

基础学科交叉团队党组织政治引领力提升与组织保障机制优化研究

王熙, 李晓光, 李秀婷, 吴成发, 宋蜜, 刘俊芳, 闻浩, 王滢, 周晔*

深圳大学高等研究院, 广东深圳

DOI:10.62836/ssr.v3n4.1357

摘要: 随着新一轮科技革命与高等教育改革的深入, 基础学科交叉科研团队已成为高校科技创新的重要组织形式。然而, 此类团队在组织架构、成员构成与运行逻辑上的高度复杂性与流动性, 对传统基层党建模式提出了新挑战。本研究以深圳大学高等研究院为案例, 综合运用文献分析、实证调研与比较归纳法, 系统探讨基础学科交叉科研团队党组织政治引领力与组织保障的现状、问题与提升机制。研究发现: 当前组织保障在制度供给、资源整合与评价激励等方面存在结构性短板。基于此, 本文构建了“目标-主体-内容-手段-评价”多维提升机制模型, 提出优化组织设置、完善制度体系、创新工作机制、强化激励评价等具体路径, 以期为高校党建与学科交叉深度融合提供理论支撑与实践参考。

关键词: 基础学科交叉; 科研团队; 党组织; 政治引领力

A Study on Mechanisms for Enhancing the Political Leadership and Organizational Support of Party Organizations in Interdisciplinary Research Teams in Basic Sciences

Xi Wang, Xiaoguang Li, Xiuting Li, Chengfa Wu, Mi Song, Junfang Liu, Hao Wen, Ying Wang, Ye Zhou*

Institute for Advanced Study, Shenzhen University, Shenzhen, Guangdong

Abstract: With the deepening of the new round of technological revolution and higher education reform, interdisciplinary research teams in basic disciplines have become a key organizational form for scientific and technological innovation in universities. However, the high complexity and fluidity of such teams in terms of organizational structure, membership composition, and operational logic pose new challenges to traditional grassroots Party building models. Taking the Institute of Advanced Studies at Shenzhen University as a case study, this research employs a comprehensive approach combining literature analysis, empirical research, and comparative induction to systematically examine the current status, challenges, and improvement mechanisms regarding the political leadership and organizational support of Party organizations within interdisciplinary research teams in basic sciences. The study finds that team value cohesion, while organizational support faces structural shortcomings

*基金项目: 深圳大学2026年度党建研究重点课题(9); 广东省本科高校教学质量与教学改革工程项目(964); 深圳大学教学改革研究项目(JG2025023)。

通讯作者: 周晔, 深圳大学高等研究院, 教授。

in institutional provision, resource integration, and evaluation incentives. Based on these findings, this paper constructs a five-dimensional improvement mechanism model comprising “objectives, actors, content, methods, and evaluation.” It proposes specific pathways, including optimizing organizational structures, improving institutional systems, innovating working mechanisms, and strengthening incentive and evaluation systems, with the aim of providing theoretical support and practical guidance for the deep integration of Party building and interdisciplinary research in higher education institutions.

Keywords: interdisciplinary research in basic sciences; research teams; party organizations; political leadership

1 引言

党的二十大报告明确提出“加强基础学科、新兴学科、交叉学科建设，加快建设中国特色、世界一流的大学和优势学科”。这一战略部署标志着学科交叉融合已从科研方法的边缘探索上升为国家高等教育发展的核心路径之一[1]。在当前全球科技竞争日趋激烈、重大原创性突破日益依赖于多学科协同的背景下，基础学科交叉科研团队作为高校科研组织的新型形态[2]，承载着知识生产范式转型与高水平人才培养的双重使命。

