

新时期加强高校党外干部队伍建设思考

温勤能, 卢超, 卢进军, 谭毅, 徐嘉祺, 朱亚利, 董开莎

陕西理工大学, 陕西 汉中
Email: 27304487@qq.com

收稿日期: 2020年11月22日; 录用日期: 2020年12月16日; 发布日期: 2020年12月22日

摘要

加强高校党外干部队伍建设关系到高校整体干部队伍建设, 对于中国特色社会主义体制下中国共产党领导的多党合作的政治协商制度有着重要的意义。本文以新时期统一战线理论、干部选拔任用理论为基础, 分析了现阶段高校党外干部队伍建设的现状与特点, 梳理出目前高校党外干部队伍建设中存在的普遍性、突出性等问题, 结合新时期高校党外干部队伍建设的背景, 从高校党委重视、制度保障、组织权责分工、梯度培训模式、民主党派自身建设和构建跟踪考核测评体系等方面提出相应的改进措施和解决途径。

关键词

新时期, 高校, 党外干部, 建设, 对策和建议

On Strengthening the Construction of Non-Party Cadres in Universities in the New Era

Qinneng Wen, Chao Lu, Jinjun Lu, Yi Tan, Jiaqi Xu, Yali Zhu, Kaisha Dong

Shaanxi University of Technology, Hanzhong Shaanxi
Email: 27304487@qq.com

Received: Nov. 22nd, 2020; accepted: Dec. 16th, 2020; published: Dec. 22nd, 2020

Abstract

Strengthening the construction of non-Party cadres in colleges and universities is related to the construction of the whole cadre team in colleges and universities. It is of great significance to adhere to and improve the system of multi-party cooperation and political consultation under the

文章引用: 温勤能, 卢超, 卢进军, 谭毅, 徐嘉祺, 朱亚利, 董开莎. 新时期加强高校党外干部队伍建设的思考[J]. 创新教育研究, 2020, 8(6): 1066-1071. DOI: 10.12677/ces.2020.86174

leadership of the Communist Party of China. Based on the theory of the United Front, the theory of selecting and appointing cadres, and the theory of encouragement, this paper analyzes the current situation and characteristics of the construction of non-Party cadres in colleges and universities. Based on the background of the construction of non-Party cadres in colleges and universities in the new era, this paper combs out the prominent and universal problems in the construction of non-Party cadres in colleges and universities. From the aspects of the Party committee's attention, system guarantee, clear division of organizational rights and responsibilities, gradient training mode, self construction of democratic parties and construction of tracking assessment system, this paper puts forward corresponding improvement measures and solutions.

Keywords

In the New Era, Colleges and Universities, Non-Party Cadres, Construction, Countermeasures and Suggestions

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

高校党外干部是指担任了一定职务的民主党派或者无党派干部[1], 具有层次高、觉悟高、能力强、群众基础好等特点, 同时具有高校教师的显著特征: 坚持求真务实, 崇尚科学, 追求真理; 发扬学术民主, 勇于开拓创新, 积极开展学术研究与争鸣[2]。高校作为育人的基地, 也一直是培养和输送党外干部的重要场所, 建设一支能与中国共产党“长期共存, 互相监督, 肝胆相照, 荣辱与共”的党外干部队伍, 有利于坚持中国共产党领导的多党合作和政治协商制度, 有利于发展统一战线事业, 有利于促进中国的稳定和发展。

党的十八大以来, 以习近平同志为核心的党中央以党内法规(《中国共产党统一战线工作条例(试行)》)的形式对加强党外代表人士六支队伍(即统一战线六个领域)建设和党外代表人士发现、培养、使用、管理四个环节的工作做出明确规定[3]。党的十九大报告明确指出要: “提拔重用牢固树立‘四个意识’和‘四个自信’、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部, 选优配强各级领导班子”。2018年, 在全国组织工作会议上, 习近平总书记强调: “贯彻新时代党的组织路线, 建设忠诚干净担当的高素质干部队伍是关键, 重点是要做好干部培育、选拔、管理、使用工作”。为了更好地坚持和落实党管干部原则, 解决干部工作中产生的新情况与新问题, 2019年党中央重新修订了《党政领导干部选拔任用工作条例》, 为领导干部选拔工作进行了更为科学理性的制度安排, 为选拔机制的完善与创新提供了方向指导[4]。习近平总书记正是站在巨人的肩膀上, 顶着巨大的压力和阻力, 付出了大量的心血, 结合国际复杂局势、国内艰巨任务、新时代党的建设总要求, 对党的干部队伍建设工作进行了深层次的改革和探索。

