**社会组织党建指导员（联络员）队伍建设研究**

**中央党校党建部课题组**

改革开放以来，随着党和国家领导制度改革、市场经济的推进，中国社会变化日新月异，社会建设、社会组织进入快速发展期。同时，新媒体和全球化的发展，导致中国的社会结构和交往方式日益呈现扁平化趋势，这些改变不断冲击着中国共产党传统的“组织化”优势。应对挑战，我们从组织全覆盖和工作全覆盖两个方面实现了党组织对基层社会的再整合。目前来看，这项工作成效明显。截至2015年，在原先最薄弱的社会组织法人单位中已建立党组织20.4万个，占全国社会组织法人单位总数的41.5%，其中社会组织党组织应建已建率高达99.1%。

成绩背后，问题和挑战仍然不少。许多社会组织由于党员人数少（或者没有）、人员流动快等特点，党组织覆盖工作难度大。2015年中共中央办公厅印发《关于加强社会组织党的建设工作的意见（试行）》（以下简称中办2015文）指出：“加大党组织组建力度。暂不具备组建条件的社会组织，可通过选派党建工作指导员、联络员或建立工会、共青团组织等途径开展党的工作，条件成熟时及时建立党组织”。为了进一步落实中央要求，完成社会组织党建全覆盖最难一公里，受民政部民间组织服务中心委托，课题组奔赴广东、广西等地开展实地调研，奔赴浙江、甘肃等地现场收集材料，在北京开展了多场座谈交流。通过实地调研和理论研讨，课题组对社会组织党建指导员的意义，面临的问题和难点有了深入的认识，在此基础上提出了进一步加强社会组织党建指导员队伍建设的具体建议。现将课题成果附页如下。

1. **加强社会组织党建指导员队伍建设的重要性和紧迫性**

中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心，坚持党的领导是中国特色社会主义的本质特征。社会组织是中国现代化建设的重要组成部分，只有牢牢坚持党的领导，才能不断发挥积极影响，增强社会自治功能，推动国家治理体系和治理能力的现代化。

 （一）加强社会组织党建是加强党对社会组织领导的必然要求

改革开放以后，中国社会组织得到了很大的发展。八十年代以来，在党中央的领导支持下，制定出台了一系列制度性法规、条例，有效促进了社会组织的恢复和发展。党的十五大报告提出要培育和发展社会中介组织，并以此作为促进经济和政治体制改革的一项重要措施。1998年国务院在原来社会团体管理局的基础上批准成立了专门性管理部门——民政部民间社会组织管理局。2007年党的十七大报告第一次使用“社会组织”一词，同时提出在基层民主政治建设中要“发挥社会组织在扩大群众参与、反映群众诉求方面的积极作用，增强社会自治功能”。报告同时提出要加强社会组织党建工作，实现社会组织及其从业人员紧密团结在党的周围，不断扩大党在社会组织的影响力，增强党的阶级基础、扩大党的群众基础，不断夯实党的执政基础。

经过多年的发展，截至2016年第三季度，全国登记的社会组织已达67.5万个，其中，社会团体32.8万个、社会服务机构34.2万个、基金会5204个。在民政部本级登记的全国性社会组织达2338个，其中社会团体1984个、社会服务机构110个、基金会244个。他们在社会治理中的作用日益凸显。一些运用行政手段效果不明显的领域，社会组织起到良好的推动和补充作用。同时，我们也应该清醒地认识到，存在一些社会组织脱离党的领导，受境外势力控制、影响，走向人民的对立面，严重影响社会和谐稳定。为了进一步保持社会组织发展的初心，不断巩固、扩大党的执政基础，更好推进社会组织健康发展，《中办2015文》强调指出：“加强社会组织党建工作，对于引领社会组织正确发展方向，激发社会组织活力，促进社会组织在国家治理体系和治理能力现代化进程中更好发挥作用”。2016年8月21日，中共中央办公厅、国务院办公室共同印发《关于改革社会组织管理制度促进社会组织健康有序发展的意见》，再次强调“推进社会组织党的组织和工作有效覆盖”，不断加强党对社会组织领导和社会组织自身党建工作。两份《意见》的发布，充分体现了党对社会组织党建工作的重视，也表明了当前进一步加强社会组织党建工作的必要性和紧迫性。

 （二）选派党建工作指导员是社会组织自身发展的需要

经过三十多年的发展，中国社会组织已经形成规模庞大、领域多样的发展局面。但同时也存在管理松散、良莠不齐、自治能力较弱的问题。

总体来看，社会组织发展还不够成熟，在资金来源、活动开展、效果评估等方面缺乏系统标准，不能自主满足不断丰富的社会管理需求。有的社会组织缺乏有力的领导和管理，内生动力不足；有的社会组织设立之初的目标逐渐淡化，组织发展失去依托，无法获得经费资助；有的社会组织责任感和使命感不强，缺乏号召力，更缺乏影响力，工作处于停顿状态，难以发挥应有的作用；有的社会组织缺乏竞争战略，缺乏对事物发展规律的认识和中国现状的感知，工作领域日益萎缩，面临被淘汰的困境。同时，由于现行社会组织管理的法律法规仍不完善，一些社会组织负责人利用组织平台谋利的现象有之，一些社会组织负责人出卖国家利益、集体利益的现象有之，极大地损害了社会组织的形象和公信力。

因此，相对于国家和社会的期待，亟需选派党建工作指导员连通政党、国家和社会，帮助社会组织明确定位，增强能力。

 （三）加强党建指导员队伍建设具有紧迫性

统计数据显示，社会组织领域党员人数和党组织覆盖情况远低于社会组织从业人数和数量。2015年年底社会组织中党组织数量已显著提升，但仍无法实现两个全覆盖，政治核心的作用难以充分发挥。具体来说，主要有以下五种情况：

一是一些社会组织中党员数量不足。党章规定“凡是有正式党员三人以上的，都应当成立党的基层组织”。现实中，一些社会组织规模较小，除少数正式工作人员外，其余都是兼职，正式党员人数很难达到党章要求的三人，党组织难以建立起来。

二是因组织规模、发起人原因，一些社会组织中没有党员。在一些规模更小的社会组织中，例如学会，其专职工作人员也只有二、三人，往往没有党员。另外，在一些以民主党派为主要发起人的社会组织中也存在没有党员的情况。