然而，科研组织的变革必然带来治理方式的调整。基础学科交叉科研团队通常由来自不同学科背景的教师、博士后、研究生等成员组成，具有人员流动性强、研究方向多元、国际化程度高、科研任务压力大等显著特征。这些特征使得传统的以院系为单位、以行政层级为依托的基层党组织设置方式面临适应性困境。如何在这样一种高度异质、动态变化的组织环境中，有效发挥党组织的政治引领作用，保障团队在思想统一、价值凝聚、文化建设和制度运行上的稳定与活力，成为新时代高校党建理论与实践亟待破解的重要课题。

当前，学术界对高校科研团队党建的关注度逐步提升，涌现出“党建+科研”“双融双促”等理念，强调党建工作与科研业务的深度融合。然而，现有研究多聚焦于传统院系或单一学科团队，对基础学科交叉科研团队这一新兴组织的特殊性关注不足，尤其在党组织政治引领力与组织保障机制的实

证分析与机制建构方面[3]，仍存在明显空白。部分研究停留于经验总结层面，缺乏系统的理论框架和可量化的评价体系，难以形成可复制、可推广的制度成果。

本研究以深圳大学高等研究院为典型案例，该院以基础学科和交叉学科为主，国际化程度高、科研创新活跃，具有较强的代表性和前沿性。研究围绕以下三个核心问题展开：一是基础学科交叉科研团队党组织的政治引领力与组织保障现状如何？二是影响其效能的关键因素有哪些？三是如何构建科学有效的提升机制？通过文献与政策分析、比较归纳与机制建构等多元方法，本研究力图填补相关领域的研究空白，为高校推动党建与学科建设深度融合提供理论支撑与实践路径。

2 理论框架与现实审视

2.1 基础学科交叉科研团队组织特征与党建需求

基础学科交叉科研团队是区别于传统单一学科教研室或行政建制院系的新型学术共同体。其首要组织特征在于成员构成的学科异质性与流动性[4]。一个典型的交叉团队可能同时包含数学、物理学、生物学、材料科学等不同学科背景的科研人员，他们通常以项目为纽带临时或半永久地组织在一起，团队结构扁平化、去中心化特征明显。与此同时，博士后、博士研究生等高流动性成员的周期性更替，进一步加剧了团队组织边界的模糊性与内部认同的碎片化。

第二个显著特征是目标导向的高度任务化与成果压力。基础学科交叉团队通常承担着前沿探索性或国家重大需求导向的科研任务，项目周期短、竞争激烈、发表压力大。这种高强度、高不确定性的工作环境，容易导致成员陷入个体化奋斗模式，团队内部的协作文化与价值共识难以自然生成。

第三个特征是与国际学术网络的深度嵌合。许多交叉团队成员具有海外留学或工作经历，国际合作论文、联合项目、人员互访成为常态。这种高度国际化的学术生态，在带来学术活力的同时，也对主流价值引领、意识形态安全和文化归属感建设提出了新挑战。

上述组织特征决定了基础学科交叉科研团队对党组织的特殊需求，如图1。第一，需要党组织在多元学科背景中发挥价值整合功能，帮助成员超越学科本位思维，形成对团队整体目标的认同。第二，需要党组织在高压科研环境下提供精神支持和伦理规范，防止学术不端、缓解心理焦虑、营造健康学术生态。第三，需要党组织在国际交流中发挥政治把关和文化桥梁作用，既保持开放合作，又坚守底线原则。这些需求远超传统党建工作中“三会一课”等形式化要求，直指组织政治引领力与保障能力的深层次重构。

2.2 党组织政治引领力与组织保障的概念厘定

想要立足交叉科研团队独有特征搭建系统化提升机制，首要前提是锚定政治引领力与组织保障两大核心概念，如表1，结合基础学科交叉科研团队的场景边界，细化二者专属内涵与适用范畴，跳出传统党建的通用定义局限。

