

民办高校高层次人才党建管理的质性研究

李英 王侠 王阿芙 张飒乐 吕蒙蒙 刘曼华

西安培华学院医学院

DOI:10.12238/er.v7i7.5220

摘要：为了解陕西某民办高校高层次人才党员发展与教育管理的现状，提出针对性高层次人才党员发展及教育和管理策略，为民办高校党建工作提供参考。本研究采用目的抽样方法抽取陕西某民办高校高层次人才12人，党员教育管理工作的人员5人，进行半结构式深入访谈，采用Colaizzi 7步分析法进行资料分析。陕西某民办高校的高层次人才党员发展与教育管理的现状可提炼为4个主题：民办高校高层次人才对党的宗旨和党的领导认同度普遍较高；高层次人才的政治热情不高，入党积极性不足；高层次人才党员发展工作方法呆板僵硬，入党程序繁琐；高校党组织对高层次人才党员发展与教育管理重视不够，态度冷漠。通过发挥民办高校高层次人才的引领和示范作用，制定个性化党员发展与教育管理方案，建立帮扶激励机制以及创新理论学习机制，可以有效地加强民办高校高层次人才的思想政治引领和整体发展，为民办高校党建工作提供参考和借鉴，为学校的可持续发展提供有力的人才保障。

关键词：民办高校；高层次人才；党员发展；教育管理

中图分类号：G41 **文献标识码：**A

Qualitative Research on the Management of Party Construction of High-level Talents in Private Colleges and Universities

Ying Li, Xia Wang, Afu Wang, Sale Zhang, Mengmeng Lv, Manhua Liu

School of Medicine, Xi'an Peihua University

Abstract: Objective: To understand the current situation of the development and education management of high-level talent Party members in a private university in Shaanxi Province, and to propose targeted strategies for the development, education, and management of high-level talent Party members, in order to provide reference for the Party building work in private universities. Method: A purposive sampling method was used to select 12 high-level talents and 5 personnel in the education and management of Party members from a private university in Shaanxi province. Asemi-structured in-depth interview was conducted, and the data was analyzed using the Colaizzi 7-step analysis method. Result: The current situation of the development and educational management of high-level talent Party members in a private university in Shaanxi Province can be summarized into four themes: high-level talents in private universities generally have a high recognition of the Party's purpose and leadership; High level talents have low political enthusiasm and insufficient enthusiasm to join the Party; The methods of developing high-level talent party members are rigid and rigid, and the process of joining the party is cumbersome; The Party organizations in universities do not attach enough importance to the development and educational management of high-level talent Party members, and their attitudes are indifferent. Conclusion: By leveraging the leading and exemplary role of high-level talents in private universities, formulating personalized plans for Party member development and education management, establishing assistance and incentive mechanisms, and innovating theoretical learning mechanisms, we can effectively strengthen the ideological and political guidance and overall development of high-level talents in private universities, provide reference and guidance for Party building work in private universities, and provide strong talent guarantee for the sustainable development of schools.

Keywords: Private universities; High level talents; Party member development; Education management

引言

在新时代背景下，我国高等教育事业蓬勃发展，民办高

校作为高等教育的重要力量，为培养优秀人才、推动经济社会发展作出了重要贡献。高层次人才党员作为民办高校的骨

干力量，其素质和能力的高低直接关系到学校的办学水平和声誉^[1]。高层次人才主要是指我国人才队伍中在各个领域中具有典范作用的核心专门人才，具有高级职称或博士学位，在教育教学、学术科研等方面领先，是科技创新、生产力发展的领军人才，承担创造并传播先进文化的重任^[2]。因此，本文通过探讨民办高校高层次人才党员的发展现状、存在问题，提出了针对性高层次人才党员发展及教育和管理策略，旨在为民办高校提升党建工作水平提供参考和借鉴。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2024 年 3-4 月通过目的抽样选择西安某民办高校高层次人才 12 人，同时抽取该校党员教育管理的工作人员 5 人，进行质性访谈。纳入标准：①在民办高校党组织工作时间 2 年以上的工作人员；②入校 6 个月以上或在校工作 12 个月以上的高层次人才。样本量以受访者的资料达到饱和，不再有新的信息出现为准。受访人员的一般资料见表 1，2。

表 1 民办高校高层次人才的一般资料

编号	性别	年龄（岁）	受否为党员	学历（职称）	在校工作年限（年）
N1	女	55	是	博士	6
N2	女	43	否	副教授	17
N3	男	42	否	博士	5
N4	男	44	是	副教授	18
N5	女	52	否	博士	5
N6	女	45	是	博士	6
N7	女	43	是	副教授	19
N8	女	44	是	副教授	18
N9	女	34	否	副教授	8
N10	女	39	否	副教授	6
N11	女	65	是	教授	10
N12	女	45	是	副教授	19

