

党的十九大报告把坚持党的领导、加强党的建设贯穿全篇，对坚定不移全面从严治党做出重大部署，要求党员干部全面增强执政本领，应对新时代发展要求。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调：“高校党委对学校工作实行全面领导，承担管党治党、办学治校主体责任，把方向、管大局、作决策、保落实。”在对高校党委把控能力要求更加严格的背景

理想信念以职业化追求的精神推动现实工作的成效。

高校党务干部队伍专职化内涵以否定性视角来描述，就是要改变不适应新形势的偏执和固守，不能用陈旧的思维 and 标准来度量现今的目标和行动，摒弃很长一段时间以来对高校党务工作所形成的片面认识和简单判断，调整党务工作传统的思维模式和工作范式；而以正面清单来描述，高校党务干部专职化就要求以发展的眼

将实践与理论进行有机地融合从而实现党务工作开展的实际成效。

2. 高校党务干部专职化的要素
党务干部的专职化建设要避免空洞化和口号化，需要明确界定专职化内涵的具体指向。根据新时期党的使命和目标，结合高校所担负的教书育人的使命，高校党务干部专职化至少应当包括以下几个要素：一是具备符合中国共产党所倡导的价值导向和信念力量。这是党务干部专职化建设的

加强高校 党务干部专职化建设

○朱 飞

下，加强高校党务干部专职化建设成为一个重要课题。

一、高校党务干部专职化的内涵

在新时代对高校党务干部专职化建设进行思考，显然不能囿于对过往兼职现象的简单回应，而需要立足于党在新时代的历史使命和高等教育发展中党务干部队伍的责任和担当来展开。

1. 高校党务干部专职化的内涵

党务干部队伍专职化的提出，正是当前党务工作的地位不断提升和工作要求不断细化语境下所形成的新的工作需求。高校党务干部队伍专职化是高校党务干部队伍秉持中国共产党人的人生观、价值观和世界观，以专业视角和实践本领开展党务工作，并将党的宗旨和工作目标内化成自身的

光重新定位党务工作的目标和使命，以专业化保障党务工作的科学性和开创性，以职业化推动党务工作的规范性和延续性。

高校党务干部队伍专职化建设需要突破陈旧的思维定式，以主动变革适应党对高校改革创新的迫切需要，以党务干部自身素质的提升和突破推动党务工作的革新和发展，以党务干部思想的发展和超越，焕发党务工作的活力和生机。究其本质，立足于增强党务干部遵循“四个意识”和提高“四种能力”的基本理念，突出党务干部队伍的专职化建设，不是人为地突出党务干部工作岗位的进入门槛，而是为了提升党务干部应对日益复杂的党务工作的能力；不是为了从学理上去构建专职化体系而摆脱与党务干部自身德行的重要关联，而是要

内在要素和基本前提，也是党务干部区别于其他领域管理者所具备的更高政治标准。

二是具有工作实践和理论素养的专业性。专职化中的“专”主要体现在专业性上，不只是工作本身所具有的难度和高度，更要体现工作开展过程中的工作方法精准度和工作成效的实在性；不只是体现在对党建理论的擅长和抽象，更要体现在党建理论指导下具体实践的深刻性和创造性以及在工作实践基础上党建理论的进一步发展和深化。

三是具有职业化的思维和精神。党务工作看似弹性较大实则原则性很强，貌似简单明了实则包罗诸多工作内容，感觉接近边缘事实上一直处于核心地位，如何消除对党务工作和党务工作者的偏见和误解，职业化的思