从内涵来看，政治引领力落脚于党组织依托思想淬炼、价值塑造、发展掌舵、意识形态风控等多元举措，潜移默化规范团队成员思想认知与科研行为的综合能力。放在传统院系建制的党建体系内，该项能力落地形式多局限于政策宣讲、常态化理论研学与党员日常教育培训。受交叉科研团队跨学科、项目制、高流动性的组织特质影响，引领职能无法沿用原有落地模式，需要深度嵌入科研全流程，由此分化形成四项细分能力。其中，方向把握力聚焦于科研顶层规划，党组织深度介入课题遴选、研究布局等关键决策，锚定科研选题契合国家战略布局；理论武装力依托马克思主义科学方法论，引导科研人员辩证看待科学研究的社会属性，夯实科研伦理与理性思辨素养；价值引领力立足多学科文化交融环境，常态化培育科学家精神、恪守学术准则、塑造协同攻关的团队文化；凝聚动员力侧重于重大攻坚任务，依托党员先锋模范的带头作



图1. 基础学科交叉科研团队组织特征与党建需求的耦合关系

用，盘活整支团队的攻关合力。

相较于政治引领力，组织保障聚焦党组织从制度、物资、服务、人才层面搭建支撑体系，护航团队科研运转、人才成长与党建工作落地。以往学界对组织保障的认知相对片面，大多只聚焦支部建制落地、活动场地与经费拨付等基础条件。适配交叉学科团队治理需求后，组织保障的外延得到进一步拓展，形成四大支撑板块：制度供给依托议事规章、党建科研联动考评办法，从顶层规则打通党务与科研壁垒；资源保障统筹专项党建经费、固定活动阵地、学习文献等硬件资源；服务保障面向全体科研人员，围绕科研难题、日常生活、心理健康开展常态化帮扶；能力保障瞄准党务骨干队伍建设，针对支部书记与党员骨干开展系统性党务素养培训。

通过对两项概念分层拆解、场景化释义，能够搭建清晰的分析标尺，为后文实证问题研判、优化机制设计筑牢理论分析框架。

2.3 基础学科交叉科研团队党建的现实困境及成因

基础学科交叉科研团队作为高校科技创新的重要载体，其党建工作对于把握科研方向、凝聚研究力量具有关键意义。然而，当前此类团队的党建工作面临组织运行与科研实践脱节、政治引领嵌入不深、保障供给分散等现实困境。深入剖析这些困境及其成因，是提升党建引领效能的基本前提。

2.3.1 现实困境

组织设置与科研团队边界的不匹配是首要

障碍。当前高校基层党组织主要依托行政单位设置，而交叉科研团队多以项目、平台为载体，成员组织关系分散，导致党员数量不足、隶属多头、活动协调困难。即便设立临时或功能型党支部，其职责权限、运行周期与原有支部的关系也常不清晰，易陷入“有形式、缺功能”的状态。同时，科研骨干往往跨团队参与工作，传统的固定频次、固定场所的组织生活难以适配其高动态的科研节奏，致使党组织活动无法有效覆盖真实的科研协作过程。

与此同时，政治引领尚未充分嵌入科研的全过程，这表现在多个维度。首先，党组织对科研方向的影响多限于动员与总结环节，在重大布局、平台建设、人才引进等关键事项上缺乏制度化参与，导致政治引领常沦为外部要求而非内在依据，国家战略难以分解为团队的具体研究任务。理论学习方面，单向传达的集中学习与科研人员的现实关切和职业发展脱节，未能围绕科技伦理、国际合作等议题形成深入研讨，理论向治理理念的转化不足。交叉团队内部存在学科文化差异与潜在利益冲突，但党组织的价值引领多停留于一般性倡导，缺乏将科研诚信、合作规范转化为团队公约与协商程序的具体制度。此外，党建活动与成员科研任务、成长需求联系不紧，党员先锋作用多限于事务性工作，党组织对青年人员的职业压力和心理需求回应匮乏，导致活动参与度与获得感偏低，政治优势难以转化为持续的团队凝聚力。