2. 高校党外干部队伍建设存在问题

近年来高校党外干部的综合素质整体有所提高, 高校干部队伍建设中, 坚持革命化、年轻化、知识化、专业化的方针和德才兼备的原则, 培养和选拔了一批具有较高政治把握能力、参政议政能力、组织领导能力、合作共事能力的党外干部。他们基本上都具有硕士、博士学位, 大多数具有副高级以上职称, 部分党外干部还是学科或学术带头人, 在国内外都有一定的影响力。

但是，高校党外干部的建设机制仍然存在一定的问题，包括在推荐、培养、考察、使用、管理等环节中存在相互脱节的现象，具体体现在组织建设、部门权责、制度建设、培养方式和输送渠道等方面[5]。

2.1. “发现”不及时，导致党外干部队伍结构不合理

目前，很多高校没有意识到“发现”环节的重要性，在很多高校中出现了党外后备干部数量不足或后备干部队伍“青黄不接”，没有形成干部梯队。具体表现在：部分高校中因为没有党外后备干部，民主党派在换届选举中出现了现找现用等现象；部分高校只注重从“旗帜性代表人物”中发现党外干部，束缚了发现人才的视野；部分高校不注重从基层教师中选拔，只从相对集中的部门进行选拔。这些都导致高校党派干部队伍连续性差，年龄结构不合理，没有形成梯队，不利于长期可持续发展。

2.2. 制度建设方面存在问题

高校中都建立的有干部培养选拔机制，但是针对于党外干部的制度还不够完善，没有规范和正式的培养、选拔、考核和管理制度。找其原因，主要是高校中党委组织部和统战部没有明确的职责分工，协调配合上也存在一定的问题。具体表现在：部分高校不注重后备干部的总体规划和常规培养，需要时才零时选拔，时间仓促、未尽其用；部分高校仅参考学术成果和学历、职称背景等，忽略政治素养和群众影响力，综合性不够；部分高校在考察过程中，仅选择考察期表现数据，全面性不够，忽视干部的继续教育，缺乏长效性。

2.3. 培养选拔部门间权责不明晰，党外干部输送渠道窄

培养和选拔高校党外干部，主要涉及高校中的民主党派组织、统战部和组织部等部门。统战部是党委主管统一战线工作的职能部门，反映统战对象的意见和诉求，是党委在统战工作方面的参谋和助手。组织部承担了培养选拔优秀干部的职责，对党外干部队伍建设发挥着重要作用。尽管有关文件对党委组织部和统战部门承担的责任有一些说明，但在执行过程中，仍然存在权责不明晰、流程也不够具体，同时也忽视了民主党派组织的自身作用，削弱了党派自身的自主权和发言权，不利于增强民主党派的凝聚力[5]。

我国有八个民主党派，民主党派后备干部主要是选送到人大、政府、政协、企事业单位任实职的后备干部[6]，目前，在培养、选拔、使用民主党派后备干部工作中普遍存在选配总量不足，比例偏低，选配以副职为主，正职少，结构不合理，输送渠道窄等现象。

2.4. 培养方式单一，不分类不鲜明

高校党外干部由于工作职能的不同，应该分类培养，但是目前现状是培训缺乏针对性，培训重视理论、忽视实践，重视政治、忽视能力[7] [8] [9]。部分高校没有根据党外干部的类型，安排其参加不同形式的实践锻炼，进行定向培养，会导致某些党外干部在任职后不能适应自己的工作环境；部分高校只进行了理论培训，与党外干部的实际需求相差甚远，就会使培训的实际效果大打折扣。实践锻炼才是党外干部提高素质和能力无法替换的培养方式。

2.5. 缺乏科学合理的考核评价体系

目前，针对高校党外干部的考核，还是缺乏科学合理的考核评价体系。具体表现在：部分高校制定的考核评价体系仍然趋于形式化，考核结束后也就结束了，没有利用考核结果，没有形成有效的反馈机制；很多高校的考核指标都是定性考核，从“德、能、勤、绩、廉”几个方面打分，缺乏一定的定量考核，只能通过印象做出评价，缺少数据支持；很多高校中，针对党外干部，并没有区分考核评价体，但

是党外干部由于工作职能不同,分为不同的类型,因此在考核的内容上也应该有所区分,但目前现状是用同一个标准来考核党外干部,这样就缺乏针对性[2][10][11][12][13][14]。

3. 新时期加强高校党外干部队伍建设对策和建议

建设好党外干部队伍,不仅需要高校中党委、统战部、组织部、人事处等多个行政部门的通力合作,更需要各个民主党派组织自身的积极努力和长期建设。为了适应新时期高校党外干部队伍建设的要求,充分发挥党外干部的作用,提出了以下几点对策和建议:

3.1. 高校党委必须重视党外干部队伍建设

党外干部队伍建设在中国共产党领导的多党合作的新型政党制度中极其重要,对于高校民主发展有着重要的意义。做好高校党外干部工作,有利于提高决策的民主化,是高校坚持科学治校、民主治校的一项重要工作。

