

新时代高校院系党委秘书队伍建设的困境与优化路径研究

张士春,刘 瑞,孙艳菊
(安徽理工大学,安徽淮南 232001)

[摘 要]高校院系党委秘书队伍是夯实基层党建工作根基、践行立德树人根本任务的重要支撑力量。当前,这支队伍建设面临着选拔配备不科学、岗位职责不清晰、培训赋能成效差、考核保障不完善等工作困境。高校应进一步加强顶层统筹与系统谋划,从改进选聘任用制度、明晰岗位职责边界、健全教育培训体系、完善考核保障机制等方面入手,持续优化院系党委秘书队伍建设路径,为全面贯彻落实新时代高校党建工作新部署新要求,提供坚实可靠的人才支撑和坚强有力的组织保障。

[关键词]高校;院系党委秘书;队伍建设

[中图分类号] G647; D267.6

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)18-0062-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.18.021

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

高校院系党委秘书是基层党组织建设与思想政治教育的关键力量,在深学笃行习近平新时代中国特色社会主义思想、扎实推进新时代党的建设伟大工程、精准落实新时代党的组织路线等工作中,扮演的角色愈发重要。《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》明确了高校党组织的基本架构和主要职责,要求将党务工作和思想政治工作队伍建设纳入学校人才队伍建设总体规划,完善选拔、培养、激励机制,但未详细规定党委秘书这一具体岗位的配置、职责或任职要求,在实际工作中通常由各高校根据自身规模和工作需要自行决定。当前这支队伍在选配模式、履职效能、培训体系、考核保障等方面存在亟待解决的突出问题,系统剖析新时代高校院系党委秘书队伍建设的困境并给出靶向性应对策略,对于夯实高校基层党建工作根基、切实落实立德树人根本任务具有重要现实意义。

一、工作困境

(一)选拔配备不科学,队伍建设不规范

院系党委秘书作为高校党务工作者的重要组成部分,应是一支政治素质过硬、业务能力突出、专业知识扎实的专职队伍。然而,当前部分高校在院系党委秘书岗位设置上不够重视,在人员选配上缺乏科学、规范的标准。未设立独立的院系党委秘书岗位序列,仅在行政岗或教学岗职责中附加党务工作内容,存在“重业务轻党务”的倾向,致使工作人员缺乏岗位认同感。队伍结构失衡,一是兼职人员占比过高,专职人员比例不足;二是“半路出家”的转岗人员较多,科班出身人员偏少。兼职人员精力投入不足、转岗人员业务基础薄弱,导致队伍专业化水平参差不齐,严重阻碍了高校党建工作的常态化、规范化运行。选配机制科学性不足、胜任力评估缺位,无论是校内选拔还是公开招聘,均缺乏对候选人党务工作经历的系统性梳理与胜任能力的结构化评估,导致选人过程仅以填补岗位空缺为目标,奉行“配齐即止”的简单化导向,未能充分考察其政治素养、业务能力与岗位适配度,进而影响队伍整体专业水平。人员流动性显著,近些年来党建工作愈发专业和繁重,部分院系党委秘书易产生畏难情绪,导致出现调动或离职现象,尤其是兼职人员更换更为频繁,进而对队伍的整体稳定性及工作连续性造成负面影响。

(二)岗位职责不清晰,工作繁重且效能低

在高校党建工作新形势下,部分高校对院系党委秘书这一关键岗位的工作定位不准确、岗位职责不明晰。在实际工作中,一些高校对院系党委秘书的岗位职能设计过于宽泛。从工作内容上看,他们不仅承担党员的发展、教育培养和日常管理组织员的职责,同时还负责各项基础党务工作,包括党组织关系转接、党费收缴、党内统计、统一战线、文化宣传、巡视巡察、理论学习组织、常委会和党政联席会议记录、文件起草等,甚至是师德师风建设、职称评聘、人才引进、教师培训、项目申报等人事工作,有的还承担着网站管理、安全保密、文件印发以及办公室上传下达、协调沟通等日常行政管理工作;从归口部门来看,院系党委秘书对接以“党”字开头的所有部门,比如党委组织部、党委党校、党委宣传部、党委巡察办、党政办等,以及人事处、人才处、纪委办、审计处、校友办、离退休工作处、关工委等职能部门;一些为适应新时代高校高质量发展而产生的系统性或者临时性工作,如发展规划、全员聘任等也常常以“党管一切”为由分配给党委秘书处理。同时,各个院系之间对党委秘书的职责划分也不尽相同,但总体上呈现出工作任务繁重的特点。在高校党建工作日益精细化、规范化的新形势下,院系党委秘书的职责边界却呈现“宽泛化”的特征,繁重的工作导致他们需要经常性加班才可以完成,更无暇顾及工作完成的质量。长此以往,容易产生应付、倦怠甚至逃离的心态,这不仅削弱了党委秘书队伍的专业性和稳定性,更使高校党建工作的系统性、创新性受到制约。

