

建立健全多校区党建工作机制的抑制性因素及其消解理路

常 楷

摘 要：随着高等教育体制改革的深入推进，多校区办学成为高校发展的趋势，建立健全多校区党建工作机制也成为高校现临的重要课题。差异的地域认同、失落的身份认同、相异的发展成果享受以及行动成本的考量逐渐成为多校区党建工作的抑制性因素；为了消解这些抑制性因素，必须统筹多校区党建工作布局，促进多校区协同并进发展；统筹多校区党建资源，促进党建资源均等配置；统筹多校区党建人才，促进人才合理流动；统筹多校区党员教育管理，增强党员主体性；统筹多校区组织调协，促进组织一体化。

关键词：党建；工作机制；抑制性因素；对策

作者简介：常楷，女，副教授，硕士。（浙江传媒学院 社会科学教学部，浙江 杭州，310018）

中图分类号：G641 **文献标志码：**A **文章编号：**1008-6552 (2013) 05-0117-04

在教育体制改革过程中，我国许多高校通过重组、整合或扩建以弥补因招生规模扩大带来的自身教育资源短缺问题，形成了多校区的办学模式。多校区的办学模式拓展了高校办学空间，整合了高校优势资源，增强了高校竞争力，是高校自身发展的需要，也是高等教育从精英化走向大众化的需要，更是中国实现从教育大国走向教育强国的需要。但多校区的存在也给高校党的建设带来了许多亟需研究和解决的新问题。因此，追寻多校区党建工作机制面临的抑制性因素，探讨理想路径以消解这些抑制性因素，对于高校贯彻落实科学发展观，促进多校区自身发展以及充分发挥高校功能具有重要的理论与现实意义。

—

建立健全多校区党建工作机制，统筹多校区党建工作新格局是一个动态的、渐进的、复杂的工程，总受制于若干抑制性因素的干扰。多种抑制性因素构成抑制体系，抑制体系可能一个或多个因素共同作用，最终影响多校区党建工作发展方向与最终绩效。基于跨不同区域新建、合并以及办学结构调整而形成多校区办学模式的内在运行逻辑，多校区党建工作面临着较为复杂的境域。

（一）差异的地域认同

地域认同作为地缘性意识的深化，是一种较低层次的认同。特定个人和群体同其居住或生活的地域具有选择性并产生地域性认同。因此，地域性认同总与个体或群体居住或生活的地域有关。一般来说，“地域性认同有其固化的疆界和有限范围的视阈或地域的范围，有着固着化的特点”^[1]，地域认同是社会个体在居住地域上与其他社会个体交往过程中所建构的一种自我感知。

在多校区境遇下，不同校区处于相异地域，生活、工作着不同的教职工与学生，长期生活在该地域中，便产生了对这种地域的感悟与体验。多校区的地域认同包含两个层面：一是多校区教职工与学生对现实地理空间的感悟与体验。在时空错落的格局中，人们具有相异的感知，首先具体化为对一个可感知的地理空间内群体的体验，并与该地域勾连起来，形成地域认同。二是多校区教职工与学生

理空间的感悟与体验。地理空间的感悟与体验反映的是外在客观现实的感知,但是,地域认同也往往内化为一种想象的空间,在这种想象的心理空间中,教职工与学生建构出特定地域认同。处于相异地区的多校区教职工与学生因地域差异形成的地域认同使其对自己生活环境相近的地方发生的一切表现出较为浓厚的兴趣,即对自己所在区域的党建工作表现出较强的关注和较深的感受与热情,而忽略其他校区的党建工作,进而影响了多校区党建工作的一致性。

(二) 失落的身份认同

身份是一个人的心理自我的感觉,是社会主体建构起来的概念,是社会个体在交往中的关系建构。但“身份不是在某个时间点上可以完成的,而是由一系列不断行进的过程构成的”,^[2]在长期行进的过程中,充满着选择。因此,身份存在选择性问题,换言之,个体在特定情景下所具有的身份有着选择性认同的趋向,这种选择性問題造就身份认同的差异性。

社会个体在程度不等的内外压力、诱因以及自由选择情境下,决定着自己的身份并建构自己的身份认同。作为自我界定的身份认同往往产生一种情景性衍生并影响他人。在学科重新整合或异地办校的情况下,处于不同学科或场域的师生在思想观念、工作理念上产生差异,并不断根据自己生活工作的校区情境作出调整和适应,同时也不断地寻找、确认、建构自己在多校区的身份和归属,并形成一定身份话语与意识,这种身份认同的流露出内在于不同校区教职工在学科结构与布局、教育资源的配置、学校整体发展规划、学校内部改革政策制定等方面产生差异,如果把这些差异与身份认同联结起来,从而产生出一种失落感,或认为自己被边缘化,或认为不被重视,从而影响到教职工与学生参与党建工作的积极性与主动性。

