

基于目标管理的高职教师支部书记队伍建设

文/聊城职业技术学院 乔朋涛 王闯 徐宁

【摘要】“双带头人”教师党支部书记是高职院校师资队伍建设中重要的一支队伍，队伍建设成效对学校高质量发展起着至关重要的作用。结合“双带头人”教师支部书记工作现状，在梳理和分析问题的基础上，从目标管理的角度提出“双带头人”教师党支部书记队伍建设举措。

【关键词】高职院校；目标管理；“双带头人”教师党支部书记

2018年5月，中共教育部党组下发了《关于高校教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见》（教党〔2018〕26号，以下简称“意见”），文件出台后，各高校在学习贯彻文件精神的基础上，积极推动教师党支部书记“双带头人”培育工作，结合各自实际制定了相关实施文件，组建了“双带头人”教师党支部书记队伍。通过与相关高职院校党建工作负责人座谈，发现“双带头人”教师支部书记队伍培育工作普遍存在效果不理想的情况，部分“双带头人”教师支部书记的“双带头”作用未能有效发挥。笔者以一名党建工作管理者的视角，针对“双带头人”教师支部书记队伍建设存在的问题，从目标管理的角度思考“双带头人”教师党支部书记队伍建设，并对如何更好地发挥“双带头”作用进行研究和探索。

一、高职院校“双带头人”教师党支部书记队伍建设现状

“意见”对“双带头人”教师党支部书记的选任标准规定很明确，既有职称和学历的要求，又要达到政治、业务两项标准。在政治方面，要具备过硬的思想政治素质，做到政治强；在业务方面，要具备突出的教学、科学研究能力，做到业务精；在职称学历方面，必须是副高级以上职称或者是博士研究生学历的优秀党员教师。

（一）“双带头人”教师支部书记队伍建设情况。按照文件要求，高职院校每个教师支部均选拔了副高级以上职称或者博士研究生学历学位的党员教师担任支部书记。符合业务标准的普通教师、教研室主任、担任党政职务的干部，是“双带头人”教师支部书记的选任人选，但是他们具备多重身份，既是专业教师要完成授课、教学科研、社会服务等业务工作，还要兼做教学管理、教研室等行政工作，一人身兼

数职。以笔者所在学校为例，共有10名教师党支部书记，系部教学副主任5名，教研室主任2名，其余3名教师还承担着系部科研管理、办公室等相关管理工作，他们均是副教授或博士，符合职称或学历的标准要求，在教学科研等业务方面也取得了一些成绩，但是多数没有支部管理的经验，而且由于政治标准不好衡量，支部书记党建工作能力出现参差不齐的现象。

（二）“双带头人”教师支部书记工作状况。按照文件规定，“双带头人”教师支部书记日常工作主要是教学科研等业务工作和支部规范建设、“两学一做”等常规党建工作，重点工作任务是推动党建工作和业务工作的有效融合。在业务工作和党建工作两方面，因为投入的精力不一样，取得的成效也不一样。教师支部书记作为一名专业教师，为了个人和支部教师的发展，放在业务工作方面的精力比较多，能够根据专业特点，按照计划有条不紊地推进，有侧重地组织教师去攻克一些重点教科研项目，个人及支部其他教师在教学、科研、社会服务方面能够取得不同层次的成果；而党建工作方面主要是在党总支的指导下完成“三会一课”等日常工作，由于工作能力以及工作精力等原因，没有去深入思考研究党建和业务融合的问题，更没有深入推进重点工作取得成果。

（三）“双带头人”教师支部书记双带头作用发挥情况。教学、科研、社会服务等方面的成果是教师职称评审、绩效考核、评优评模的重要依据，作为具备副高职称或者博士学位的教师支部书记对于业务方面下的功夫比较多，乐于发挥带动作用带领支部教师以团队的形式在教学、科研、社会服务方面取得更多高质量的成果。相对于党建工作，因为业务工作和其他管理工作的繁忙，投入的精力少，缺乏研究，只是完成日常工作，在做好教师思想政治工作和推动党建工作与业务工作融合方面思考不多，带动作用发挥不