三是一些社会组织中党员流动速度过快。有的社会组织中党员人数达到三人后，刚向上级党组织申请成立党支部，结果文件还没下来，就有党员就因工作原因辞职流出了，党支部又无法成立。党员流动速度过快致使一些社会组织难以建立稳定的党组织，难以开展具体党建工作。

四是部分社会组织负责人对党建工作存在误解，认为党建工作影响社会组织正常发展，人为设置障碍影响党组织正常建立。有的社会组织负责人向业务主管部门或相关部门党组织报告党员情况时，故意隐瞒党员的真实人数；有的负责人在招聘时故意不录用拥有党员身份的应聘者。

五是有的社会组织与境外社会组织或者境外资金联系紧密，为了进一步加强联系、吸引资金，他们往往以自主、自治的名义积极主动避开党员和党组织。

鉴于加强社会组织党建工作的重要性和当前社会组织发展的现状，我们要积极创新社会组织党建方式，把选派党建指导员（联络员）这项工作做细、做实。对于一些不具备条件建立党组织的社会组织，通过选派党建指导员的方式实现党在社会组织中的工作全覆盖。党建指导员队伍是我们党联系社会组织中广大党员、群众的组织者、宣传者、引领者，通过他们有效传达我们党的纲领、政策和主张，引导社会组织紧密团结在党组织的周围，汇民心、促民生，不断彰显党的影响力、凝聚力和战斗力。

1. **当前社会组织党建指导员队伍建设中的问题和原因**

从全国范围来看，社会组织中选派党建指导员的做法在部分地区已有所实践，它有效解决了一些社会组织党建工作开展难、覆盖难的问题，打通了基层党组织与社会组织之间的最初一公里。《中办2015文》对此做法予以肯定并积极推广，其中提出：“本着应建尽建的原则，加大党组织组建力度。暂不具备组建条件的社会组织，可通过选派党建工作指导员、联络员或建立工会、共青团组织等途径开展党的工作，条件成熟时及时建立党组织”。从调研情况来看，进一步深化仍然面临以下三个难点。

 （一）社会组织层面存在的问题和原因

十七大明确立了社会组织的政治定位，随后各地都相继出台政策积极扶植社会组织发展。但是，与传统组织形态的建立、运行相比，社会组织具有自身的特点和组织意识，它更加亲近市场和社会空间，有的甚至把自己看成是体制外的社会空间，这导致有的社会组织负责人对中国特色社会组织的发展路径认识不清，对党建工作重视不够。同时，由于社会组织的多样性，内部治理结构的复杂性和异质性更强，对党建指导员队伍建设提出了更高的要求。

**1、一些社会组织负责人对党建工作重要性认识不足**

一些社会组织负责人对党组织缺乏兴趣，将党组织拒之门外，缺乏参与意愿和热情。有的认为党组织是“外人”，不是生存和发展的“必需品”。有的认为党组织成立后要发挥政治核心作用，就要开展各种党务活动和群众工作，这是让渡自己的自主性，是对自身利益的损害。他们认为社会组织的特点就是自主性和独立性，就是与体制较少关联，否认各国政党对社会组织进行政治引领和活动引领的普遍事实，否认中国共产党党组织对社会组织发展的推动促进作用。

究其原因，集中体现为以下三个方面：

原因一，对于中国共产党的性质和角色缺乏认识。中国共产党是中国工人阶级的先锋队，同时是中国人民和中华民族的先锋队，是中国特色社会主义事业的领导核心，代表中国先进生产力的发展要求，代表中国[先进文化](https://www.baidu.com/s?wd=%E5%85%88%E8%BF%9B%E6%96%87%E5%8C%96&tn=44039180_cpr&fenlei=mv6quAkxTZn0IZRqIHckPjm4nH00T1Y3mh7-PAcLnWTdPWRdPWc40ZwV5Hcvrjm3rH6sPfKWUMw85HfYnjn4nH6sgvPsT6KdThsqpZwYTjCEQLGCpyw9Uz4Bmy-bIi4WUvYETgN-TLwGUv3EnWmzPjTYrjbs)的前进方向，代表中国最广大人民的根本利益。党章规定的中国共产党的性质和角色决定了社会组织的发展离不开党组织的领导和指引，离不开对党的路线、方针、政策的深入接触和理解。忽视中国共产党的性质和在社会组织发展中的角色，就脱离了中国社会最大的实际。

原因二，对于党的活动覆盖和组织覆盖存在误解。有的社会组织认为党的活动覆盖和组织覆盖会影响组织内部的思想统一和集体行动，认为党组织的政治核心地位会削弱社会组织负责人的权威和组织的独立性。因此，在行动上刻意回避党的活动，有的隐报、瞒报党员人数，有的人为减少与党组织的接触机会，希望做到“物理隔离”。

原因三，对于党建工作与社会组织发展的联系认识不清。原因一方面来自对党的工作不了解，对党建工作的重要意义缺乏清醒认识。另一方面来自党建工作方式与社会组织活动方式差异的担忧，认为社会组织自身的运行规则和活动方式不同于传统党建，片面认为党组织无法作出调适、转换、适应、引领。

**2、社会组织内部治理结构复杂，难以形成统一的选派模式**

从改革开放初期《社会团体登记管理条例》的颁布到2007年党的十七大报告首次使用“社会组织”一词，再到2016年《关于改革社会组织管理制度促进社会组织健康有序发展的意见》的出台，社会组织发展迅速。但同时也存在内部治理结构复杂，难以形成统一管理模式的问题，这直接导致难以用统一的模式向各社会组织选派党建指导员。

（1）社会组织规模的大小影响党建指导员的选派方式。从社会组织规模来看，主要分为全国性社会组织、地域性社会组织以及社区社会组织，规模比较大的社会组织，人数比较多，党员人数也相对较多，影响范围比较广阔，例如行业协会、地区商会等。这类大规模的社会组织负责人往往具有一定的影响力，拥有较高的社会地位和现实感知力，阅历丰富，不轻易信服别人。较好的做法是采用直接选派的方式深入组织内部开展工作，如由上级主管部门选派民政部的离退休老同志担任党建指导员，效果往往不错。对于一些社区中的社会组织，则适宜选派大学毕业生担任，既发挥了大学生的热情和能力，又解决了群众诉求，效果也很好。