表 2 民办高校高层次人才党员教育管理工作人员一般资料

编号	岗位	性别	年龄（岁）	在校工作年限（年）	文化程度
S1	党委组织部	女	41	12	本科
S2	党委组织部	女	38	10	硕士
S3	二级院系党委书记	男	48	8	大学
S4	二级院系党委副书记	男	52	7	大学
S5	二级院系某党支部书记	女	44	10	硕士

1.2 资料收集

本研究采用质性研究中诠释现象研究方法，以面对面、深度访谈的方式收集资料。访谈前先向受访者说明访谈的目的、内容、保密原则以及进行现场录音的必要性，征得访谈者的同意，并承诺在收集到的资料中不涉及受访者的个人信息，受访高层次人才以编码 N1-N12 代替，受访的管理人员以编码 S1-S5 代替。在访谈中，环境选择安静不受干扰的地方，鼓励受访者自由表达自己的观点，访谈时间 30-40 分钟。访谈提纲是研究者在查阅文献的基础上，根据研究目的及内容自拟，并经过 3 名党建工作者及 2 名教育专家审阅并修改形成。提纲内容：①对党的宗旨和党的领导的认同度。②是否清楚中共党员的发展程序？③高层次人才党员在党组织的参与和感受。④高层次人才党员接受党员教育培训内容与经历情况？⑤高层次人才党员在高校工作中发挥的作用。

1.3 资料分析

访谈结束后，访谈者在整理所有录音资料的基础上，对访谈录音进行逐字逐句转录，遵循 Colaizzi 分析法进行资料分析。仔细阅读所有资料，析取有重要意义的陈述，对反复出现的观点进行编码，将编码后的观点汇集成主题，归纳出相似的观点，返回受访者处求证。最后研究者进一步提炼升华主题，完成分析报告。

2 结果

按照上述程序收集、整理、分析数据资料，在本次研究中，根据 12 位高层次人才党员和 5 位党员教育管理的工作人员及相关领导的深度访谈，具体总结如下：

主题 1.对党的宗旨和党的领导认同度普遍较高。

在访谈中，大部分高层次人才认同和支持党的宗旨和领导。受访对象 N5 认为：在日常工作和生活中，会时刻牢记

党的宗旨，并通过为学生提供教育服务来践行这一理念。N11表示：党的领导为民办高校提供了正确的方向和政策支持，党的领导还能够为学校营造良好的发展环境，保障学校的稳定和安全。N7和N8均表示，他们曾经亲身经历过党的关怀和帮助，这使得他们更加坚信党的领导是正确的。可以看出，学校高层次人才对党的宗旨和党的领导认同度高，拥护党的领导。

主题2.高层次人才的政治热情不高，入党积极性不足。

高层次人才把业务精、学问深、成果大作为人生的重要目标，将较多的精力投入到教学科研上，因此对加入中国共产党意愿不强，积极性不高。受访对象N2认为：虽然不入党，也能在工作岗位上为学校社会发展作出贡献。N5觉得：党内活动占用时间太多，影响个人业务发展。N3也表示：高校教师压力太大，教师除了教学、科研还有学生实习指导、学业导师等行政相关工作，顾不上入党。N10表示：现在高校将论文、项目、获奖作为考核硬指标，只要科研出成绩了，入党不入党不重要。N9认为：自己表现还不够好，离共产党员的标准还远，没有达到入党条件。根据以上访谈内容可以反映出高层次人才对入党的必要性认识不足。

主题3.高层次人才党员发展工作方法呆板僵硬，入党程序繁琐。

S2表示：发展党员一般流程：申请入党、入党积极分子的确定和培养教育、发展对象的确定和考察、预备党员的接收、预备党员的教育考察和转正等，这期间，还要对入党积极分子进行培训，每隔一段时间还要向党组织递交自己的思想汇报等。S1表示：从申请入党到正式成为党员一般需要2年时间，党员发展大致会经历5个阶段25个步骤。N8觉得：之前有入党的想法，但是听说入党要经历2年时间，还要交各种材料，之后的会议和活动也会很多，太浪费时间了。S5认为：高层次人才一般在工作承受的科研教学压力更大，他们不太愿意花费较长的时间和经历在入党程序上，他们认为把自己本职工作做好就是贡献。N6表示：党的相关活动和会议较多，但高质量、高层次的内容较少，意义不大。