到位。

二、高职院校“双带头人”教师党支部书记队伍建设存在的问题

高职院校按照意见的要求配备了“双带头人”教师党支部书记队伍，但是在人员的选拔、管理、培养以及具体工作的实施过程中还存在部分亟待完善的问题。

（一）教师党支部书记“双带头”选任标准执行不到位。“意见”对“双带头人”教师党支部书记选任的标准有明确的要求，但在实际执行的过程中容易出现偏差。在执行教师党支部书记“双带头”选任标准时，对于教师支部书记人选的职称或者学历方面的硬性指标一般卡得很紧，但对于政治方面有关思想政治素质、党务工作能力、熟悉支部工作具备工作能力等方面的要求，由于无法用硬性指标去衡量，执行得不是很严格。现实工作中，熟悉党建业务的管理者，在职称、学历以及教科研等业务方面不符合要求，符合职称、学历等业务标准的教师又缺乏党建工作经验，实际选任过程中就出现了重视业务标准，淡化党建标准的问题。

（二）“双带头”教师党支部书记存在重业务轻党建的问题。作为专业支部书记教师与其他教师一样，也要面临教学工作、职称晋级等问题。职称晋级与教师的经济利益密切相关，是激发教师工作积极性的重要抓手。教学、科研、社会服务等方面的成果数量和质量是职称晋升的重要依据，为了能够顺利晋升高一级职称，教师支部书记对业务工作重视程度高，倾注了大量的精力和时间带领支部教师以团队的形式开展业务工作。相对党建工作来说，支部书记工作的数量和质量对自身职业发展影响不大，不会影响到职称评审，导致重视程度不够。加上业务工作的繁忙，影响了对党建工作的学习研究力度，只满足于完成日常工作，没有深入推进党建工作，更没有取得标志性的成果。作为身兼业务和党建两项工作的支部书记，基于主观和客观两方面原因，对两项工作投入不同的精力，取得了不一样的效果，没有达到“推动党建工作与教学科研工作相互结合、有机融入”的目标。

（三）“双带头人”教师党支部书记队伍管理考核机制有待完善。“意见”为高校“双带头人”教师支部书记如何选任、培养、管理等方面提供了政策依据。高职院校在贯彻落实文件精神的基础上，结合学

校实际制订了“双带头人”教师党支部书记队伍管理考核机制，但在制度运行的过程以及实际工作中，暴露出一些问题需要解决。比如，选任“双带头人”教师支部书记党建的标准制定，不具体、不明确，导致被选拔的支部书记缺乏党建工作经验、能力不足；缺乏对“双带头人”教师支部书记进行党建和业务双重考核的奖惩机制，作为身兼党建和业务两项工作的“双带头人”教师支部书记，相对于教研室主任来说，工作强度、劳累程度不相上下，但是在激励措施方面却存在差别，影响了教师支部书记的工作积极性，导致重业务轻党建的问题出现；对支部书记的管理缺乏目标导向，导致其工作重点不明确，发展方向模糊，从而影响队伍建设。

三、基于目标管理的高职“双带头人”教师党支部书记队伍建设

高职院校实施“双带头人”教师党支部书记队伍培育工程的目的是打造党建和业务双融合、双促进的中坚骨干力量，队伍建设成效对学校高质量内涵发展的实现、德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人的培养起到至关重要的作用。以目标管理为导向，探讨“双带头人”教师党支部书记队伍建设，对高职院校高质量发展意义重大。

（一）以目标为导向，规划“双带头人”教师党支部书记的职业发展路径。明确清晰的目标，是人们保持工作热情、努力奋斗的动力，能够激发创新思维和攻坚克难的勇气。“双带头人”教师支部书记作为教师，会更多关注在职称晋升、干部选拔任用方面个人的发展空间。学校应在充分研究教党意见的基础上，结合实际情况，把“双带头人”教师党支部书记的政策保障根据工作质量进行细化，从工作年限、工作质量、示范影响等方面综合设定切合实际的工作标准。以目标为导向，做好“双带头人”教师党支部书记的职业发展路径规划，让其对自己的成长空间有清楚的认识，知道通过努力可以优先评聘教授、可以直聘教授、可以成立工作室，还可以从普通的教师成长为系部党政行政干部，还可以成为全校、全省乃至全国示范推广的典型。明确的发展目标，具体的成长路径，展现了“双带头人”教师党支部书记队伍未来发展的结果，从而激发其内驱力，为了个人发展、为了工作不懈努力。

