

# 基于党员使命感、荣誉感及归属感探讨研究

于祥祥

(中共莱西市委党校 山东 青岛 266600)

**摘要:** 中国共产党的事业根基在基层、血脉在基层、活力在基层。根据不同历史时期的形势任务的需要, 加强党的基层组织建设, 充分发挥基层组织战斗堡垒作用, 是中国共产党在革命、建设和改革实践中加强自身建设的一条基本经验。但在利益选择、文化价值、思想观念多元化的今天, 党员对自身使命感、荣誉感和归属感逐渐淡漠。而发挥党员的先锋模范作用, 核心领导作用, 是建立在党员有较强的使命感、荣誉感和归属感的基础上的, 所以必须要重视这一问题。本文以村党支部书记为研究对象对上述问题进行了一定的分析, 并提出了不同的措施, 以提升党员的使命感、荣誉感和归属感。

**关键词:** 村党支部书记; 使命感; 荣誉感; 归属感;

**Abstract:** the cause of the Communist Party of China is rooted at the grass-roots level, blood at the grass-roots level and vitality at the grass-roots level. According to the needs of the situation and tasks in different historical periods, strengthening the construction of the party's grass-roots organizations and giving full play to the fighting fortress role of grass-roots organizations is a basic experience for the Communist Party of China to strengthen its own construction in the practice of revolution, construction and reform. However, in today's diversified interests, cultural values and ideas, Party members are gradually indifferent to their sense of mission, honor and belonging. The vanguard and exemplary role and core leadership role of Party members are based on the strong sense of mission, honor and belonging of Party members, so we must pay attention to this issue. This paper takes the Secretary of the village Party branch as the research object, analyzes the above problems, and puts forward different measures to improve the sense of mission, honor and belonging of Party members.

**Key words:** Secretary of village Party branch; Sense of mission; Sense of honor; Sense of belonging;

**引言:** 党员的使命感、荣誉感和归属感是党员积极主动、全身心投入工作的前提, 是基层党支部做好党员工作的基础, 是基层党支部凝聚力的具体表现。但从实际来看, 部分村党支部书记存在使命感、荣誉感和归属感不强的问题, 这对于基层工作的开展产生了不良的影响。如何增强村党支部书记的使命感、荣誉感和归属感已成为一项重要的研究课题。

## 一、村党支部书记队伍建设的现状

从目前来看, 大多数村党组织的凝聚力和战斗力都比较强, 大部分村党支部书记也有较强的事业心和责任感, 对于党的事业表现出了充分的支持和认可, 并且具备带领村民致富的信心和能力, 被领导干部所认可, 被村民所拥护。但还是有少数村党组织存在纪律涣散, 战斗力较低的问题, 村党支部书记作为村党支部建设的领航人, 与上述问题的产生有着直接的关系。从村党支部书记个人来看, 少数人使命感、荣誉感和归属感不强。从党支部书记的队伍结构来看, 具有年龄偏大, 文化层次偏低的特点。这些因素导致少部分村党支部书记在思想上比较陈旧, 在方法上比较老套, 缺乏创新精神, 不能较好的完成党交与的任务, 带领群众共同发展能力较低。从生存状态上来看, 具有兼职型的特点。作为党的基层管理队伍的领导成员, 村党支部书记经济待遇并不高, 如果经济条件允许的话, 那么倒是可以全身心的投入到工作当中, 但部分村党支部书记都会有其他的经济收入来源, 这就导致他们不能竭尽全力建设农村, 带领村民共同致富。从权责利上来看, 具有橄榄型特点。目前, 我国许多农村都属于扶贫攻坚, 乡村振兴的关键时期, 尊党支部书记作为基层核心干部, 不仅担任着带领村民共同发展, 共同寻求支付道路的任务, 还要帮助村民解决生活、农作等方面的问题, 可以说是“肩上担子千斤重”, 有不小的压力。但是他们的付出与享有的权益不对等, 甚至为了生活还要去承担其他的工作。

## 二、村党支部书记是使命感、荣誉感、归属感迷失的表现

### (一) 政治学习不积极

少数村党支部书记并没有较高的学习意识, 在日常的工作和生活中, 未能积极主动的学习马克思主义和社会特色主义理论知识, 对于共产党讲话精神的研究也不透彻。不仅如此, 在参与相关的培训教育活动时, 也并没有用心听, 用心记, 在思想上, 行动上跟随党的脚步, 甚至对一些组织活动还有抵触的消极情绪。更严重的是, 小部分村党支部书记政治纪律意识不强, 想说什么说什么, 想干什

