

G A O X I A O

D A N G D E  
J I A N S H E  
T A N S U O Y I N  
C H U A N G X I N

# 高校

## 党的建设探索与创新

上海市科技教育党委系统党的建设研究会 / 编

主 编 李宣海

副主编 顾继虎

上海教育出版社

G A O X I A O

高校

# 党的建设探索与创新

上海市科技教育党委系统党的建设研究会 / 编

主 编 李宣海

副主编 顾继虎

DANG  
JIAN  
TANSUO  
CHUANGXIN  
DE  
SHI  
YU  
JIN

上海教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校党的建设探索与创新/李宣海主编. —上海: 上海教育出版社, 2009.3

ISBN 978-7-5444-2130-0

I. 高... II. 李... III. 中国共产党—高等学校—党的建设—文集 IV. D267.6-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第026062号

高校党的建设探索与创新

主编 李宣海 副主编 顾继虎

上海世纪出版股份有限公司出版发行  
上海教育出版社

易文网:www.ewen.cc

(上海永福路123号 邮政编码:200031)

各地新华书店经销 江苏启东市人民印刷有限公司印刷

开本787×1092 1/16 印张35.5 插页2

2009年3月第1版 2009年3月第1次印刷

印数1-2,000本

ISBN 978-7-5444-2130-0/D·0018 定价:49.00元

(如发生质量问题,读者可向工厂调换)

## 前 言

在党的十七大精神指引下,随着党的建设实践和理论创新的不断深入,高校党的建设也不断地进行着改革创新,并出现了许多新的需要研究和解决的情况和问题。上海高校广大党建研究工作者和党务工作者紧密结合自身的特点和工作的实际,在上海市科技教育党委系统党建研究会统一组织和指导下,积极开展党建课题研究,取得了一批优秀成果。为了纪念改革开放 30 周年和上海市科技教育党委系统党建研究会成立 15 周年,我们将近两年来完成的部分课题研究成果选编出版,以更好地推进高校党的建设。

在选编过程中,我们坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,按照改革创新的要求,以加强党的执政能力建设和先进性建设为主线,以坚定师生员工的理想信念为重点加强高校党的思想建设,以造就高素质党员、干部队伍为重点加强高校党的组织建设,以求真务实、提高人才培养质量为重点加强高校党的作风建设,以健全民主集中制、推进党内民主建设为重点加强高校党的制度建设,以完善权力运行监控机制,提高拒腐防变能力为重点加强高校的反腐倡廉建设,充分发挥高校基层党组织推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用,着力构建和谐校园,不断推进高等教育事业的健康发展。

全书由领导班子与干部队伍建设,思想作风与反腐倡廉建设、和谐校园与党内民主建设、基层组织和党员队伍建设四部分组成。收入本书的 62 个课题研究成果已经领导专家评审,并获得相应奖励,不少成果在理论上有一定创新,在实践中发挥了较好的指导作用。

本书在选编过程中,得到了上海市科技教育党委和科教党校有关部门以及



上海教育出版社和有关高校的大力支持,在此一并表示感谢。

随着党的十七大精神和科学发展观的深入贯彻落实,高校党的建设中出现的许多新情况和新问题,需要在实践中进一步研究和探索,并不断创新。因此,尽管在选编时我们对本书收入的研究成果作了一些修改,但有些内容难免有局限、疏漏和不当之处,敬请广大读者指正。

编者

2008年10月

# 目 录

前言	1
----	---

## 领导班子与干部队伍建设

高校领导班子的配备和效能研究	3
党组织领导班子配备与领导效能智能评测模型研究	11
高校院(系)领导班子科学配备研究	21
科学配备院(系)领导班子研究	28
高校干部工作体现和落实内涵发展要求的思考	36
高校中层干部队伍的培育、选用、教育和管理监督一体化机制研究	44
高校民主党派干部队伍建设的思考与实践	53
关于高校党外代表人士培养选拔机制的研究	61
关于健全高校党外代表人士工作机制的思考	69
着力平台建设,切实提高党外代表人士培养、选拔和使用工作的实效性	77
对高校党外干部工作的几点思考	85
论高校党外代表人士培养选拔任用机制创新	94

## 思想作风与反腐倡廉建设

以实践社会主义核心价值观体系为重点,加强党员干部作风建设	109
社会主义核心价值观体系——领导干部作风建设的风向标	115



党的作风建设机制管窥·····	123
关于高校权力运行监督机制的有效性探析·····	132
高校党组织权力运行的监督机制研究·····	144
浅谈高校廉政监督机制建设·····	152
高校党员教师社会主义核心价值观生成机制探究·····	161
加强大学生党员社会主义核心价值观教育的现状、模式及效果研究·····	169
试论全球化背景下核心价值观教育的内容、意义及路径·····	179
网络载体推进党支部学习研究·····	188
加强机关作风建设,努力构建和谐校园·····	200

