

高校教师党支部书记“双带头人” 队伍建设问题研究

——以湖南某高校为例

王慧慧¹, 张琳², 刘友金³

(湖南科技大学 1.法学与公共管理学院; 2.马克思主义学院; 3.商学院, 湖南 湘潭 411201)

摘要:教师党支部书记“双带头人”队伍建设的进一步优化,关系高校立德树人根本任务的落实,关系高校基层党建工作与教学科研工作的双促进、双提高。对湖南某高校进行调研发现:高校教师党支部书记“双带头人”队伍在选配方式、思想认识、激励保障、考核评价、培训服务等方面有待完善,从坚持“三个原则”,注重“三个转变”,巩固“三个保障”,践行“六大路径”提出优化对策。

关键词:高校;教师党支部书记;“双带头人”;队伍建设

中图分类号:G640

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2024)04-0109-07

习近平总书记在党的二十大报告中指出,要坚持大抓基层的鲜明导向,把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒^[1]。这一重大部署深刻把握了新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线,进一步回答了新时代基层党建工作抓什么、怎么抓的重大理论和实践问题,为建强战斗堡垒、夯实执政之基指明了前进方向,提供了根本遵循。高校作为新时代中国特色社会主义人才培养的重要阵地,在科教兴国、人才强国、创新型国家建设等战略实施中具有举足轻重的地位^[2]。而“党管人才”是我们党的优良传统和重要方针,持续增强党对高素质人才的引领作用和吸引力,是新时代人才发展的必由之路。高校基层教师党支部作为党在教师人才队伍中的前沿沟通平台和战斗堡垒,能否吸引人才、留住人才、促进人才,进一步实现党的建设和高校业务工作双线提升、融合提升、互促互进,关键在于基层教师党支部如何发挥带头作用。

1 重视教师党支部书记“双带头人”在教学科研中的重要地位

党的十八大以来,党中央着力聚焦高校基层教师党支部的相关建设问题。自2017年教育部党组印发《关于加强新形势下高校教师党支部建设的意见》,明确提出要大力推进教师党支部书记党建带头人和学术带头人培育以来,经过几年探索实践,基本实现了党支部书记“双带头人”全覆盖,培育工程也逐渐从选拔培育、组织实施向巩固提升过渡,工作重心从选优配强向推动队伍结构优化和履职尽责转变。新时代新征程,为加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展^[3],应对中国高等教育出现的新变化,高校教师党支部书记“双带头人”队伍建设开展情况如何,取得了哪些成绩,还存在哪些问题,都需要系统地梳理和总结^[4]。深入研究高校教师党支部如何扬帆起航,发挥在教学、科研、管理第一线

收稿日期:2023-12-26

基金项目:教育部首批新文科研究与改革实践项目(2021090066);湖南省普通高等教育教学改革研究项目(HNJG-2021-0665)

作者简介:王慧慧(1979—),女,山东济宁人,副教授,博士,主要从事公共管理研究。

的战斗堡垒作用,如何充分发挥“双带头人”的“头雁”作用,全面贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,具有重要的现实意义。

1.1 有效促进党建工作与教学科研之间的协调发展

党建工作和教学科研工作“双带头人”制度落实以前,一定程度存在“两张皮”的发展困局。一方面,职称评定、个人收入等高校教师切身利益大多与教学科研业绩直接挂钩,重科研、轻党建现象较为普遍;另一方面,相当一部分可以胜任教师党支部书记的教师在党政工作经验、可供调配时间、群众公信力等方面顾虑颇深,对于担任党支部书记有一定排斥心理。而“双带头人”的设立,将教学科研作为基础平台,并将其与高校党建工作的基本单位——教师党支部有机结合起来。教学科研作为中心业务工作,为党建工作发挥其引领作用提供长效载体,而党建工作在不断创新和进步的发展过程中,推动教学科研工作更进一步融合,形成良性循环链路和有机结合模式,在一定程度上切实扭转原有的“两张皮”问题。