维和职业化的精神是为党务工作和党务工作者正名的不二选择。

二、高校党务干部专职化建设亟须破解的问题和回应的困惑

1. 高校党务干部的工作困境和专职化建设的障碍

中央巡视组对31所中管高校巡视后所披露的信息表明,不少高校党内政治生活还不够严格,校办企业、附属医院、科研经费管理、招生录取、基建、财务管理、采购等重点领域仍然存在较大廉政风险。这些都充分表明,高校党委管党治党能力和办学治校水平还有待提升,新时代坚持党的领导、加强党的建设、全面推进从严治党向基层延伸任重而道远。深入剖析其根源发现,高校党委抓意识形态工作、基层党建工作、党风廉政建设和党内监督三大主体责任落实过程中,往往更多的是给基层党务干部压任务、明责任,而对于这支队伍本身如何建设、如何发展、如何提高、如何能更加有效地推动工作所给予的关注和顶层规划却非常有限,存在着诸多不适应新形势新任务和新要求的突出问题,这些都是党务干部专职化建设面临的困境和挑战。

通过调研所获取的信息也表明,尽管接受调研者对于党务干部专职化建设持一致肯定态度,但对于专职化建设的推进方向缺少建设性的对策。此外,党务干部专职化建设还存在的一个突出障碍就是党务干部自身认识问题,一部分党务干部对工作的认同感不强、获得感不足,成为阻碍党务工作不断深化的强大阻力。无法想象对工作没有内心归属感的党务干部能够做出一流的业绩、作出一流的贡献。

2. 高校党务干部“双线”晋升与专职化建设的互动

党务干部队伍专职化建设的路径是以党务工作亦即事的专业化为推进

方向,还是以党务干部素质亦即人的职业化为推进方向?如果以党务干部自身的职业化为推进方向,则会有以下悖论:现实中,高校里有一大批专业水准高、素质好的党务干部,但高校的工作实践中“重业务轻党务”的现象并不鲜见。因此,单纯从党务干部自身的职业化作为突破口,并不能完全破解本文所要解决的问题,也会导致研究思路落入窠臼。所以需要党务干部自身素质的职业化与党务工作业务的专业化建设同时推进,才能相得益彰。由此可以明确“双线”晋升只是党务干部专职化建设的途径,而非专职化建设所要追求的结果。中共中央、国务院印发的《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》明确思想政治工作队伍“双重身份”不是出于“照顾”,而是对这支队伍提出了更高要求。因此,更重要的是通过“双线”晋升的价值导向让党务干部素质的专业化属性更加凸显,从而让党务工作更深入人心,最终能够团结更广大的师生群众共同为学校立德树人的使命贡献智慧和力量。

3. 高校党务干部“双线”晋升推行的思想共识与统筹谋划

如何给党务干部“双线”晋升奠定坚实的基础?首先,党务干部“双线”晋升并没有否定行政干部就不可以“双线”晋升,也就是说在中发31号文中只是基于业务领域的区分而作出的规定,并没有对行政干部“双线”晋升予以禁止,只是在高校思想政治工作新形势下,突出了党务干部特殊地位。

其次,事实上,在很多高校中,行政干部通过设立研究系列专业技术职称等途径,已经开辟了“双线”晋升的通道,只是相应的条件和要求与党务干部会有所差异。

再次,按照“有作为才能有地

位”这一思路,在对所有干部尚未开辟“双线”晋升通道的高校中,如果要单独推进党务干部“双线”晋升,可以通过横向比较,升格党务干部专业技术职务的评价标准,切实体现出党务干部不仅具备作为党的干部所应具备的德行和才能,还具备党务干部自身的特质,以提升这一政策落地的可行性和认可度。

三、高校党务干部专职化建设的可能框架及其进路

基于党务干部专职化建设的使命和任务,在回应困惑和破解难题的基础上,立足于新时代特征,以党务工作业务的专业化和党务干部素质的职业化双轮推进为主线,以刚性标准执行和“双重考核”为保障,形成党务干部专职化建设的基本对策。

1. 以“党建+”为逻辑推进党务工作业务的专业化建设

借鉴“互联网+”思维,在新时代重新审视高校党建与各项事业发展的有效融合及党建引领的创新驱动功能,探索推行“党建+”模式,构建以党建为引领、统筹推进各项事业协调发展的新机制。

