

学校“双带头人”党支部书记队伍现状及建设对策研究

柯庆梅

(伊犁师范大学外国语学院语言文化翻译科研中心, 新疆 伊宁 835000)

【摘要】“双带头人”党支部书记队伍建设是新时代高校党建工作的创新,也是做好基层党建工作的探索,实施以来在很大程度上促进了学校基层党组织的发展和进步,做出了令人耳目一新的成果。但与此同时,“双带头人”党支部书记队伍建设还存在诸多问题,有些是比较普遍的、具有代表性的,必须引起重视,加以克服和改正,否则会严重影响基层党组织的建设成效。本文从现状和应对措施两方面入手,将理论与实践相结合,肯定成绩,发现问题,提出建设性意见,以期高校“双带头人”党支部书记队伍建设向更高层次发展添砖加瓦。

【关键词】双带头人;党支部;书记;现状;对策

一、引言

在新时代背景下,高校党建工作同样也面临着新的挑战和机遇。作为党的基层组织建设的核心力量,党支部书记直接负责领导支部工作,作用不言而喻,必须得到重视和关注。“双带头人”培育工程自提出以来,就明确了选拔任命的标准,要求将思想觉悟高、工作能力强的教师党员选好用好,推动高校基层党建与业务工作的进一步融合。“双带头人”党支部书记队伍建设成为高校党建工作的一个重要组成部分,对于提升高校基层党组织的凝聚力和战斗力具有特殊意义。近年来,“双带头人”党支部书记队伍建设在各个高校得到了广泛推广,取得了显著成效。然而,随着实践的深入,队伍建设中也暴露出了一些问题和不足之处,长此以往,必将给基层党建工作造成不好的影响。因此,应采取应对措施,查纠整改问题,进一步推动“双带头人”党支部书记队伍建设的不断完善和向前发展。

二、“双带头人”党支部书记队伍现状

(一)“双带头人”党支部书记队伍建设模式的探索和实践取得了积极成效

经过多年的摸索和锤炼,“双带头人”党支部书记队伍日渐成长,在促进党务工作发展上发挥的作用越来越大,既促进了学习党建工作向前进步,更是与业务工作不断融合,发挥出了沟通党务与业务工作的桥梁和纽带作用。学校通过建立党务和业务工作的紧密联系,培养了一批“双带头人”模范党支部书记,并探索了“双带头人”特色工作方法。一是党建与业务深度融合。在这一工作方式下,初步实现了党的工作与教学、科研、管理等业务工作的紧密结合,在一定程度上做到了党务和业

务工作兼顾,达到齐抓共进的目标。二是实现了政治素养和业务能力双提升。通过选拔和培养,双带头人党支部书记在政治素养和业务能力上得到了显著提升,更好地发挥了党在高校基层的领导作用。

“双带头人”党支部书记的带头作用激发了基层党组织的活力,增强了基层党组织的凝聚力和战斗力。三是创新了党建工作模式。双带头人模式为高校党建工作提供了新的思路和方法,推动了党建工作的创新发展。双带头人党支部书记在推动产学研合作、服务地方经济社会发展等方面发挥了积极作用,提升了高校的社会服务能力。四是完善了人才培养体系:通过双带头人队伍建设,高校在人才培养方面形成了更加完善和高效的体系,提高了人才培养质量。由此可见,双带头人党支部书记队伍建设是取得了比较显著的成效的,为高校的改革发展和稳定提供了坚强的组织保证。

(二)“双带头人”党支部书记队伍建设存在的问题

一是人员选拔上还不够规范严谨。在选拔“双带头人”党支部书记时,存在单一强调政治素养而忽视业务能力或强调业务能力忽视政治素养的问题,导致选拔出的“双带头人”难以在党建和业务工作中实现有效融合。选拔标准不够明确,一些高校在选拔“双带头人”党支部书记时,缺乏明确、具体的标准,选拔过程存在一定的主观性和随意性。民主参与度不足,在确定“双带头人”党支部书记人选时,还存在领导指定或小范围协商的情况,普通党员和群众的参与度不够,缺乏广泛的民主推荐和评议,影响了选拔的民主性和公正性。选拔程序不够正规,缺乏必要的监督机制,容易引发

不满和质疑。

二是在工作重心上还存在重教学轻党建的倾向。推行“双带头人”党支部书记这一模式，就是为了进一步实现高校中党建工作与教学科研工作的有效融合，但在实际推行过程中，一些学校还存在重视教学科研而轻视党建工作的现象，导致党建与业务工作出现“两张皮”的现象。特别是“双带头人”党支部书记很多都是教学科研骨干，或者担负教研室主任职务，不算支部的工作，其自身已经是重压在身，很难保证有足够的时间和精力投入到党建活动中，对组织生活有效落实和创新开展往往力不从心。