1.2 切实发挥党组织在高校教学科研工作中的战斗堡垒作用

党的二十大明确提出“党的领导是全面的、系统的、整体的,必须全面、系统、整体加以落实”的重要论断^[1]。要实现这一重大战略目标则需要统筹各方力量,集中起来办成大事。原有的学科带头人和党建带头人存在分设的现象,联系也不够紧密,教学科研与党建工作在一定程度上有相互割裂的现象,难以实现力量集中,更与党管人才原则的落实逐渐脱离。“双带头人”的建设,打破教学科研与党建工作之间的隔膜,统筹教学科研端和党建工作端力量为一处,以明确的“领头雁”标定队伍发力点和前进方向,并在前进过程中融合人才力量,形成新的融合式人才班子,高屋建瓴地建构起更加坚实的战斗堡垒并落实学习型、服务型、创新型党支部建设,对党在人才队伍中指引和领导作用的落实有至关重要的意义。

1.3 着力保障高校治理能力现代化的长足发展

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出:“高校推进治理体系和治理能力现代化

要始终坚持以坚持党对教育工作的全面领导为统领。”^[5]党建工作和教学科研等业务工作有机融合能够有效促进高校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新四大基本职能的实现。基层党支部书记和学科带头人是基层教学科研的核心骨干,好比是教学科研工作的“一体两翼”,两者相互配合,相互促进才能有效促进事业发展。通过加强基层党组织建设,充分发挥其政治核心作用,进而增强党组织的凝聚力。同时,确保党政工作有机协调,为学校各项工作的顺利开展和目标任务的圆满完成提供坚实可靠的思想保证和组织保障^[6],并在此基础上保障高校治理能力现代化的长足发展。

2 教师党支部书记“双带头人”队伍建设现状

为深入贯彻有关文件精神,进一步扎实推进高校“双带头人”培育工程,本调查以湖南某高校为个例,对教师党支部书记“双带头人”队伍建设现状进行归纳,剖析共性问题并提出优化对策,以期为高校“双带头人”队伍建设提供参考。采用问卷调查与访谈相结合的形式,对湖南某高校20个教学院的党支部书记、系主任、学术带头人共发放问卷203份,去除2份无效问卷,问卷有效回收率99%。深度访谈了包括学院党委书记、副书记等学院党委班子成员及教师党支部“双带头人”、党建和教学科研骨干在内的91位代表。调查主要涉及教师党支部“双带头人”的配置与培育情况、认知与就任意愿情况、工作开展情况、考核与培训情况、工作存在的问题及高校对教师党支部书记“双带头人”的支持与保障情况等内容。

2.1 “双带头人”队伍建设取得的成效

(1)岗位实现全覆盖。该校现有教师党支部78个,教师党支部“双带头人”由系主任兼任支部书记的51人,由副系主任兼任支部书记的11人,由所、中心负责人兼任支部书记的7人,由学术骨干兼任支部书记的9人。按照教育部党组印发《关于加强新形势下高校教师党支部建设的意见》的要求,实现了教师党支部书记“双带头人”全覆盖。

(2)队伍呈现年轻化。教师党支部书记“双带头人”队伍年龄结构上以中青年为主,呈现年

轻化态势。数据显示,45岁及以下的人数居多,占比77.4%,这部分中青年党员教师正处于事业发展的黄金年龄阶段。但同时,在职称结构上以中级、副高居多,占比61%,意味着他们普遍面临职称晋升问题。另外,90%以上的中青年教師育有1—2个子女,在教育“内卷化”的当下,他们也普遍存在子女教育等家庭压力。

(3)结构基本合理。在教师党支部书记“双带头人”队伍学历结构上,博士比例最大,占比89%;在支部学科背景上,理科与工科最多,占比58%;在性别结构上,男性居多,占比71%;在“双带头人”所在支部的规模上,以9—13人的支部居多,占比31%,14—18人的支部占比26%。占比分布体现了该高校学科分布特点,说明已形成一支高起点的“双带头人”队伍。