(三)培训赋能成效差,业务水平待提高

当前,高校院系党委秘书队伍在专业化建设方面面临诸多挑战,整体呈现出专业化水平与新时代高校党务工作需求不匹配的突出矛盾。这支队伍在结构上以专兼职相结合、新入职与转岗人员并存为现有特征,其理论素养与业务能力存在明显短板。工作内容多局限于擅长完成基础性、程序化任务,对复杂党务工作的专业认知不足、处理能力薄弱,难以实现工作创新,也难以适应新时代高校党务工作日益复杂化、精细化和多元化的发展趋势。

在培训体系建设层面,各高校普遍存在专项培训供给不

收稿日期:2026-4-24

作者简介:张士春(1993—),男,安徽阜阳人,安徽理工大学化工与爆破学院党委秘书,硕士研究生,主要从事高校基层党建工作研究。

足的问题。岗前培训和业务轮训的常态化机制尚未形成,队伍成员普遍处于“直接上手、边干边学”的实践摸索状态,在深化党建理论认知、拓宽工作视野、提升业务能力等方面缺乏有效支持。即便部分高校组织了相关培训,也多采取与党支部书记等党务工作者混合培训的模式,专门针对院系党委秘书岗位特点设计的专题培训项目明显不足,难以满足其专业化发展需求。同时,现有培训的实效性有待提升,培训内容偏重于宏观政策解读和理论宣讲,而贴近党委秘书日常工作的实务性指导相对匮乏,导致培训内容与实际需求显著脱节。在培训形式上,过度依赖讲座、报告和参观调研等传统方式,缺乏深入一线工作场景的实践指导和互动交流,难以对党委秘书的具体工作提供针对性、可操作性的支持,培训效果难以转化为实际工作能力的提升。

(四)考核保障不完善,队伍稳定性较弱

高校之间以及同一高校不同院系党组织之间,党委秘书的任用、考核与评价机制缺乏统一标准,管理效能有待提升。从日常管理层面来看,多数高校院系党组织对党委秘书的管理方式与普通行政人员趋同,未能体现党务工作的政治性、专业性和特殊性。在考核评价方面,当前大部分高校尚未建立针对党委秘书队伍的专项考核体系,仍沿用同行政人员一样的年终集中考核模式,标准较为笼统,过程性考核不足。尤其对兼职人员来说,党建相关考核往往被边缘化,导致工作实绩难以客观反映。此外,考核结果与激励措施脱节,未能有效激发队伍内生活力,部分人员产生“干多干少一个样”的消极心态。

政策落实层面,2017年2月中共中央、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》明确将高校思想政治工作队伍和党务工作队伍纳入教师与管理人员的双重身份体系。同年,教育部党组印发的《普通高等学校学生党建工作标准》进一步强调,需推进党务工作队伍专业化、职业化建设,落实职务职级“双线”晋升机制,并实行职称评审单列计划、单设标准、单独评审。然而,部分高校仍未完全落实上述政策,党委秘书的职级晋升与职称评定未得到充分保障。值得注意的是,近年来因编制限制,部分高校通过“校内聘用”或“劳务派遣”等形式补充管理人员,其中包含院系党委秘书岗位。但针对此类人员的职业发展通道、晋升细则及待遇保障等尚未明确,导致岗位吸引力不足、队伍稳定性较弱。

二、优化路径

(一)改进选聘任用制度,择优配强队伍

学校党委要深刻把握新时代高校党建工作的政治要求和使命担当,将院系党委秘书队伍建设作为夯实基层党建根基、提升治理效能的关键抓手,系统纳入学校干部队伍建设战略规划,加强统筹领导和顶层设计,构建专业化、专职化的党务工作体系。

