

高校教师党支部书记“双带头人”队伍 存在的问题及建设路径探析

——基于福建省本科高校的实证研究

李连富

(福州大学党委办公室、校长办公室, 福建福州, 350108)

[摘要] 教师党支部书记“双带头人”培育工程在推动党建工作与教学科研工作相融合、相促进方面具有良好成效。通过问卷调查发现,福建省高校教师党支部书记“双带头人”队伍总体是好的,但也存在“双带头人”队伍规模不够大、全面覆盖不充分、激励保障措施不平衡、党建工作抓手和创新工作不足的问题,可以通过配强教师党支部书记、大力开展培养培训、优化支部设置、完善考核评价体系和激励保障机制等方面进行建设,保持和增强党的先进性和纯洁性。

[关键词] 高校; 教师党支部书记; 双带头人; 问题; 建设路径; 实证研究

[中图分类号] D267.6 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2019)04-0143-08

一、引言

高校教师党支部是高校最基层的党组织之一,是党团结和联系广大教师的桥梁纽带,也是坚持社会主义办学方向建设中国特色社会主义大学的重要支撑。做好教师党支部工作,关键在教师党支部书记。教师党支部书记的党性修养、能力素质和业务水平直接决定着教师党支部的创造力、凝聚力和战斗力,也直接影响着支部成员作用的发挥和党对高校的领导。因此,建设一支高素质的教师党支部书记队伍势在必行,刻不容缓。

近几年,福建省高校着眼于提升教师党支部战斗力,陆续开展教师党支部书记“双带头人”培育工程,取得了良好的成效。但由于一些高校党委重视不够,相关配套措施也不完善,与最终目标相比,还存在一定的差距。目前,国内对这一领域的理论研究和实证研究还比较欠缺,尤其是实证研究还比较少。本课题以此为出发点,选取福建省为样本,对部分本科高校教师党支部书记“双带头人”队伍建设的现状做了调查,并在调查数据的基础上进行了实证研究,总结提炼福建省高校教师党支部书记“双带头人”队伍存在的问题,并对建设路径进行

了积极探索。

二、当前高校教师党支部书记“双带头人”队伍的现状及存在的问题

本课题组对厦门大学、福州大学、福建农林大学、福建师范大学等福建省8所本科高校的310名教师党支部书记展开问卷调查。本次共发放问卷310份,回收问卷300份,有效问卷300份,回收率和有效率均为97%。

问卷调查围绕教师党支部书记基本情况、支部情况、教师党支部书记工作现状及激励保障措施、对支部及支部书记职责的认识、对“双带头人”的认识以及意见建议等几个方面进行。此外,还同部分教师党支部书记进行了深度访谈。具体调查情况分析如下。

(一) 高校教师党支部书记总体情况

从调查结果来看,目前福建省高校教师党支部书记队伍的现状总体是好的,绝大多数都年富力强,且具有高学历。年龄结构主要分布在31~40岁之间,占49.3%;在41~50岁之间,占34.3%。从学历层次看,受访者普遍具有硕士研究生及以上学历,其中,具有硕士研究生学历的有116人,占

[收稿日期] 2018-10-30; **[修回日期]** 2019-06-11

[基金项目] 2017年度福建省中青年教师教育科研项目(党建专项)“高校教师党支部书记‘双带头人’培养工作机制研究”(JZ170267)

[作者简介] 李连富(1985—),男,福建泉州人,福州大学党委办公室、校长办公室助理研究员,主要研究方向:党务管理与宣传思想文化,联系邮箱:304626183@qq.com

38.7%；具有博士研究生学历的有 143 人，占 47.7%(样本情况见图 1)，可见随着“双带头人”工程的不断推进，教师党支部书记的受教育程度在逐渐提高。在职称方面，具有副教授及以上职称的有 174 人，占 58%；讲师及以下职称的有 126 人，占比 42%(见图 2)。在受聘的岗位方面，学术带头人只有 16 人，占 5.33%；学术骨干 32 人，占 10.67%；教学骨干 41 人，占比 13.67%；大部分都是普通教师，占比 50%(见图 3)，由此可见，带头人的作用还不是很明显。从担任的行政职务来看，担任系主任和教研室主任等正职的仅有 24 人和 26 人，分别占 8%和 8.67%(见图 4)，占比偏低。