（2）社会组织的内部治理结构影响党建指导员的选派和活动方式。按照民政部划分标准，社会组织可以分为社会团体、基金会和社会服务机构（民办非企业单位），这其中社会团体又可以划分为学术性、行业性、专业性和联合性等类型。基金会和社会服务机构也可继续划分，不同类型社会组织在内部治理结构上差异很大。例如，学术性社会团体中，会员多为一些专家学者，分散程度高，专职工作人员较少。而商会中，则呈现聚合程度高，成员复杂（有个人会员，也有企业会员），专职工作人员较多，理事会、监事会、秘书处等部门配置齐全等特点。党建指导员在这些社会组织中开展活动，实现两个全覆盖首先需要耦合不同社会组织的内部治理结构，实现活动方式的转换、适应和创造。

**3、社会组织间能力的差异，增加了考核党建指导员的难度**

社会组织的能力是自我发展、自我创造、自我适应等能力的综合，是推动组织自身发展的内在动力。不同社会组织能力建设的差异，对党建指导员的能力素质提出了不同的要求。中办发《关于加强社会组织党的建设工作的意见（试行）》强调，社会组织中党组织要“围绕社会组织健康发展开展党组织活动，贴近职工群众需要开展党组织活动，突出社会组织特点开展党组织活动”。意见的中心思想就是社会组织党组织建设要紧紧围绕社会组织自身特点展开。要求上级选派的党建指导员善于针对社会组织的不同目标、不同运行模式、不同组织者背景、能力，寻找党组织活动的介入方式、介入内容和介入方向。在具体介入过程中，社会组织间能力素质的差异，党建指导员能力素质的差异，都会导致介入效果的区别，如何在考核中体现这种差异，更好地激励党建指导员，是个难点又是个重点。

 （二）党建指导员队伍建设中存在的问题和原因

从一些地区的探索实践来看，社会组织党建指导员的问题主要表现为党建指导员队伍内涵不清，缺乏统一标准，地区间理解差异较大；党建指导员产生难、派遣难，薪酬待遇低、晋升渠道狭窄；角色模糊、业务能力有待提升等方面。

 **1、党建指导员内涵和职责范围认识不清**

 党建指导员内涵不清、标准不统一是指全国各个地区对党建指导员工作范围和职责认识不一。例如，在南方几省的调研中，当问及社会组织党建指导员队伍建设情况时，有的认为所有从事社会组织党建工作的工作人员都是党建指导员；有的则认为党建指导员只是选派到那些没有党员的社会组织中，承担实现党的工作全覆盖任务的党员干部；也有的认为党建指导员的主要工作是指导社会组织党建任务，实现党的组织和党的工作全覆盖，此外还担负着发挥社会组织党组织活力的职责。在党建指导员产生方式上，大家认为党建指导员的选派来源有机关、事业单位，退休老干部党员，社会招聘人员，应届大学生等多种方式。从现场调研和访谈中我们发现，不同地区对党建指导员的内涵、职责定位、选派标准存在差异，造成了党建指导员队伍整体建设滞后，经验总结系统性不足。

 **2、党建指导员如何有效产生和派遣问题**

社会组织党建指导员如何有效产生和派遣是关乎党建指导员能否发挥作用的首要问题。从社会组织党建指导员的产生来看，党建指导员的产生需要考虑到业务主管单位的情况、社会组织的现实需要、党建指导员所必需具备的能力，以及党建指导员自身需求等方面。

（1）党建指导员的上级部门职责不清。调研中，我们发现一些社会组织存在有业务主管部门，而无人指导党建工作的情况。有的业务主管部门和机关党委相互推诿，无人对社会组织党建工作负责，造成社会组织党建工作“没人管”的情况，党建指导员的选派、考核更是流于形式，轮为空转。

（2）党建指导员派遣的节点不准。社会组织按照不同的标准有不同的分类方法，就其规模而言有全国性的、地区性的和社区性的社会组织，就类型可分成社会团体、基金会、社会服务机构等。不同类型社会组织党建指导员的要求千差万别，怎么选？关键是把握工作覆盖和组织覆盖两个节点，但当前对这两个节点的认识不足，一个明显的标志是未能有效梳理出工作覆盖和组织覆盖对党建指导员的不同要求和考核标准，造成党员指导员整体推进受限、力度不大。

（3）党建指导员存在适应性危机。有的地区的党建指导员面向社会公开招聘，招录的又多为年轻刚毕业大学生。这些学生的优点明显，年轻、有活力，工作有干劲。但缺点也是明显的，多数刚毕业的年轻大学生往往缺乏群众工作能力，难以当好党组织与社会组织之间的沟通协调角色，亟需对他们进行系统培养，增强工作的适应性。

**3、党建指导员薪酬待遇和晋升渠道问题**

（1）社会组织党建指导员待遇不均，待遇提升困难，缺乏明确的工资等级制度。这种情况的产生，主要是由于不同地区，以及同一地区不同地域的工资待遇不均。例如，调研中的南方某市、区两级聘用党建指导员实行分级聘用、分级管理，统一任命。市级聘用的，薪酬由市级财政支付，定为四级合同制职员，月薪3250元。区级聘用的，薪酬由区级财政支付，一般在1750元～2250元之间，市、区级待遇差异就很大，造成队伍流失。从全国来看，各个地区对于党建指导员工资发放的政策也不相同，有的地方规定，社会组织内部产生的党建指导员可以领取补贴，有的地方则没有补贴，这在一定程度上也造成了混乱和人才流失。

（2）党建指导员产生方式多样，导致工资标准多样。从党建指导员的产生上来看，有的党建指导员由社会公开招聘产生，招聘的人员有退休的政府部门干部、退伍军人、大学毕业生。有的是业务主管部门选派产生。产生的方式不同，工资标准也有差异。有的地区参照当地指导员（如村级党建工作指导员）工资标准发放；有的地区按照指导员原单位工资标准发放；还有的党建指导员是社会组织内部产生，除了领自身工资以外还取得额外的党建指导员补贴等等。总之，不同地区、不同方式产生的党建指导员工资标准和发放原则差异性很大，临时性特点明显，缺乏明确的标准。

（3）党建指导员晋升渠道不畅，缺乏配套制度规定，导致党建指导员工作积极性不高，影响党建工作的开展。有的部门下派的党建指导员，由于缺乏党内的关怀，缺乏对干部实际情况的了解和考虑，缺乏必要的激励，导致他们工作积极性不高。社会招聘的党建指导员一般无正式编制，导致他们成长空间受限，即使连续多年考核优秀也无法晋升。一些地区还未将社会组织党员纳入评优评奖的范围，不能享受诸如优秀党员、优秀党组织等荣誉，这些都加剧了社会组织党建指导员的职业倦怠感，弱化了考核约束作用。值得注意的是，出于对待遇和晋升的不满，很多有能力的党建指导员已另谋他职，导致人才队伍流失严重，有的地区甚至直接影响社会组织党建工作的正常开展。

