理学博士, 沈阳师范大学管理学院副教授, 硕士生导师, 主要研究方向为公共政策的理论与实务。

2. 杨翠艳 (1981-), 辽宁沈阳人, 哲学硕士, 沈阳师范大学党委组织部, 专职组织员, 主要研究方向为基层党建。