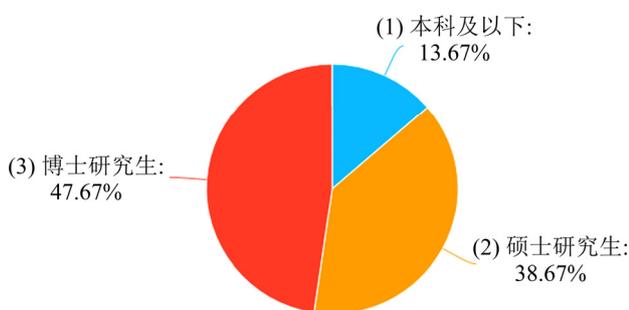


图1 “学历”调查结果

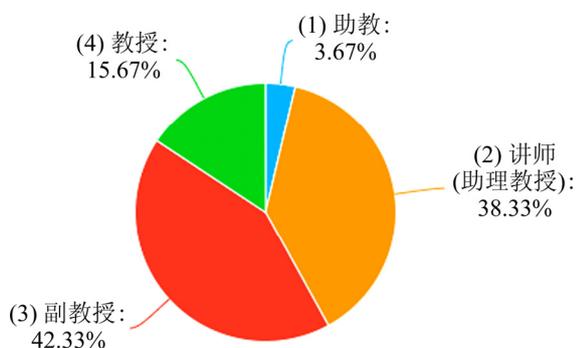


图2 “职称”调查结果

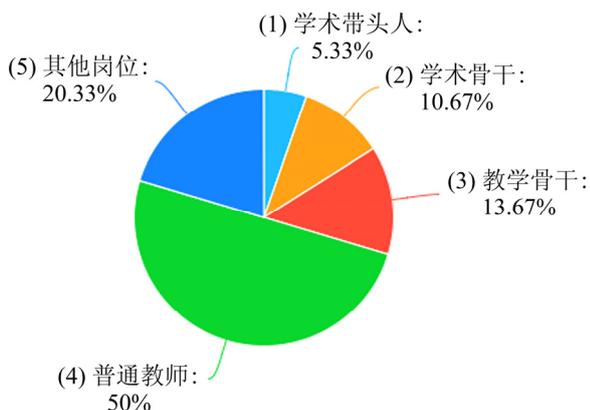


图3 “受聘岗位”调查结果

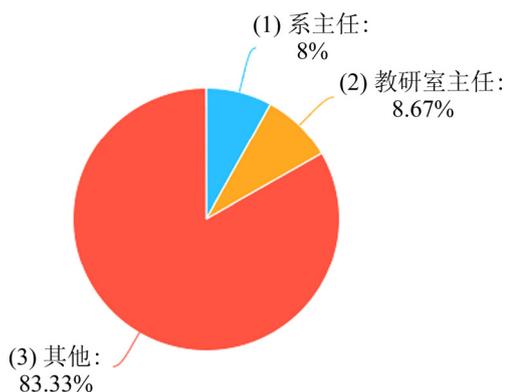


图4 “行政职务”调查结果

(二) 当前高校教师党支部书记“双带头人”队伍存在的问题及原因分析

从上述数据分析可以看出，目前福建省高校教师党支部书记“双带头人”队伍的比例还不够高，具有副高及以上职称或博士学历的仅占一半左右，推行力度和宣传力度均显不足。调查中，在被问到“您所在学校是否有推行教师党支部书记‘双带头人’培育工程”时，只有 55%的人回答“有”，还有 45%的教师党支部书记认为学校没有推行“双带头人”培育工程(见图 5)。所以，有关建设工作还需不断加强。而且，通过问卷调查和实际访谈发现，当前高校教师党支部书记队伍中还存在不少问题。

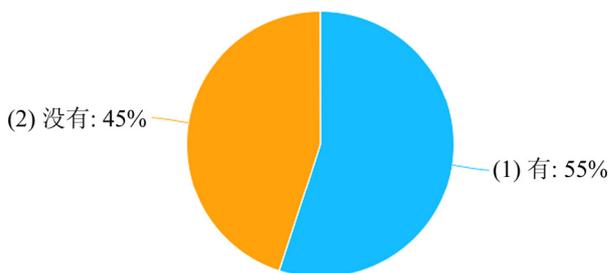


图5 “双带头人”工程推行情况调查结果

1. 党建、业务“两张皮”，发展不均衡

在高校，教师党支部书记有两个身份：一个是“教师”，一个是“支部书记”。其中，许多人都把“教师”作为自己的第一身份，其次才意识到自己是“支部书记”。作为教师，就有教学和科研的任务要完成，有绩效指标要达到，因为这是他们赖以生存和立足的资本，也是他们职称评聘、争取科研项目、岗位竞聘考核、职位提升的重要依据，关系到他们的切身利益。而党务工作，在不少教师党员看来，只是教学科研之余的“兼职”工作，既没有

