



# 中央苏区时期党对加强干部队伍建设的探索

□ 孙昊 王淑平

习近平总书记强调：“要以新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻新时代强军思想，开展思想整风，深化政治整训，加强我军干部队伍革命性锻造，始终保持人民军队纯洁光荣，以崭新政治面貌迎接建军一百周年。”回望党的百余年奋斗历程，中央苏区的创建，意味着中国共产党开始真正在局部区域开展治国理政的实践尝试。面对敌人残酷的军事“围剿”与严密的经济封锁，我们党持续推进干部队伍建设的系统性探索，锤炼出一支政治忠诚、作风过硬、本领高强的干部队伍，为人民军队建设、苏维埃政权稳固筑牢了组织根基。

**完善和严格党员发展标准。**中央苏区时期，面对以农民为主要成分的党员队伍结构，党中央明确，必须坚持以党章规定的党员程序开展党员发展工作，这是确保党员质量的必要前提。1929年12月，《古田会议决议》在党的六大规定的入党资格的基础上提出了以后发展新党员的条件：“（1）政治观念没有错误的（包括阶级觉悟）；（2）忠实；（3）有牺牲精神，能积极工作；（4）没有发洋财的观念；（5）不吃鸦片，不赌博。”1930年2月，中共闽西特委第二次扩大会议提出，“尽量吸收城市工人、农村贫农及积极活动份子入党，以改造党的成份”。同时，为了确保党员质量，要求新党员入党时必须履行严格的组织程序和考察制度。红四军第三纵队政治部编印的《党员训练

大纲》要求介绍人介绍入党候选人时一定要选择符合入党标准的人，并对入党候选人进行全方位考察，如“从他的家庭经济背景考察是否有革命口（需）要”“从他平常做事待人，看他是否忠实可靠”“从他的交友中或反对者，各方面看他是否好人”“在他谈话中，看他是否能守秘密”等。符合条件者，还需经过党组织同意的正式谈话和政治训练后方可入党。此外，我们党还通过调整新党员候补期来提高党员队伍的质量。1931年2月，中共苏区中央局发出的通告《几个组织问题》，对新党员候补期作了进一步调整，包括“产业工人、雇农、手工业工人入党没有候补期”“贫农入党候补期为两个月”“独立劳动者（即做手艺的）、中农以及知识分子和自由职业者入党候补期为6个月”等内容。

**重视党员队伍思想教育。**为了迅速壮大党的力量，大量农民及小资产阶级出身的人员被吸收到党内，不可避免地带来了非无产阶级思想在党内滋生蔓延的问题。对此，党和苏维埃政府通过创建军事院校和党校来加强党员队伍的思想教育。中央苏区先后创办了马克思共产主义学校、苏维埃大学、中国工农红军学校等学校，学习内容涵盖了马克思主义理论、政治分析和党的策略路线等。除了正规学校的系统教育外，中央苏区还举办了各类训练班，如支部流动训练班、新党员训练班等，授课内容包括党员须

知、支部工作、查田运动、党与苏维埃等。同时，中央苏区通过创建各类研究会加强党员队伍思想教育，提高党员干部的政治素养。1933年4月，在张闻天的提议和组织下，中央苏区成立了以研究马克思列宁主义为宗旨的马克思主义研究会，组织了各种学术及演讲活动，内容丰富多样。此外，中央苏区印刷了大量的党员学习材料、政治读物、社会科学书籍并创办多种期刊，致力于马克思主义理论及党的方针政策的传播与教育工作。如《共产党宣言》《马克思主义传略》《红色中华》《党的建设》《红星报》等，这些理论读物的出版和期刊的创建，为中央苏区党员队伍阅读和学习提供了丰富的材料，极大地提高了党员干部的思想理论水平。

**健全党员干部选拔任用机制。**随着各级苏维埃政权的建立，缺乏干部的问题日益凸显，制约革命事业发展。为确保干部队伍的纯洁性和对革命事业的坚定性，这一时期，党在干部选拔方面主要聚焦于工农群众，强调“党要多提苏区的工人贫雇农的领袖当选”“引进积极的雇农、贫农、工人分子参加指导机关，分配实际工作”，各级党组织也注重在革命斗争中提拔和锻造党员干部。中央苏区第一次党代会通过的《党的建设问题决议案》规定，对于所提拔的新干部，“一定要按照他的工作能力与兴趣，分配以适当工作，提高他的工作能力，逐渐提