(4)取得阶段性进展。该校2018年开始全面推行教师党支部书记“双带头人”培育工程,2019年出台了《关于推进教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见》,对“双带头人”相关工作进行具体部署。经过几年的推广与实施,教师党支部书记“双带头人”培育工程取得初步成效,“双带头人”在支部建设、思想政治教育、立德树人、师德师风等方面的示范引领作用初步显现。调查显示,79%的被调查者对“双带头人”培育工程了解、比较了解和非常了解,形成了初见成效的认知格局与政策环境。2022年,一个教师党支部顺利通过“全国高校党建工作样板支部”培育创建验收,两位教师党支部书记“双带头人”获评湖南省高校教师党支部书记“双带头人”标兵。

2.2 “双带头人”队伍建设存在的主要问题

(1)选配方式欠优化,工作任务繁重。数据显示,在回答工作面临的“主要困难”问题上,86.5%的调查对象表示时间精力不足,75.1%的调查对象表示工作压力大,86.67%的调查对象表示工作任务繁重是主要的压力来源。“双带头人”工作任务主要体现在三个方面:作为教师面临较重的教学与科研工作;作为党支部书记承担日益增重的党建工作;作为学术带头人或系所负责人须承担竞争日益激烈的学科发展及业务管理工作。造成这一问题的主要原因在于:一是选任方式不够合理,“双带头人”多重身份合一。按照现有选任方案,教师党支部“双带头人”主要集中在系主任和所、中心负责人,占比高达88.46%,他们既无

法像普通教师那样只承担单纯的教学科研工作,也无法像专职党支部书记那样只从事党务工作。在多重身份的加持下,各项工作齐头并进,时间精力难以协调。二是支部委员没有选优配强,支部内多重工作压身。由于支部委员多为义务性工作,工作琐碎且不容易出成绩,激励保障相对缺乏,获得感和存在感普遍偏低。加之有的支部班子分工与职责边界不清晰,支部委员工作被动甚至流于形式,业务不够熟悉,没起到“左膀右臂”的作用,无形中加重了“双带头人”的工作负担。

(2)思想认识不到位,内生动力不足。一是“双带头人”对党建工作的认同感和荣誉感不强,对自身的角色定位不明确。部分调查对象主动性和担当意识不够,认为党建工作是副业,“双带头人”甚至被认为是“活多事多”的“义务奉献岗”。调查显示,仅有8%的“双带头人”有主动担任的意愿,92%的“双带头人”是在无其他合适人选、学院领导动员或其他被动情况下担任的。二是部分党员教师没有深刻理解党建与业务的关系,缺乏以党建促进事业发展的科学融合理念,甚至把二者割裂开来。如在“如何看待党建工作与业务工作关系”问题上,12%的被调查者认为业务更重要,17%的被调查者认为两者关联性不强或者相冲突。在回答“双带头人”的“哪些方面的能力更重要”问题上,48.25%的被调查者把学术能力排第一位,其次是综合协调能力,党建工作能力排得较为靠后。三是部分教师党支部缺乏以党建促进业务发展的科学理念,支部党内政治生活的严肃程度不高,存在走形式、走过场的情况,如专题组织生活会、民主评议党员等批评和自我批评对问题触及不深,“三会一课”内容与实际工作联系不够紧密。有的支部仅是上级党组织开展工作的传达者、支部会议的召集者、支部活动的组织者,没有真正从常态化、长期化、规范化的支部建设与发展层面扎实开展工作。

(3)激励保障不健全,激发活力不够。一是没有明晰的配套政策。“双带头人”激励政策已出台文件有限,且表述较为模糊,绩效补贴或工作量的折算缺乏可操作性,部分党组织待遇政策无法真正落实到位。二是院系间待遇存在较大差异。90%二级学院在年终分配中落实了教师党支部书记绩效补贴,但二级学院领导班子对教师党支部的重视程度以及学院分配制度存在差异,导