硬性的考核指标，多数高校也不算工作量，做好做坏并没有多大影响，“有时间就认真做一做，没时间就姑且放一放”的现象一定程度地存在。在这样的利害权衡对比下，党建工作就容易被弱化和泛化，甚至成为“可有可无”的工作。在调查教师不愿意担任党支部书记的原因时，“怕花时间太多，无法全身心投入科研和教学工作”的人占了 87%(见图 6)。另外，在问到“您当前所面临的最主要困扰是什么”时，有 43.33%的教师党支部书记选择“学术压力大”，28.67%的教师选择了教学任务繁重(见图 7)。由此可见，不少教师都把中心工作放在了教学和科研上，把党建与业务当成了两条不同的轨道。另一方面，由于党支部书记担任系(所)、教研室正职的比例偏低，而教学和科研中心多是行政负责制，如此一来，支部书记往往不知道行政在做什么，也就难以找到党建工作与教学科研工作的结合点，这样下去支部就难以在学科建设中发声，不能主动围绕教学科研等中心任务开展工作，且容易让支部长期游离于学科建设之外，形成党建工作与教学科研“两张皮”的现象，不利于双促进、双融合，容易影响党建工作的成效，也会动摇党建工作在教师党员心中的地位。如果任由这种党建和业务

工作相脱节、“两张皮”的现象发展，就会削弱高校教师党支部的战斗力和凝聚力，以及党在高校的执政基础和领导地位。

2. 定位有偏差，思想认识不到位

首先，教师党支部书记对党支部的定位与作用的认识还存在偏差。在被问到“党支部在工作中发挥什么作用时”，回答“加强党员先进性教育”占 88.67%，“解决党员群众思想和实际困难”占 71.67%，“吸收优秀青年教师入党”占 45%，而回答“促进教学科研工作”的也只有 75%(见图 8)。此外，在被问到“您认为党支部在学科建设中的地位时”，认为“非常重要”和“重要”的只有 81%，认为“一般”和“不明显”的分别占 13.67%和 5.53%(见图 9)。由此可见，部分支部书记对于支部在学科建设中的作用还没有充分的认识。其次，教师党支部书记对自己在支部中的职责和定位认识还不到位。在被问到“作为党支部书记，做的最扎实的工作是什么”时，80%的人选择了“上传下达安排党组织生活”；“了解党员情况做思想工作”“同有关方面联系，促进支部工作”和“引领党员发挥先锋模范作用”的仅有 40.67%、37.33%和 42%(见图 10)。大部分人还是习惯于上传和下达一些上级

