

# 高校党务工作者专业化发展体系构建研究

戴文渊<sup>1,2</sup>

1. 甘肃政法大学环境法学院, 中国·甘肃 兰州 730070

2. 甘肃省证据科学技术研究与应用重点实验室, 中国·甘肃 兰州 730070

**摘要:**办好中国特色社会主义大学, 关键在党。加强高校党务工作者队伍建设, 是坚持党对高校全面领导、落实立德树人根本任务的固本之策。已有研究大多沿用“问题罗列—对策建议”的叙事框架, 对专业化发展的内在机理缺乏深层阐释, 也未能提供可操作的量化工具。有鉴于此, 本文综合运用系统论与胜任力理论, 设计了涵盖政治素养、专业能力、实务效能、发展潜能、作风纪律五个一级指标及 23 个二级指标的评价框架, 并借助模糊数学与熵权法处理定性指标难以量化的问题。沿着这一思路, 进一步将评价结果与“选育管用”链条相衔接, 提出推动党务工作队伍从“经验驱动”转向“专业驱动”的具体路径。相关研究结论可为高校党建工作的科学化提供一定参考。

**关键词:**高校党建; 党务工作者; 专业化; 评价指标; 选育管用

## Research on the Construction of a Professional Development System for Party Workers in Universities

Dai Wenyuan<sup>1,2</sup>

1. Environmental Law College, Gansu University of Political Science and Law, China Gansu Lanzhou 730070

2. Key Laboratory of Evidence Science Techniques Research and Application, Gansu Province, China Gansu Lanzhou 730070

**Abstract:** Running a socialist university with Chinese characteristics well hinges on the leadership of the Communist Party of China. Strengthening the development of the contingent of university Party workers constitutes a fundamental strategy for upholding the Party's overall leadership over universities and fulfilling the fundamental task of fostering virtue through education. Most existing studies adopt the narrative framework of "listing problems — proposing countermeasures", lacking in-depth interpretation of the internal mechanism of professional development and failing to deliver operable quantitative tools. In view of this, drawing on system theory and competency theory, this paper constructs an evaluation framework covering five primary indicators (political literacy, professional competence, practical efficiency, development potential, work conduct and discipline) and 23 secondary indicators. Fuzzy mathematics and the entropy weight method are adopted to address the difficulty in quantifying qualitative indicators. Following this line of thought, the study further links evaluation outcomes to the full chain of "selection, cultivation, employment and management", and puts forward concrete approaches to shift the development of the Party worker contingent from "experience-driven" to "profession-driven". The findings can offer references for advancing the scientific development of Party building in universities.

**Keywords:** University party building; Party workers; Professionalization; Evaluation indicators; Selection, cultivation, employment and management

### 1 问题提出与研究意义

习近平总书记深刻指出, 加强党对高校的领导, 是办好中国特色社会主义大学的根本保证。高校党务工作者身处基层党建一线, 是落实这一政治使命的直接承担者。这支队伍的专业化水平究竟如何, 直接关系党的组织优势能否顺利转化为高校治理效能。近年来, 各高校在党务工作队伍建设上持续发力, 取得了不少成效, 但一些深层次矛

盾仍未得到根本解决。

从队伍结构看, 部分高校依然存在“说起来重要、做起来次要”的现象, 专职党务人员编制偏紧, 兼职人员流动较快, 工作连续性不强。从能力素质看, 有的同志政治站位高但业务不够熟练, 有的同志事务性工作干得快但缺少系统思维, 发展不均衡的现象较为突出。从考核评价看, 目前通行的办法多沿用机关事业单位“德能勤绩廉”的通

用框架,指标较为笼统,难以体现党务岗位的特殊性,主观评价色彩偏浓,缺少客观数据支撑,导致干多干少、干好干坏不易精准区分。

基于上述现实,构建一套科学的专业化发展体系显得尤为必要。从理论上讲,引入系统科学和人力资源管理学的相关工具,有助于突破以往党建研究偏重经验总结的窠臼,拓展学术讨论的边界。从实践层面看,清晰的评价标准和可操作的指标体系,能够为组织部门选人用人提供相对可靠的依据,也有助于激发党务工作者提升专业素养的自觉性,从而更好地服务于高校人才培养、科学研究和社会服务各项职能。