么干什么。

### (二) 政治责任弱化

村党支部书记作为中国共产党的一分子, 应该是很光荣的。但是在实际的生活当中, 少数村党支部书记对于共产党员这个身份的认识并不全面, 甚至没有光荣感, 自豪感可言。只有在参加相关会议, 培训活动时, 才清楚的意识到自己是一名光荣的党员。还有少数村党支部书记把自己等同于群众, 忘了应尽的责任和义务, 这都是政治责任弱化的表现, 也是使命感、荣誉感和归属感不强的表现。

### (三) 奉献精神淡化

中国共产党自成立以来, 一直坚定一切为了人民, 一切依靠人民的信念, 并将全心全意为人民服务作为党的宗旨。村党支部书记在入党宣誓时, 就庄严的许下了为党的事业和人民的幸福做出最大奉献的承诺, 然而随着时间的流逝, 一些村党支部书记工作的热情和奉献精神都慢慢的淡化, 甚至少数村党支部书记为了满足自己的目的, 让其他人的利益受损。一些村党支部书记在工作中存在着“等、靠、要”的问题, 未能积极主动的投入到基层工作当中, 没有较好的发挥自身的先锋模范作用和核心领导作用。

### (四) 精神状态萎靡

上文已经提到, 村党支部书记经济待遇并不高, 所以他们往往会选择承担其他工作满足生活需求, 就很难专注地投入到基层工作当中, 甚至将更多的精力放在了其他事情上。此外, 一些卸任的村党支部书记, 光荣感和使命感快速降低, 甚至是一些组织活动充满牢骚和意见。

## 三、增强村党支部书记使命感、荣誉感、归属感的建议

### (一) 拓宽选人渠道, 完善选拔任用机制

加强和改进村党支部书记队伍建设, 增强村党支部书记使命感、荣誉感和归属感, 选拔十分重要。

首先, 采用党员和群众公推, 党员直选的竞争机制, 保证公平公正公开。在农村基层组织当中, 村党支部处于领导核心地位, 村党支部书记是发挥领导核心作用的主要人物, 不仅如此, 村党支部书记还是农村工作的领导者, 贯彻国家政策的推动人, 农民问题的协调者和解决者, 联络党与村民的桥梁人。基于此, 村党支部书记应该由素质高, 能力强的人来担任, 而且村党支部书记应该是被村民拥护的, 被其他党员信任的。就现阶段而言, 大多数村党支部

书记素质与能力确实达到相应的标准,但是也存在着队伍年龄大,文化低,思想观念旧,工作方法不适应、软懒散等问题,影响了农村基层组织战斗力。所以说,为加强村党支部书记队伍的建设,必须要创新选拔制度,用宽阔的视野,通畅的渠道,科学的选人机制,去挖掘心眼,挑选农村人才资源,确保无论是村党支部书记还是后备人员,都有较高的责任意识和使命感,有思想,有能力,有意愿带领村民共同富裕。与此同时,可以通过增加农村干部中招考公务员的名额,并且适当放宽限制,从而拓宽选拔范围,让他们能够有盼头、有激情参与到选拔的过程当中。

其次,建好后备队伍,对预备党支部书记实行教育管理。可以从高校选拔一批优秀毕业生到农村工作,将思想觉悟高,业务能力强的村大学生村官作为党组织书记的后备人选,并对预备党员实行管理教育。可以安排政治素质高,能力强的老党员,实时与预备村党支部书记进行谈心,促使其找差距,找方向等。同时,还可以将村里有能力的人纳入到后备人选当中。这就需要村领导干部团队能够在日常的生活当中挖掘这样的人才,并在发现人才是及时掌握他们的发展情况,给予他们学习和实践的机会,从而培养出上进心强、有一定的使命感,荣誉感和归属感的预备村党支部书记。

### (二)着眼提高素质,完善教育培训机制

党员教育作为中国共产党在政治生活中的一个重要的政治传统,是引导和强化党员对党的认知及构成党员意识形态认同的重要手段,党员能够通过教育将自己的意识形态、政策主张传递出去。长期的、制度化的教育对党员的归属感、使命感、荣誉感的稳定和增强有重要的作用。基于此,必须要做村好对党支部书记的教育培训。