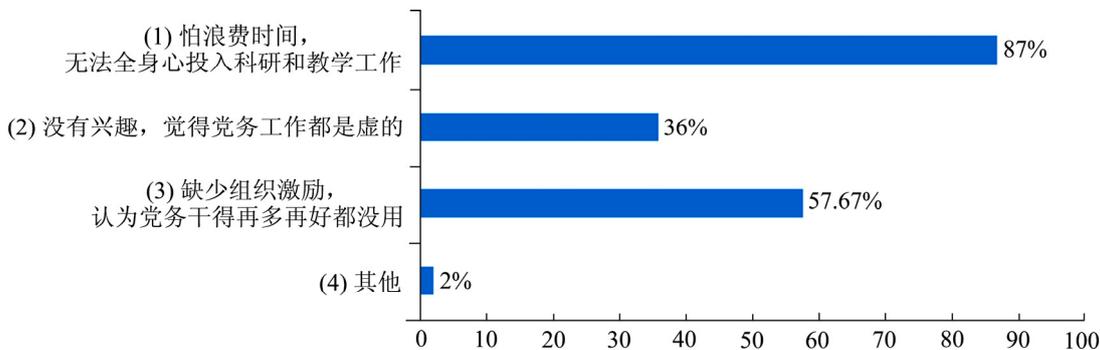


图 6 “不愿意担任教师党支部书记原因”调查结果

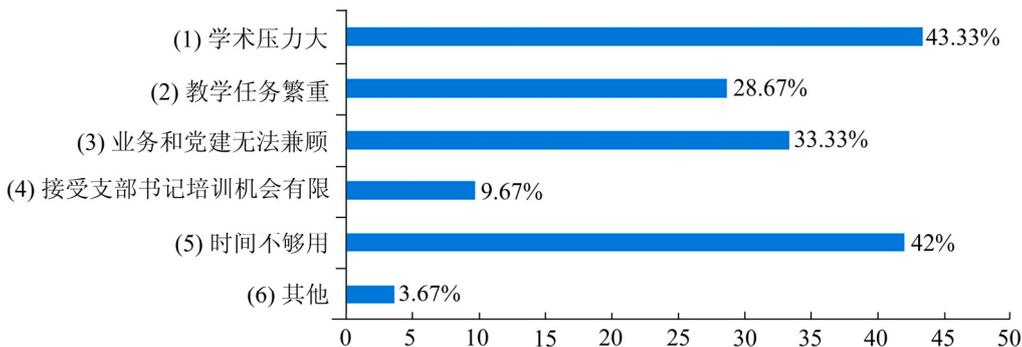


图 7 “当前面临的主要困扰”调查结果

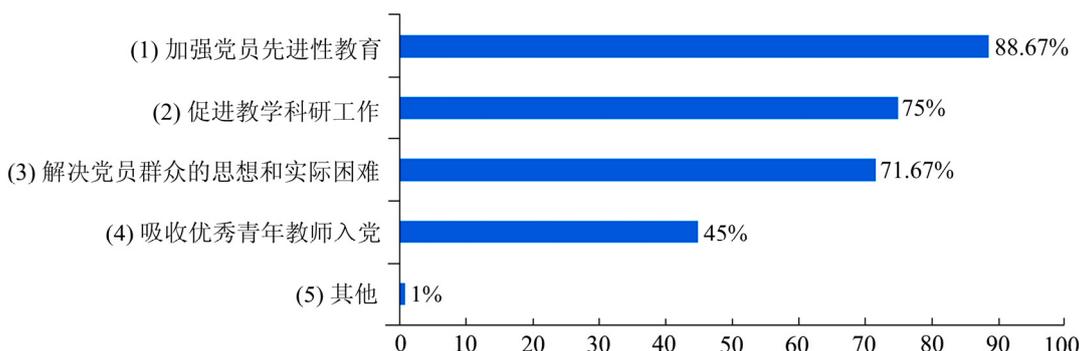


图8 “党支部在工作中发挥什么作用”调查结果

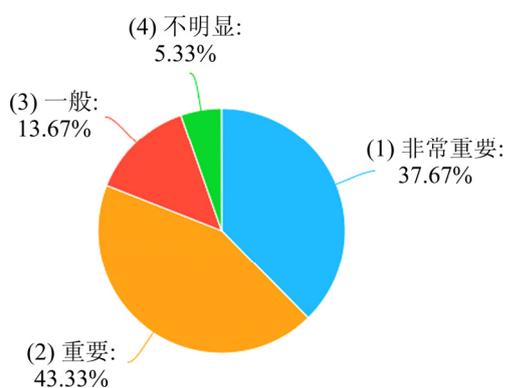


图9 “党支部在学科中建设中的地位”调查结果

党组织的有关通知，开展“三会一课”“专题组织生活会”等一些传统的党的组织生活，对于如何更好地引导党员发挥先锋模范作用，促进教学科研等中心工作则思考得比较少，也做得比较少。在被问到“教师党支部书记应具备的最主要的知识和能力是什么时”，有95%的人选择“较强的组织协调和沟通能力”，有94%的人选择“熟悉党的方针政策和一定的理论水平”，90%的人选择“坚定的共产主义信仰”，只有80%的人选择“较高的业务水平”(见图11)，可见，有不少的教师党支部书记认为支部