## 2 理论依据与构建原则

### 2.1 系统科学理论的启示

系统科学把研究对象视为由若干要素按一定结构组成的有机整体,重视要素之间的相互联系以及整体功能大于部分之和的涌现效应。高校党务工作者专业化发展显然不是一个单一维度的线性问题,而是由政治素质、业务能力、工作实绩、成长潜力、纪律作风等多个子系统耦合而成的复杂系统。运用系统论指导指标体系设计,要求我们跳出“就事论事”的思维定式,把各项指标放在整体格局中通盘考虑。政治素养决定方向,专业能力提供支撑,实务效能反映产出,发展潜能预示后劲,作风纪律划定边界——五者相互关联、缺一不可,共同构成评价的完整闭环。

### 2.2 胜任力模型的应用

胜任力模型由美国心理学家麦克利兰于 20 世纪 70 年代系统提出。其核心观点是:预测一个人工作表现优劣的,不只是智力测验分数,更深层的是其动机、价值观和人格特质。这些特质被形象地比喻为“冰山”——水面以上的是知识、技能等显性特征,水面以下的是自我认知、动机、态度等隐性特征。如果评价只盯着“实务效能”这类显性指标,就容易催生急功近利、短期突击的行为倾向。有鉴于此,本文在指标体系中专门设置了“发展潜能”“作风纪律”等反映隐性特质的维度,力求对党务工作者形成“全人”画像,这与组织工作中“德才兼备、以德为先”的用人导向是内在一致的。

### 2.3 党建标准化理论的支持

党的十八大以来,党内法规制度建设步伐明显加快,标准化、规范化日益成为提升党建质量的重要抓手。标准化理论的一个基本主张是:即便党建工作政治性强、弹性较大,其关键环节的工作流程和质量要求也应当是可界定、可测量、可追溯的。本文把“专业化”这个相对抽象的概

念逐层拆解为具体的指标项,本质上就是在为高校党务工作制定一套可参照的专业标准。这样做既有利于在不同高校、不同院系之间统一评价尺度,也有助于党务工作者本人对照标准找准差距、明确努力方向。

## 2.4 体系构建的基本原则

综合以上理论资源,本文在指标设计时遵循如下四条原则。其一,政治首位。把政治标准作为首要标准贯穿始终,确保评价工作不偏离正确方向。其二,系统完备。指标要覆盖党务工作者履职尽责的主要方面,形成逻辑自洽的闭环。其三,客观可测。在定性定量之间保持必要平衡,尽量让每个指标都有据可查、有尺可量。其四,动态调整。指标体系不能一成不变,应当随上级精神、学校发展和岗位要求的变化适时修订,保持必要的弹性空间。

## 3 评价指标体系的设计与解析

在理论支撑和构建原则的指导下,本文设计出包含 5 个一级指标、23 个二级指标的高校党务工作者专业化发展评价体系。整个框架逻辑清晰、层次分明,力求覆盖党务工作者专业化发展的关键要素。具体指标设置见表 1。

表 1 从五个维度系统呈现了评价框架的全貌。一级指标的权重区间按照“政治为先、实绩为重”的思路划定,二级指标逐一明确了定性或定量的属性,并注明了数据采集的渠道和来源。下面分维度加以说明。

### 3.1 政治素养维度

政治素养在五个维度中权重最高,体现了“党管干部”的根本要求。本维度下设政治忠诚、理论武装、政治判断力、政治领悟力、政治执行力、党性修养六个二级指标,对应的观测点包括理论学习时长、政治理论测试成绩、“三会一课”出勤率等。与以往表述不同,本文着力推动政治表现的具象化转化。比如,将政治判断力操作化为意识形态风险识别与处置的案例数量,将政治执行力操作化为巡视整改和重点任务完成的比例,将党性修养操作化为民主生活会上开展批评与自我批评的实际质量。经过这样的转化,政治素养不再是空洞的口号,而成为可观察、可记录、可比较的具体行为。

### 3.2 专业能力维度

专业能力是党务工作的立身之本,也是专业化最直观的标志。该维度包括党务知识储备、业务规范化水平、信息化应用能力和群众工作方法四项指标。针对部分党务工作者业务不精、流程不熟的问题,设置了党员发展流程合规率、党费收缴转接差错率等量化观测点。顺应数字化转型的趋势,专门纳入智慧党建平台操作熟练度、线上党建