高校党委要在政治上充分信任党外干部,对待干部,一视同仁,不分党内和党外,将政治素质好、有发展潜力的党外教师根据自身特点安排在不同的领导岗位上。例如,将具有领导和管理能力的党外教师安排实职,担任高校行政职能部门、二级学院的行政领导工作;将学术、科研有较深造诣的,而且有责任、有担当的党外教师,让其担任学术委员会等重要学术机构的领导工作;让一部分党外干部列席或参加学校的党代会、教代会,听取他们的意见和建议,还可以聘任一些党外干部,从事党风廉政建设和民主监督的工作;推荐优秀的党外干部担任各级人大代表、政协委员,充分发挥他们自身的特点。高校党委只有充分重视“发现”党外干部,将优秀的党外教师充实到后备干部队伍中,才能保证高校党外干部队伍建设工作的顺利开展[9][13]。

3.2. 建立完备制度保障,明晰关系权责

建立和健全高校党外干部队伍基本制度,是做好党外干部队伍建设工作的重要保障。首先,高校统战部一定要建立民主党派或无党派人士档案制度,尤其是针对党派中的骨干成员、核心力量。档案中的基础数据的应主要包括:思想政治素质、业务能力(科研、教学成绩和获奖)、工作经历、社会影响力、参政议政(社情民意、提案、建言献策)、社会服务等。数据要动态管理,及时更新信息,如职称职务晋升、重要获奖、先进事迹、参加各类培训等。只有把握准确的数据,做到手中有数,心里有数,才能唯才是举,知人善用。

其次,要建立党外干部选拔任用制度,对档案库中政治素质好,业务能力强,善于合作共事,有组织协调和管理能力的党外干部,选拔到高校各级行政领导岗位上担任领导职务,或者向省、市、区政府有关部门推荐担任领导职务。制度中,应该明确选拔任用的条件、原则,推荐、考察、提名、协商、讨论、任免决定等工作程序和各职能部门的职责、权限等。

民主党派中,也要建立干部自我教育制度,不断提高和完善思想政治素质和能力。自我教育制度可以形式多样,通过开展知识竞赛、演讲比赛、征文、节目演出等活动,或组织参观革命圣地、考察民俗故里,或通过举办研讨会、座谈会、报告会等,使各党外干部努力加强自身思想政治素质,增强参政议政的责任感,提高建言献策的水平和能力。

管理部门之间要实现权责分工明晰,在党管干部的原则下,充分运用民主党派的推荐权,由统战部行使考察权,由组织部向上级党委提出建议,由党委确定最终使用。在考察过程中,党派组织、组织部都应全力配合统战部开展调查工作,组织部在党外干部选用过程中遇有疑问,也需要与党派组织和统战部门做好沟通和协调。各部门在工作过程中,应相互尊重和配合,加强合作和协商,校党委行使最终的使用权。

3.3. 建立梯度培训模式，加强思想政治教育

高校加强党外后备干部和党外干部的思想政治建设工作，必须作为一项长期的政治任务抓紧抓实。针对各党派组织，协助党派领导班子提高政治觉悟，充分认识加强思想政治建设的重要性；协助各党派制定年度工作计划，支持开展形式多样，主题鲜明，内容丰富的活动，寓思想政治教育工作于各项活动之中；协助党派健全学习和组织生活会制度，健全党派干部和新成员的培训制度，通过不同形式构建梯度培训模式，提升政治素养、理论水平和业务能力。

培训在内容上要加强理论学习，增强统战方针政策、多党合作历史，着重思想政治素质和理论水平提升。在方法上，充分运用在线教育平台等资源，将集中培训与自我学习相结合，将理论学习与实地调研相结合，将请进来与走出去相结合。根据党外干部成长的特点，制定有效的培养措施，创新培养方式，形成梯队。培训中一定要强化实践锻炼，将党外后备干部队伍建设规划纳入到高校整体干部队伍建设的规划中来，充实数量，完善结构。通过挂职锻炼、轮岗交流等方式多途径、多渠道地输送干部参加基层锻炼，提高后备干部的参政意识、领导能力、组织协调能力、应对复杂局面和处理棘手问题的能力。同时，建立沟通机制，定期召开干部座谈会，关注思想动态，积极引导和帮助。

3.4. 加强民主党派自身建设，完善人才队伍结构

高校各民主党派要加强自身建设，深入学习习近平总书记提出新型政党制度的新思想，认真领会“四新”“三好”要求，把学习党派章程与贯彻落实新型政党制度相结合，加强民主党派革命史、多党合作历史的教育，提高政治觉悟。