三是在工作开展上缺乏特色和创新。“双带头人”党支部的工作相对于一般党支部应该具有其特色和先进性，这也是推行这一模式的初衷所在。

“双带头人”党支部书记的特殊定位就要求其在工作中要有所突破，敢于创新。因此，对“双带头人”党支部书记队伍建设的要求就更高于其他党支部书记，在工作开展中应该具有其自身的特色。但在一些高校中，“双带头人”党支部书记并没有能够发挥出示范引领作用，仍然按部就班地按照一般党支部建设要求开展工作，无特色，无创新，没有发挥出“火车头”和“领头雁”的作用。

四是在人才培养上缺乏长远考量。在对“双带头人”党支部书记队伍建设上缺乏对后备人才的重视和培养，更不要说建立后备人才的储备，从而导致队伍建设后继乏人。如果一名“双带头人”党支部书记调整岗位或其他原因不适合再担任“双带头人”党支部书记，往往出现后继无人的情况，不得不临时选配人员补位，但无法达到“双带头人”党支部书记的标准要求，难以选拔出既有党务工作能力又有学术影响力的优秀人才，从而影响工作开展。

五是在成长进步上缺乏必要的激励和保障机制。双带头人党支部书记在党建工作中扮演着重要角色，作为教学科研等工作的主力 and 党建工作的组织者，付出的艰辛可想而知。相较于其他教师，担任“双带头人”党支部书记职务的教师工作任务非常繁重，工作压力也非常大，但在一些高校只给“双带头人”党支部书记压任务、讲贡献、比成绩，但在对其关心培养、发展进步方面没有激励和保障措施，甚至会因为工作忙乱出现差错而受到处分，从而导致“双带头人”支部书记成了一门“苦差事”，难以吸引和留住优秀人才。

三、加强“双带头人”党支部书记队伍建设的几点措施

加强双带头人党支部书记队伍建设，是提高党支

部凝聚力和战斗力的关键。以下是一些建议和措施：

（一）提高政治站位，在加强队伍建设中突出党的领导

一支队伍的成长进步不能没有方向，“双带头人”党支部书记队伍的方向就是要跟党走，必须充分认识到“双带头人”党支部书记队伍中政治建设的重要性，必须将党的领导贯穿始终。要在思想上加强引导，端正政治态度，摆正政治立场，始终做到心中有党，以高度的政治意识和责任担当做好教学科研工作党建工作，将担当奉献精神融入实际行动，认真践行“听党话、跟党走”的誓言，强化为人民服务的宗旨意识，提高党性修养，弘扬奉献精神。同时，突出政治建设，贯彻落实党的教育方针，要坚定运用党的大政方针政策指引自身行为，时刻保持清醒头脑，注重师风师德建设，心中有方向，时刻不偏航，牢记“四个意识”、坚定“四个自信”，自觉将思想引领和价值观塑造融入教育教学全过程。

（二）进一步完善选拔机制，严格按标准要求确定人选

要想加强高校“双带头人”党支部书记队伍建设，首先要从政治素养入手，选拔政治合格、思想过硬的教师党员，真正建立起具有先锋模范作用、听党话跟党走的支部书记队伍；其次要从人员能力入手，坚持德才兼备、以德为先的原则，真正选拔出能力素质过硬的教师党员，才能达到预期的目标。三是要在公开透明的情况下组织选拔。保障整个选拔过程没有指令性安排，给予每一位参选党员同等的竞争机会。在选拔过程中，要事先制定标准，优中择优，不搞照顾，为“双带头人”党支部书记队伍建设增添有生力量。四是要从师德建设入手。选择品格高尚、师风纯正、群众认可的党员担任“双带头人”党支部书记。

（三）加大教育培训力度，不断提高人员能力素质

“双带头人”党支部书记很多是业务骨干或学科带头人，其业务素质毋庸置疑，但在抓党建方面很多却是“新手”，对如何做好党务工作知之不多。因此，提高双带头人党支部书记的政治素质和党务工作能力尤为重要，这就需要进一步加强“双带头人”党支部书记的教育培训，特别是党务工作方面的专业培训。要加强高校“双带头人”党支部书记的党建理论、党的知识和党务工作能力培训，帮助其尽快熟悉工作，掌握解决日常党建工作中经常遇到的情况和问题的方法。培塑创新精神，帮助