## 和谐校园与党内民主建设

高校党组织在和谐校园建设中的工作着力点·····	211
和谐校园建设中的工作着力点研究·····	219
高校党委在和谐校园建设中的着力点研究·····	231
健全机制,推进和谐校园建设研究·····	243
形成合力,加强和谐校园建设研究·····	252
高校党组织在构建和谐校园文化中的着力点·····	260
把握和谐校园建设的着力点研究·····	268
二级学院党组织构建和谐校园研究·····	275
党组织在和谐学科团队构建中的作用和机制浅析·····	283
高校基层党组织与构建和谐校园之思考·····	292
关于和谐机关建设的基本要素与路径研究·····	303
高校院(系)党组织提高带领教师队伍和谐发展的能力研究·····	310

加强群众工作,促进医院和谐发展 .....	320
基层党支部在构建和谐医院中的有效工作途径 .....	326
试论和谐社会视野下的大学和谐校园构建 .....	334
高校学生生活园区党团建设与构建和谐校园的关系研究 .....	342
高校党务公开制度化、规范化、程序化研究 .....	350
论党内民主与权力监督 .....	359
试论大学生党员的主体地位和与主体作用 .....	370
试论和谐校园建设中大学生和谐人格的塑造 .....	377

### 基层组织与党员队伍建设

加强高校基层党组织建设中工作着力点的新思考 .....	389
以科学发展观为指导,积极探索基层党建工作的有效途径 .....	399
关于支部教育党员有效途径的探索与思考 .....	407
高校教工党支部的角色定位与功能实现 .....	416
高校学生党支部教育党员、服务群众有效途径研究 .....	426
基层党组织提高带领群众和谐发展的能力研究 .....	437
三区融合,联动发展中的高校党建工作研究 .....	446
探索综合性大学体制下医学院党的工作着力点 .....	454
高校生活园区学生党建工作机制研究 .....	464
加强学科团队中党建工作研究 .....	473
高校学科团队党建实践的探索 .....	478
构建高校师生联合学科团队党支部模式的实践与思考 .....	485
医院党组织加强学科人才建设机制的思考与探索 .....	493





建立、完善量化管理模式,推进党支部长效机制建设…………… 503

网上“党员之家”建设研究…………… 514

健全教育机制,加强优秀运动员党员的培养、教育和管理…………… 524

关于高校毕业班党员教育管理工作的现状和对策研究…………… 532

上海民办高校党建工作重点和难点问题研究…………… 541

充分发挥党组织在产学研合作教育培养创新人才中作用的探索与实践…………… 552

### 附录 参考文献及主要参考文献

1. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第三卷). 北京:人民出版社,1993.

2. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第二卷). 北京:人民出版社,1993.

3. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第一卷). 北京:人民出版社,1993.

4. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第四卷). 北京:人民出版社,1993.

5. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第五卷). 北京:人民出版社,1993.

6. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第六卷). 北京:人民出版社,1993.

7. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第七卷). 北京:人民出版社,1993.

8. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第八卷). 北京:人民出版社,1993.

9. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第九卷). 北京:人民出版社,1993.

10. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十卷). 北京:人民出版社,1993.

11. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十一卷). 北京:人民出版社,1993.

12. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十二卷). 北京:人民出版社,1993.

13. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十三卷). 北京:人民出版社,1993.

14. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十四卷). 北京:人民出版社,1993.

15. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十五卷). 北京:人民出版社,1993.

16. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十六卷). 北京:人民出版社,1993.

17. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十七卷). 北京:人民出版社,1993.

18. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十八卷). 北京:人民出版社,1993.

19. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第十九卷). 北京:人民出版社,1993.

20. 中共中央文献研究室. 邓小平文选(第二十卷). 北京:人民出版社,1993.

# 领导班子与干部队伍建设



幼童四書

## 高校领导班子的配备和效能研究

党的十七大报告指出,必须把提高领导水平和执政能力作为各级领导班子建设的核心内容抓紧抓好。科学地配备班子将为提高高校领导班子执政能力打下稳固的基础;充分地发挥班子的整体效能,必将提高高校领导班子的领导水平和执政能力。

### 一、与高校领导班子建设相关的理论依据

国内外对高层管理团队构成和效能的相关性也进行了广泛深入的研究,取得了不少的新成果。

#### 1. 用和谐的理念作为高校领导班子建设的指导原则

2007年10月六中全会上党中央提出了构建社会主义和谐社会的重大战略任务,因而在高校领导班子建设中引入和谐的理念,实施和谐班子的建设和运作是十分重要的。领导班子的主体是人,是一群“智者”的合作性团体。和谐的领导集体追求人事相宜,促进工作的协调和事业发展的和谐,最终表现为领导的效能。和谐的要素主要考虑班子结构的和谐和责权利机制的和谐,从而构成具有高效能的领导班子。