组织保障供给的碎片化也进一步加剧了上述矛盾。交叉团队运行涉及科研、人事、财务等多个管理部门，政策目标与审批流程分散，团队在设备、

表1. 交叉科研团队党组织建设评价机制

一级构念	二级维度	建议观测指标
政治引领力	方向把握力	党组织参与科研规划程度、课题与国家战略契合度、重大事项参与度
	理论武装力	理论学习质量、科研伦理认知、政策理解程度
	价值引领力	团队价值认同、学术规范意识、跨学科协作认同
	凝聚动员力	党员示范作用、重大任务响应速度、团队协同程度
组织保障	制度供给	制度完整性、党建科研联动程度、决策机制健全度
	资源保障	经费充足度、阵地便利性、资源获得程度
	服务保障	服务响应度、成员满意度、心理安全感
	能力保障	党务培训频率、跨学科协调能力、危机干预能力

招生、经费等方面的需求常需多部门协调，而党组织缺乏稳定的协同平台和统筹权限。基层党务工作者多由科研骨干兼任，难以投入足够精力进行精细化服务设计。党建工作经费、活动空间等支持仍按传统支部配置，未能适配交叉团队跨单位、动态化的运行特点。

2.3.2 成因分析

上述困境的根源，可以从运行逻辑与评价机制两个层面加以理解。

一方面，传统党建的运行逻辑与交叉科研的组织逻辑之间存在结构性张力。传统基层党建强调组织关系清晰、成员稳定和程序规范，其基础是行政边界[5]；而交叉科研团队则以任务牵引、开放协作为核心，基础是科研问题与资源网络。当党建的组织设置和活动方式未能随科研形态变化而调整时，党组织便易被边缘化于核心业务之外。更深层看，部分基层党组织对“政治功能”与“服务科研”的关系理解存在偏差：要么担忧介入科研会干扰学术自主，要么将党建等同于一般行政服务，从而无法在尊重学术规律的前提下实现有效的政治引领与组织协调。

另一方面，评价激励与资源配置机制尚未形成闭环。现有党建考核侧重形式规范与活动数量，难以反映党组织在凝聚方向、协同跨学科、建设学术生态等方面的实际贡献；而科研评价则聚焦项目、论文等显性产出，对党员承担公共事务、推动团队合作等隐性劳动认可不足。两套评价体系相互分离，致使党建工作无法进入团队的核心绩效体系，也削弱了科研骨干参与党内事务的动力。与此同时，考核结果与资源支持、干部培养等缺乏稳定联动，导致党建工作难以形成持续改进的良性循环。

3 提升机制建构与实践路径

3.1 机制模型构建：五维分析框架

基于前文的理论分析与实证发现，本研究构建了基础学科交叉科研团队党组织政治引领力与组织保障提升机制的“五维模型”，如图2。该模型的核心逻辑在于：政治引领力与组织保障的有效提

升，不能依赖于单一维度的修补，而必须从“为何提升、谁来提升、提升什么、如何提升、怎样评价”五个相互嵌套的环节进行系统设计。具体而言，目标维度回答了提升机制的价值归宿——不是形式上的“党建达标”，而是实现政治引领力与科研创新力的双向赋能，具体表现为方向不偏、人心不散、队伍不弱、发展不停四位一体的追求。目标的实现需要明确的责任主体，这就引出了主体维度：除党支部书记与支委外，必须将党员学术带头人、青年骨干、博士后党员等纳入协同网络，形成“头雁领航、强雁跟飞、雏雁成长”的雁阵格局。而不同主体究竟在哪些具体事项上发挥作用，则由内容维度加以框定——将政治引领细化为方向把握、理论武装、价值引领、凝聚动员四项任务，将组织保障细化为制度供给、资源保障、服务支持、能力保障四项内容。任务明确之后，手段维度提供嵌入式的操作抓手，如项目党小组、“微党课+科研伦理”融合课程、党员责任区等，使抽象的政治引领转化为可执行的科研日常实践。最后，所有环节的成效必须经由评价维度加以检验和反馈，即构建党建成效与团队发展质量联动的指标体系，实现定性评估与定量考核的结合。五个维度并非线性排列，而是形成“目标锚定-主体激活-内容细化-手段支撑-评价闭环”的迭代循环，为后续具体路径设计提供了系统化框架，避免了碎片化、零散化的对策倾向。