到上级指导机关来工作”。中共闽粤赣苏区党第二次全省大会提出，“应放胆多提拔积极的工农干部到指导机关，要耐心从实际工作中来提高工农干部的工作能力”“要注意帮助工农干部工作，学习解决问题的方法，学做报告，学写指示信”。在干部选拔任用方面，党和苏维埃政府严格通过巡视制度提拔和培养党的干部。1931年5月制定的《中央巡视条例》要求“在巡视中必须执行教育和提拔工农干部的任务”，巡视员通过深入被巡视的基层党组织和党支部，“用种种方法来发现新干部”。1931年8月通过的中共中央《关于干部问题的决议》提出，“巡视制度应该是发现下层干部，提拔下层干部的最好方式之一”。此外，巡视员在巡视期间，代表领导机关对下级机关进行工作督导与检查，通知下级机关需关注的重点问题，并提供具体解决方案，并且“他们在巡视工作的过程中可以很快的得到进步，成为有能力的干部”。通过巡视发现和提拔干部，为中央苏区培养了大批优秀干部，解决了干部严重缺乏的问题，为革命事业的发展提供了组织保障。

【作者单位：华中师范大学马克思主义学院，赣南师范大学中共党史党建研究院。本文系江西省社会科学“十四五”（2022年）基金项目“伟大建党精神在中华苏维埃共和国建设实践中的传承发展研究”成果，项目编号：22DJ22。】

# 提升新就业群体的获得感

□ 刘晓峰 黄毅峰 陈宝玲

新就业群体既是城市运行的重要参与者，也是基层治理的新生力量。提升新就业群体的获得感和满意度，关系劳动者的切身利益，体现城市服务效能和社会治理温度。要坚持以人民为中心的发展思想，准确把握新就业群体需求变化，找准工作着力点，推动服务保障更加精准、权益维护更加有力、融入发展更加充分。

**把握新就业群体需求。**一是用心倾听，摸清需求着力点。外卖骑手、快递员、网约车司机等新就业群体服务的是城市生活的“最后一公里”，往往承受着工作时长、劳动强度高、竞争压力大等多重压力。精准把握他们的诉求，才能避免服务供给与实际需求之间出现“温差”。二是用心识别，找准问题关键点。新就业群体的困难是收入、保障、平台规则、心理压力等多种因素交织叠加的结果。要善于透过现象看本质。比如，外卖骑手闯红灯，表面看是交通违法问题，深层看与平台算法时限、收入压力密切相关；快递员与物业保安发生摩擦，表面看是管理秩序问题，深层看与身份认同不足、沟通协调不到位有关；网约车司机因差评投诉情绪激动，表面看是服务纠纷问题，深层看与评价机制不公、申诉渠道不畅有关；等等。把问题放到就业形态变化、平台经济治理、城市精细化管理的大背景中分析，才能真正把准脉、开准方。三是用心回应，增强政策实效性。充分发挥党建引领作用，通过建立新就业群体党组织、流动党员管理机制、行业党建联盟等方式，依托党群服务中心、工会驿站、社区网格、行业协会等平台，建立常态化联系服务机制，让新就业群体遇到困难时有人问、有人管。

**提升新就业群体的服务体验。**一是优化公共服务，让他们“累了有处歇、渴了有水喝”。外卖骑手、快递员、网约车司机的工作高度流动，缺少固定办公场所，休息、饮水、充电、如厕等小事常常成为大难题。要在社区、商圈、楼宇等区域合理布局服务站点，探索绘制“暖新地图”，通过手机端实时展示附近驿站位置、开放时间、服务内容等，让他们找得到、进得去、愿意用。二是加强家庭支持，让他们安心工作、少些牵挂。新就业群体每天工作很忙，难以兼顾家庭。提升满意度，需要让关爱从工作场域延伸到家庭。要鼓励各地将新就业群体子女纳入普惠性托育机构、寒暑假托管服务保障范围，依托社区党群服务中心、工会服务站等开设假期托管班，帮助解决“孩子放假没人看”“临时加班无人管”等实际问题。三是促进社会融入，让他们被理解、受尊重。新就业群体虽然每天穿梭于城市公共空间，却处于城市治理和社区生活的边缘地带，进小区受阻、停车被罚、取餐被拒等现象时有发生。城市管理要多一些柔性治理，推动社区、物业、商圈、平台建立沟通协调机制，减少不必要的通行障碍。要为新就业群体搭建参与城市治理的平台，鼓励他们参与隐患排查、文明创建、应急救援、志愿服务等工作，让服务对象转变为治理伙伴，为从业人员提供稳定的组织依托和情感归属。