其将抓教学工作的经验和能力转化为抓党建工作的能力,创新工作方式,提升能力素质,做到教学科研与党务工作双带头、双过硬的良好局面。同时,要为“双带头人”党支部书记提供良好的教育培训环境与机会,鼓励其积极主动参与到教育培训中。在培训方式上可以借助网络平台和资源组织,使用新兴媒体技术,结合各类培训平台,整合多方资源,以灵活多样的方式开展。

(四)健全激励机制,提高工作热情和岗位吸引力

要想激发双带头人党支部书记的工作积极性,鼓励他们在党的事业发展中发挥更大作用,就要给予教师党支部书记更多的关怀与温暖,才能稳住人心,留住人才,促进教师党支部各项活动的顺利开展。在实际工作中,要给予“双带头人”党支部书记足够的重视,体现“带头人”的价值,真正理解“双带头人”党支部书记的需要和期盼。作为学校领导,要充分体谅“双带头人”党支部书记的不易,要知道他们都是一肩挑双职,双份工作,双重压力,投入的时间与精力比单纯的教师或党务工作者要大得多,也要辛苦得多,因此必须建立相应的激励与保障机制,让“双带头人”党支部书记工作有干劲,未来有盼头,激发其工作热情与动力,能够保持较高的工作激情。要尊重“双带头人”党支部书记的地位,提高他们的话语权、知情权,并要在教学与党务工作成果转化运用上定措施,使其在不同领域上做出的成绩能够得到转化认可。

(五)加强监督考核,敦促认真履职尽责

为评定“双带头人”支部书记工作成果,需要根据实际情况组织必要的考核。考核一方面是对“双带头人”党支部书记工作成果的一种检验,也是完善评价机制,肯定工作成绩的一种方法。在考核评价中,除了传统地围绕一些工作成绩、存在的问题以及解决问题的措施等因素外,更要结合实际,制定考核细则,要将“双带头人”党支部书记的考核与其他支部书记的考核有所区分,突出特色。在实际的考核评价中,要杜绝主观上的臆断,应从事实出发,因人因事而异,避免搞“一刀切”,防止考核评价出现诸多不合理现象。要合理利用考核结果,对于工作出色、成果突出的人员应予以奖励,也可以探索研究党建工作突出对于教学科研方面工作的加分助益措施,以此推动“双带头人”党支部书记干好党建工作的积极性和主动性。对于考核结果不理想,工作消极应付的人员应考虑调整岗位,把想干能干的教师党员选拔到这一位置上来。

四、结语

“双带头人”党支部书记队伍从走上历史舞台那一刻起就注定带有其不同之处,更高的标准、更严的要求是“带头”两字应有之义。加强“双带头人”党支部书记队伍建设是学校基层党建工作的现实要求,也是新时期加强高校党的建设的时代要求。我们应把握时代要求,强化标准建设,提供必要保障,大力发展和促进这一队伍的发展进步,确保教师党支部真正成为新时代高校基层的坚强战斗堡垒。

参考文献:

- [1]李文雷.高校教师党支部书记“双带头人”模式探索与实践[J].中国高等教育,2023(9):45-46.
- [2]单文周.高校党支部书记“双带头人”培育需把握“三个关键点”[J].党史博采(下),2021(8):120-121.
- [3]徐艳.地方高校教师党支部书记“双带头人”培育工程实施[J].2018(7):22-212.
- [4]曾碧辉.新建本科院校教师党支部书记“双带头人”培育工程探析[J].泉州师范学院学报,2020(6):36.
- [5]谢清松,张秀华.党建双带头人的选拔与培养研究[J].人力资源管理,2019(5):82-85.
- [6]李洪波,王丽娟.党建双带头人在脱贫攻坚中的作用与实践探索[J].党史研究与教学,2020(2):40-44.
- [7]高红宦,周子善.高校教师党支部书记“双带头人”建设探析[J].新西部,2019(11):53-56.
- [8]陈东.“双带头人”培育工程:夯实高校基层党组织建设的关键路径[J].高等教育研究,2020(6):10-15.
- [9]彭海英,余洁芳.高校“双带头人”教师党支部书记选配来源和选配标准研究[J].高教学刊,2020(4):30-35.
- [10]张艳虹,岳华.高校教师党支部书记“双带头人”队伍建设的思考——基于H大学院系党组织层面的实证分析[J].思想政治课研究,2020(5):90-92.

基金项目:伊犁师范大学党建研究课题“学校‘双带头人’党支部书记队伍现状及建设对策研究(YSDJ2023009)”项目阶段性研究成果。

作者简介:

柯庆梅(1986.5-),女,汉,安徽利辛人,研究生,研究方向:国别区域研究,外语教育。