4、**党建指导员身份角色与业务能力问题**

社会组织党建指导员的目的是以组织力量选派优秀党务人才进入社会组织，解决党员人数不足，组建难、活动开展难问题，积极推进党的工作覆盖，以党的工作覆盖推动党的组织建设。但这种进入方式也面临不足，由于社会组织自身缺乏内在动力，党委上级部门和社会组织的认同就显得尤为重要，否则容易出现党建指导员身份角色错位。

（1）上级领导认识模糊，党建指导员身份尴尬。有的领导对党建指导员的重要性认识不足，定位模糊，存在说起来重要，做起来次要的情况。有的片面重视建立数量而不重视质量，应上级要求大力推进，对实际效果却不加关心、置若罔闻。有的领导认为社会组织党建指导员选派复杂、类型多样，采取选择性建立的方式，导致队伍建设严重滞后于现实需求。这些现象的存在，导致上级党组织对党建指导员工作支持力度低，他们在社会组织中的角色尴尬，难以有效开展党建工作，难以发展党员，难以完成组织建设等任务。需要指出的，党建指导员身份尴尬也与社会组织负责人有关，有的社会组织负责人不能正确认识非干部的党建指导员，对他们不够尊重，存在不愿意接待一名“无职权、无头衔”党建指导员的心理，对党建指导员表现出“不待见”，工作不太搭理，找党员遭回避等现象。

（2）体制内党建指导员缺口较大。实践效果来看，由业务主管部门派出得力干将开展社会组织党建工作成效明显，但这种方式的干部选派数量十分有限，尤其是基层部门人员更是捉襟见肘，远远难以满足不断增长的社会组织需求。例如，社会组织登记管理的最低层级是县、区级政府部门，而在县、区级部门，专门从事社会组织方面管理和登记的干部可能就是一个股，1～2人，远远低于全区或者全县社会组织党建工作的需要。

（3）对社会组织党建指导员缺乏系统的业务能力培训。大多数公招的党建指导员往往学历比较高，但缺乏党群工作经验，他们有较高的工作热情但缺乏系统的党建理论和实践磨练，亟需系统的理论培训和业务能力提升。

 （三）外部环境的约束和影响

 实践中，由于受到“公民社会”等西方思潮的消极影响，受到传统党建方式弊端的制约，受到社会组织退出机制不全的约束，党建指导员的活动受到一定影响，难度有所增加。

**1、“公民社会”等西方思潮的影响**

在西方，“公民社会”是指围绕共同的利益、目的和价值上的非强制性的行为集体。它不属于[政府](http://baike.baidu.com/view/78407.htm)的一部分，也不属于盈利的私营经济的一部分。简单说来，就是介于“公共领域”和“私人领域”之间的地带。受到西方思潮的影响，现在很多学者认为社会组织是独立于政府之外的，作为“公民社会”重要组成部分的社会组织，它的活动是不应该受到政府的管控的，这是对公民基本权利的保护。

在此话语背景下，一些社会组织对自身的定位出现了偏差，他们把高度的自治性看作自身特征，要求放宽对社会组织的管理，反对党组织以恰当方式进入社会组织，反对政府对社会组织必要的管理。有的甚至把自身看作党和政府的对立面，用西方的标准来歪曲评判中国，忽视中国的历史道路和具体国情。有一些社会组织，表面上承认政党应该要在社会组织中发挥更大的作用，承认中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心，承认社会组织应该接受中国共产党的领导，但是另一方面不愿给予党组织在其中的活动提供诸如场地、信息、人员等方面条件，而是将建立党组织或者开展党务活动当成与政府讨价还价的工具，为自身争取更大的利益，甚至于要求社会组织党组织以及党员的标准要异于传统对于党员和党组织的要求。也有一些社会组织负责人认为，党组织的介入是应该的，党组织介入后应该给予社会组织所需要的帮助，进行党务活动、党员活动等要遵循服务社会组织发展的原则。认为要本着扶持社会组织自身壮大的原则，党组织的介入是暂时的，社会组织获得更强的自我发展能力后，党组织就应该退出。

事实上，正如习近平总书记指出的“鞋子合不合脚穿着才知道”，中国特色社会主义道路下必有自身特色的社会组织理论和话语体系。一些学者宣称的社会组织独立性和自主性，实质是在科学理论外衣下的西方意识形态宣传，遗害无穷。

**2、传统党建方式存在不足**

社会组织的诞生、生存和发展有其自身的特点，一味运用传统的党建思维和党建方式难以在社会组织中持续发挥作用。在建立方式上，针对社会组织中存在党员不足、无党员和党员流动大等情况，要求我们突破传统的党建方式，采用跨地域、跨行业的方式进行联合建，采用多种方式灵活派遣党建指导员等。从活动开展上，社会组织成员间的行政属性较弱，要求我们改变机关党建、企事业单位党建中的传统做法，改变单调的活动形式，转变灌输式的学习方法。一些社会组织中党建活动缺乏创新，采用照本宣科的方式开展“三会一课”，理论联系实际少，解决现实问题少，解决思想困惑少。一些指导员停留于开展传统的组织学习、座谈交流、走访慰问等活动，形式单调、过程乏味，导致一些群众认为社会组织中的党建活动只是宣传教育，枯燥乏味，参与积极性降低。

**3、对社会组织的监督不足，退出机制乏力**

第一，缺乏有效的监督手段。社会组织登记成立以后，对社会组织的主要监督方式是年检，以及在年检基础上对于社会组织的抽查。按规定，社会组织只有在连续两年年检不合格时，才会被取消资格。当民政部门等发现社会组织年检不合格或者是在抽查时候发现社会组织存在造假行为的，按照情节的严重要求整改，数次整改后仍不符合规定的就需要责令退出。但是，实践中因连续二年不合格而退出是比较难发生的。因为年检一般是由社会组织自己出资，寻求有检查资质的公司或机构进行检查，最终提交一份检测报告给民政部门即可。在这个过程中，政府是缺乏介入和监督的，年检的事前事中检查存在不足，抽查的样本量也很有限。这表明除非社会组织做出违反法律的行为，或造成严重的不良影响才会被取消资质，否则很难追责。