第一,充实教育内容。首先,在社会日益发展的今天,广大党员不仅要面对利益关系多元化、价值选择多样化的问题,还受到了各种文化、思潮的冲击,所以在教育内容上必须加强马克思主义理论、中国特色社会主义理论在培训中的体现,向村党支部书记讲解、传达马克思主义中国化的最新理论成果,传达习近平新时代中国特色社会主义思想。其次,还要加强对党的基础知识的讲解。党的基础知识是村党支部书记更全面的了解中国共产党,更深刻的认知自身身份的基础。在教育培训中,要向村党支部书记传输党的先进性,党的宗旨,党的历程,从而提高党支部书记的党员意识,增强其荣誉感,归属感与使命感。再次,仅靠坚定的理想信念是无法完全发挥党员先锋作用的,所以在对村党支部书记的培训教育中,要向他们传达村党支部书记工作方法。在此过程中,应当指导村党支部书记使用现代技术手段开展工作,从而提高工作的效率。从次,在对党支部书记的培训教育中要加强党的路线方针政策的讲解,市村党支部书记能够将党的路线方针政策作为行动指南,增强使命感。最后,业务知识是村党支部教育培训中的主要内容,有利于这部书记更好发挥自身作用。

第二,丰富教育形式。从实践来看,一些党员教育存在照本宣科的问题,过于注重理论知识方面的输出,在培训中或会议中主要是读文件,读讲话稿等。这样的教育形式让农村干部不能很好的理解教育内容或讲话精神,对于村党支部书记也没有较大的吸引力,大家会认为这样的教育活动就是走过场,从而没有足够的重视,不利于使命感,荣誉感和归属感的培养。基于此,必须要丰富教育形式,让村党支部书记能够积极的参与到活动当中。例如,可以让优秀党支部书记分享成功经验,组织优秀村党支部书记评选大赛等,增强荣誉感。或者是带领村党支部书记去参观一些党性教育基地,优秀党组织建设单位等,增强使命感和归属感。另外,要积极、充分应用现代远程教育手段,采取线上线下双线并行的教育方式,增强教育的实效性和吸引力。例如,县城可以依托网络技术建设村党支部书记学习、沟通的平台,并定时更新教育内容,通过推出专栏、开展线上课程等活动,使村党支部书记不仅能学习到更先进的理论知识、更有效的工作方法等。也可以用最简单的方式“建群”将村党支部书记组织在一起,培训师可以在群里发送一些资料,解决村

党支部书记的工作问题,村部党支部之间亦可以在平台上、群内互相联络,交流心得与方法,大家共同出谋划策,提高修养与能力,就像是一个大家庭一样,大家都拧成一股绳齐心协力。长此以往,读书界的使命感,荣誉感和归属感都会不断地增强。

### (三)建立健全制度,完善监督管理机制

首先,要建立述评议制度。在述职评议中,为保证评议的公开公正,应将村干部、党员代表,群众代表,卸任村干部代表组织起来,形成评议团。同时,要采用定期的方式开展关于村党支部书记的述职评议,这样能提高村党支部书记对工作的重视度,增强其使命感。在评议的过程当中,大家齐心协力帮助党支部书记找出工作中存在的问题,并共同制定解决问题的方案,或者是对于村党支部书记的工作表示肯定,从而增强芝麻支部书记的荣誉感和归属感。

其次,要建立定期谈话制度。乡镇党委要发挥自身的组织、引导、监督作用,通过定期与村党支部书记进行谈话,了解村党支部书记各阶段的工作情况。如果发现村党支部书记在该阶段工作中存在问题,或者是思想上存在偏差,那么就要给予其相应的指导和意见。对于有突出工作成效的村党支部书记,要表示充分的肯定和表扬,从而增强其荣誉感,归属感和使命感。

