

农业科研单位党务干部队伍建设的 实践探索与提升路径

胡伶岭

新疆维吾尔自治区农业科学院, 中国·新疆 乌鲁木齐 830012

【摘要】党务干部队伍是党建工作的直接执行者和核心力量,其能力素质与工作效能直接关系到党建工作的质量高低。在农业科研单位中,建设一支高素质的党务干部队伍,既是新时代加强党的建设的必然要求,也是强化党的全面领导、提升党建工作水平的关键支撑,更是推动农业科技创新事业高质量发展的重要组织保障。本文结合农业科研单位实际工作场景,深入剖析党务干部队伍建设的重要价值,系统梳理当前队伍建设中存在的突出问题,并针对性地提出优化对策,为提升党务干部队伍建设实效提供实践参考。

【关键词】科研单位;党务干部;队伍建设;实践路径

1 党务干部队伍建设的重要价值

在农业科研单位这一特殊场景中,党务干部队伍建设具有多重战略意义,它不仅是党的领导在科研领域落地生根的重要保障,更是连接党建工作与科研业务的关键纽带。

1.1 政治引领的核心载体

党务干部是党的创新理论在科研单位的“宣讲员”、党的路线方针政策的“践行者”。在农业科研工作中,从科研选题的方向确定到科研成果的转化应用,都需要以正确的政治方向为指引——确保科研工作始终围绕国家粮食安全、乡村振兴等战略需求展开。

1.2 组织协同的关键纽带

农业科研往往呈现跨学科、跨团队的特点,一项重大科研项目可能需要育种、栽培、植保、农机等多个领域的专家协作完成。党务干部通过搭建基层党组织这一平台,能有效打破不同科研团队间的壁垒:通过组织联合主题党日、科研攻坚临时党支部等形式,促进团队间的技术交流与资源共享,为科研项目的顺利推进凝聚合力,营造“心往一处想、劲往一处使”的组织氛围。

1.3 党建与业务融合的桥梁

“建设高素质专业化党务干部队伍,使党务干部成为政治上的明白人、党建工作的内行人、干部职工的贴心人”这一要求,为党务干部在党建与业务融合中定位了角色。农业科研单位多数党务干部兼具科研人员身份,这种“双肩挑”特质让他们既能精准把握党建工作要求,又能深刻理解科研人员的工作节奏与思想动态。

2 党务干部应具备的核心素质

新时代农业科研单位党务工作的复杂性和专业性,对党务干部的素质提出了更高要求,他们需兼具政治素养、理论水平与实践能力。

2.1 坚定的政治素质

政治素质是党务干部的“第一素养”。这要求党务干部在面对科研领域的多元思想和复杂环境时,始终保持清醒的政治头脑:坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,在大是大非面前旗帜鲜明。

2.2 牢固的理想信念

理想信念是党务干部的“精神之钙”。党务干部需深入学习马克思主义基本原理,特别是习近平新时代中国特色社会主义思想,深刻把握中国特色社会主义的理论逻辑与实践成就。

2.3 扎实的理论素养

理论素养是党务干部开展工作的“基本功”。党务干部需系统掌握党的基本理论、党章党规党纪、党史党建等知识,尤其要深入学习新时代党的建设总要求。同时,要学会运用马克思主义立场、观点、方法分析实际问题;面对党务工作与科研工作的冲突时,能以理论指导找到融合路径,让理论真正成为推动工作的“金钥匙”。

2.4 综合的工作能力

党务干部需成为“多面手”,兼具党务工作的“专业能力”与服务科研的“适配能力”。在党务专业能力上,要精通“三会一课”组织、党员发展、党费收缴等基础流程,能规范开展组织生活;在服务科研能力上,要了解农业科研的基本规律,能结合科研人员“时间碎片化、思维逻辑性强”的特点设计党建活动。

3 党务干部队伍建设的现存问题

当前农业科研单位党务干部队伍建设仍存在诸多短板,制约了党建工作效能的充分发挥。

3.1 思想认识存在偏差

部分科研单位存在“重业务轻党建”的倾向:在资源分配上,科研经费、设备、人才等优先向业务倾斜,党务工作经费、场地保障不足;在干部评价上,科研成果成为

核心指标，党务工作业绩常被边缘化。这种认知导致党务干部岗位吸引力不足，部分干部将党务工作视为“额外负担”，缺乏主动作为的动力，影响了队伍的稳定性。

3.2 专业能力参差不齐

党务干部队伍“专业化”程度不足：多数干部未接受系统的党建理论培训，对新时代党建工作的新要求（如“智慧党建”“党建品牌创建”）理解不深，工作中仍沿用“念文件、开大会”的传统模式。兼职党务干部问题更为突出，他们虽有扎实的科研功底，但对党务职责、工作规范掌握不系统，在组织主题党日、开展思想疏导时方法单一，难以满足高质量党建需求。