3.2 具体提升路径设计

3.2.1 优化组织设置：构建“学科+团队+项目”多维嵌套式党组织架构

组织设置的合理性直接影响党建工作的覆盖广度与作用深度。如前文所述，传统“一院系一支部”的静态模式以行政边界为单元，难以适应交叉团队人员跨单位流动、成员动态进出以及学科高度异质的特点。若固守既有组织形态，党组织便始终处于科研合作网络的边缘地带。因此，优化组织设置的核心思路应是：在保持基本组织稳定的前提下，增强对动态科研活动的嵌入能力。具体而言，可探索构建“学科+团队+项目”多维嵌套式架构。



图2. 基础学科交叉科研团队党组织政治引领力与组织保障的五维提升机制

在稳定层面，按学科方向设立基础党支部，作为党员组织关系归属、组织生活开展和政治理论学习的主阵地；在动态层面，按重大科研项目或重点团队设立临时党小组或功能型党支部，负责科研协作过程中的即时政治引领和思想凝聚。这种“固定+流动”的双层架构，既保证了组织运行的连续性，又能够灵活覆盖流动性成员。同时，应鼓励跨学科、跨院系成立联合党支部，使党组织设置真正与科研合作网络同频共振，而非被动追随。

3.2.2 完善制度体系：建立党建与科研一体化考核与议事规则

现实困境的一个重要成因，还在于党组织在团队重大决策中缺乏制度化的参与渠道——党支部书记往往“列席”而非“参与”，党员的发言权取决于个人影响力而非制度授权。要改变这一局面，必须将党组织的功能嵌入团队治理的制度流程之中。建议从三个层面完善制度供给。第一，建立党组织参与交叉团队重大决策的议事规则，明确党支部书记（或党员代表）在团队科研方向选择、重大

项目申报、人才引进评价、经费分配等关键事务中的知情权、参与权和发言权，使政治把关成为必经环节而非事后补充。第二，制定党建与科研一体化考核办法，将政治引领成效、组织生活质量、党员作用发挥等纳入团队整体绩效考核和成员个人年度考核，并设定不低于15%—20%的权重，避免党建与科研“两张皮”式的评价分离。第三，建立党支部书记履职清单和述职评议制度，将党务工作绩效与职称评定、岗位津贴、评优评先等实质性利益挂钩，从制度上解决“党务工作干好干坏一个样”的激励缺失问题。

3.2.3 创新工作机制：设计党员责任区、先锋岗与项目党小组

制度规定了“应该做什么”，但“如何做”还需要具体的工作机制来落地。当前一个普遍现象是：党员在团队中的角色往往是模糊的——既没有明确的职责边界，也没有显性的作用平台，党员身份更多体现为参加组织生活时的“标签”，而非科研协作过程中的“角色”。破解这一困境，关键在

于将党员作用场景化、责任显性化。具体可设计三类工作机制。一是设立党员责任区，根据团队研究方向或实验室物理分区，划定党员的责任范围，使其负责该区域的思想动态关注、学术规范监督、安全风险排查等日常性工作，将“软”的思想引领转化为“硬”的岗位责任。二是创建党员先锋岗，在重大科研攻关、仪器共享管理、学术活动组织等方面设立先锋岗位，明确职责要求并亮明党员身份，使先锋模范作用有载体、可感知。三是推广项目党小组模式，在重大或紧急科研项目中成立临时党小组，推动项目负责人与党小组组长“一肩挑”或形成密切配合，将组织生活嵌入项目例会、进度汇报等科研流程中，真正实现“科研推进到哪里，党建就覆盖到哪里”。

