

学生党支部书记全链条培养机制构建研究

吴雨飞^{1,*}

1. 宿迁学院, 艺术与传媒学院, 江苏 宿迁, 223800

摘要: 党的新时代把全面从严治党提到高校基层, 高校的学生党支部是“培育发展青年第一课堂”, 是高校立德树人重要载体、党员发展的着力点、学风建设的指导者。学生党支部书记是建设高校学生党支部的骨干力量, 提升水平的关键影响着学生党支部具体工作的制度化、创新性。当前一些应用型本科院校存在对学生党支部书记的选拔、培养、管理、考核和激励保障各个环节相互脱节的现象, 致使学生党支部书记能力整体较为薄弱、发展不够融合。以宿迁学院为例, 鉴于应用型高校的办学定位, 我们从选拔储备、分层培养、动态管理、量化考核、长效保障 5 个方面提出应用型大学“后备储备”“分级培育”“分类管理”“差异化评价”“激励留用并重”5 个环节有全链条培养机制、贯通老师素质成长全周期的“闭环”机制、基层党务骨干教师辅导员书记和学生兼职书记个性化实施性工作预案, 为应用型院校基层党务骨干队伍建设提供论述与操作依据。

关键词: 学生党支部书记; 全链条培养; 应用型本科; 基层党建; 宿迁学院; 党务骨干

Research on the Construction of a Full-chain Training Mechanism for Student Party Branch Secretaries

Wu Yufei^{1,*}

1. Suqian College, College of Arts and Media, Suqian, Jiangsu, 223800

Abstract: Under the new era, the comprehensive and strict governance of the Party continues to extend to the grassroots level in universities. As a frontline force in youth ideological and political education, student Party branches play a crucial role in fostering virtue, developing Party members, and guiding academic conduct. The team of student Party branch secretaries, as the core force in grassroots Party affairs, has its cultivation level directly determining the standardization and innovation of branch work. However, applied undergraduate institutions generally face disconnection in various stages—selection, training, management, assessment, and incentive mechanisms—resulting in overall capability gaps and fragmented growth pathways for branch secretaries. Taking Suqian University as an example, this paper proposes a five-in-one, end-to-end training mechanism based on the operational characteristics of applied universities, encompassing five modules: "reserve selection—tiered cultivation—categorized management—differentiated evaluation—equal emphasis on incentives and retention." This mechanism establishes a closed-loop system spanning the entire growth cycle and designs differentiated implementation rules tailored to the responsibilities of full-time faculty secretaries and part-time student secretaries, providing theoretical support and actionable practical pathways for the development of grassroots Party affairs cadres in applied universities.

Keywords: Student Party Branch Secretary; Full-chain Training; Applied Undergraduate Education; Grassroots Party Building; Suqian University; Party Affairs Backbone

1 研究背景与意义

1.1 研究背景

党的二十大报告提出要提升基层党组织的政治功能和组织功能、推进基层党组织全面进步、全面过硬。高校学生党支部是党联系高校众多青年大学生的一条重要纽带，是党落实立德树人根本任务的最前沿阵地，基层学生党支部政治功能的彰显和组织力的提升既要看到学生政治工作成效，同时也影响到社会的建设和发展大计。在党的学生党支部建设中，党支部书记是学生党建工作中的组织者、协调者、引路人和实际执行者，其自身各项素质直接关系党务基本活动的质量。

对于应用型本科院校，由于培养目标性和发展的地域性所带来的问题，如在宿迁学院等应用型本科院校长期的校外实训，学生流动性大、学业、就业上的压力比较大，这对党支部工作也催生和提出了更高的要求。另外，辅导员是支部书记，批常规工作难，也难保证做到党务管理上面的支持不偏废。在这些情况下，我们怎样在一串麻线上挑选——统筹、培养——服务、考察——激励全过程各环节做到闭环，是一个理论、现实工作中的问题。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

本研究立足地方应用型本科院校办学的实际情况和学生管理工作特点，将人力资源全周期管理理论、多维度评价理论应用在地方高校党务骨干队伍建设中，科学设计“选、育、管、评、保”六环节的内容实现闭环无缝连接，克服了以往研究肢解和单环节优化的弊端。本文又分析和分析支部书记队伍的难点与机遇，丰富和发展高校基层党组织建设理论研究。