(三) 相异的发展成果享受

在多校区的发展环境下,为了降低管理成本,提高校区党建工作的功效性,大多数多校区高校采取了分权型的自主管理模式,各校区可以根据自己校区的实际情况选择适合本校区的管理模式与党建模式。但是,基于不同区域的发展水平,各校区的客观发展条件存在差异。另一方面,学校从整体布局出发,对各校区进行功能的重新配置,往往会导致各校区发展处于不平衡状态,并使得不同校区教职工与学生在获取发展机遇、获得发展收益方面存在差异,影响了不同校区获取相对均衡的发展成果。因发展的不平衡性使得不同校区师生在享受学校发展成果的过程中处于不对等地位,产生待遇、福利等差别,一些教职工对此满意度低,在贡献与收获对比中有不平衡感,影响到参与党建工作的积极性,成为党建工作机制的抑制性因素。

(四) 行动成本的考量

党建工作的开展、机制的建构需要付出成本。对于多校区的高校,特别是处于不同城市和地域的多校区高校来说,党建人员和物资流动所需要的成本较高,党建信息不能得到及时传递与反馈。外部环境的差异性使得党建工作难以一致化并增加了党建成本。成本的增加使得部分基层党组织不愿开展党建工作。同时,在不同区域,基于学校布局和所在区域经济发展的差异性,部分基层党组织和师生在获取党建资源等方面存在差异,一些校区获得党建资源较多,能有效开展党建工作,一些校区获取资源较少,难做无米之炊。同时,广大教职工也在成本与收益中考量自己参与党建工作的行为。在多校区环境下,教职工信息交流成本较高,基于来返多校区空间距离的压力和时间安排固定化的局限性,使得一些教职工难以沉下心来参与到党建工作中。成本考量使不同校区的党组织和教职工产生的收益不同,并因此影响到多校区党建工作的开展。

彻与落实科学发展观，促进多校区高校全面、协调、可持续发展，实现高校功能，必须采取多种措施以消解多校区党建工作机制中的抑制性因素。

（一）统筹多校区党建工作布局，促进多校区的发展协同并进

党建工作布局关系到多校区党建工作的总体设计与发展路径，是多校区协同并进发展的重要基础与支撑，也是关系高校整体发展的重要因素，必须根据多校区发展的实际，合理建构多校区党建工作布局。

首先，构建以块为主、条块联动的党建工作领导机制。要充分发挥学校党委的总体统筹协调功能，形成以块为主、条块联动的党建工作布局，及时沟通信息，消除多校区党建工作空白点，提升多校区教职工党建工作积极性。同时，依托不同校区基层党组织，完善党建网络布局，实现党建工作的无缝隙覆盖。

其次，根据不同时期中心任务的发展变化及时调整党建工作布局。高校党组织在不同的时期有着相异的中心任务，党建工作也必须围绕这些中心任务的发展变化而进行适当修正。同时，多校区党建工作的目标、任务和途径方法也会在不同时期随高校党建工作中心任务的变化而存在时间差段，即使在同一时期，中心任务未变，但党建工作也有重点与一般之分，布局也应作相应变化。

最后，不断丰富和深化党建工作主题。为人民服务，努力培育出一批批社会主义事业的建设者和接班人是高校永恒的工作主题。党建工作必须围绕“培养什么人，如何培养人”这一主题开展，时刻体现“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”这一中心，不断丰富和深化党建工作主题，促进多校区党建协同并进。

（二）统筹多校区党建资源，促进党建资源均等配置

党建资源是党组织赖以生存和发展的重要基础，也是多校区党建的核心内容之一。“在政治学中，党建资源是指一个政党借以影响人们政治行为的各种有形物质资源 and 无形资源的总和。”^[3]高校是政党建设的载体之一，高校党建工作的成功依赖于其拥有的资源和制度建设。因此，必须统筹多校区党建资源，共享共建，集约利用，以促进多校区党建工作机制建构。

首先，要从思想上高度重视多校区党建资源的获取与整合。在现实党建工作中，一些基层党组织和教职工在思想上还未能有效树立自觉的高校党建资源观，在具体工作中对物质资源、人力、组织等微观资源比较重视，对政治、思想、文化等宏观资源的获取与运用还缺少自觉。因此，要从思想上高度重视高校党建资源，从理论上研究高校党建资源的存在形态，存在的方式、种类、规模和开发的路径选择以及保护和节约资源的具体措施，渐次达到对高校党建资源的深刻全面认识。