再次,要建立合理奖惩制度。对于工作成绩突出,或者做出某些先进事迹的优秀村党支部书记要给予精神和物质上的奖励。在精神奖励方面,可以采用领导访问并颁发荣誉证书的方法;在物质奖励方面,可以根据实际的情况给予具体待遇。同时,可以定期给予优秀的村党支部书记一定的经济补助,让他们有更强烈的荣誉感,使命感和归属感。在政治上,对于优秀的村党支部书记可以实行“三优先”考虑。具体来讲,在推荐代表或委员时优先考虑成效突出的村党支部书记,在评选优秀共产党员,县级党组织领导班子时,也是如此。通过这样的方法,村党支部书记会有全身心投入工作的热情,也会对党有更深的情感认同,从而增强荣誉感,使命感和归属感。对于不合格的村党支部书记,一定要采取相应的措施,或是进行教育管理,或是给予合理的惩罚,或是许直接劝退,以其他村党支部书记能够积极上进,并保证村党支部书记队伍的纯洁。另外,对于优秀的优秀的村党支部书记作出的先进事迹,要加大宣传力度。从目前来看,大部分村党支部书记受奖后没有做好宣传的工作,通常是给予村党支部书记相应的物质与精神奖励,并没有让大家知道为何要颁发这一奖项,从而使模范作用大打折扣,这也让受奖的村党支部书记无法产生较大的荣誉感。

最后,要建立完善管理制度。要根据党的纪律管理村党支部书记,那纪律包括政治纪律,经济纪律,组织纪律,群众纪律等。加强党员纪律的落实,可以保持村党支部书记的良好作风,增强村党支部书记的使命感,提升尊党党支部书记的战斗力。在此过程中,要将纪律检查责任分配到个人,通过建立村党支部书记违反纪律档案,按照我党相关条款给予其一定的处罚,从而提高对党党支部书记的管理效果。

### (四)加大资金投入,完善激励保障机制

倾注关怀,用情感感化村党支部书记。要以办好事实事为着力点,健全完善激励保障机制,不仅能关注村党支部书记的工作,还要关心村党支部书记的生活,并帮助他们及时解决不同方面的问题。

首先,要给予村党支部书记精神上的关爱,能够关注到党支部书记的政治进步,关心村党支部书记在工作和生活中遇到的问题,做到“六个访”。第一,在重大节日进行访问,传递党组织的关心。第二,在村党支部书记生活上遇到无法解决的困难时进行访问,给予其一定的帮助。第三,在党员发生意外或家庭受灾时进行访问,传递关心并给予帮扶。第四,在村党支部书记生病或故亡时进行访问,慰问其家人,给予精神上的慰藉。第五,在村党支部书记有思想情绪或意见时进行走访活动,给予相应的引导。第六,在村党支部书记不能参加组织时进行访问。另外,对于优秀村党支部书记,

可以通过推荐其担任人大代表、政协委员,以此在精神上激励他们。

其次,要给予村党支部书记物质上的帮扶,能够关注到村党支部书记在经济条件上的困难。同时,要完善村党支部书记工资待遇、保障制度。并且建立相应的奖励措施,对于考核优异或者是有突出表现的村党支部书记给予物质上的奖励。另外,建立困难村党支部书记登记制度,帮助村党支部书记申请救助,给予他们物质上的帮助。在这样的情况下,他们会明确的感受到加入党组织前后的差别,感受来自党的关心与爱护,从而提升对党组织的喜爱程度与认可程度,增强使命感、荣誉感、归属感,更全身心的融入到中国共产党这个温暖的集体。

最后,要为村党支部书记的工作营造良好的氛围,使其受到思想、文化的熏陶。相关组织要做好宣教工作,带领他们学习党的纲领、政策主张、讲话精神等,让先进思想文化充满他们的生活和工作,使他们自觉抵御不良思想。

结束语:总而言之,要想知道村党支部书记使命感、荣誉感和归属感不强这一问题的原因,要先对村党支部书记队伍现状有一定的了解,并在这一基础上加以分析。需要注意的是,各个地区的村党支部建设情况都不相同,所以一定要因地制宜调查实际情况,从而“对症下药”,制定解决问题的措施。可以通过本文提出的丰富

村党支部书记教育培训内容,完善激励保障机制、管理监督机制等方法,增强村党支部书记的使命感、荣誉感和归属感,从而更好的发挥出村党支部书记的模范先锋与核心领导作用,促进乡村的振兴发展。