**破解新就业群体权益保障瓶颈。**提升新就业群体获得感和满意度，要推动服务管理工作从有形覆盖迈向有效覆盖。一是完善权益保障，筑牢基本底线。拥有稳定的收入和基本的社会保障，是新就业群体提升获得感的基础。针对平台用工特点，进一步明确平台企业责任，规范用工形式。引导平台合理确定劳动报酬，健全与劳动强度、服务质量、市场变化相适应的收入分配机制，防止恶性压价和“内卷式”竞争。加快推进新业态从业人员职业伤害保障试点扩面提质，探索适合灵活就业特点的参保缴费方式和待遇保障机制。加强劳动争议调解和法律援助，为新就业群体提供便捷高效的维权服务，让他们遇到问题有渠道、表达诉求有平台、维护权益有依靠。二是规范平台治理，推动算法向善。平台规则直接影响新就业群体的劳动强度、收入水平和心理状态。要督促平台企业强化社会责任，提高运行透明度。推动算法治理从效率优先转向“兼顾公平、安全和可持续”。建立恶意差评甄别机制和申诉绿色通道，对明显无事实依据或非从业人员责任造成的投诉差评，及时核查纠偏。对申诉处理，要明确时限、反馈结果、保障权利。三是拓展发展空间，助力行稳致远。新就业群体是劳动者队伍的重要组成部分。提升他们的获得感和满意度，不仅要解决眼前困难，也要关注长远发展。要加强职业技能培训，根据行业特点开展交通安全、客户服务、应急处置、法律知识等培训，提升从业人员的综合素养。畅通职业发展通道，鼓励平台企业建立公平、顺畅的晋升机制，让新就业群体看到成长空间。通过制度设计和价值引导，让辛勤劳动者有奔头、有盼头。

新就业群体的获得感和满意度，既体现一座城市的治理水平，也体现一个社会的文明程度。通过找准提升新就业群体获得感和满意度的着力点，才能让新就业群体更有尊严地劳动、更有信心地奋斗、更有温度地融入城市，为中国式现代化建设汇聚更磅礴的力量。

【作者单位：中共江西省委党校应急管理教研部，江西财经大学公共管理学院。本文系江西省社会科学基金项目“数智技术赋能基层应急管理能力的内在机理与实现路径研究”（项目编号：25ZZ03）。】

# 以党建文化赋能学校治理共同体建设

□ 梁苒 宋斌

作为党领导下的中国特色社会主义高等教育机构，高校肩负着为党育人、为国育才的重大职责使命。坚持党的全面领导，是中国特色社会主义教育的灵魂和根基，是高校坚持社会主义办学方向的根本保证，也是中国特色社会主义大学的光荣传统和本质特征。培育高校党建文化，既是执政党加强自身建设在高校以文育人、以文化人的创新形态，也是坚持党的文化领导权的客观要求，更是以党建引领高校各项事业高质量发展的关键抓手。

高校党建文化是指党的领导在融入高校铸魂育人全过程、高校治理体系各环节、高校文化建设各方面时所形成的特色文化体系。培育高校党建文化不仅是高校党组织发挥自身政治功能和组织功能的必然结果，更是新时代高校深化党建引领学校治理工作、推动学校各项事业蓬勃发展、提升人才培养质量与治理效能的现实需要。学校治理共同体是指将党的领导、高校治理创新、师生民主参与、依法治校有机结合起来新型治理单元，具有发挥高校党组织的治理能力、统筹各方力量、协调各方利益、凝聚各方智慧、形成治理合力的重要作用。建设学校治理共同体，不但能形成长效工作机制，解决“一阵风”“运动式”推动党建工作的弊端，而且能促进党建文化赋能学校治理，进而为高校推进产学研一体化提供智力支撑，为推动高校全面从严治政向纵深发展提供