3.3 教育培训体系不完善

党务干部培养存在“重使用轻培养”的现象：培训缺乏长期规划，多为“临时抱佛脚”式的短期培训；内容与实际脱节，多侧重理论宣讲，对科研单位党建的特殊性、党建与业务融合的方法等实操内容覆盖不足；方式较为单一，以“老师讲、学员听”为主，缺乏案例研讨、现场观摩等互动形式。新任党务干部岗前培训覆盖率低，常“边干边摸索”，影响工作质量。

3.4 兼职干部精力难以平衡

党务干部“双肩挑”现象普遍：党支部书记多由研究所负责人兼任，支部委员多为科研骨干，他们日常承担着繁重的科研任务——从田间试验到实验室分析，从项目申报到成果转化，工作强度大、时间紧张。在科研考核压力下，部分干部不得不压缩党务工作时间，导致组织生活“走过场”、党员管理“宽松软”，党务工作沦为“副业”，难以发挥实效。

3.5 激励机制不够健全

党务干部“干好干坏一个样”的问题突出：考核体系不完善，多以“是否完成规定动作”为标准，缺乏对工作创新、实际成效的量化评价；激励措施缺位，在职称晋升中，党务工作经历未纳入加分项，与科研成果的“硬指标”相比缺乏竞争力；评优评先中，党务干部获奖比例低，其付出难以得到认可，导致优秀人才不愿从事党务工作，现有干部积极性受挫。

4 加强党务干部队伍建设的优化对策

针对现存问题，需从思想、能力、结构、机制等多维度发力，系统提升党务干部队伍建设水平。

4.1 强化政治理论武装

建立“常态化+专题化”的学习机制：将党的创新理论学习纳入党务干部必修课，通过每月集中学习、季度专题研讨、年度轮训等形式，确保学习持续深入。结合农业科技特点，开设“党建+科技”学习专栏，解读党中央关于农业科技的决策部署，让党务干部深刻理解“党建为何要服

务科研”“如何服务科研”。

4.2 构建系统培训体系

制定党务干部“全周期”培训规划：对新任职干部开展“入职第一课”，重点培训党务工作基础流程、政策规范，确保“持证上岗”；对在岗干部每半年开展一次进阶培训，内容涵盖智慧党建工具应用、科研人员思想动态分析、党建品牌创建等实操技能。

4.3 优化队伍结构配置

建立科学的选拔任用机制：明确党务干部选拔标准，优先选拔政治素质好、科研业务精、群众威信高的干部，确保队伍“政治过硬、业务适配”。优化队伍结构，形成“老中青”梯队——发挥老干部“经验足”的优势，让其担任“导师”传帮带；吸纳青年科研骨干加入，注入新鲜活力。推动党务干部与业务干部“双向交流”，将党务工作经历作为干部晋升的重要参考，提升队伍的专业性与流动性。

4.4 创新工作方式方法

推动党务工作“数字化+特色化”转型：搭建“互联网+党建”云平台，开发党员学习APP、线上组织生活模块，实现“指尖上的党建”，适配科研人员碎片化时间需求。结合农业科研特点创新活动形式：将主题党日开到试验田、实验室，开展“党建+科研攻关”“党建+技术服务”等特色活动；针对科研团队出差多的特点，推行“流动党支部”“线上组织生活”，确保组织生活“不断线”。

4.5 完善激励保障机制

构建“考核+激励”双驱动体系：制定党务干部专项考核办法，将组织生活质量、党员满意度、党建与业务融合成效等纳入考核指标，考核结果与评优评先、职称晋升直接挂钩。在职称评审中设立“党务工作加分项”，对长期从事党务工作且表现优秀的干部给予倾斜；定期开展“优秀党务工作者”评选，加大表彰力度，通过荣誉激励、物质奖励相结合的方式，增强党务干部的职业荣誉感和工作积极性。

5 结论

加强农业科研单位党务干部队伍建设是一项系统工程，需要长期坚持、久久为功。通过强化政治引领筑牢思想根基，通过系统培训提升专业能力，通过结构优化激发队伍活力，通过方法创新增强工作实效，通过机制完善强化激励保障，才能打造一支“政治过硬、业务精湛、作风优良”的党务干部队伍，为以高质量党建引领农业科技事业高质量发展提供坚实支撑。

作者简介：

胡伶岭(1986.11-)，女，籍贯(江苏苏州)，硕士研究生，高级经济师，人力资源管理。