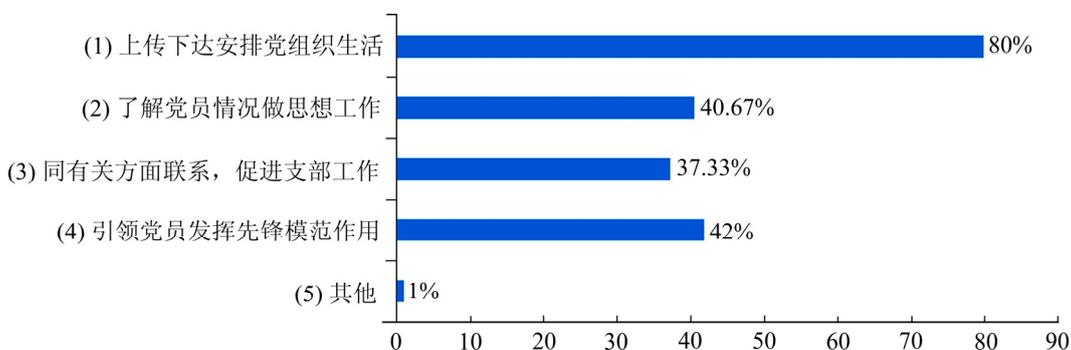


图10 “作为支部书记，做的最扎实的工作”调查结果

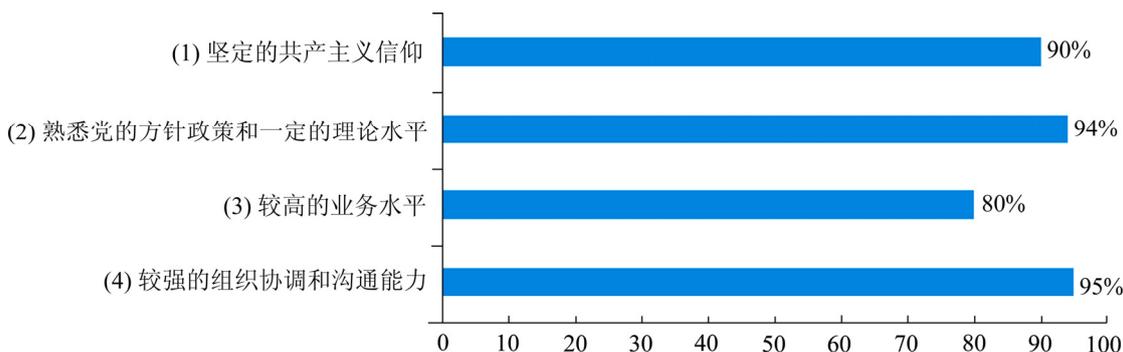


图11 “教师党支部书记最应具备的知识和能力”调查结果

书记不一定要在业务上有过人之处，也不一定起示范带头作用，只要党务做得好就行。这些认识上的偏差都会影响“双带头人”培育工程的实际效果。

3. 激励保障机制不平衡、不充分

在调查和访谈中发现，不少教师党支部书记对于党务工作存在“不想干、不愿干、不会干”的问题，这些问题更多地跟激励保障机制的欠缺有关，难以调动教师党员的积极性。在被问到“教师不愿意担任党支部书记的原因”时，除了“怕浪费时间，无法全身心投入科研和教学工作”外，有 57.67% 的教师认为是“缺少组织激励，认为党务干得再多再好也没什么用”，有 36% 的人则认为“没有兴趣，觉得党务工作都比较虚”（见图 6），这些都是因为对党支部的性质和功能认识不足、缺少完善的考核评价激励机制造成的。在访问中，有不少教师党支部书记反映在自己的高校，党务工作方面没有像教学科研工作那样有量化的考核指标和绩效评价体系，做得再好，对自己的绩效也没有太大帮助。甚至，也有 43% 的人反映没有工作量或者经济补贴（见图 12）。对于一些学术带头人或者大专家担任教师党支部书记的，由于他们本身教学和科研工作十分繁忙，党务工作势必会占用他们不少的时间，这种情况下，可以适当地配备精干的副书记来分担他们的一些党务工作，但在调查中，84.33% 的教师党支部书记反映没有配备副书记（见图 13）。在教师党支部书记遇到一些困扰或者麻烦时，如果上级党组织能够及时地进行了解，帮助解决困难，也将增强广大教师党支部书记工作的热情和干劲。不过，在调查中发现，“遇到困难或烦恼”时，只有 42% 的人会选择向上级党组织领导反映，55.67% 的人选择“向家人及亲友倾诉”，53.33% 的人选择“找同事聊天”（见图 14），可见，在遇到一些困难时，党组织并没

有成为他们的第一依靠。而在被问到“党委或总支书记是否经常与您谈心、指导您支部党建工作”时，只有 57.67% 的人选择“经常”，有 40.33% 的人选择“偶尔”，甚至有 2% 的教师党支部书记表示上级党组织从来没有对他们进行过指导（见图 15）。在培训方面，情况也不容乐观。有 85% 的人表示是通过“自学”学习党支部书记党务知识的，只有 75.33% 的人选择“党校培训”提升自己的党建业务水平（图 16）。在被问到“近 5 年参加的党支部书记岗位培训的次数”时，34.33% 的人表示只参加过 1 次，还有 7.67% 的人表示从未参加过类似培训（见图 17）。可见，在对教师党支部书记党建业务进行培训方面，还有许多的工作要做。