第二，缺乏法律法规规范。当前，社会组织的成立比较容易，各个地区都有扶持社会组织组建的政策，更有四类“直登”的社会组织，只要经过民政部门的审核，符合条件就准予建立，成立门槛低，灵活方便，社会组织数量急剧增加。但与之相对的是法律法规制定落后。一方面现有针对社会组织的规范多为部门规章，约束力和实操性有限，导致公安、城管、工商等部门的执法行为缺乏依据，不能够形成强大的监督压力；另一方面有的规范已经使用二十年了没有修订，其中部分条款已经不能适应新的情况。

第三，主管部门工作压力大，人员不足。社会组织具有基数大、异质性强、流动快、不稳定等特点，主管部门如何利用有限的人力物力实现监管挑战不小。例如，民政部直接管理的社会组织中仅全国性的就有两千多家，但负责这两千多家全国性社会组织的管理人员只有一百余人。人力资源的严重不足导致民政部的同志超负荷运转，工作压力很大，管理的瓶颈和难题不断出现。从地方来看，也存在这个问题。有的地方民政部门出现一个人管理数百个社会组织的情况，工作量过大，难有时间和精力对社会组织进行有效的监督。

1. **进一步加强社会组织党建指导员队伍建设的建议**

社会组织党建指导员是社会组织领域党建工作创新的重要力量，是进一步扩大党在社会组织影响力，增强党的阶级基础、扩大党的群众基础、夯实党的执政基础的重要抓手，进一步加强社会组织党建指导员队伍建设意义十分重大。对此，我们提出以下三点建议，二十二条具体举措。

（一）牢牢把握党的领导，选优配强党建指导员队伍

**1、明确党建指导员的选派标准**

党建指导员的选派标准包括基本素质和职责要求两方面。基本素质方面，概括起来就是“党性强、业务精、影响大、善学习”。职责要求方面就是进一步按照中央要求做好五个方面重点工作。

（1）党建指导员党性要强。在社会组织中加强党的建设，开展党建活动会遇到很多的困难，原因来自多方面。有的社会组织负责人对党建指导员不重视、员工对指导员工作不理解或者避而远之，导致党建指导员开展工作压力大；有的社会组织有很强的市场导向和西化影响，潜移默化中影响着党建指导员的思想。社会组织发展的现状要求党建指导员必须具有坚强的党性，坚定理想信念，坚定中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信和文化自信，在融入社会组织的过程中牢牢坚持党的政治意识、大局意识、核心意识和看齐意识。

（2）党建指导员业务要精。党建指导员要顺利融入社会组织活动，就要积极了解社会组织的业务情况，找寻与党务活动的联系点、切入点。就要熟悉党务工作，精通党务工作，只有这样才能做到业务融入党务，服务引领发展。在为社会组织服务的同时，积极推动发展，在增强服务功能的同时，主动发挥政治引领功能，不断取得社会组织负责人、广大员工的理解和支持。

（3）党建指导员要有影响。党建指导员工作的开展主要围绕两个目标，一是实现党组织活动全覆盖，通过开展活动让社会组织成员了解中国共产党，关心我们党。二是实现党组织的全覆盖，积极培育社会组织中的优秀分子向党组织靠拢，逐步发展成为党员并建立党组织。这两个目标的实现都离不开党建指导员的积极影响，通过党建指导员的知行合一，让身边人感受到真理的力量、信仰的力量，从而自觉、紧密团结在党组织周围，团结在党中央周围。

（4）党建指导员要善于学习。在新媒体时代、全球化时代，党建指导员一定要善于学习，通过学习创新工作方式方法，通过学习探索各种新的载体，通过学习不断应对社会组织内外部环境的深刻变化，让各项工作取得实效。

（5）党建指导员要做好五个重点工作。调研中我们发现各地党建指导员职责标准不一、职责内容不明确的现象较为普遍，当我们访谈中问及工作职责定位时，大都谈得比较模糊。我们认为，应在深入理解中央文件基础上，着力做好五个方面工作。《中办2015文》中强调指出：“本着应建尽建的原则，加大党组织组建力度。暂不具备组建条件的社会组织，可通过选派党建工作指导员、联络员或建立工会、共青团组织等途径开展党的工作，条件成熟时及时建立党组织。”党建指导员选派目标对象主要是“暂不具备组建条件的社会组织”，这表明党建指导员的主要任务是实现党的组织覆盖和工作覆盖。具体说来就是向没有建立党组织的社会组织派党建指导员，他们的职责就是首先实现党的工作全覆盖。因此，党建指导员的工作职责主要体现为以下五个方面：一是推动群团组织建设，做到了解群众、争取群众、凝聚群众，党建指导员自觉成为社会组织中群团组织的中心。二是争取社会组织负责人的支持，把握社会组织的组织目标和价值理念，了解负责人的所思所想，了解面临的困难挑战和下一步发展规划。三是积极做好党务宣传，注重宣传的方式方法，以生动形象可接受的方式让广大党员群众了解中国共产党，走进中国共产党，寓教于乐，以文化人。四是积极发展党员，团结一批有潜力、品德好、能力强的优秀分子向他们宣传党的主张，带领他们积极向党组织靠拢。五是不断推动党的工作覆盖和组织覆盖，有条件的党建指导员还可创新覆盖方式，以简便、务实、管用的原则不断增强党建工作的影响力。

**2、结合实际，选派党建指导员要把握三个原则**

加强党建指导员队伍建设，首要环节是优化选派方式。从实地调研和理论研讨来看，目前社会组织党建指导员的选派方式主要有上级委派、社会组织内部产生以及社会招聘三种模式。

上级派遣党建指导员的主体一般是地区党委下属的社会组织工委或者组织部下属的“两新组织”工委，具体机制上实行因地制宜。例如，有的地区采用“征求意见，组织决定”的选派工作机制。基层党（工）委首先详细了解企业的基本情况和要求，在充分尊重企业意见的基础上初步拟定人选名单，报组织部门研究决定。选派对象主要来自于当地的党员干部，符合条件的党员人大代表或政协委员优先选派。从目前运行来看，上级委派的党建指导员中有很大一部分来自快要离退休的老党员干部或与社会组织工作联系密切的官员，这两类指导员因为拥有丰富的党群工作经验，往往能够发挥较好的指导与服务的功能。

内部产生，一般是指党建指导员由社会组织内部产生，由上级党组织进行考察，如果符合条件就可以委任为党建指导员。由社会组织内部产生的党建指导员，对其内部治理结构以及员工的需求更加了解，经过培训后容易将党建活动同企业实际发展相结合。