一是实施岗位专职化改革,单独设立院系党委秘书岗位序列,科学核定岗位编制,将党务工作从教学、科研等行政职能中彻底剥离;制定过渡期实施方案,分阶段完成从“专兼结合”到“全员专职”的结构性转变,同步建立兼职转专职的考核认证机制,确保队伍专业化水平与岗位要求相匹配。二是构建科学选任机制,坚持“政治标准为首、能力素质为本”的选人用人导向,政治素质维度重点考察政治判断力、政治领悟力、政治执行力,专业能力维度构建“党务经验+学历职称+业务能力+年龄结构+其他”的多维评价模型;创新“双轨制”选拔渠道,对外公开招聘突出党建理论素养测试,校内选拔

优先从优秀辅导员、党支部书记中遴选,充分发挥其熟悉校情、善做思想工作的优势。三是建立科学规范的制度化流动机制,具体而言,在同一党组织内连续工作满3年的党委秘书,方可纳入轮岗交流范围;对于希望选聘至其他岗位的干部,则需满足从事党委秘书岗位连续工作满6年的条件。该机制旨在通过合理的工作年限门槛,确保从事党委秘书工作的干部在熟悉岗位职责、积累实践经验的基础上实现有序流动,既避免频繁调动影响工作连续性,又为其提供必要的职业发展空间。

(二)明晰岗位职责边界,确保专职专用

院系党委秘书作为基层党建工作的“关键枢纽”,其职责范围的清晰界定直接关系到高校党建工作的规范化水平与政策落地成效,高校党委必须系统明确院系党委秘书的职责边界与工作范畴。

首先,要出台标准化岗位管理规定,精准划定院系党委秘书的核心职责边界。立足新时代党建工作要求,系统梳理党建业务核心范畴,明确将党员发展全流程管理、基层支部规范化建设指导、党内政治生活组织、党的创新理论学习部署等作为核心职责,形成权责清晰、边界明确的工作清单。同时,坚决剥离人事人才管理、行政事务接待、后勤保障协调等非党建职能,从根源上杜绝“兼职混岗”“职责泛化”“主业弱化”等突出问题,真正实现专人专岗、专岗专责,权责对等,让党委秘书从繁杂的非核心事务中解脱出来,心无旁骛聚焦党建主责主业。其次,创新科学化岗位配置模式,针对党建业务量大、支部和党员数量多的院系,需打破传统单一岗位配置局限,推行“1+1”双秘书分工协作机制,明确具体分工和协作要求。同时,健全AB岗职责衔接与应急补位机制,确保工作不脱节、责任不悬空,形成分工不分家、协作促高效的良好局面。最后,强化刚性履职保障,各院系必须严格遵守岗位管理规定,不得擅自扩大党委秘书的工作范畴、增加非党建类工作任务。通过一系列措施,从根本上破解岗位职责交叉、责任划分模糊、遇事互相扯皮的治理难题,确保其能够全身心投入党建专职工作。

(三)健全教育培训体系,提升业务能力

高校院系党委秘书队伍的履职效能,根本取决于专业素养与业务能力的不断精进。高校需立足队伍成长规律与学校发展战略,构建全周期、分层级、精准化的培训体系,推动队伍专业化水平稳步提升。

在培训机制构建上,坚持“分类施策、精准滴灌”原则。对新任院系党委秘书实施岗前资格培训,经考核合格后方可正式上岗,筑牢履职根基;对在岗党委秘书推行定期轮训与常态化培训相结合模式,紧扣年度工作重点与当前工作任务,常态化补充理论养分与实操技能。在培训内容设计上,突出“按需施教、学用结合”,一方面夯实理论根基,系统设置党章党规党纪、党史国史、党的创新理论等核心课程,强化政治素养培育;另一方面聚焦实务能力,针对性开展党员发展、组织关系转接、基层党组织建设等实用技能培训。在培训形式创新上,打破“单一授课、被动接受”的传统模式,构建“线上+线下”“内部+外部”“理论+实践”的多元培训矩阵,比如,搭建校际党务工作交流平台,组织学生赴先进高校考察学习、经验互鉴;建立政企挂职锻炼机制,有计划选派党委秘书到政府机关、标杆企事业单位跟班学习,拓宽工作视野、积累实践经验;此外,常态化开展党务工作技能竞赛、案例研讨等活动,以赛促学、以练促干,激发队伍主动学习、干事创业的内生动力。在培训成效评估上,定期开展培训需求调研与效