(1) 深化党建理论研究,将科学化理论转化为党务实践的“生产力”

近年来,党建领域的理论创新不断取得进展,特别是党的十九大报告对习近平新时代中国特色社会主义思想作了系统性论述,在党的建设中具有里程碑意义。聚焦到高等教育领域,2016年全国高校思想政治工作会议所确立的指导思想以及《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制实施意见》《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》等文件,都有深刻的理论背景和重要的指导价值。

高校党务干部要实现专职化,首先要对事关方向性和指导性的理论进



行深入地学习和把握，要充分认识到其中的理论的高度和思想的厚度，不能就事论事，要跳出党务看党务，悟透理论促实践，进而联系实际工作，将规范性文件和会议精神落实到具体工作中，转化为实践举措和工作行动力。将党建理论研究成果转化为党务工作的“实际生产力”，还应能在党的指导思想、工作理念以及方针政策中寻找党务工作的基本遵循和依归，积极发掘党建理论所指引的党务工作空间和实践领域。

(2) 精耕党务工作领域，解决“两张皮”的痼疾

精耕党务工作领域，要做到有的放矢，首要任务就是厘清高校党务工作融入中心工作具体指向。概而言之，主要包括以下三方面：一是将理想信念体现于工作实践中，并能作为相关工作的可检测性标准；二是深入掌握党建的基本理论，特别是把握与高等教育发展密切相关的方针、政策等宏观理论以及对具体工作领域直接指导性的意见和规范；三是以高校立德树人的使命为根本，将党务工

作融入行政工作的各个环节，防止党务工作脱离中心工作以致发生“空转现象”，破解党务工作与中心工作呈现“两张皮”的顽疾。

其次，在党务工作精耕细作中，坚持以问题为导向、以需求为导向、以效果为导向、以党务工作的“供给侧结构性改革”为导向，找问题症结，抓核心环节，积极推进党务工作的自身变革。

与此同时，党务工作自身体系也需要进行改革创新，从党务工作机构、党务工作队伍、党务工作目标、党务工作内容以及党务工作举措上进行检讨和反思，对于过往浮于表面的工作方式方法进行革新，对于保守陈旧的党建思维进行改造。

2. 以“双线”晋升为主线强化党务干部素质的职业化建设

(1) 加固党务干部的基础，严格准入标准，合理设置党务干部进阶党务干部不仅需要掌握党务工作要求和方式方法，更需要对学校以及本单位、本部门的中心工作有准确的认识和判断。要实现这一点就需要对

党务干部的进阶予以合理设计。

第一，初级党务工作者一般不应从无工作经验的人员中进行聘任。备选人员需要经过其他性质岗位的历练，对高校的运行规律有初步了解，这也有利于对其思想觉悟和政治品行进行前期现实考察。

第二，党务中层干部分为两种情形：一是党务中层副职干部的进阶，要求党性修养与言行处事相统一，至少需要有1-2个初级党务工作岗位历练（不包括在其他性质岗位的工作经历），对高校党务工作和办学规律有相对充分的了解，并具备党务工作技能，或者是其他性质岗位的中层干部平行轮岗；二是党务中层正职干部的进阶，要求党性修养与言行处事高度统一，以至少在1个行政中层副职工作岗位历练和1个党务中层副职工作岗位历练为前提，对高校党务工作和办学规律有充分了解，并且具备成熟的党建理论素养和党务工作实践经验，或者是其他性质的中层干部平行轮岗，但对此仍应需要此前有党务工作经历。以此作为进阶思

路,并根据高校各自的特点进行类推和细化,目的是强化党务干部的工作能力,提升党务干部的专业化水准和职业化的精神。

(2) 区分专业资格的初始认定与持续认定,打破终身制评聘模式

“双线”晋升要能切实推动党务干部的专职化建设,必须打破终身制模式,这也与党务工作者所要保持的先进性标准一脉相承。为此,需要对“双线”晋升进行科学化设置和系统化考量。