社会招聘，是指党建指导员面向全社会进行招聘，招聘的重点主要是应届大学本科毕业生、退伍军人等。所有符合条件的人才通过考试、考察后可以担任这一职务。

一般来说，这三种模式在一个地区是综合运用的，但是各地执行的效果各异。为了使党建指导员选派更加具有效能，发挥更大的作用，我们建议在选派上把握以下三个原则：

第一，党建指导员的选派要选准节点。社会组织具有基数大、异质性强、人员流动频繁等特点，实现两个全覆盖的目标难度很大。以南方某省为例，经过“百日攻坚”专项活动，社会组织党组织覆盖率由原来不足百分之二十到现在的百分之七十九，剩下的百分之二十一多为没有党员或者党员人数不足等特殊情况，但这百分之二十一相对于可供选派的业务主管部门和社会组织工委来说依然是个巨大挑战，因为现有的人员支撑无法覆盖每个社会组织，怎么办？节点的选择就十分关键。节点主要是一些登记级别较高的社会组织或是一些联系众多非公企业或社会组织的行业协会、商会、学会等等。通过选派党建指导员进入这些节点中，实现整体带动。以行业协会为例，派遣党建指导员在行业协会中开展党的工作，必然会影响到其所联系到的具体行业，从而带动着一条线上的党建工作。在商会中派入一名党建指导员开展工作，也必将会影响到他的会员单位或者关联组织，有利于扩大党的影响力。因此，选好节点就能最大限度发挥党员干部的作用，产生党建指导员的最高效能。选好节点就能选准一个点带动一条线，利用一条线牵引一个面。

第二，党建指导员的选派要注意因地制宜。党建指导员的选派要符合社会组织的实际情况，不同类型、不同地区的社会组织不能采取“一刀切”的选派方式。例如，对一些行业和技术特征明显的社会组织要选派那些熟悉业务，拥有着相关技能的党建指导员到这类社会组织中去，这样更加有利于开展工作。对一些大型的社会组织，不能简单采用社会招聘的方式，招聘那些缺乏阅历和党务工作经验的大学生去开展党建工作，否则难以应对复杂的工作环境。对一些社区社会组织，或者一些区域性明显的小微社会组织中派遣党建指导员，则可以采取社会招聘的方式进行，如果选派上级主管部门的优秀党员或经验丰富的离退休老同志就会造成党建资源的巨大浪费。因此，一定要因地制宜决定党建指导员的选派方式。

第三，党建指导员的选派要注重多方联动。社会组织一方面起着联系群众，解决群众诉求的作用，另一方面起着组织动员群众、凝聚基层社会的作用，涉及领域十分广泛，服务内容十分多样。因此，党建指导员的选择也必须坚持多层次、专业化的要求从多部门进行选派，根据社会组织管理的特点，注重多方联动。

从目前社会组织的管理看，一般以业务主管部门为依托，没有业务主管部门的由社会组织工委进行兜底。有的地方也采取由组织部门牵头设置专门党委对没有业务主管部门的社会组织进行管理。例如，南方某省在各个业务主管部门机关党委（有的部门设置了专门的社会组织工委）外设置了“综合党委”对没有业务主管部门的社会组织进行党建活动的管理、引导和支持。同时，社会组织的归口管理也在不断的理顺。以某省为例，为了明确社会组织的归口管理责任，该省社工委专门联合组织部门等出台相关文件，明确规定了依托部门建立的行业党委承担社会组织党建管理职能，没有建立行业党委的，由业务主管（登记）部门的机关党委行使代管职责。为了更好地进行管理，目前已开展以民政部门为牵头，多部门联合的形式对社会组织进行摸底调查，全面统计社会组织的信息，做到不遗漏，做到行业协会、商会、基金会、社会服务机构（民办非企业单位）全面登记，为理顺管理责任提供重要信息保障。

根据社会组织特点和当前管理模式，我们认为党建指导员的选派上要注重多方联动，立足组织部门牵头、各业务主管部门协调联动、社会组织党工委（非公经济组织和社会组织工作委员会）兜底管理的格局，积极落实责任，从各部门选优配强党建指导员，第一时间把他们充实到关键节点，不断开拓社会组织党建工作的新格局。

（二）健全社会组织党建指导员工作机制

**1、找准社会组织党建指导员的定位**

社会组织党建指导员作用发挥的前提是找准定位。《中办2015文》强调指出：“社会组织党组织是党在社会组织中的战斗堡垒，发挥政治核心作用”。实践中，社会组织党建指导员作为党组织派往社会组织中的党务工作者也要发挥政治核心作用，但是这种核心地位并不是通过强制性的行政力量或者自然而然形成的，核心作用的确立是要在服务和工作中，以强烈的党性修养和突出的工作能力来获得认可的。党建指导员要做到积极融入社会组织，做到服务、指导、促进相结合。

服务就是党务活动的开展要服务于社会组织的发展。党建指导员要在广泛调研的基础上，切实了解社会组织中员工的所想与所求，以员工为本，创新党务工作开展的形式与内容，以员工喜闻乐见的形式对其进行教育和引导，将党建思维、做法与社会组织实际相结合，构建卓越的社会组织文化。

指导是指对党建工作进行具体指导，对社会组织的发展进行针对性指导。党建指导员要及时向社会组织宣传党的优惠政策，宣传党的执政理念和最新精神，帮助社会组织进一步明确发展方向，把好脉、掌好舵。

促进是指党建指导员要促进社会组织和党组织的双发展。社会组织作为构建社会主义和谐社会的重要力量，它的存在与发展具有重要的意义，党建指导员要引领其认识到社会组织发展与党组织发展的统一性，积极寻找一条适合中国国情的路径，实现双促进、双发展。

**2、积极做好党建指导员的五种角色**

（1）沟通员。沟通员是指社会组织党建指导员要发挥好社会组织与党组织的桥梁纽带作用，使党的路线、方针、政策能够在社会组织中得到充分的了解和认同。做好沟通员有两个方面的具体要求：一方面党建指导员要将社会组织以及社会组织联系的那部分群众的意愿反应到党内。只有在全面了解这部分群众诉求的基础之上，才能更好找准党建工作与社会组织的联系点，更好地实现党对社会组织的引领。另一方面，沟通员需要将党的路线、方针、政策及时、完整、准确地向社会组织传达，消除社会组织负责人的顾虑，促使社会组织员工以及其会员更加自觉地认同党的纲领、路线和方针政策。做好沟通员角色就要“务实、深入”地做好社会组织调研，切实掌握不同社会组织在内部治理结构的上差异，了解社会组织成员的所需所想。采取各种方式和创新活动形式，向社会组织宣传党的路线方针政策。