致补贴标准不一,甚至差异较大。部分学院有绩效补贴“不能重叠累加”“不能超过划定的上限”等规定,难以产生实质的激励效果。三是支部班子权责不匹配。多数受访者表示,目前教师党支部工作任务多,支部班子担子重,但没有与之相匹配的资源保障,如党支部工作经费、活动经费有限,开展教育实践活动的自主空间小,等等,容易产生“干多干少一个样”,甚至“主动干与被动干一个样”的消极情绪,而仅仅靠讲情怀、谈奉献很难持续激发他们的工作积极性和荣誉感。

(4)考核评价不完善,约束作用欠佳。一是考核重业务轻党建。与大部分高校一样,受本科教学工作水平评估指标和高校竞争力、排名等评价指标的影响,该校把教学质量、科研水平等的量化成果作为衡量专业教师工作业绩的重要标尺,并作为教师绩效考核的主要内容,与教师的职称晋升、年度收入和科研经费奖励等直接挂钩。因此,相当一部分“双带头人”把工作重心更多放在发表论文、申报课题等业务工作方面。二是考核重定性轻定量。由于“双带头人”培育工程实施时间短,多主体交织,相关部门的互动合作、信息共享不够,无法像业务工作那样,在短期内形成量化的考核指标和评价体系。三是考核重过程轻结果。在开展考核工作时,存在一定程度的“形式主义”问题,没有结果导向意识,突出表现在更重视工作开展的步骤、环节、程序,而对工作实际效果缺乏重视与运用。

(5)培训服务有欠缺,引领作用有限。部分系主任或学术骨干在其成长过程中普遍缺乏党务工作实践经验和相关培训经历,相当一部分“双带头人”在没来得及接受系统培训的情况下上岗。尤其是部分理工科专业背景的“双带头人”,马克思主义理论知识储备不足,党建业务不熟悉,开展党建工作缺乏有效的方式方法,面对专业性的党建工作时表现出力不从心,难以开展高质量和创新性的党建工作。在学校层面,系统培训不够,对象覆盖面有限,调查显示,仅有25.76%的“双带头人”接受过系统培训,培训的实效性不够。在学院层面,培训内容较单一,缺乏集中性和个性化相结合的培训方式^[7]。同时,具有示范作用的榜样型教师党支部数量较少,未能发挥典型先进示范作用。

3 加强教师党支部书记“双带头人”队伍建设的对策建议

3.1 坚持“三个原则”,推动“双带头人”队伍建设提升层次

(1)坚持“双融合”与“双促进”原则。其一,推动党建和业务双融合。以全面从严治党和利用好党的先进性为前提,通过“带头人”工作身份合一、工作内容合一、工作目标合一,破除党建业务融合的固有壁垒,实现双融合的格局。其二,推动党建和业务双促进。通过发挥“双带头人”在完成教学科研任务、开展教师思想政治教育等方面的独特作用,提高教师生产力水平;通过发挥“双带头人”在基层党建工作和教学科研工作中的影响力和号召力,让支部工作更规范,更具创新性,更接地气^[8]。

(2)坚持规范性与操作性原则。其一,坚持上有依据、有章可循。从理论出发,深入学习党的十八大以来关于基层党支部建设的重要论述和指导思想,形成强化党组织体制机制建设的理论依据。从现实出发,以实践中的问题为原点,阐述加强党组织体制机制建设的现实依据。从党内法规、政策和文件入手,进行系统梳理、分门别类,形成构建教师党支部体制机制的制度依据。其二,坚持下可操作、有的放矢。根据中央和有关文件要求,结合一线实际,明确教师党支部领导体制机制的内在结构、具体职能和工作方式,实现清单化、图表化、手册化,并根据形势的发展,及时更新完善体制机制建设的相关内容;加强宣传教育,促使高校上下对教师党支部体制机制有清晰的了解,以明确清晰的认识确保体制机制顺畅运行和落实到位。