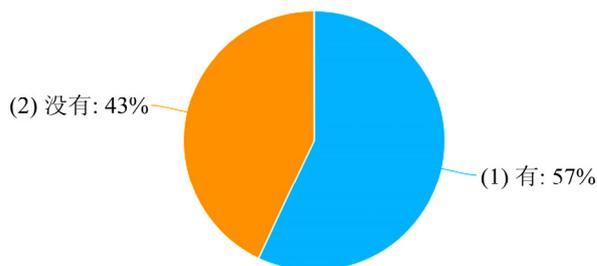


图 12 “是否有工作量或经济补贴”调查结果

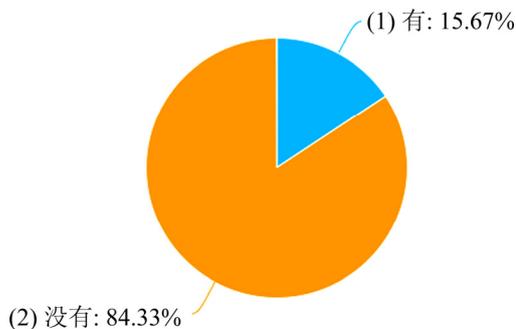


图 13 “是否配备副书记”调查结果

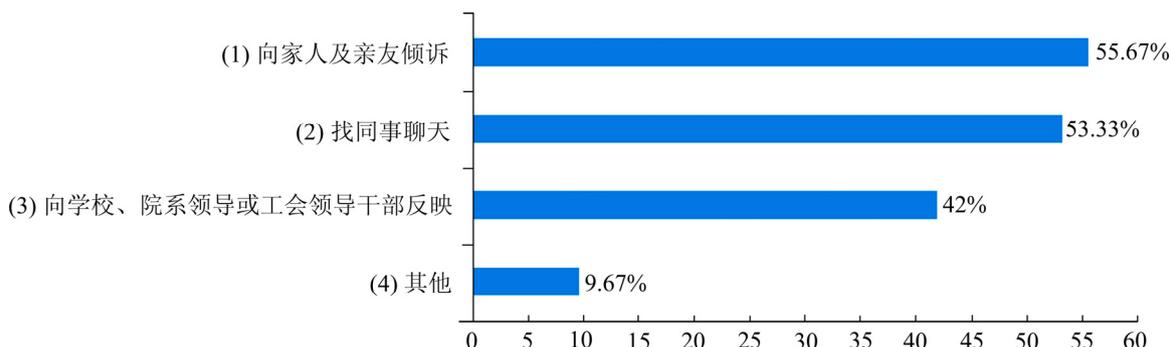


图 14 “遇到困难或烦恼如何处理”调查结果

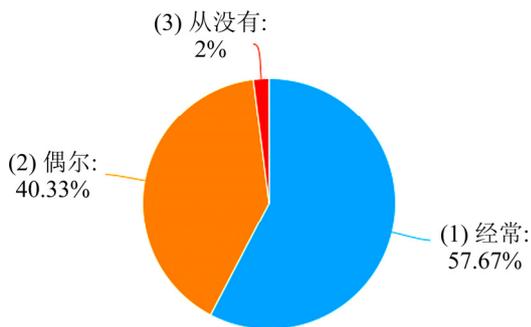


图15 “党委或党总支书记是否经常指导党建工作”调查结果

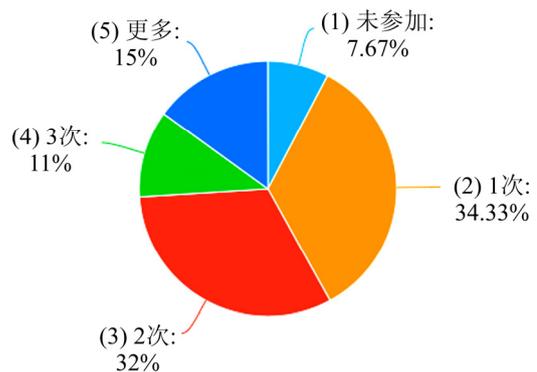


图17 “参加培训次数”调查结果

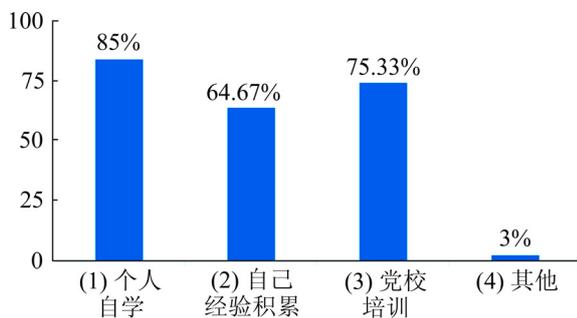


图16 “学习党务知识的途径”调查结果

4. 党支部书记工作缺少抓手，工作创新不足

调查发现，54.67%的党支部是按系(所)设置支部，只有12.33%是按专业设置，3.67%是按实验室(课题组)设置支部(见图18)，而目前，高校的教学科研、学科建设都是行政负责制，大部分由系主任负责，因此，如果教师党支部书记没有同时担任系主任，在开展党建工作中就很难与教学科研、学科建设等工作相结合，工作缺少抓手。此外，科研项