（2）指导员。指导员是党建指导员选派进入社会组织的直接角色，承担着指导社会组织推进党的工作，建立群团组织，积极发展党员，有效开展党务，推进党的工作双覆盖的责任。做到指导员的关键是增强两个自信。对中国特色社会主义道路充满自信，中国特色社会主义事业的本质特征就是中国共产党的领导，社会组织的运行发展也必须坚持党的领导。对党对社会组织的领导充满自信，党组织的介入对社会组织自主性和独立性的影响是正相关的，党组织的介入有效提升了社会组织的的社会认同和合法性，也为社会组织适应当前中国发展阶段提供巨大保证，促进社会组织沿着中国特色社会主义道路前进不偏离。

（3）宣传员。宣传员是指党建指导员介入社会组织后要结合社会组织实际开展宣传教育活动，促进在社会组织中落实党的路线、方针、政策。社会组织相对于传统的党建领域有其自身的特殊性，正是它的特殊性要求党的宣传要创新方式，以更加符合社会组织自身发展规律的要求。例如，针对有些社会组织成员分散的、流动性强的特点，可以通过互联网技术的运用，提升宣传的效果和影响。在有些地区的社会组织党建实践中，通过微信、公众号、QQ等等应用软件定期推送领导人讲话、党内要闻、社会组织党务活动宣传、社会组织要闻等，扩大宣传的广度，提升宣传的效果。鉴于社会组织负责人等对于党建活动存在的误解，要积极对其进行宣传教育，有效利用最新理论做到以理服人，积极创新宣传方式做到以情动人。

（4）监督员。党建指导员在社会组织中要积极承担起监督员的角色。目前，存在一些社会组织钻法律空子，危害员工基本权益的情况，也存在一些社会组织受境外势力支持，利用国内劳资矛盾煽风点火、造谣生事的情况。这就要求社会组织党建指导员积极发挥监督作用，坚决指出社会组织运行中存在的违法乱纪行为、损害员工权益行为，回归社会组织的公益性。

（5）参谋员。参谋员的角色要求社会组织党建指导员积极主动向社会组织负责人建言献策，谋社会组织发展、谋社会组织长远定位。当好社会组织参谋员就要求党建指导员对党的路线、方针、政策以及政府关于社会组织的政策、法律、法规了然于胸，确保社会组织发展的大方向正确，对社会组织的长远发展有一个符合中国国情的建议。例如，习近平总书记在看望参加全国政协十二届四次会议的民建、工商联委员委员时指出，新型政商关系，概括起来就是“亲”和“清”两个字。党建指导员就要在第一时间向市场类社会组织宣传最新精神，为社会组织处理与政府官员关系作好参谋，让沟通有效、真实、落到实处。

**3、完善社会组织党建指导员配套制度**

社会组织党建指导员队伍建设离不开系统、有效的制度支持，党委政府需要从职业发展、激励奖惩等方面予以有效衔接。

第一，建立健全党建指导员定期选派轮换制度。定期选派和轮换制度是提高党建指导员素质和战斗力的有力制度保证。选派轮换制度，给予党建指导员多岗位锻炼的机会，有助于党建指导员开阔视野、交流经验，提升其综合素质。同时，选派轮岗有助于及时淘汰不合格的党建指导员，保持党建指导员队伍的战斗力。不同方式产生的党建指导员，轮换的内容和方式应该有所区分。

（1）由上级选派的党建指导员。从调研情况来看，这类由业务主管部门（综合）选派的党建指导员目标对象一般有年轻同志和老同志两种。在南方数省的调研中我们发现对于这类党建指导员的选派都有具体服务期限，一般为一年，最多不超过两年。年轻同志担任党建指导员有助于加强他们的业务工作和党务工作能力，深入基层增强党性锻炼、培养群众感情，提高解决复杂问题的能力。老同志（一部分快退休或已退休）担任党建指导员，往往拥有丰富的党建工作经验，身份地位能力符合社会组织期望。年轻同志的轮岗要注意不同领域社会组织的多层次锻炼，在磨炼中砥砺品行。老同志的轮岗要侧重同一领域，积极发挥其在某一领域社会组织党建中的优势和专长，必要时可进行该领域党建工作的攻坚克难。同时，在轮换过程中，要注重年轻同志和老同志的交流，既通过轮换培养一批优秀党建指导员，又通过交流分享经验，提升理论，在“传、帮、带”中提升队伍整体战斗力。

（2）内部产生的党建指导员。党建指导员中内部产生的比例较少，他们往往属于兼职并在社会组织中担任一定职务，与原社会组织之间的粘性大，岗位较为稳定。内部产生党建指导员的岗位特性并不意味着轮换标准的差异。对于某一些工作推进无力、效果较差的，上级党组织要积极发挥把关作用，坚决撤换，把新的优秀人员选出来，如果没有，则采用上级选派的方式进行指导。在具体内容上可以积极做些创新。对于一些工作推进力度大、效果好的党建指导员要加强相互之间的学习交流，以行业为单位、以地域为单位共商问题、共谋发展。例如，商会中的指导员可对下面的会员企业开展针对性的交流指导。同一地域中的龙头社会组织可定期组织沙龙，把党建工作经验传到各个组织，积极推进党的工作覆盖和活动覆盖。

（3）社会招聘产生的党建指导员。这类党建指导员的招聘范围是大学毕业生（有的地方要求应届）、退伍军人和退休的人大以及政协干部。从调研情况看，大学生所占的比重最大，而且多从事专职党建指导员。加强社会招聘类党建指导员的轮岗和交流有利于从业人员提升自我能力，增加对工作全局的感知和视野，经过多岗位锻炼和交流的大学生等党建指导员可以更好了解不同类型、不同规模以及不同目标的社会组织党建要求，了解自身适合的类型和特点，为我们党培养一批优秀的社会活动家，工作在一线、活跃在一线。