表1 高校党务工作者专业化发展评价指标体系

| 一级指标 | 权重区间      | 二级指标    | 属性 | 观测点与数据来源                     |
|------|-----------|---------|----|------------------------------|
| 政治素养 | 0.22—0.28 | 政治忠诚    | 定性 | “三会一课”出勤率、决策部署执行力（组织部门记录）    |
|      |           | 理论武装    | 定量 | 年度学习时长达标率、理论测试成绩（学习平台数据）     |
|      |           | 政治判断力   | 定性 | 意识形态风险识别与处置案例数（工作台账）         |
|      |           | 政治领悟力   | 定性 | 上级党建部署细化落实方案质量（上级考核）         |
|      |           | 政治执行力   | 定量 | 巡视整改、重点任务完成率（督查反馈）           |
| 专业能力 | 0.18—0.22 | 党性修养    | 定性 | 民主生活会批评与自我批评质量、民主测评得分        |
|      |           | 党务知识储备  | 定量 | 党务知识测试得分、资格证书获取情况（考试档案）      |
|      |           | 业务规范化水平 | 定量 | 党员发展流程合规率、党费收缴转接差错率（督查记录）    |
|      |           | 信息化应用能力 | 定量 | 智慧党建平台操作熟练度、线上党建活动开展次数（系统日志） |
| 实务效能 | 0.22—0.28 | 群众工作方法  | 定性 | 定点联系师生机制落实情况、诉求响应解决率（访谈记录）   |
|      |           | 党组织生活质量 | 定量 | “三会一课”党员参与率、组织生活创新案例获奖数      |
|      |           | 党建品牌建设  | 定量 | 校级以上党建品牌立项数、经验交流或媒体刊发次数      |
|      |           | 党建业务融合  | 定性 | “党建+教学/科研/管理”具体案例数、融合成果获奖数   |
| 发展潜能 | 0.12—0.18 | 重点任务完成  | 定量 | 专项任务完成率与满意度、上级年度考核得分         |
|      |           | 学习创新能力  | 定量 | 年度培训学时与考核成绩、党建研究课题立项数        |
|      |           | 职业规划清晰度 | 定性 | 个人规划与学校队伍规划的匹配度、年度目标完成率      |
| 作风纪律 | 0.12—0.18 | 复杂局面应对  | 定性 | 突发事件处置表现评价、难点问题破解案例数         |
|      |           | 廉洁自律    | 定性 | 廉洁测评无负面评价、个人事项报告如实填报率        |
|      |           | 纪律规矩意识  | 定性 | 遵守政治纪律与组织纪律民主测评得分            |
|      |           | 工作作风    | 定性 | 师生满意度调查得分、形式主义问题排查记录         |
|      |           | 责任担当    | 定量 | 急难险重任务承担次数、工作失职追责记录          |

活动开展次数等反映信息化素养的指标。考虑到群众工作是党务干部的看家本领，还设置了定点联系师生机制落实情况、诉求响应和解决率等观测点。上述设计意在为党务工作划定一条专业底线，推动队伍从“什么都干一点”的万金油状态，向“术业有专攻”的行家里手转变。

3.3 实务效能维度

实务效能是检验党务工作成效的试金石，集中体现结果导向。该维度下设党组织生活质量、党建品牌建设、党建业务融合、重点任务完成四项二级指标。为克服“重过程、轻结果”的倾向，把组织生活党员参与率、党建品牌获校级以上立项数量、“党建+”融合案例数等作为核心观测点。结合高校的中心任务，特别强调党建引领人才培养、科学研究和社会服务的实际成效。同时，把巡视整改、主题教育等专项任务完成情况纳入考评，确保上级部署在高校基层落地见效，做到令行禁止、政令畅通。

3.4 发展潜能维度

发展潜能反映的是队伍可持续发展的后劲，体现了评价的前瞻性。该维度包含学习创新能力、职业规划清晰度和复杂局面应对能力三项指标。年度培训学时、党建研究课题立项数、个人职业发展规划与学校整体规划的匹配度等，都是重要的观测点。尤其值得关注，本文把党务工作者在急难险重任务中的实际表现纳入评价范围，例如突发事件处置、历史遗留难题破解等。这有助于及早发现高潜质人才，为队伍梯队建设提供依据，防止只顾眼前、不顾长远的短视做法。同时，鼓励党务工作者承担党建研究课题，也有助于推动他们从“埋头干活”的事务型干部，向

“既会干又会想”的研究型干部转变。

3.5 作风纪律维度

作风纪律是党务工作者履职尽责的底线保障，也是全面从严治党在基层的具体要求。该维度设有廉洁自律、纪律规矩意识、工作作风和责任担当四项二级指标。观测点包括廉洁测评结果、个人有关事项报告填报情况、师生满意度调查得分等。设计这一维度时，特别注重对形式主义和官僚主义问题的排查，通过负面清单的方式划出红线。责任担当指标的引入，意在引导党务工作者在困难面前主动靠前，避免“躺平”心态在队伍中蔓延，从而营造风清气正、干事创业的良好政治生态。