高校民主党派后备干部队伍建设中，应该构建年龄、学科领域分布均衡的队伍结构。要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。对于政治素质好、具备参政议政潜能、组织管理和协调能力强的人才，可组成干部后备梯队。

高校统战部在统战工作中，应注意互相协商，平等待人，不能高居高临下，强加于人。在帮助民主党派加强自身建设方面，应该尊重民主党派的独立和平等，把握好帮助的“度”，切实做到“帮助而不包办”，“支持而不代替”，“指导而不指责”，“督促而不强迫”。高校统战部可以为各个盟主党派的活动提供合理的经费预算，积极组织党派教师参与统战理论课题的研究，提供调研的渠道和经费，组织民主党派教师深入基层进行调研。

3.5. 科学构建跟踪考核测评体系

高校应科学地建立健全一套针对党外后备干部的跟踪考核测评体系，通过指标变化和变量记录，客观反映其综合素质能力。培养部门可以运用测评结果考察发展变化过程，借以对选拔使用过程和使用效果进行认证，同时给予被评人一定压力，促使他们根据评价指标不断提高自身水平和工作能力。测评体系应依据测评对象的具体职位、工作复杂程度和平台类型建立不同的指标变量，要体现出不同类型党外干部的差异性。对政治安排的党外干部应多考核其政治理论水平、政策应用水平、敬业精神等方面，对实职安排的党外干部应重点考核其事业心、责任感、行政决策能力等方面。在设置指标权重的时候，也要根据不同类型党外干部的特点有所侧重。将定量评价和定性评价相结合，以定量为主，定性为辅。在设置指标时一定要简单易行，指标具有可操作性，数据有利于采集。应定期、定向追踪测评对象，通过个人自测、个别访谈、群体反馈、工作实绩鉴定等多种方式，全面记录党外后备干部培养、考察期各种能力特征的变化，并以此反映个人能力素质和整体绩效提升的关联，最终做出评价。科学合理的考核评

价及制定出科学合理的考核评价体系,有助于提高党外干部的积极性、主动性、创造性,有利于党外干部的培养选拔,对于高校党外干部的奖惩、能力建设、工资分配等都有积极意义。

4. 结束语

高校党外干部队伍建设是高校统战工作的基础性工作,对于发展统一战线事业,促进高校的民主和发展,有着重大意义。从高校党委重视、建立制度保障、明确管理部门的权责分工、建立梯度培训模式、加强民主党派自身建设、构建跟踪考核测评体系等方面做好党外干部工作,才能把高校内优秀的党外教师选拔出来,为学校的发展做贡献。

基金项目

本论文得到陕西理工大学统战项目《我省地方高校党外干部队伍建设的调查与研究》的支持。

参考文献

- [1] 张淑君. 党外代表人士在高校思想政治教育中的作用[J]. 湖南省社会主义学院学报, 2012, 13(3): 11-12.
- [2] 张笑飞. 高校党外干部工作研究[D]: [硕士学位论文]. 大连: 大连理工大学, 2010.
- [3] 杨卫敏. 习近平关于党外代表人士队伍建设思想研究[J]. 观察与思考, 2017(9): 47-56.
- [4] 李梦楠. 党政领导干部选拔机制创新研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 长春工业大学, 2019.
- [5] 杨本松雪. 高等院校民主党派后备干部队伍建设机制研究[J]. 上海商学院学报, 2014, 15(4): 75-80.
- [6] 顾思茂, 王晓鸣. 理顺关系明晰职权各负其责——关于民主党派后备干部队伍建设、选拔、使用机制建设的思考[J]. 中央社会主义学院学报, 2010(4): 20-22.
- [7] 熊伟. 加强党外代表人士队伍建设的思考[N]. 团结报, 2019-07-09(008).
- [8] 李淑萍. 提高党外干部教育培训工作实效性研究——以宁夏为例[J]. 四川省社会主义学院学报, 2019(2): 49-52.
- [9] 陈云芳, 韦相立, 陈学智. 工科高校党外干部激励措施研究——以 K 大学为例[J]. 人力资源, 2019(10): 99.
- [10] 王洋, 张国立, 朱晓雯, 郭雪婉. 新时代关于党外干部教育培养问题的研究[J]. 天津市社会主义学院学报, 2019(2): 33-37.
- [11] 马春峰. 新时代高校科研机构统战工作初探[J]. 渤海大学学报(哲学社会科学版), 2019, 41(3): 62-66.
- [12] 周文华. 新时代高校党外代表人士统战工作研究[D]: [硕士学位论文]. 衡阳: 南华大学, 2019.
- [13] 刘杰. 高校党外代表人士成长制约因素及对策研究[J]. 广东省社会主义学院学报, 2019(2): 20-23.
- [14] 韩志宏. 党外代表人士思想政治引导研究[J]. 山东省社会主义学院学报, 2018(6): 63-67.