主题4.高校党组织对高层次人才党员发展与教育管理重视不够，态度冷漠。

受访者普遍表示在党组织中缺乏足够的关注和支持。许多基层党组织对这项工作的重要性和紧迫性认识不够。N3表示：党组织对高层次人才党员的期望和要求与普通党员相似，没有体现出重视，也没有根据我们的特点和优势进行差异化管理。N11表示：对于党组织在教育培训、组织生活等方面缺乏针对高层次人才党员的专门安排和考虑的不满。S4表示：我们党支部对待高层次人才党员发展问题不够主动，缺乏和高层次人才沟通与交流，不了解他们的思想动态和实际困难。

3 讨论

3.1 充分发挥民办高校高层次人才典型的引领和示范作用

由访谈知：民办高校高层次人才普遍认同党的宗旨和领导，认为党在推动学校发展、服务师生、促进社会进步方面发挥了重要作用。这种认同感有利于学校的稳定和党的工作的顺利开展^[3]。党组织应根据高校自身的学科特色、学校定位以及人才培养的统筹规划，通过设置“学术导师”的形式使学科带头人和学术骨干专家党员坚持以德立身、以德树人、以德施教，做好高层次人才教学、科研的引路人，起到“传帮带”的作用^[4]。从而更好的发挥高层次人才党员的引领和示范作用。

3.2 制定个性化的高层次党员发展与教育管理工作方案

传统的党员发展和管理方法无法满足高层次人才的需求，而繁琐的入党程序也可能阻碍他们的入党意愿。因此，对高层次人才党员发展应采用原则性和灵活性相结合的方式。可通过引入信息技术手段，如在线学习、网络考试等，为高层次人才提供更加便捷的学习方式和入党途径，简化入党程序，减少入党申请人的顾虑和疑虑^[5]。在党员教育管理中，可根据高层次人才群体的具体特点和实际需求，在不降低标准的情况下，采取灵活的培训方式，增强培训效果。提高高层次人才的政治参与度和入党积极性^[6]。

3.3 建立帮扶激励机制，注重高层次人才关怀引导

高校党组织在高层次人才党员发展与教育管理方面存在重视不够，这可能影响他们的积极性。建议建立高层次人才党员发展的帮扶机制，鼓励党员领导干部、专家学者与高层次人才联系，了解他们的思想动态和需求，提供必要的支持和帮助^[7]。高校党委要积极寻找思想工作与高层次人才发展诉求的结合点，提供全方位的服务，把政治上的引导和工作、生活上的关心有机结合起来，在鼓励高层次人才提升学术水平的同时，使他们不断坚定加入党组织的信心，增强他们的归属感和荣誉感^[8]。

3.4 创新理论学习机制，加强民办高校高层次人才思想政治引领

高校高层次人才入党意愿不够强烈，积极性不高，对党的认识不足。因此，基层党组织要转变工作理念，变“等上门”为“领进门”，主动出击，坚持个性化引领，将党的创新理论学习与学科发展相结合，通过主题宣讲、交流研讨、实地考察等形式，促进理论学习与业务工作双融双促^[9]。在传统学习教育形式的基础上，针对不同背景、不同需求的高层次人才，创新学习内容和形式。开展高层次人才专题研修班、高层次人才党支部与高校科研院所党支部结对共建，发挥党组织优势，为高层次人才思想建设和成长发展搭建平台和创造条件，加强对高层次人才的政治引领^[10]。

[参考文献]

[1]林德丰,蔡晓平.高校青年高层次人才党员发展的难点问题与实践探索[J].南方论刊,2024(5):55-58.

[2]刘晓寅,毛浩丹.在高层次人才中发展党员工作的实践与思考[J].中国卫生人才,2023(7):51-54.

[3]刘伟.谈谈如何做好高校青年教师及高层次人才的党员发展工作[J].科教导刊-电子版(上旬),2021(11):76-77.

[4]花蕾,王建敏,洪韬.新时期医院高层次人才党员发展工作实践与思考[J].中国医院,2021,25(9):55-57.

[5]顾洁颖,柳俊斌,崔玉宝.关于医院高层次人才党员发展的现状和对策研究[J].中国医药科学,2021,11(6):225-228.

[6]卢逸.在高层次人才中发展党员的"双向培养"研究[J].时代报告,2022(23):16-18.

[7]陈敏娜.浅谈高层次人才党员教育的针对性和有效性——以"双一流"高职院校深信息中德机器人学院为例[J].文教资料,2021(16):121-122.

[8]郭静,陈琳,王倩.江苏高水平大学建设背景下的高校高层次人才党员发展工作[J].科教导刊,2019(27):18-19.

[9]王一涵.新时期高校高层次人才党员发展及教育管理工作浅析[J].教育教学论坛,2018(18):15-16.

[10]朱倩倩,陈敏娜,黄日东.关于高校高层次人才党员先进性教育工作的思考[J].时代报告,2021(15):40-41.

基金项目:

西安培华学院 2023 年度党建研究专项课题资助项目(PH DJZ2302)