#### 2. 用能力的理念推动高校领导班子的合力建设

能力的概念,通常指的是个人或单个的能力。而能力建设概念中的“能



力”,则指个人、一个机构以及一个系统实现目标的能力。能力建设不仅涉及个人能力问题,而且更注重机构能力建设和体制能力的建设;更注重机构之间互相作用的过程和途径,以增加创造性和沟通能力。能力建设重在实践、重在管理、重在实现途径。能力建设获得成效的最根本保证是形成机制和健全机制。

### 3. 用“高层团队理论”来指导高校领导班子的结构配备

“高层管理团队”(Top Management Team)这个术语是上世纪80年代开始在学术研究中出现。1984年“高层梯队理论”(Upper Echelons Theory)提出战略领导者研究的重点应该是整个高层管理团队,而不仅仅是领导者个人;同时应重点研究高层管理团队的人口背景特征,因为这些因素决定了管理者在管理工作中的偏好,而且人口背景特征比认知和价值观等容易测量,也易于将高层团队的理论应用于实证研究中。其中高层管理团队异质性研究的成果更引人关注。高层管理团队的异质性是指团队成员间人口背景特征以及重要的认知观念、价值观和经验等的差异化程度。目前有关的高层团队异质性研究主要集中在企业的高层管理团队的配备与运作和企业的战略选择与绩效的关系等方面。这些研究成果,无疑对高校领导班子的配备和效能发挥具有借鉴作用。

## 二、国外高校领导班子配备的类型分析

世界各国的高校由于所处的社会环境和政治体制的不一样,又兼各高校的传统和文化不同,各国高校校级领导班子配备的方式也有较大的差异与不同。即便是同一国家,由于各校的情况不同,其校级班子配备也不是完全一致。有一点是比较趋同的,就是重点放在校长的选拔上。副校长的选拔和助手的选拔,主要由校长按一定的程序去“组阁”。因而在对国外高校领导班子配备的研究方向上,学者也往往对国外大学校长的选拔制度关注得更多一些。根据高校领导班子(主要是校长人选)配备过程中的决策权大小,有课题研究把世界上校行政

领导选拔制度概括为5种(其中也包括我国的高校校长选拔制度):(1)选举与任命两段制;(2)董事会领导下的高校自主遴选制;(3)学校遴选与行政任命结合制;(4)上级部门直接委任制;(5)轮流出任制。

世界各国高校的领导班子的配备虽然有很大的不同,但都体现了科学性和民主性的共同特点。

### 1. 配备的过程体现大学的学术性、民主性和科学性

德国、法国和日本的大学校长虽由政府任命,但在政府任命之前,都有一个民主选举的过程,往往要经过评议会或理事会全体成员投票的程序。

### 2. 操作过程中具有较为完整规范的程序

发达国家大学校领导的选拔,已经发展出了一套完备的程序与操作章程。如美国的校长、副校长的选拔是由专门成立的遴选委员会负责。美国大学认为,校长的选拔是一项非常专业的行为,因此遴选委员会往往会聘请专门的“猎头公司”成员作为顾问参与工作。一般的程序包括以下5个环节:(1)成立遴选委员会;(2)决定校长的任职资格;(3)发布校长招聘广告;(4)确定候选人;(5)校董会决定校长人选。

### 3. 依据校内外情况,确定校领导的任职资格

最近有研究表明,大学在成长过程中必须经过五个阶段的磨炼,即初创期、适应期、转折期、机遇期和成熟期。大学发展的不同阶段对大学校长的不同要求,决定了大学必须根据自己发展阶段的要求选择适宜的校长。另有研究把大学校长分成学者型、管理型、协调型和经营型,以适应不同的大学的发展需要。据粗略的统计,美国大学在挑选校长时,比较强调管理才能与具有新颖的高等教育理念。管理才能主要是指行政能力和筹资能力。校长上任后,即被要求将所有的精力都用于学校的管理工作,几乎所有的校长在任职内都终止原来所从事的科研工作。当然,国外大学对校级领导的任职资格要求也是很高的。美国教



育理事会 2001 年调查的数据如下：

平均年龄	平均任职年数	女性比例	博士生比例	来自于高教系统	专业背景(博士授予大学)			院校背景	
					理	文	工	本校	外校
58	6.7	21%	81%	86.2%	31.1%	39.7%	11.7%	25%	75%

### 三、国内高校领导班子配备和效能的现状和分析

为了便于与国外的高校领导班子进行比较分析,国内高校班子中也只列出校长的调查资料。这不仅因为校长的资料比较典型,而且因为其他校领导选拔的标准、程序和方式也大抵相同。