1.2.2 实践意义

宿迁学院地处江苏省宿迁市，是一所地方性应用本科大学，既“地方”化又“校企产教”融合化，学校的办学特色强调“地方嵌入”，学校以“五融五力”党建模式、推进把办好学初心“党建立德树人”，在支部书记上对党务能力、思政能力要求高（双重化）。研究当地的痛点，找出可操作、全链条培养机制和相关实施方案，为这一所院校的党建书记能力培养与培训提供模型和标准化。此研究可为同类型地方应用本科大学变革过程中针对行业突出问题的相应模式参考，确保党建育人好改革、出实效。

1.3 国内外研究现状梳理

1.3.1 国内研究现状

国内学界相关研究主要集中在三方面。一是能力模型研究，从政治素养、党务素质、创新思维等方面查找支部书记不足之处，提出理论学习、业务培训等提升对策，但都没有结合干部成长过程制定分阶段培养方案；二是队伍结构研究，区分辅导员书记、学生书记，提出建立后备力量库的要求，但止于选拔一个环节，缺乏选拔后的培养、考核配套制度；三是局部培养模式变革，摸索出读书辅导、技能比武等培养模式，但是各个模式各自为政，缺少反馈互促闭环，且很少结合应用型院校学生流动特点进行研究。

1.3.2 现有研究短板与研究趋势

现有研究存在四大不足，在于：第一，研究视角上太细碎，全链条一体化闭环研究较少；第二，院校针对性不强，实证样本较为集中于重点高校，地方应用型本科很少有研究；第三，实操性不强，论述较为宏观，缺少可实践、可落地的具体“标准化细则”；第四，保障机制研究较浅显，对考核和激励性机制作用探讨较少。今后研究要走向全周期、全链条闭环、分层分类、校本化实操三个

方向。

2 研究内容、思路与方法

2.1 核心研究内容

一是界定学生党支部书记全链条培养内涵，厘清政策与理论渊源，理顺五大培育环节相互关系。二是总结应用型本科高校支部书记队伍建设共性问题及其背后政策、资源、人员等深层成因。三是系统提出“选拔储备、分层培育、动态管理、量化考核、长效保障”五位一体闭环培育总体设计和区别于教师支部书记与学生支部书记两类书记设置单项设计规则。四是分解学校、二级学院、学生支部三级主体履行整套机制全覆盖的职责、组织制度和资源保障措施。

2.2 研究思路

本文按照“理论梳理—矛盾归纳—机制建构—路径设计”的逻辑思路。首先对党内法规、相关理论学说加以梳理，搭建研究理论框架；其次以全国应用型高校队伍共性实践案例，归纳队伍队伍建设现状问题，剖析出具体缘由；再次以问题为导向设计全链条“闭环”的培育路径、框架，对每个模块具体路径“细化”；最后明晰“三级”管理主体职责，提出相应落地“配套”保障举措，从文本上形成一套完整、可推广的队伍建设培育方案。

2.3 研究方法

2.3.1 文献研究法

系统地搜集党内条例、教育部和省级教育工委的党建政策、国内相关核心期刊文献、高校内部党务规则等文献，分类整理总结、理清已有不足之处，夯实本研究的基础。

2.3.2 案例归纳法

本文通过整合各地应用型本科院校党建案例，归纳提炼队伍建设普遍问题和成熟经验，避免以单一院校为例，确保研究结果的普遍性。

2.3.3 比较研究法

对比综合类高校培育应用型本科的方向差异，辅导员书记、学生书记岗位履职的条件差异，因则应分层分档设计分层级的培育内容和指标。

2.4 研究创新点

一是视角创新：突破单一环节的局限研究，对完整成长周期实现无断点全链路闭环，打通前端与后端各环节的汇报渠道。二是理论创新：将人力资源全生命周期理念导入高校学生党建范畴，与应用型高校学生成长“相对流动”相匹配构筑独创分析框架。三是实践创新：区别教师、学生两类支部书记，提供一套标准的操作规范和模式细节，研究所出来的成果可以直接地方化为校内党建制度文件。四是逻辑创新：即坚持问题导向，先理上全链路各环节要素短板，再呈现相对短板对应针对性的解决方略，反映问题对应解决办法。