4 评价方法的理论适配性论证

高校党务工作政治性强、弹性大，不少核心指标——如政治素养、作风纪律、群众口碑——很难像自然科学实验那样精确赋值，往往呈现“亦此亦彼”的模糊状态。要让上述指标体系真正落地，必须解决定性指标如何量化这一关键难题。

4.1 模糊系统分析法的适用性

20 世纪 60 年代，控制论学者扎德创立模糊数学，打破了经典集合论非此即彼的刚性界限。其核心工具是“隶属度”函数，可以把“优、良、中、差”这类模糊评价映射为[0,1] 区间内的连续数值。举例来说，对“政治忠诚度”这一指标，不再做简单的合格或不合格二分，而是用 0.9 表示“非常可靠”、0.6 表示“基本合格”。对于“群众口碑”等指标，亦可建立类似的隶属函数。这种处理方式在社会科学评价领域已被广泛采用，信度和效度都比较好。

在具体操作上,可以先采用李克特五级量表对定性指标进行打分,将“很好、较好、一般、较差、很差”分别对应“5、4、3、2、1”的分值,再借助隶属度函数做归一化处理。这样做既能保留专家判断的信息,又能使不同类型指标进入同一套计算框架,为后续综合评分创造条件。

#### 4.2 熵权法的客观赋权逻辑

有了量化后的数据,下一个关键问题是如何确定各指标的权重。传统做法多依赖专家打分,优点是简便快捷,缺点是主观随意性较大,不同专家给出的结果可能相差悬殊。为减少人为干扰,本文引入信息熵原理来确定权重。基本思路并不复杂:某项指标在各评价对象之间的数据差异越大,说明它区分优劣的能力越强,应当赋予更大权重;反之,若所有人在该项上得分都差不多,说明它区分度低,权重就应当相应调低。

具体计算分四步。第一步,把原始数据整理成  $m$  个对象、 $n$  项指标的决策矩阵。第二步,对每项指标做归一化处理,算出每个数值在该项指标总和中的占比。第三步,据此算出每项指标的信息熵值。第四步,用 1 减去熵值得到差异系数,再把各差异系数归一化,即为最终权重。整个计算过程完全由数据驱动,不掺杂个人偏好,因而较为客观公正。

#### 4.3 组合赋权法的综合优势

需要指出的是,纯粹的客观赋权也并非完美无缺。党务工作具有很强的政治属性,有些重要指标(如政治忠诚)在样本中可能差异不大,若完全依赖数据,反而可能被赋予较低权重,这与政策导向相悖。因此,本文建议采用“主观预设区间+客观精确计算”的组合赋权方式。先依据党内法规和上级精神,用德尔非法框定一级指标权重的合理区间——例如政治素养不低于 0.22、实务效能不低于 0.22——从制度上守住政治方向。再在这个框架内,用熵权法算出二级指标的精确权重。主客观相结合,既体现了党管干部的原则性,又兼顾了评价结果的科学性。

### 5 基于全链条的机制保障路径

设计评价指标体系只是整个工作的起点。要使这套体系真正发挥作用,必须把它嵌入“选、育、管、用”的完整链条,形成闭环管理。唯其如此,纸面上的指标才能转化为实实在在的治理效能。

#### 5.1 精准选才,把好队伍入口关

选拔是队伍建设的源头环节。建议依据本文构建的评价指标体系,制定《高校党务工作者任职资格标准》,把政治素养作为首要筛选条件。实际操作中,可通过结构化

面试、心理测评、民主推荐等多种方式,重点考察候选人的政治判断力和群众工作潜质。同步地,建立党务人才储备库,实行动态管理,打破身份和编制限制,注重从优秀青年教师和业务骨干中发现合适人选,确保人岗相适、人事相宜,从源头上夯实队伍的专业化基础。

#### 5.2 系统育才,提升队伍整体素质

培训是弥补能力短板的主渠道。建议针对评价中暴露出的共性问题,构建分层分类的培训体系。在课程内容上,可设置政治理论、党务实务、领导科学和智慧党建四大模块,既补钙又强身。在培训方式上,推广导师帮带、项目制学习、情景模拟等方法,用案例复盘代替照本宣科,增强针对性和实效性。在培训对象上,对“双带头人”支部书记侧重党建与业务融合能力的提升,对新任组织员侧重基础业务流程的规范训练。校际交流、挂职锻炼等活动同样值得纳入,能够帮助党务工作者开阔眼界、增长见识。

