

新时期高校基层党建干部队伍激励机制建设研究

杨龙

(锦州医科大学, 辽宁 锦州 121000)

【摘要】高校基层党建干部队伍建设是加强和改进新时期高校党的建设的重要内容,其水平高低直接影响到党的建设成效。新时期下,如何创新基层党建干部队伍的管理模式,切实提高工作积极性、主动性和创造性,是高校基层党组织亟待解决的问题。本文以激励理论为基础,结合高校基层党建干部队伍建设特点,从思想教育、制度规范、工作评价等方面对构建激励机制进行了研究。

【关键词】新时期高校;基层党建干部;激励机制

引言:

“干部”是党和国家事业的中坚力量,党的组织干部队伍建设是一项重要而又长期的战略任务。随着我国高等教育进入普及化阶段以及高校招生规模不断扩大,高校基层党建干部队伍也面临着巨大的压力和挑战。因此高校要积极做好基层党建干部心理健康教育工作,引导他们以良好的心态面对工作中遇到的各种困难和挑战。

一、新时期高校基层党建干部队伍建设激励机制建设的必要性

高校基层党建工作是高校工作的重要组成部分,是党和国家事业的重要基础。高校基层党建干部队伍是党的组织建设的重要力量,是推动高校各项事业发展的关键力量。随着我国高等教育改革不断深化、高等教育现代化建设深入推进,对高校基层党建干部队伍建设提出了更高要求,在工作中也暴露出一些问题。

(一)对基层党建工作缺乏系统、科学、合理的认识

虽然目前多数高校都建立了基层党建工作机构,但由于历史原因,绝大多数基层党组织缺乏必要的经费保障、制度保障和人力保障,导致对基层党建工作的重视程度不够,对基层党建工作的研究和指导不够,从而使基层党组织建设缺乏必要的理论指导和有效的方法支持^[1]。

(二)思想认识存在误区,对自身职责认识不清

从理论层面讲,高校基层党组织是学校党组织的基础组织部分,是教育、管理、监督党员干部和组织教职工实施党的方针政策的主要部门。从实践层面讲,高校基层党组织作为党在高校全部工作和战斗力的基础和保证,承担着教育教学、科学研究、社会服务和管理等重要任务。但在现实中却出现了“重业务、轻党务”“重数量、轻质量”“重使用、轻培养”等

现象,导致部分基层党建干部不能准确认识自身职责和工作价值;而在一些高校中基层党建干部存在“干与不干一个样”“干多干少一个样”等错误思想。

(三)工作效率低下

从工作层面讲,一方面是党建干部不能充分发挥主观能动性。由于工作方法不当、缺乏有效激励机制等原因造成有些基层党建干部缺乏主动工作意识和工作热情;另一方面是党组织对基层党建干部管理监督不到位。

一方面是因为高校对基层党建干部队伍建设缺乏足够重视,往往只注重“形式上”和“表面上”的监督;另一方面是因为有些高校党务干部存在“重使用轻培养”的错误思想。

(四)考核评价不够科学

目前高校对基层党组织考核评价机制存在一些问题:一是考核内容不够全面。有的学校对党建工作重视程度不够;二是考核方法不够科学。有的学校采用定性和定量相结合的方式进行考核评价;三是考核结果运用不够。激励机制不健全导致部分党员干部在思想上不重视、工作上积极性不高、考核上不科学;四是激励措施不够到位。在高校基层党建干部队伍中,具有较强工作能力和管理水平的年轻干部少之又少,往往出现“年龄结构老化”“学历层次偏低”“缺乏相应的政策和物质待遇保障”等问题^[2]。

二、新时期高校基层党建干部队伍建设激励机制建设的具体措施

(一)创新理念,树立正确的工作价值观

思想是行动的先导,没有正确的价值观,就难以有正确的行为和正确的工作理念。从马斯洛需求层次理论来看,人的需要由低到高依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要。“基层党建工作是党的工作中最重要的部分之一,更是落实党要管党、从严治党方针的重要保证。”因此,

只有树立正确的工作价值观，才能更好地激励基层党建干部在平凡的岗位上做出不平凡的业绩。

1. 完善基层党建工作队伍建设制度。

通过完善相关制度，加强对基层党建工作队伍建设的宏观指导和具体管理。一是明确基层党建工作队伍建设目标任务，并将其纳入高校办学质量和办学水平考核指标体系中去。加强对基层党建工作队伍建设工作内容、方式和方法等方面进行指导，提出相关建议。通过政策法规、经费投入等方面给予倾斜，加强对基层党建工作队伍建设工作的重视和支持，切实提高基层党建工作队伍的工作积极性。