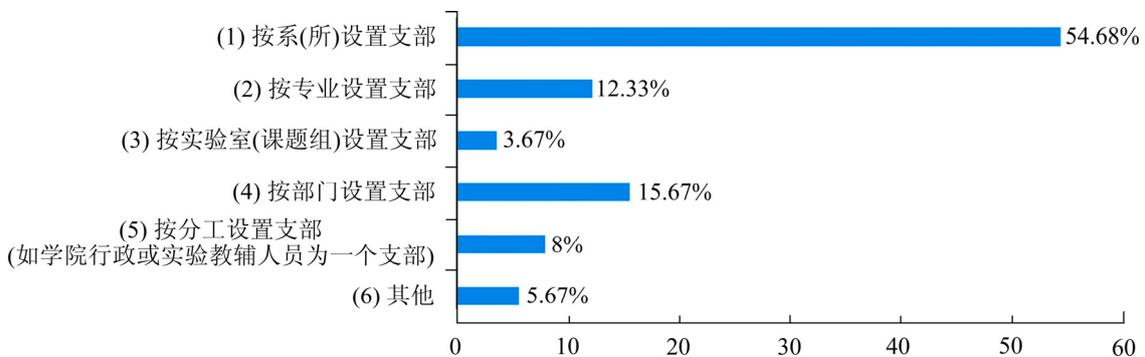


图18 “党支部设置形式”调查结果

目一般由学科负责人或课题组负责人组织管理，负责人权力很大，可以决定每个教师的科研经费和工作量，涉及每位教师的切身利益。而项目负责人又大多是各个学科的学术带头人，或者是系主任，如果教师党支部书记只是由一般的教师担任，一方面经历阅历不足，另一方面，因缺少权威性，说话也没什么分量，工作难推进。在受调查的300名教师党支部书记中，学术带头人的比例仅为5.33%，担任“系主任”和“教研室主任”等职务的也仅有8%和8.67%。在这种情况下，青年教师或者普通教师担任教师党支部书记后，只能做一些传达上级党组

织指示的工作，难以开展一些创新性、专业性的工作。所以，在调查“党支部对党员进行思想教育的主要形式有什么”时，大部分都选择日常的“三会一课”“主题党日活动”“专题学习会”，其他创新的活动方式比较少。

三、教师党支部书记“双带头人”队伍的建设路径

通过对高校教师党支部书记“双带头人”队伍现状的分析，笔者认为，要有效解决高校基层党建工作中存在的问题，推动党建和教学科研齐头并进，进一步壮大“双带头人”队伍，可以从以下几

个方面入手。

（一）优化组织设置方式，提升组织活力

从调查情况来看，由于同一个系里不同的老师研究方向不同、实验平台也不在同一个地方，日常开展党组织生活时间较难协调和统一，且人数有时候也较多，会直接影响教师党支部开展党建工作的效率和影响力。因此，应当按照有利于加强党的领导、有利于开展组织生活、有利于教育管理监督党员、有利于密切联系师生、有利于开展业务工作的原则，优化教师党支部设置，对于有条件的学校，应积极探索教师党建工作向最活跃、最具创新能力的组织拓展，扩大党组织的工作覆盖面。可以根据实际需要，探索在重大课题组、项目组、学科组、创新团队、科研平台、中外合作办学项目和机构设置教师党支部或师生联合党支部。支部人数较多的，还可以根据研究方向相接近的原则，组成临时党小组，这样更有利于将党建工作与教学科研工作较好地融合。

（二）大力加强支部班子建设，建好战斗堡垒

实践证明，“双带头人”教师党支部书记队伍确实能为教师党支部建设增添强大引擎，促进党建工作和教学科研工作双融合、双促进。因此，应当在现有工作的基础上，大力推进教师党支部书记“双带头人”培育工程，尽快实现“双带头人”支部书记全覆盖，按照党性强、素质高、有威信、肯奉献的标准，配强“双带头人”教师党支部书记。“双带头人”党支部书记原则上应具有副高级以上专业技术职务(职称)或博士学位。若有可能，优先选拔各类国家级、省级拔尖人才、学科带头人，各级各类教学名师等，以便能充分发挥这些党员专家、党员学术带头人的示范带头作用。对于一些高层次人才不足的院校，可以适当放宽，但原则上也应该具有中级以上职称或硕士学位。系(所、中心、教研室)以及职能处室主要负责人是党员的，原则上可以兼任党支部书记。在选任方式上，可以根据不同情况，采取组织选派和民主选举两种方式产生党支部书记。其中，对于流动性较大或新成立的教师党支部，一般可以采取征求意见、组织考察、研究任免的方式；对党员教师相对稳定、候选人群众基础好、党员人数较多的支部，可以通过公开选举产生^[1]。此外，因学术带头人兼党建带头人，容易出现精力有限、兼顾不到位的情况，所以还要注重配

备优秀的青年党员学术骨干担任副书记或支部委员，具体负责抓好支部日常工作，并作为支部书记后备人选进行培养锻炼。一方面，可以减轻“双带头人”支部书记的工作量，承担大部分日常事务；另一方面，也是进行后备人才的培养和储备，加强对支部班子成员的教育管理，强化支委意识，提升履职尽责的素质和能力。