第二，建立健全沟通联系机制。社会组织党建指导员作用的的发挥要有一套完整的沟通联系机制。党建指导员服务、指导、促进功能的发挥需要有一套与上级党组织的双向交流沟通机制。党建指导员作为连接党与社会组织的关键人，需要通过双向沟通及时将社会组织的情况反映到党内，也将一些优惠政策以及党的先进经验带到社会组织中去。具体来说，建立健全沟通机制包括建立党建指导员与上级党组织的沟通机制，包括建立党建指导员、社会组织负责人、上级党组织之间的三方沟通机制。

第三，建立健全激励奖惩机制。建议建立评优评奖机制、绩效考核机制，对于工作成绩突出的党建指导员给予荣誉和物质上的奖励。在经济上，根据工作业绩和考核情况给予具体待遇。同时，每年或每月给予党建指导员一定的经济补助，有助于积极开展活动。在政治上，对工作成效突出的党建指导员实行“三优先”考虑：优先推荐党代表等候选人，优先评选优秀共产党员、党务工作者，优先配备基层党组织领导班子。在生活上，主动关心人。主管部门领导要定期与党建指导员交心谈心，切实帮助他们解决实际困难和思想包袱。

（三）进一步探索党建指导员队伍建设的动力保障机制

**1、经费保障方面**

充分的经费保障是社会组织党建指导员开展活动的基础，应当构建多渠道筹措、多元化投入的党建工作经费保障机制。对社会组织自身而言，应该将党建指导员开展党建活动的支出纳入管理费用列支，加大对党建工作的投入。与此同时，政府有关部门应当按照相关规定据实在企业所得税前扣除。出台相关法律法规，给予党建工作突出的社会组织以合理的政策优惠。对于上级党组织而言，需将社会组织党员上交的党费全额下拨，党委组织部门可用留存党费给予支持。有条件的地方，可采取多种方式给予必要的经费支持，重点解决党建指导员的工资待遇和社会保障。具体看来，三种不同产生方式的党建指导员，在经费保障方面应有所侧重，一些好的做法应固定下来形成制度安排。

第一，上级选派的党建指导员。这类党建指导员是业务主管部门从内部选派干部担任。从调研中我们发现这类党建指导员的工资都是由其原单位给予发放。此外，选派单位会根据现实的情况，如党建指导员的车旅、房租、饮食等方面给予其补贴。

第二，内部产生的党建指导员。社会组织内部产生的党建指导员一般由其内部的党员社会组织负责人或者是在社会组织中担任一定职务的党员来承担党建指导员职务。这类党建指导员多为兼职，在领取本身工资的基础上，上级主管部门等会通过多种方式以发放补贴的形式给予资金报酬。

第三，社会招聘的党建指导员。这类党建指导员多为大学生和退伍军人等，他们缺少生活来源，为专职的党建指导员。从南方数省的调研情况来看，这类党建指导员的工资发放采取的形式较为多样。一般是以地方财政为保障，上级财政部门拨发专项资金的形式给党建指导员发放工资。

**2、优化成长路径方面**

把社会组织党建指导员纳入基层党务干部培训范围，依托各级党校、行政学院、干部学院和高校开展培训。培训工作由党委组织部门、社会组织党建工作机构和民政、工商等有关部门组织实施。丰富培训的内容，培训的重点是加强党的理论和路线方针政策、党内法规和国家法律法规、党务知识、社会组织管理等方面，通过培训提升党建指导员群众工作的能力，以及社会组织业务能力。创新教育培训的方式，根据社会组织工作实际，可以采取集中听讲、个人自学、网上互动、考察学习等形式, 科学合理安排培训, 力争使每位指导员（联络员）每年集中受训时间不少于12小时。要为指导员(联络员)订阅或发放必要的学习资料, 提供职业规划和专业发展的机会。

不同类型的社会组织党建指导员由于他们的选派路径不同，成长路径也必然有着着差异。其一，上级选派的路径。这类党建指导员职业规划路径明确，担任党建指导员的职责有利于增加其基层工作经验，为之后的成长打下基础。对于这一类的党建指导员，需要加强党组织的关怀，解决由于其到社会组织任职期间所产生的困难。此外，在评优评奖方面要给予政策的倾斜，给予荣誉感和满足感。其二，内部产生的路径。针对这类党建指导员，需要加强其对于党的认知，增强其开展党建活动的能力，可以通过为其提供参加党内培训等方式增强其的个人能力，帮助其提升自我发展的能力。其三，社会招聘的路径。这种路径产生的党建指导员多为大学生和退伍军人等。对于这类党建指导员要帮助其制定个人成长的职业规划。由于党建指导员在一定程度上具有暂时性，可以通过轮岗交流等模式使其能够比较全面的掌握社会组织党建模式。此外，应该给予其更多的培训，这种培训应该包括与社会组织相关的职业技能和党建能力的培训，帮助其快速成长。在政策允许的范围内，给予这类党建指导员适当的倾斜。例如，有些地区的公务员考试中，给担任过党建指导员的考生予以加分等做法。

**3、活动载体方面**

党建指导员介入社会组织后，需要通过各种形式的活动来推动党的工作，活动载体对于党建指导员的工作的开展意义重大。活动载体的内涵应该是广泛的，既包括党建指导员活动场所等实体的载体，也应该包括政策支持、活动平台搭造等载体。具体来说，要积极整合党建资源，充分发挥区域党建的先进经验，鼓励企事业单位、机关和街道社区、乡镇村党组织与社会组织党组织场所共用、资源共享。要加大对社会组织活动基地建设的投入，支持具备条件的社会组织建设党组织活动场所，在社会组织相对集中的区域统筹建设党群活动服务中心，给党建指导员积极开展党务活动提供平台、场所等载体方面的保障。

**4、考核评价方面**

要认真研究制定党建指导员年终考核指标和平时考核计划。从党建指导员工作的实效出发，制定出年中考核、平时考核的具体指标内容。例如，开展活动次数、活动参加人数、参与培训次数、培训时间等等，并依据考核指标对党建指导员进行严格的考核和精准评估。同时，也要立足实际，针对社会组织类型多样、不稳定、流动性快等特点，积极创新考核方式和具体的考核内容。例如，可以将互联网技术应用到党建指导员的考核中去。对于党建指导员开展的活动实时上网，形成图片、文字、影像，以活动开展的数量、参与人数、影响和效果等因素作为具体的考核指标，将大量的信息通过网络收集起来，做到透明公开的考核，为考准党建指导员提供精准的信息支持。在信息获取的基础上，还要明确奖惩措施，对于工作突出的党建指导员给予奖励，对于不合格的党建指导员给予相应的惩罚和退出机制，强化公平，提升工作积极性。