其次，采取多种方式整合多校区党建资源。基于多校区党建资源存在的差异性，多校区党建工作必须采取有效平台与载体，将不同校区的现实和潜在的党建资源加以整合。一是开展多校区党建资源的普查，逐步搞清不同校区党建资源的家底，并在新媒介平台上适时发布，以引起基层党组织和广大教职工的关注；二是制定多校区党建资源运用和保护制度，对党建资源进行规划并优化配置。

最后，制定科学合理的多校区党建资源使用规划。多校区党建资源具有基础性，它广泛地存在于多个校区、多个基层党组织以及广大师生之中，同时，多个校区党建资源又具有综合性，即有有形的物质资源，也有无形的精神资源等。由于不同校区人员素养和经济发展的差异性使得不同校区的资源存在差异性，这就需要合理规划、使用多校区党建资源，依托自己优势，扬长避短，在党建工作中创造特色。

（三）统筹多校区党建人才，促进人才合理流动

适应国内外教育形势的发展变化，完善社会主义大学办学体制，增强高校党委领导的决策水平与能力，促进高校党建工作的开展关键在于有一批较高素养的党建人才。多校区不仅要正确使用这样的

人才,而且在工作中还需要不断培育出新的党建人才。

首先,重视多校区现有党建人才队伍建设。对现有的一些党建人才,要让他们正确处理好教学与科研,党建与学校发展的关系,做好现有党建人才的培育、交流与轮岗工作,不断提高其思想道德素质并使其成为党建工作品牌形象代言人。

其次,注重党建后备人才队伍建设。解决好多校区党建工作人才缺人、党建工作人才缺才、党建工作人才缺保障的瓶颈,必须做好后备人才队伍建设工作,采取引才、爱才、育才、留才,建构人才保障体系,使后备人才队伍建设取得较好发展。

最后,促进多校区党建人才互动交流。鉴于一些教职工因地域认同、身份认同产生的失落感,要促进不同校区党建人才合理有序流动,在互动中取长补短,获得多校区党建工作信息,并因此促进党建人才配置均等化。

(四) 统筹多校区党员教育管理,增强党员主体性

党员是党建工作开展的主体,普通党员素养、积极性如何直接关系到多校区党建工作开展进度和最终绩效。因此,必须加强党员教育管理,增强其主体性。

首先,加强党员队伍建设,提高党员的素质。要根据中央的部署,适时开展创先争优、党员承诺等活动,使党员更好地履行职责和义务并成为群众的榜样与贴心人。同时积极在群众中重视新党员的发展工作,要将那些在多校区党建工作中做出成绩,具有较高思想道德素养的群众争取发展成为党员,提高党员队伍的战斗力,促进党建工作有效开展。

其次,提高党员对学校的认同度。虽然多校区的存在使得党建工作空间得到拓展,党建工作方法得到更新,但多校区发展的不平衡性也影响到部分党员对学校的认同。因此,要采取多种措施使多校区党建平台能成为党员积极参与党建活动的舞台,成为提升党员对学校认同度的重要载体。要时刻关心有困难、思想有问题的党员,给他们以帮助、教育,提升他们参与党建工作的积极性和主动性。

最后,增强党员主体性。党建工作的积极有效开展与党员主体性的彰显密切相关,党员主体性较高,当好党组织的主人,就会积极参与到党建工作中来,反之,则会产生消极因素。因此,要继续增强党员主体性,使其认识到自己的主体地位发挥的重要性,提高党内生活的积极性。

(五) 统筹多校区组织调协,促进组织一体化

党建工作必须是一个完善的组织体系,组织体系调协的合理是党建工作有效开展的重要保证。

首先,健全组织网络,理顺组织体系。多校区的存在使不同组织存在与运行的外在环境产生差异,并影响到组织的健康发展,要根据多校区组织的存在现状,理顺组织间关系,促进党员合理互动。

其次,创新组织调协。根据多校区的实际,要打破区域、部门、学科限制,建构以党建带动学建的工作新格局,促进党群工作一体化,充分发挥工会、共青团、学生会以及其他学生社团组织在党建中的作用。

随着目前深入开展的群众路线教育实践活动,用务实的精神建立健全多校区党建工作的长效机制,我们需要坚持群众路线,强化群众视角,解决多校区党建工作面临的突出问题,加强规范化管理,提高党建工作科学化水平,推出“以人为本”的有效措施,使得党建工作得到党员和群众的全面拥护。

参考文献:

- [1] 祁进玉. 群体身份与多元认同[M]. 北京:社会科学文献出版社,2008:42.
- [2] 徐颖果. 跨文化视野下的美国华裔文学[M]. 天津:南开大学出版社,2008:5.
- [3] 丁茂战. 我国城市社区管理体制深化改革研究[M]. 北京:中国经济出版社,2009:269.