(3)坚持科学性与实用性原则。其一,将“双带头人”队伍建设的最新要求和规定纳入教师党支部考核评价,凸显考核评价标准的科学性。考核评价内容要有权威出处,体现最新要求,充分彰显时代性和科学性。同时要紧扣新时代党建新目标、新任务和新要求,主题突出,内容全面,富有特色,并在此基础上找出问题,为未来工作提供参考借鉴。其二,设置可量化考核指标,体现考核评价标准的可测量性。方向上,考核评价要把着眼点放在党建与业务工作结合的外部表征上,形成师生认可、易于比较的测评体系。实践中,应结合教师党支部的业务工作和任务,参考党建评估相关

文献,制定出主要指标,反复论证并细化出支撑主要指标的具体观测点,突出具体观测点的可视性^[9]。

3.2 注重“三个转变”,引导“双带头人”队伍建设突出重点

(1)从队伍全面覆盖转向作用全面发挥。该校现阶段教师党支部书记“双带头人”全覆盖目标虽已完成,但距离全面推进从严治党的新形势,高校内涵式发展的新任务,加强和改进高校宣传思想工作的新要求,以及广大教师员工的新期待还存在一定差距,这要求“双带头人”队伍建设注重实际效能,在实施和优化层面发挥更全面的作用。

(2)从自上而下实施转向三级主体协同。“双带头人”培育工程是系统性工程,既需要顶层设计和相关职能部门的协同联动,也需要高校党委、二级学院党委、党支部的协同贯通,应充分加强顶层设计与基层实践的关联性,健全和优化三级责任主体间的协同机制。

(3)从普遍探索落实转向先进典型带动。围绕“双带头人”队伍建设在理论和实践层面进行的初步探索已经告一段落,今后需要着力培育和宣传一批先进典型的党支部书记“双带头人”和具有专业特色的、实践创新性品牌教师党支部,以典型示范为引领,达到以点带面、齐头并进的效果。

3.3 巩固“三个保障”,夯实“双带头人”队伍建设制度基础

(1)巩固组织保障。着力落实全面从严治党,以基层教师党支部为核心阵地,将教师党员在日常组织生活和支部建设的参与程度、在支部工作中发挥的示范作用纳入师德师风考查、考核,为“双带头人”树立组织威信、获得群众支持、发挥带头作用营造良好的环境氛围。

(2)巩固实践保障。严密部署目标明确又特色鲜明的党务工作、党建任务,助力“双带头人”在工作实践中丰富工作阅历,沉淀工作经验;通过构建常态化、可反馈、可视化的培训体系,并在校内公示和宣传其工作结果,以实践验证实效,修正完善工作理念、工作思路和工作方案。

(3)巩固发展保障。从“双带头人”的个人成长层面着力做好政治站位、平台建设、进步方向、发展空间、待遇保障的顶层设计,进一步提升重视

程度,持续创新举措办法,让“双带头人”岗位成为高校党员教师愿意担当、能干实事、值得留任的好岗位。

3.4 践行“六大路径”,落实“双带头人”队伍建设质量要求

教师党支部作为高校基层党组织的核心力量,如同协作严密、团结高效的雁阵,而教师党支部书记“双带头人”扮演着引领雁阵的“头雁”角色,只有坚持问题思维和系统性思维,遵循高校基层党组织发展规律、教师职业发展规律和个人成长规律^[8],践行六大路径,才能助力雁阵高飞,落实教师党支部书记“双带头人”队伍建设。