（二）建立目标责任制，强化“双带头人”教师

支部书记队伍工作职责。“双带头人”教师支部书记队伍建设工作责任在意见中有明确的划分,在学校层面党委负主体责任、院系党组织负直接责任,在个人层面,校党委书记和院系党组织书记为第一责任人。建立目标责任制,让学校、系部、支部书记责任明确,目标清晰。建立目标责任制的第一步是由上而下,层层制定切实可行的目标,形成环环相扣的目标链。学校层面要站在全校高质量发展的角度,从队伍培养、党建与业务有效融合、高质量成果数量、示范效应等方面提出队伍建设总目标。系部党总支在对照学校目标的基础上,结合系部实际,在充分征求支部书记及支部教师意见的基础上,制定支部发展目标。支部书记根据支部工作目标,确定个人在党建工作、教学科研、社会服务、师德师风、指导青年教师等方面的目标。支部书记、系部目标任务的顺利实施才能确保学校总目标的实现。实施是目标责任制的第二步,实施的过程中,在充分讨论研究的基础上,将目标任务根据教师特点进行细化,支部书记要发挥带头作用,采用个人集中突破团队协作的方式完成目标任务。目标实施的过程中,会遇到需要系部层面或学校层面来协商解决的一些问题。目标责任制的第三步,就是系部或者学校层面通过调研的方式掌握目标任务进展情况,及时了解问题并给予有效解决。决定目标任务能否顺利完成最为关键的一个环节,是做好检查考核、利用考核的杠杆,真正做到奖惩分明。考核结果有效应用到支部书记队伍的评价中,考核结果对个人发展起到至关重要的作用。

(三)以力争全国示范推广为目标,加强“双带头人”教师支部书记队伍培养。意见明确提出,教育部将通过支持教师党支部书记工作室建设的方式,打造一批能在全中国起到示范引领作用的“双带头人”教师支部书记队伍,对其工作经验进行总结凝练、推广应用。高职院校要以力争全国示范推广为目标,加大“双带头人”教师支部书记队伍培育工作力度。通过相关规章制度的制订,提供配套政策,为“双带头人”教师支部书记的成长营造良好的氛围。按照力争校级、省级、国家级示范推广的目标,依据工作质量、工作能力等标准将支部书记队伍分成三个层次,每个层次提供不同的配套政策,明确不同的目标任务,分层次分类别有重点地进行培养。采用请进来、走出去培训学习,参加优质校建设、质量工程项目、

党史学习教育等重要的活动进行锻炼提升。充分了解和每位“双带头人”教师支部书记业务和党建工作能力的基础上,有针对性地开展培训,做到扬长补短。对于党建工作能力比较弱的教师党支部书记要从学校、系部、自身等方面做好学习培训,学校层面邀请党校专家进行培训指导,系部层面通过党建活动加强磨炼并做好与其他系部的交流观摩,自身要加强政治理论学习。按照选任标准,把教学科研等业务素质比较好的骨干教师或者政治素质比较好的党员教师,作为“双带头人”教师支部书记后备人选进行培养。

四、结语

“双带头人”教师支部书记队伍建设是内外因素共同作用的结果,工作态度、工作能力是内在因素,清晰的发展目标、良好的配套政策是外在因素。清晰的个人发展目标,能够激发“双带头人”教师支部书记端正工作态度、提升工作能力,良好的配套政策对“双带头人”教师支部书记顺利完成目标任务提供坚实保障。内外因素共同努力,才能真正达到建立“双带头人”教师支部书记队伍的目标,实现高职院校党建和业务双融合、双促进。

【基金项目:本文为山东省高校优秀青年创新团队发展计划和聊城职业技术学院2017年度重大课题《基于目标管理的高职业院校部门绩效管理研究》阶段性成果,项目编号2017LZYR01】

【参考文献】

- [1]中共教育部党组关于高校教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见[Z].教党〔2018〕26号.
- [2]陆雄文.管理学大辞典[M].上海:上海辞书出版社,2013.
- [3]汪武芽.双带头人视阈下高职教师党支部书记成长路径研究[J].长沙民政职业技术学院学报,2020(4):43-47.
- [4]中共教育部党组关于加强新形势下高校教师党支部建设的意见[Z].教党〔2017〕41号.
- [5]杨百灵.基于目标管理的高职业院校信息技术课程师资队伍队伍建设[J].河北职业教育,2018(6):47-49.
- [6]张锦,许皓,吴盼盼,林凯彤.高校教师党支部书记“双带头人”培育实践探索[J].高教学刊,2021(22):182-185.