#### 参考文献:

- [1]蔡晓梅.当前基层党支部增强党员荣誉感之方法初探[J].中国城乡企业卫生,2017,32(04):43-45.
  - [2]余广庆.构建农村党支部书记精准培养体系[J].人民论坛,2018(33):92-93.
  - [3]潘赛,孟庆云.党员干部的使命感研究——以积极心理学为研究视角[J].中共石家庄市委党校学报,2019,21(04):23-27.
  - [4]刘大钟.新形势下基层党组织增强党员归属感的探讨[J].企业家天地半月刊(理论版),2010(03):134-135.
  - [5]涂江.浅谈增强党员的组织归属感[J].办公室业务,2016(10):17.
  - [6]全方位强化村党支部书记激励保障机制[J].奋斗,2020(23):66-67.
- 作者简介:于祥祥(1993.04.21),女,山东青岛,本科,职称:讲师,研究方向:党的建设。

(上接第114页)

### 三、内涵式建设有效性评估

内涵式建设有效性评估方面,不仅要看成果,成果包括:学生竞赛,就业,科研成果,学生的评教,创造的经济价值等,更重要的是要看内涵式建设的策略是否形成一个生态圈,并且能够不断健康发展,形成一个良性的循环。这个生态圈将涵盖产学研的整个过程。

如何评估内涵式生态圈的效能?一个最关键的因素就是评估生态圈的良性发展指数,可以从如下三个方面来跟踪和评估。

第一,构建完备的学生评教体系,评教体系是对教师的评价,也是间接的对课程体系的评价,学生将最具有发言权,当然这里假定老师都是认真负责,专业能力突出的。表2为青岛某高校大数据方向2017到2021年教师综合评教数据分布表如下:

表2 青岛某高校大数据方向2017到2021年教师综合评教数据分布表

年份	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
教师A	89.5	89.9	91.6	94.8	97.9
教师B	90.2	92.5	94.8	98.7	99.5
教师C	91.2	93.4	96.6	98.9	99.1
教师D	95.4	96.1	97.2	99.7	99.9
教师E	93.1	94.6	96.5	98.8	99.8

第二,学生的就业率及就业方向同本专业的相相关度。就业率能从一个侧面反映出内涵式建设的成效,这个不重点探讨,而另一个指标就业方向同本专业的相相关度将更能说明问题,下面见表3某高校大数据方向学生2017到2021就业方向同本专业方向相相关度比例。

表3 某高校大数据方向学生2017到2021就业方向同本专业方向相相关度比例

年份	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
就业相相关度	47.7%	48.9%	60.4%	68.7%	74.6%

第三,学生在大数据方向的专业竞赛、大学生创新创业、课题、论文、专利等方面的输出,该指标也能反映出内涵式建设的成效。下面表3是青岛某高校2017级到2021级同学各项成果统计表

表3 青岛某高校2017级到2021级同学各项成果统计表

各年级学生	论文	专利	软件著作权	省级竞赛	国家级竞赛
2017级	1	10	2	4	2
2018级	1	12	4	2	3
2019级	4	21	2	2	2
2020级	2	8	5	7	2
2021级	1	1	1	0	6

从表中数据明显看出2019级以后表现非常强势,2019级正处于大三阶段,正是出成果的阶段,2020级及2021级表现同样比较抢眼,虽然处于大一、大二阶段,已经有不俗的表现,期待大三、大四阶段会有更为突出的成绩。

#### 四、结论

通过上面的客观数据展示出某高校通过构建大数据内涵式建设的生态,不仅促进的就业,提升了课程体系品质的建设,更重要的是打造具有良性循环的生态系统,成效显著,值得借鉴与学习。

#### 参考文献:

- [1]莫庆娟,傅远佳.应用型本科院校特色优势专业建设问题研究[J].管理观察,2017(09):95-98.
  - [2]王文礼.江西省高校国家级特色专业建设当前存在的问题和对策[J].井冈山大学学报(社会科学版),2013,34(05):72-79.
- 第一作者:万泉(1982年3月),男,汉族,山东青岛人,硕士,副教授,主要从事数学建模、数据分析、物联网等方面研究。
- 第二作者:葛苏慧(1977年7月),女,汉族,山东青岛人,硕士,副教授,主要从事大数据技术研究。
- 通讯作者:万泉
- 基金项目:山东省本科高校教学改革研究重点项目(项目编号:2018X072);青岛工学院校长基金资助项目(项目编号:2020JY009);山东省教育教学研究青年课题(2020JXQ002);2021年度山东省教育教学研究重点课题(2021JXZ019);2021年山东省教育科学基金项目(21SC018);2021年青岛市社会科学规划研究项目(QDSKL2101348);2021年度青岛工程职业学院校级课题(QGXJ010);青岛工学院2020年度校长基金资助项目(2020YJ012)