第一,行政职级与专业技术职务相分离。一是党务干部的行政职级提升与专业技术职务评聘相对独立,二者之间不必然作为彼此的先决条件。易言之,专业技术职务评聘不必然以取得一定的行政职级作为前置条件,行政职级只作为专业技术职务评聘的可参照条件之一,反之亦然。

第二,专业技术职务因岗而设,不必然因人而流动。破除党务专业技术职务终身制,一方面可以为其他从事党务工作的党务干部提供专业技术职务评聘的空间,另一方面也是适应党务工作不断发展的时代要求对党务专业技术岗位所提出的不断更新的理论和实践标准。

第三,推行专业资格的初始认定与持续认定,破除党务干部专业资格获得一劳永逸的现象,防止因此出现的专业化建设主观停滞的问题。根据高校具体情况设定持续认定的周期进行考核,健全专业技术职务的退出机制,确保专业技术职务评聘标准的时效性,以此作为党务干部专职化建设的持久动力。

3. 以刚性标准执行为保障强化党务干部的专职化建设

(1) 严格执行中央及地方关于高校党务干部队伍专职化建设规定

党务干部专职化建设是一项系统性工程,离不开各级党组织的领导和

支持,严格执行中央及地方对高校党务干部对队伍专职化的要求既是激励机制也是约束条件。在此需要通过以下三个方面形成有效保障。

第一,刚性指标落地生根。无论是全国还是上海高校思想政治工作会议精神,以及中发31号文的相关规定,都对党务干部专职化建设提出明确的可操作性要求,这是高校加强党务干部专职化建设的指南,刚性规定落地生根能形成强烈的示范效应。

第二,柔性指标适时固化。对于中央与地方出台的文件中所含有的一些倡导性的规范和要求,一方面通过设立合理的“窗口期”来增强这些指标的可操作性;另一方面要因地制宜开展探索,并根据实际成效固化经验做法。

第三,隐性指标透明简化。毫无疑问,党中央一系列方针、政策具有先导性和引领性,对高校党委的决策当然也具有约束性和统领性,但随着任务的层层落实,其思想性、专业性逐渐递减,造成这一现象有多方面原因。其中一个重要原因在于党务工作开展过程中,注重对刚性指标的落实,更倾向于用简单的方法急于追求工作成效,对于工作中的隐性标准则理所当然地予以默认或者忽略,比如以“人缘”好坏作为衡量党员先进性的标准。有必要对这些隐性偏见、隐性价值判断予以公开化和透明化,这样才能更有效推动党中央路线、方

针、政策的有效执行。

(2) 规范考核评价机制,坚持以过程精益化和结果实效化为导向

党务工作的功能释放有时需要一个过程,不能追求立竿见影的效果,因此对于党务工作的认识和评价也需要精巧构思、精心设计。最根本的一条在于:不能以结果考核为单一导向。同时要立足于党务工作者“双线”晋升,注重“双重身份”,实行“双重考核”。为此,在考核办法上,既要考虑到实际工作的成绩,也要参考科研成果。在考核评价机制中要引入过程评价,通过过程控制实时推动党务干部的专职化建设。当然结果考核也有其可取之处,能够调动党务干部在党务工作推进过程中的主观能动性,所以需要双管齐下,共同驱动。要创新试错容错机制,加强过程约束和激励;探索精益化管理举措,建立过程评价体系;设定退出机制和奖惩举措,加强考核结果的应用。

概言之,在对党务干部考核过程中,要力求做到考核内容要“实”、考核方式要“多”、考核评价要“广”、考核应用要“真”,让“抓好党建是最大的政绩”不只是一句政治口号,而是能成为最有力的工作抓手和最具有感染力的行动号召。

(作者单位:上海对外经贸大学)

(责任编辑 王玉)