3 现存突出短板

而多数高校选任工作的出发点是为了“填补岗位空缺”，没有长远的梯队培养的观念。其一，选任标准模糊，只凭印象取舍，“政教”能力和“党务”潜质、“育人”意识无客观量化考查标准，导致支部书记“选但不优”。其二，后备力量资源堆砌式管理，只简单地把人罗列出来，缺乏政治考察、顶岗学习、经常性筛选机制，后选人在岗后走上党支部书记位置时仍是“摸着石头过河”。

已有的培训教育过于同质化，没有从人员成长的角度来分门别类开展培养。其一，新任职的书记没有入职的带班指导培训，对党员发展程序、三会一课、“三簿”整理等基础知识只能做事情学；

其二，任职的骨干培训教的是应知应会理论解读，少意识形态消除处置、“党建有品”示范建设、主题党日创新排版等较高层次的培训；其三，储备任用的后备中层仅能和一般党员一起听课，没有“党务”专项教培、结对榜样帮带平台；其四，培训方式单调，上网课、学员讲座、集中讲座过多，沉浸式党课、沙龙案例学习等仅有而并不多。

日常履职监管存在后拖现象。一方面是过程缺记录，没有月度履职报备、季度谈心复盘等工作记录，靠年底一份书面的小结了解工作情况；另一方面是无风险预警机制，对业务工作漏洞、履职应付的支部书记没有及时帮助、警醒等措施；再一方面是调整帮扶不完善，对长期无法担任支部书记的人员没有专门的辅导、有无岗位调整的量化标准和流程，问题积压突出，影响支部建设质量。

4 “五位一体”全链条培养机制系统建构

立足应用型本科高校的办学特点，克服选拔、育人、管理、考核、保障 5 个环节短板，把握“精准选才、分层育才、常态管才、科学评才、长效留才”的内在逻辑，实现“环环相扣”的“培育闭环”。此机制考虑辅导员支部书记、学生支部书记两岗异同，厘清校、院、支部 3 个层面主体责任，构建环环相扣、各环节“互通信息”“改善问题”双向交流“路径”，形成良性“循环”的长久“培育机制”，符合高校“党建融合育人”工作实际。

一是统一量化选拔标准，坚持把政治标准放在第一位，分别从政治要求、责任担当、党务能力、学生工作能力等四个维度对教师、学生干部量化打分评析，形成统一评分表；二是一对一规范完备的选拔任用程序，备岗、备任、组织考察、全体测评、党委审核、公示上岗 5 个环节步骤，不走过场；三是建立动态化后备人才库，定期从优秀党员、学生干部内自行筛选入库者，安排参加支部例会、参与一般性党务办理阶梯顶岗锻炼；四是对后备人才库进行定期更新，每学期对能力进行综合考察，考量履职能力低的人员淘汰，补充进新的力量，岗位出现缺额再从人才库选拔合适的人选。

同时按照新任支部书记、在岗骨干、后备人才三类人员分层次进行培养，实行差异化培训课件设计。新任书记岗前实训：党建基本业务指导，着重涉及党员发展全套“流程”、组织生活“规则”、支部台账“归置”、基本意识形态风险点识别等模拟教习、案例复盘；在岗骨干高端提升：以党建创新、思想研判、谈心谈话技巧、支部品牌化创建为重要内容，红色研学、向校或跨校参观学习、开展党务比赛交流为实践平台；后备人才知行启蒙：学习指定具有党务经验的党员导师“一对一”帮带，适时参与模拟组织生活会、学习新申请人前预审等简单实务，提前熟悉党务业务。

第一，做到经常性入账、入常报告谈心。支部书记月度工作报备、季度党总支谈心、半年履职“回头看”，完整留有支部书记工作“手帐”；第二，动态做好履职风险评估工作，在台账督查、日常监督中如发现业务漏洞、履职“松懈”等情况，及时对接一人一人地谈心，并安排骨干结对子予以帮扶；第三，程序上做好调整，帮扶后短时间内仍达不到履职标准的，要及时换岗调整，从后备人员或标杆手下充实人选，确保支部工作无间断；第四，搭建支部书记的互动平台，定期开展支部书记工作沙龙，讲履职的经验，讲难处，互相促进。