2. 提高工作人员综合素质

一方面，要加强基层党建工作队伍建设水平和能力提升，增强工作人员对高校党建工作重要性认识，提高工作人员对自身职业生涯发展规划和学校发展目标认识。另一方面，要提高基层党建工作队伍建设和能力提升水平。要不断加强对基层党建工作队伍建设工作中人才引进、选拔培养、评价使用等方面工作的指导与考核力度；要坚持德才兼备、以德为先原则，严把“入口”关，以能力和业绩为导向选拔任用人才。

（二）注重思想教育，提升综合素质

党的十九大报告指出，新时代要有新气象，更要有新作为。基层党建工作需要与时俱进，加强对基层党建工作干部的思想教育是建设一支高素质专业化的高校基层党建工作队伍的关键。

1. 加强党员思想教育和理论学习

高校基层党建工作干部肩负着为师生服务、为党的事业服务的重要职责，因此，应不断强化自身素质和能力建设，提升个人能力水平。一是开展形式多样的主题教育活动，让基层党建工作干部树立正确价值观。通过理论学习、业务培训等途径开展形式多样、内容丰富的主题教育活动，引导基层党组织加强党员政治建设，教育广大党员干部树立正确价值观^[3]。二是通过开展各种形式多样、内容丰富的培训学习活动，组织学习党的理论知识和相关政策法规等内容。加强对基层党建工作队伍政治理论素养、业务能力提升、职业道德规范等方面开展教育培训活动，全面提高基层党建工作队伍建设水平。

2. 加强理想信念教育

理想信念是共产党人精神上的“钙”，是共产党人经受任何考验的精神支柱。在日常工作中，要不断加强对基层党建工作干部的思想教育，通过多种形式、多种载体进行教育引导，使其切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，牢固树立共产主义理想信念。同时，通过加强思想理论学习，不断提高自身政治理论水平和党性修养。

3. 加强政策法规教育

高校基层党建工作面临新形势新任务，这就需要基层党建工作干部掌握熟悉并贯彻落实相关政策法规。这就要求基层党建工作干部要不断提高自身业务素质和政治素养，做到与时俱进、开拓创新。一方面，要认真学习贯彻中央、教育部及各高校党委关于加强和改进高校党的建设、思想政治工作的相关文件精神。另一方面，要主动学习了解国家宏观政策及本地区发展战略等，确保思想政治工作在服务学校改革发展发挥更大作用。

4. 加强师德师风教育

高校基层党建工作干部是新时代高校教育事业发展的主力军和排头兵，这就要求基层党建工作干部必须具备良好的师德师风和职业道德修养。高校要通过多种途径加强对基层党建工作干部的师德师风教育，引导其树立正确的教育观、质量观和价值观，充分认识到自己肩负的责任和使命。同时要注重挖掘基层党建工作干部在师德师风方面的先进事迹，对他们进行精神奖励和物质奖励。

5. 加强业务能力培养

新形势下高校基层党建工作面临着新情况、新问题，这就需要基层党建工作干部在思想上树立“本领恐慌”意识^[4]。高校要注重加强对基层党建工作队伍的业务培训，通过多种形式、多种载体对他们进行业务能力培训教育。在培训形式上可以采取集中培训与个人自学相结合的方式；在培训内容上可以紧紧围绕高校党的建设、思想政治工作等方面开展；在培训时间上可以利用课余时间组织短期集中学习或分散自学等方式进行；在培训方式上可以采用课堂讲授、案例分析、主题研讨、实地考察等多种形式进行。高校要充分利用新时代“互联网+教育”这一先进技术手段和平台，积极探索实施“互联网+党建”模式，通过加强信息化管理、构建信息化平台等方式推动基层党建工作队伍作风建设常态化长效化，提高工作效率和水平。同时要积极探索如何将高校基层党建工作与“互联网+”相结合，通过微信公众号、网站等渠道拓宽沟通渠道；通过大数据分析提高工作效率；通过移动 APP 方便快捷地完成相关工作；通过搭建网络学习平台为广大基层党建工作干部提供便捷学习方式和资源；通过设立网络荣誉榜激励先进典型等方式鼓励广大基层党建工作干部以优良的作风投入到工作中去。

（三）规范制度，健全考核监督机制

高校基层党建工作千头万绪，任务繁重，对基层党建工作队伍管理必须遵循客观规律，从制度上保证他们工作的有序开展。

1. 规范工作流程，提高效率

通过建立健全各项规章制度，严格考核程序，可

以提高工作效率和质量。要按照党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律和生活纪律的要求,进一步建立健全党建工作制度,对党建干部的管理和考核要有一个完整的制度体系。要加强对基层党建干部的培训,不断提高他们的综合素质。要通过健全规章制度,做到有章可循、有法可依,减少随意性和盲目性。