（三）开展培养培训，提高“双带头人”队伍素质水平

为了保证教师党支部书记“双带头人”队伍能够源头活水，源源不断，就要不断加强“双培”工程，即把“党员培养成骨干，把骨干培养成党员”，注重和加强教师党员发展工作。按照发展党员的总要求，可以单列教师党员发展计划，做好优秀青年教师党员发展规划工作。一是坚持标准，实事求是。对于青年教师党员发展工作不能搞“一刀切”，而应坚持从实际出发，在严把关口的基础上，优化党员发展工作程序，尽量减少不必要环节。二是解放思想，实施超常规发展。对于青年教师中的高层次人才的发展工作，要开拓思维、解放思想，突出入党后的继续教育，如对符合党员条件，组织上应果断予以发展，同时注重加强入党后的继续教育，使之充分发挥表率示范和先锋模范作用。三是突出重点，提高工作实效。对非党员青年教师，按照其入党意愿程度进行划分，有针对性地开展工作，由过去“坐等申请”改为“主动上门引导”、加强对优秀青年教师的教育、培养和服务，特别是对受到各种表彰奖励、在大型活动中表现突出的非党员高层次人才，要格外关注，及时列为组织发展的重点对象予以考虑和发展。

对于党支部书记队伍，也要不断加强培养培训。党的十九大强调，要把党的政治建设作为统领，全面推进党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设，把制度建设贯穿其中^[2]。教师党支部书记都是双肩挑，兼职做党务，他们的培训工作显得尤为重要。要大力开展教师党支部书记的培养培训，将开展理论武装、坚定理想信念作为首要任务，锤炼党性修养、提升党务工作能力作为重点，通过理论培训、岗位锻炼、干部交流、社会实践、挂职锻炼、业务进修等方式，全面提升教师党支部书记的党务工作能力。可以通过建设培训基地，成立“双带头人”示范培训班开展示范培训；

还可以建立校院两级党校,完善培训实施体系,改变培训方法,实现对教师党支部书记和教师党员的全员轮训。在具体操作中,针对党员学术骨干、学科带头人特点,要精心设计培训内容,适当提高授课人层次,采取集中授课、案例教学、专题研讨、现场体验、经验交流等方式对支部书记进行培训,让支部书记知道干什么,明白怎么干^[1]。还可以采取“书记讲给书记听”的方式,邀请优秀的“双带头人”党支部书记现身说法,增强培训的针对性和实效性。对于新任职的党支部书记,应尽快进行培训。同时,要结合社会服务、科研合作、精准扶贫等工作,积极为党支部书记搭建实践锻炼的平台。

(四)完善考核评价体系和激励保障机制,激发“双带头人”创造力

权利和义务是相对等、相一致的。要让教师党支部书记对工作始终保持满腔的热情,除了依靠教师党员的党性觉悟和思想自觉外,还需不断完善相应的保障激励机制。首先,应重点保障支部书记在政治上的权利。例如,可允许教师党支部书记参与本单位重大事件的讨论决策,如年度考核、评优评先、提职晋级等,做到“重大决策党内先讨论、重大政策党员先知情”。同时,把担任教师党支部书记经历作为选拔任用上一级职务的重要条件,注重推荐政治素质好、议政能力强的优秀教师党支部书记担任各级党代表、人大代表、政协委员或上一级职务人选。在经济上,可以将其党务工作计入日常考核工作量,享受教学科研工作量减免或者给予相应的津贴补贴,对于同时担任行政职务和党支部书记的,可以适当提高其津补贴待遇。其次,也要加强对教师党支部书记的考核,通过“三定”即:定岗位、定职责、定目标,完善党支部书记岗位管理办法;建立教师支部书记工作考核评价机制,推行教师党支部书记向上级党组织述职制度,定期召开

党支部书记例会,组织教师党支部书记进行工作交流和情况通报。细化评价指标体系,定期对教师党支部及支部书记履职情况进行分析评估,建立工作档案。对表现优秀、成绩突出、师生认可的教师党支部书记进行重点培养,对于不合格、不称职的及时进行职务调整。

四、结语

党的十九大提出,“要以提升组织力为重点,把基层党组织建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒”^[2]。教师党支部书记队伍的建设情况直接决定教师党支部的活力和战斗力的发挥,体现党的先进性和政治性。因此,要大力推动教师党支部书记“双带头人”培育工程,通过不断优化组织设置、选优配强教师党支部书记、大力开展培养培训、完善考核评价体系和激励保障机制,为教师党支部书记成长和作用发挥提供坚强保障,推动教师党支部的组织力、创造力、凝聚力和战斗力不断提升,确保其始终成为教育党员的学校、团结师生的核心、攻坚克难的堡垒。

参考文献:

- [1] 中共湖北省委组织部.推动立德育人教学科研“双促进”——湖北省加强高校基层党组织建设的实践[J].中国党政干部论坛,2014(2):73-76
- [2] 钱中兵.习近平:决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[EB/OL].新华网.授权发布.(2017-10-27)[2018-11-19].http://www.xinhuanet.com/politics/19cpenc/2017-10/27/c_1121867529.htm

[编辑:何彩章]