#### 5.3 科学管才,健全动态考评机制

管理是提升效能的关键抓手。建议改变以往“年底一次性算账”的粗放模式,建立常态化、过程化的监测机制。评价主体方面,构建上级党组织、同级同事、服务对象(师生党员)和个人自评相结合的多元结构,合理分配各类主体的评分权重,避免一言堂。技术支撑方面,依托智慧党建平台为每位党务工作者建立“数字画像”,实时采集工作数据,对政治表现、任务进度等关键事项进行预警式管理。结果运用方面,把评价得分与评优评先、绩效分配、岗位调整等直接挂钩,让能干者得实惠、让平庸者受触动,形成能者上、庸者下的鲜明导向。

#### 5.4 合理用才,畅通职业发展通道

使用是队伍建设的落脚点。建议落实党务工作者职务与职级并行的有关政策,探索设立党务工作专门的职称评审序列,破解职业发展“天花板”过低的难题。推动党务岗位与行政管理、教学科研岗位之间的干部双向交流,有计划地安排有潜力的年轻干部到吃劲岗位接受磨练。在激励保障上,坚持精神激励与物质保障并重,落实谈心谈话制度,帮助解决实际困难。同时,注意挖掘和宣传优秀党务工作者的先进事迹,发挥典型示范作用,在全校营造尊重党务工作者、支持党务工作的良好氛围。

### 6 研究结论与讨论

本文围绕高校党务工作者专业化发展这一主题展开讨论,综合运用系统科学、胜任力模型和党建标准化理论,构建出一套包含五个一级指标、23 个二级指标的评价体系,并借助模糊数学和熵权法解决了定性指标难以量化、

权重容易主观化的问题。研究表明,只有把评价结果与“选育管用”的全链条机制衔接起来,才能真正推动党务工作队伍从“经验驱动”转向“专业驱动”。

当然,本文的工作仍有一定局限。首先,作为纯理论构建,所提体系尚未经过大规模实证数据的检验,其信度和效度有待后续研究加以验证。其次,不同类型高校的办学定位差异较大,研究型大学、应用型本科和职业院校在党务工作的侧重点上各有不同,指标权重应当有所区别。沿着这一方向,未来研究可选取不同类型高校开展抽样调查和比较分析,探索建立动态调整的权重模型,并进一步开发简便易用的评价操作手册,为推进新时代高校党的建设新的伟大工程提供更加坚实的学理支撑和实践工具。

#### 参考文献:

- [1] 习近平. 加快建设教育强国[N]. 人民日报, 2024-06-01(01).
- [2] 董竹娟. 新时代提升高校基层党务工作者“三种能力”的实践路径研究[J]. 思想教育研究, 2026(06):45-50.
- [3] 杨蓉蓉. 上海市双一流大学教师党支部书记“双带头人”胜任力模型的建构[J]. 党政论坛, 2025(03):51-53.
- [4] 王颖慧. 高校党务干部队伍胜任素质模型构建及培育路径研究[M]. 北京: 知识产权出版社, 2025:23-58.
- [5] 黄亚玲. 培养高素质专业化党务人才[N]. 文汇报, 2026-01-09(理论版).
- [6] 李广, 李凯敏, 邓文喜. 高校“双带头人”教师党支部书记队伍建设研究[J]. 保山学院学报, 2026,45(1):

17-25.

[7] 张蕾. 山西省高职院校专职组织员职业发展创新路径研究[J]. 国家通用语言文字教学与研究, 2026(02):80-82.

[8] 栾长雨. 高校专职组织员队伍建设问题剖析及对策研究[J]. 经济与社会发展研究, 2026(05):187-189.

[9] 王泽红. 价值驱动与系统融贯: 新时代云南高校高质量党建工作标准体系构建研究[J]. 大理大学学报, 2026, 11(5):63-70.

[10] 张二军, 姜大为, 王丽宏. 新时代高校基层党建工作质量评价体系研究[J]. 淮南职业技术学院学报, 2025, 25(2):126-128.

[11] 曹金容, 崔巍. 高校基层党建工作的评价指标体系构建及其应用研究——基于国内 100 所大学党组织建设文本的 Nvivo 分析[J]. 决策与信息, 2026(03):34-42.

[12] 王凡迪. 基于专职组织员提升履职能力增强高校基层党建工作效能的路径研究[J]. 产业与科技论坛, 2025, 24(24):89-91.

[13] 潘睿劫. 高校党务工作者能力提升策略研究[J]. 社会与公益, 2026,2(2):86-88.

基金项目: 甘肃政法大学 2025 年度党的建设研究课题(高校党务工作者专业化发展体系构建研究)。

作者简介: 戴文渊(1989-), 男, 汉族, 甘肃靖远人, 博士, 甘肃政法大学环境法学院教工党支部书记, 副教授, 研究方向: 环境法律与政策。