#### 1. 高校领导班子配备的现状分析

近期,中国人民大学有一篇《国内高校校长基本特征网上资料调查报告》发表,也印证了高校领导班子的选拔配备取得了很好的成绩。这次调查是针对 1792 所高校校长,结果显示:所有大学校长的平均年龄为 52 岁,有 1/3 的大学校长具有海外学习经历。特别在“985 工程”和“211 工程”等重点大学中,这一比例超过七成,这显然有助于提升我国高校的国际化水平。另外,大学校长们所获得的最高学历的种类中,比例最高的为工学,有 30.9% 的校长来自这一学科,其次为理学,占 15.1%。校长们的平均任期为 4.1 年。具有博士研究生学历的占 43.9%,硕士研究生学历的占 30.2%,这表明校长们的学历水平普遍较高。上述校长的背景特征的情况,也基本反映了我国目前所有高校领导班子的情况。

#### 2. 高校领导班子配备和效能发挥中存在的不足

在高校领导班子配备和效能发挥上也存在着一些不足和问题,分析如下:

##### (1) 和国外比较,在基本特征方面存在的差异

首先我国校长在学科专业上较为单一。无论那一类高等院校的校长,从

其学科背景来说,都是以工学为主,所占比例远远高于其他学科。在同一高校的校级班子内,工学出身的校领导比例也大大高于其他学科。其次,从任期方面看,我国大学校长的平均任期为4.1年,而美国为6.7年,短了2.5年。此外,我国大学校长中女性仅占4.5%,这低于美国的21%,这也是一个有待改观的方面。

(2) 和国外高校相比,配备的过程公开、民主和学术性尚不够

我国目前高校领导班子的配备也存在着一些明显的缺陷:①缺乏通盘考虑,往往是某一位校长书记到退休年龄了,就考虑配备校长或书记。②强化了高校的行政属性,淡化了高校的学术性质和其相对独立的地位。目前上级领导还是采用配备行政党政领导的方式来选拔学校的领导,因而操作上往往由本校的党政班子从本校推荐对象。尽管也走了民主推荐、民意测验等民主程序,但仍然存在选人来源的小范围性、民意测验的有选择性和决策时的封闭性等问题,造成学校的主体——教授和教师参与程度低、知情度低的状况。

(3) 从高校所肩负的重任看,一些高校的领导班子治校能力还存在差距

从完成新时期高校的使命来看,一些高校领导班子的整体素质、治校能力,尤其是核心作用的发挥还存在一定差距。主要表现在:①党、政之间还存在不和谐;②对角色的定位不准,个别党委书记把党委领导等同于党委书记领导;个别校长把负责制等同于校长个人负责;③决策机制不完善,民主集中制执行得不好,有的过于强调民主,有的把集中变成集权;④个别校领导在处置分管的工作与自身的教学科研、局部利益和全局利益的关系时做法有偏差等。

#### 四、对高校领导班子科学配备和效能发挥的建议

进一步提高高校领导班子配备的科学性,充分发挥班子的整体效能,可以从





三方面进行努力。

### 1. 优化互补型的领导班子结构,发挥整体效能

目前,高层管理团队的异质性研究表明,高层管理团队成员的差异性、相似性对其绩效的影响有利有弊。其主要结论为:在解决一些问题时,存在差异性可能更有利,而且差异性与一些特定的任务、国际多样化及创新等相关;而相似性则更加有利于提高团队的内部一致性及凝聚力;团队成员的受教育程度似乎无例外地与高层团队的绩效正相关,他们的受教育类型对其绩效的影响则要根据特定的受教育类型而定。依据上述结论,针对国内高校领导班子的结构和效能现状,可提出以下的建议:

(1) 年龄结构不宜再强调年轻化,因为国内的校级领导班子的平均年龄无论是相对值和绝对值已在国际上属于年轻之列。

(2) 国内重点院校和本科院校班子的学历结构有了很大的改善,因而配备的重点应放在高职(专科)院校和民办院校班子的学历结构上。

(3) 专业结构是今后配备时考虑的重点。有研究表明,专业异质性的团队在复杂的环境中对绩效的作用更大。各国高校配备班子时也非常重视专业结构的异质性。从专职的角度看,国外校领导来自于教育学的比例最高,如美国达43%。

(4) 院校背景的结构也是配备时须加以改善的。据抽样调查,我国75%的大学校长是从所任职的院校提拔的,因而“本校色彩”远远浓于发达国家的高校,“血缘”比较近,不利于博取众长和思维创新。

(5) 任职期限的结构也需合理的配套。有研究表明,团队的每个成员的任期越接近,即同质性好,易促进团队的整合,既提高班子的凝聚力,也提高了成员对班子的忠诚度。另外,我国高校的领导班子的平均任期较国外(如美国)短,过短的任职年限会限制领导班子的作用发挥。