(1)注重思想引领,用高指标高要求培育“领头雁”。发挥先进思想在队伍建设工作中的引领作用。其一,高校党委应树立高标准的政治站位,把坚定正确的政治方向放在教师党支部书记“双带头人”队伍建设的首位,严明党章党规党纪,引领带动广大教师牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”^[3]。其二,基层教师党支部要构建全员认同的价值机制。一是及时宣传,树立榜样典型。教师党支部书记可借助自身学术成果和牢固扎实的支部工作作风,在支部中为其他党员树立典范。此外,还可以通过讲座、访谈等活动为遇到困难的党员答疑解惑,在服务师生的同时及时宣传自己,以此树立威信,获取支部成员的认同。二是以身作则,练就过硬本领。教师党支部书记要想得到全员的认同,应始终在支部党员当中率先垂范,以实际行动获取人心^[10]。其三,教师党支部“双带头人”及支部委员应形成高境界的认识格局,以“双带头人”培育工程为契机,自觉增强党建工作带来的荣誉感和责任感^[3],避免过度关注一己得失,平衡好业务和党建两方面的关系,克服党务与业务相游离的问题,主动参与,积极支持,发挥党员勇于拼搏、踔厉奋发的党性精神,筑牢个人思想精神领地。

(2)严把选配环节,将优秀人才放到“领头雁”岗位。贯彻“选优”的选任要求,落实“培优”的后备队伍发展方式,发挥“头雁”在队伍建设工作中的领航作用。在“双带头人”选任标准上,其一,聚焦实践困境,既严格按照选优配强的标准在人才队伍中择优选任,同时也参照某些在实践中取得较好效果的高校经验,拓展预选群体的范围。其二,要在强化源头培养上发力,着力把学术骨干

培养成党员,把优秀党员培养成党支部书记,把党支部书记培养成带头人,形成“双带头人”人才梯队。

(3)强化考评督促机制,为“领头雁”奋飞指明航向。发挥考评在队伍建设中的督促作用,力争考评指向明确、实施细则明白、结果运用明晰。其一,结合实际制定出台“双带头人”队伍建设考评的明确奖惩措施,保证考核评价的公正、公开、公平,引导基层党支部朝着内涵发展的方向前进。其二,建立任务清单和考核清单,特别是厘清支部书记、支部委员的工作职责,加强考核评价的监督力度。其三,及时反馈考核评价结果,通过网站等方式进行专项公示和通报。对党的建设和思想政治工作重视不够、落实不力的,应当及时提醒、约谈;对出现严重问题的,按照有关规定严肃追责问责,督促抓好问题的整改落实^[9]。

(4)配备得力支部成员,形成具有强大引领势力的“头雁阵”。发挥支部班子在队伍建设中的积极作用,有力协助“双带头人”各项工作,以强大的支部合力助力党建工作。要在高校党委统一领导和党委组织部门具体指导下,把热爱党建工作、具有一定党建工作经验的青年骨干教师党员选配为教师党支部副书记或支部委员,为“双带头人”配强助手,形成“头雁阵”。院系党组织应指导各党支部在支委选举中兼顾年龄层次、职称结构、男女比例等因素。比如,可由有丰富支部工作经验的同志搭配一名年轻党员,形成以老带新、结构优良的梯度,合力助力支部工作。

(5)回应合理关切,打造精诚合作的“头雁阵”。其一,竭诚做好三级责任体系下各职能部门的落实配合工作。由校党委组织部牵头研究部署,组织人事、教务、财务、科研管理等职能部门共同研究商议,统筹规划,达成共识,通力配合。其二,诚意落实“双晋升”政策。把“双带头人”的履职情况和工作实绩纳入干部选任、职称晋升等重大事务的推选条件,并在相应文件中有明确的指标和规定。对于作出突出贡献和表现积极的支部班子成员,要统筹运用激励措施。其三,强化专项工作经费供给。适当加大教师党支部经费投入,保障支部活动的开展和支部工作的推进。设置课时或津贴补助的托底标准,对于没有出台或落实“双带头人”绩效补贴的二级学院党委,或绩效补贴较低、达不到实际激励效果的二级学院党委,督