组织保障。

把党的领导全面融入学校治理体系，是高校党建工作的重点之一。坚持和加强党对高校的全面领导，办好人民满意的高等教育，为党和国家培育更多时代新人，既需要增强高校党组织的政治功能和组织功能，也需要在完善学校治理体系、提升学校治理能力的过程中深刻把握以高校党建文化赋能学校治理共同体建设的三重逻辑。

**其一，高校党建文化赋能学校治理共同体建设的理论逻辑。**治理共同体的理念早已有之，《论语》中的“和而不同”，主张从不同意见中寻求对话协作的共识；《尚书》中的“民为邦本，本固邦宁”，将身处共同体的“人”作为治理实践的重中之重，为后世的共同体治理提供求同存异、以民为本等文化滋养。马克思主义认为，人类社会是“一切关系同时存在而又互相依存的社会有机体”，蕴含着建设治理共同体的智慧。建设治理共同体的实践，不但有赖于现实社会中的人们发扬集体互助精神，还有赖于人们在日常生活中形成动态、交互、系统的社会关系。作为新型治理单元的学校治理共同体，既具备高校党组织的治理能力，也能发挥高校党建文化潜移默化、润物无声的重要作用，从而在高校党组织与师生员工、职能部门、院系部所之间持续培育组织支持感、文化认同感和共情式的“生态位”。加强和改进高校党的建

设，是办好中国特色社会主义大学的根本保证。将党的领导融入高校铸魂育人全过程、高校治理体系各环节、高校文化建设各方面，一项重要工作就是以高校党建文化赋能学校治理共同体建设，使党的政治优势、组织优势有效转化为治理效能。

**其二，高校党建文化赋能学校治理共同体建设的现实逻辑。**党的二十大报告提出，“建设人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体”。当前，治理共同体建设已经成为社会治理、学校治理的一个重要课题。要实现把制度优势更好转化为治理效能的目标，需要推动高校治理创新，将坚持党的全面领导、师生民主参与、依法治校与高校治理创新有机结合，发挥高校党建文化赋能学校治理共同体建设所形成的治理结构优化、治理能力跃升、治理场域拓宽等综合优势。高校作为社会治理的基层单元，其治理共同体建设不但是社会治理共同体建设在高等教育领域的延伸，而且是将制度优势更好转化为治理效能的实践抓手。锚定党建引领学校治理的目标，充分发挥高校党建文化赋能学校治理共同体建设的重要作用，在多元利益协调的治理机制下实现党建逻辑和治理逻辑的贯通，进而在加强党对高校的全面领导基础上更好体现利益相关方的权利主张，确保高校在坚持正确政治方向、提升育人质量上形成治理合力。

**其三，高校党建文化赋能学校治**

**理共同体建设的未来逻辑。**当前，数智技术正掀起人工智能实时交互、机器人自主学习、算法推荐技术广泛应用等热潮。一方面，这加大了高校建设和学校治理工作的难度。另一方面，这能为高校党建文化赋能学校治理共同体建设提供更充足的智力支撑和技术保障。学校治理共同体的活力，来源于“人人有责、人人尽责、人人享有”，这与马克思“在真正的共同体的条件下，各个人在自己的联合中并通过这种联合获得自己的自由”的主张不谋而合。促成学校治理相关方的联合，既需要高校党组织注重沟通、协调、整合、服务好高校师生员工、高校职能部门、高校院部系，也需要充分运用数智技术为高校党建文化注入数智化活力和智慧化助力，科学配置学校治理中的政治权利、学术权利和民主监督权利，并将权利关系制度化，进而构建“权益保障+价值认同”双驱动机制以及“沟通-合作-共享”平台，形成基于数智技术赋能的新型学校治理相关方的相互关系，塑造高校党建文化赋能学校治理共同体建设的新格局。

【作者单位：教育部高校思想政治工作创新发展中心（浙江树人学院）。本文系教育部高校思想政治工作创新发展中心（浙江树人学院）2025年重点研究课题（ZSSZZD202501）、中国民办教育协会2025年重点课题（CAN-ZD2505）的研究成果。】