而搭建“过程台账 + 工作实绩 + 党员群众测评”三维度考核框架，分两套评价细则适配两类支部书记。辅导员教师书记考核：适度降低活动开展数量指标权重，增加党务与学生管理融合、意识形态风险处置、支部标准化建设实绩权重；学生党员书记考核：兼顾专业学习成绩，重点考核组织生活参与度、学生思想疏导、青年骨干培养相关指标。

一是资源保障统筹，学校每年配置党务培训专项经费，保障分层培育常态开展；二是差别化激励措施，教师支部书记党务工作经历作为职称评审、年度评优加分项，开办党务专项评优评先；学

生支部书记综合素质测评、评奖评优、推优推荐入党或保研区别性加分；三是建立考核保障契合规则：考核优秀优先享受所有激励，考核待改进年取消评优，安排考核单独补课；激励约束两项措施有效运行；四是组织保障：党委组织部统筹总抓，二级学院党总支落实常规培育，学生支部配合实操，三级主体分工明确、作用贯通配合。

5 机制落地配套实施保障路径

学校党委组织部负责顶层设计、制度修编、全校统筹、教师统筹；学校二级学院党总支负责本科院系支部书记的日常工作指导、每月跟踪督导、每季度谈心、遴选“接班人”；各学生支部学院积极配合培训、建立留存履职信息，记录上报履职难题。举办每月的学院部门联席会议，打通组织部、学工处、学院的信息障碍，解决在“培养”环节跨部门沟通配合问题。

把过程性培养整合为主线，配套出台《学生党支部书记选拔管理办法》、《分层次的培训实施细则》、《差分差异化量化考评的细则》、《“接班人”储备干部管理工作制度》等4份校内教改配套制度文件，构建完整的制度体系，全过程的培养工作都有文件规定，纠正所有学院不同问题的标准问题。选拔校内党务导师（经验丰富的党总支书记、好的支部书记、马克思主义学院党员教师等）带队，开展日常帮带、辅导授课；单列党务培训经费，购买研学、竞赛、表彰、线上课程等；搭建线上党务学习平台，存流程模板、培训课程等供实习学生自主学习。

每年底向全体支部书记发放的一种“培育机制”满意度调查表，收集选拔、培训、考核、保障各环节意见改进事项，结合本年度支部建设情况，对培育全过程机制细节进行改观、完善，保持机制与时代和实践同步，做到“操作—反馈—改观”长期机制。

6 结论

本文立足政策要求、理论逻辑、行业共性实践特点构建“选拔储备—分层培育—动态管理—量化考核—长效保障”的“五位一体”全链条闭环培树全要素工作路径，对辅导员、学生两类学生党支部书记做出相区别对待的专门制定，同时针对培树落实配有组织、制度、资源、反馈四大维度的“落地”保障路径。

宿迁学院探索的“五位一体”全链条培养机制以应用型本科党建工作特点为基础，致力于破解学生党支部书记履职受限、培养割裂的难题。机制设计科学性强，具有广阔推广价值，可为全国范围内地方性高校党建特别是党务骨干队伍建设提供重要参考。研究形成的整套体系不仅可以直接应用于宿迁学院这类地方应用型本科院校，也可为省内同层次高校提供可复制、可落地的党务队伍建设参考，持续强化学生党支部政治功能与组织功能，以高质量党务骨干队伍支撑落实立德树人根本任务。

参考文献

- [1]中共中央.中国共产党普通高等学校基层组织工作条例[S].北京：人民出版社，2021.
- [2]江苏省委教育工委.新时代高校学生党支部标准化建设实施细则[S].南京：江苏教育出版社，2024.
- [3]教育部思想政治工作司.高校基层党务工作指导手册[M].北京：高等教育出版社，2023.

^{1,*}第1作者&通讯作者简介：吴雨飞（1993--），男，江苏宿迁人，宿迁学院艺术与传媒学院辅导员，学生第一党支部书记；主要方向：思想政治教育研究。E-mail: 19895808660@163.com。