促二级党组织研究完善。其四,真诚关心“双带头人”的工作和成长,给予他们充分的人文关怀,通过各种渠道帮助他们解决在工作、家庭、子女教育等方面的实际困难。

(6)创新培育培训体系,培养教师加入“雁阵”核心。其一,革新培训思路,构建常态化培训。高校党委应把教师党支部书记培训纳入干部培训整体规划和年度培训计划^[11],整合培训资源,规范培训内容,组织校院两级培训,构建常态化、多方式的培训思路,确保每学期开展不少于1次的集中业务培训。其二,创新培训载体,搭建学习与交流平台。响应党中央数字化、信息化号召,做好线上交流服务,利用好信息化载体,逐步实现远程实时培训、跨地域培训等,形成可记录、可选择、可检验的特色平台。其三,立新示范对标方式,选树典型。邀请兄弟院校“双带头人”教师党支部书记工作室优秀典型进行交流,学习优秀的党建工作经验和做法,还要重点在校内“双带头人”中遴选一批先进典型,总结优秀经验,形成可示范的工作方法并加以宣传推广。其四,拓新人才储备库,加强后备队伍建设。一是做好人才的“双向”储备工作。一方面要将党务工作能力强的党员教师培育成学术带头人,另一方面要将科研能力突出的党员教师培育成党建带头人。二是扩大后备人才培养范围。“双带头人”后备队伍的培养范围不能局限在教师党员,还需要充分挖掘政治站位高、学术能力强的非党员教师,将其按照教师党支部书记“双带头人”任用标准培养,扩大“双强”“双带头人”人才储备来源。三是加大后备人才培养力度。建强高校教师党支部书记队伍,不仅要丰富“双带头人”候选人的理论知识,还要注重对其实践能力的培养,提升“双带头人”胜任力,确保后备力量上任就能带好头^[10]。

参考文献:

- [1] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2022:67.
- [2] 罗永剑,夏文斌.构建高校和谐校园 促进高教改革发展[J].中国高等教育,2007(7):36-38.
- [3] 吴林龙,孙海英.新时代高校教师党支部书记“双带头人”的培育策略[J].思想理论教育导刊,2020(3):145-149.

- [4] 潘峻岭.高职院校教师党支部书记“双带头人”建设探析[J].武汉交通职业学院学报,2019(2):61-64.
- [5] 黄庆畅.全面贯彻落实党的二十大精神和中央人大工作会议精神 围绕推进中国式现代化履职尽责担当作为[N].人民日报,2023-12-25(01).
- [6] 李洪亮.高校“双带头人”培育工程实施困境及解决路径[J].现代商贸工业,2017(27):148-150.
- [7] 吴德帅.新时代高校教师党支部书记“双带头人”培育研究——以河北省部分高校为例[D].保定:河北农业大学,2021:16.
- [8] 陈森青,魏雪婷.“双带头人”培育工程:生成理路、现实困境与思路创新[J].扬州大学学报(高教研究版),2018(6):13-18.
- [9] 程奎.新时代高校教师党支部建设研究[D].长春:东北师范大学,2022:133,137.
- [10] 刘图其,匡宇威.高校教师党支部书记“双带头人”培育的机制困境及完善进路[J].当代教育理论与实践,2023(6):87-93.
- [11] 杜刚跃.新形势下高校教师党支部书记“双带头人”培育路径探究[J].现代交际,2018(20):160-162.

Research on the Construction of “Double Leader” Teams of Teachers’ Party Branch Secretaries in Colleges and Universities: Taking a University in Hunan Province as an Example

WANG Huihui¹, ZHANG Lin², LIU Youjin³

(1. School of Law and Public Administration; 2. School of Marxism;

3. School of Business, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411100, China)

Abstract: The further optimization of the construction of “double leader” teams of teachers’ Party branch secretaries is directly related to whether the fundamental task of fostering virtue through education can be implemented and to whether the primary-level Party building can promote scientific research and teaching in colleges and universities. Research on a university in Hunan Province has found that the construction of “double leader” teams of university teachers’ Party branch secretaries needs to be improved in the selection method, ideological understanding, incentives and guarantees, assessment and evaluation, and training services. We propose optimization measures from insisting on “three principles”, focusing on “three changes”, consolidating “three guarantees” and practicing “six paths”.

Key words: colleges and universities; teachers’ Party branch secretary; “double leader”; team construction
(责任校对 唐尧)