果回访,及时调整优化培训方案,持续提升培训的针对性与实效性。

(四)完善考核保障机制,筑牢队伍根基

构建科学高效的管理考核评价体系与全方位保障机制,是推动高校院系党委秘书队伍专业化建设、提升党建工作质效的核心支撑。

在管理考核规范化方面,首先,需明晰学校党委组织部与院系党组织的管理边界,即学校党委组织部统筹谋划党委秘书队伍建设,聚焦顶层设计、标准制定与宏观指导;院系党组织深耕一线落实日常管理责任,抓好具体事务推进与动态跟踪,构建上下协同、权责明晰、运转高效的管理格局。其次,要打造精准化考核体系,紧扣党委秘书岗位的核心职责,由学校党委组织部牵头制定可量化的考核指标体系,由院系党组织精准落地考核实施。坚持“过程与结果并重、定性与定量互补”的原则,综合运用现场述职评议、深度个别访谈等多元手段,全面客观精准画像党委秘书的履职成效与担当作为。最后,要健全奖惩激励机制,打破“干好干坏一个样”的固化思维,建立考核结果双向反馈机制,既让党委秘书明晰短板、精准发力,又为组织优化管理提供依据;同时将考核结果作为岗位晋升、评优评先等重要支撑,营造比学赶超、干事创业的浓厚氛围。

在保障体系完善方面,要构建全链条支撑机制。一是借鉴高校思政辅导员“双线”晋升的成熟经验,积极探索专职党委秘书“双线”晋升模式,拓宽职业发展空间。二是畅通晋升渠道、明确晋升标准,尤其关注“校内聘用”“劳务派遣”等形式任职人员的职业发展诉求,破解身份壁垒与晋升梗阻,构建责任清晰、绩效可衡、晋升可期、保障有力的闭环管理体系,

增强党委秘书队伍的内生动力与职业自信心,筑牢队伍稳定性根基。

三、结语

在时代飞速发展、高等教育深刻变革的背景下,高校党建工作既迎来全新机遇,也面临诸多新的挑战。高校院系党委秘书队伍建设的成效,直接影响着高校院系党建工作的整体质效。这就要求高校主动探索创新路径与方法,从优化选聘任用机制、厘清岗位职责边界、健全教育培训体系、完善考核保障制度等维度持续发力,不断完善院系党委秘书队伍的建设与培育体系,为高校党建工作高质量发展注入持久且强劲的动力。

参考文献:

- [1]徐香翠.新时代高校基层党组织组织力提升研究[D].扬州:扬州大学,2025.
- [2]中国共产党普通高等学校基层组织工作条例[J].党建研究,2021(5):4-10.
- [3]中共中央 国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》[J].社会主义论坛,2017(3):4-5.
- [4]中共教育部党组关于印发《普通高等学校学生党建工作标准》的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2017(5):2-7.
- [5]颜华.新时代高校辅导员专家化发展研究[D].桂林:广西师范大学,2025.
- [6]杨仲迎.新生代辅导员双线晋升:历史逻辑、现实矛盾与进路优化[J].江苏师范大学学报(哲学社会科学版),2025,51(6):110-122.

Research on the Dilemmas and Optimization Paths of the Construction of the Party Committee Secretaries' Team in University Departments in the New Era

ZHANG Shi-chun, LIU Rui, SUN Yan-ju

(Anhui University of Science and Technology, Huainan Anhui 232001, China)

Abstract: The secretary team of the Party Committee in colleges and universities' departments is an important supporting force for consolidating the foundation of grassroots Party building and fulfilling the fundamental task of fostering virtue and nurturing talents. Currently, the construction of this team is confronted with several working predicaments, such as unscientific selection and allocation, unclear job responsibilities, poor effectiveness of training and empowerment, and incomplete assessment and guarantee mechanisms. Colleges and universities need to strengthen top-level design and optimize the construction path of the secretary team of the Party Committee in departments by improving the selection and appointment system, clarifying the boundaries of job responsibilities, perfecting the education and training system, and improving the assessment and guarantee mechanism, so as to provide solid and reliable talent support and strong organizational guarantee for fully implementing the new requirements of Party building work in colleges and universities in the new era.

Key words: colleges and universities; secretaries of the Party Committee in departments; team construction

(责任编辑:陈思婷)