2. 强化监督检查,狠抓落实

一是发挥党组织领导和监督作用。要把基层党建工作纳入目标管理和绩效考核范畴;加强对基层党建工作任务完成情况的检查督导;探索建立党务干部定期述职制度;对党员群众反映强烈的问题进行重点督查和专项整治。二是建立健全有效的监督机制。对基层党建干部要进行经常性监督,形成对基层党建干部行为规范和制约机制;发挥党员群众的监督作用;强化上级党组织的监督作用;强化纪检部门对基层党建工作进行经常性检查督导的作用;积极发挥工会、共青团等群众组织和新闻媒体对基层党建工作进行监督的作用。三是严肃追究问责。高校党委和纪委要把基层党建工作纳入党风廉政建设责任制考核内容,实行“一票否决”制,对落实责任不到位、工作不力、成效不明显或出现严重问题的部门和个人要严肃追究责任^[5]。

(四) 完善评价机制,激发内在动力

新时期高校基层党建干部队伍建设是一项长期而艰巨的任务,需要在实践中不断探索,完善考核评价机制。首先应该构建科学的考核体系。高校基层党组织应根据不同岗位、不同部门、不同层级制定科学的考核指标,对基层党建干部工作的业绩、能力等进行全面评价,充分体现公平、公正、公开原则,建立客观公正的考核评价机制。如可以采用定性评价和定量评价相结合的方式,对基层党建干部工作进行全面客观地评价。其次要注重考核结果运用。科学合理的考核体系是有效实施考核结果运用的重要前提。一方面,应注重将基层党建工作实际成效作为评价其工作能力、工作实绩、工作态度和工作作风的重要依据;另一方面,应注重基层党建干部日常表现,通过量化积分等方式,将日常表现作为考评的重要依据。推动考核结果与党员干部选拔任用相结合。加强对党员干部日常表现的量化管理和动态管理,定期召开党员干部民主生活会,组织党员干部就日常表现进行交流、讨论、批评和自我批评。同时,应加强对基层党建干部履职情况的监督检查,加强对党员干部监督考核结果运用,将其作为基层党组织评先评优和干部选拔任用的重要依据。最后要完善奖惩机制。一是健全责任追究制度。明确基层党建工作人员应承担的责任和义务,

实行责任追究制度;二是建立奖罚机制。将党建工作纳入基层党组织及相关部门目标绩效考核中去,建立目标责任制;三是建立定期表彰奖励制度。对工作成绩突出、表现优异的基层党建干部,可以给予表彰奖励;四是建立奖惩结合制度。对基层党建干部在完成急难险重任务中表现突出、成绩显著、受到群众好评、做出重要贡献的予以表彰奖励;对工作失职、不作为或造成不良影响或重大损失、造成严重后果的予以处理;五是建立教育培训制度。定期开展基层党建工作业务培训,提高基层党建工作人员业务水平和综合素质;六是建立退出机制。对于考核不合格、不胜任现职或不适合继续从事党建工作的人员,应及时调整岗位或调离岗位;七是建立淘汰机制。对于考核不合格和不胜任现职及连续两年考核结果为基本称职以下者予以淘汰处理,对于考核不合格和连续两年考核结果为基本称职以下者予以调整岗位或调离岗位^[6]。

三、结束语

基层党建干部作为党建工作的直接推动者和实践者,是党和国家事业发展的重要力量。要深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,不断提升高校基层党建工作水平,必须创新管理模式,建立健全基层党建干部队伍激励机制。加强思想教育、规范制度建设、创新工作评价,通过这三方面的有效措施,不断提高基层党建干部队伍的素质水平,为高等教育事业发展提供坚强有力的组织保障。

参考文献:

- [1] 许佳跃,王雨辰,李雪华.高校基层党务干部履职能力提升研究综述——基于 Citespace 知识图谱分析[J].盐城工学院学报(社会科学版),2022,35(06):18-22.
- [2] 刘怀青.高校提升基层党组织组织力的实践向导[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2022(08):67-71.
- [3] 李斌.互联网时代民办高校基层党建工作网络信息化建设创新探索[J].农村.农业.农民(B版),2020(10):10-12.
- [4] 史春燕.以党的群众路线教育实践活动推动新疆高校基层党建科学化[J].河北青年管理干部学院学报,2018,30(01):27-32.
- [5] 张玉明,张爱森.做好高等学校基层党建工作的几点思考[J].河北师范大学学报(教育科学版),2008(02):142-143.
- [6] 易忠.当前高校基层党建工作中存在的问题及对策[J].西南民族学院学报(哲学社会科学版),2002(09):239-243.