3.2.4 强化激励评价：构建联动评价体系与长效激励机制

评价体系是行为导向的根本性力量。当前党建与科研评价相互分离的格局，直接导致了两个后果：一是党组织的工作成效难以进入团队的核心绩效视野，二是党员承担党务工作和公共服务的隐性贡献得不到应有认可。若不改变这一评价逻辑，任何制度设计和工作机制都难以持续运转。评价是指指挥棒，联动是关键。建议构建“团队-个人-过程-结果”四维联动的评价体系。在团队层面，将党建成效作为优秀科研团队评选的前置条件或重要加分项，使团队负责人有动力重视党建工作。在个人层面，将党员在组织建设、价值引领、服务群众等方面的表现纳入年度考核和职称评审体系，并设立“党建与科研融合贡献奖”等专项激励。在过程层面，对组织生活参与度、党员责任区履职情况进行记录和积分管理，形成可追踪的行为档案。在结果层面，重点考察政治引领对团队文化、学术生态、科研产出的实际影响——例如团队内部合作论文比例、学术不端事件发生率、成员心理安全感等指标，使党建成效可衡量、可比较。与此同时，必须建立长效激励机制，避免“运动式”评比，将上述激励措施纳入年度常规工作流程，形成制度化、常态化的正向反馈闭环。

4 价值意蕴与实施策略

4.1 理论价值：拓展高校党建研究的解释边界

本研究将组织理论中的“异质性”、“流动性”、“任务依赖性”等概念引入高校党建研究，拓展了传统党建理论对新型科研组织的解释力，初步构建了面向交叉学科团队的分析框架。在此基础上，对“政治引领力”与“组织保障”进行了情境化、操作化的概念界定与维度划分，改变了以往此类概念过于抽象、难以测量的局限，为后续定量研究提供了可借鉴的指标体系。进一步地，所提出的五维提升机制模型超越了经验总结式的个案描述，试图在“特殊性”与“一般性”之间建立理论关联，为不同类型高校、不同学科背景下的交叉团队党建研究提供了一个可修正、可检验的理论起点。

4.2 实践对策：从深圳大学经验到可推广路径

在实践层面，建议深圳大学及同类高校从以下方向推动机制落地。首先，加强顶层设计与试点先行，选择3-5个典型交叉团队开展机制试点，给予政策松绑和资源倾斜，形成可复制的经验样板。与此同时，推动党建与科研管理部门的协同改革，组织、科研、人事、财务等部门应联合制定一体化考核办法和资源配置方案。在此基础上，构建经验共享与问题反馈平台，定期发布基础学科交叉团队党建创新案例，建立线上问题响应机制。最后，注重文化营造，通过“科学精神与党性修养”主题沙龙、“我的入党故事”分享会等柔性方式，增强党组织在多元文化背景下的吸引力与认同感。最终目标是形成一套既符合上级党建总体要求，又契合交叉团队发展实际的制度体系，为全国高校提供可借鉴的“深大方案”。

5 结论

基础学科交叉科研团队的兴起，改变了高校科研活动的组织边界和协作方式[6]，也使基层党建面临由依托固定单位向嵌入动态科研网络转型的新要求。党组织政治引领力与组织保障不是彼此分离

的两项工作，而是共同构成团队凝聚目标、协调关系和持续发展的治理机制。政治引领应通过方向把握、理论武装、价值塑造和组织动员进入科研全过程，组织保障则应以制度、资源、服务和能力建设为支撑，将政治优势转化为协同创新效能。未来应结合不同学科类型、团队规模和发展阶段开展实证检验，进一步完善评价指标的权重和测量方法，在尊重学术规律的基础上形成可复制、可推广的高校交叉科研团队党建模式。

参考文献

- [1]苏文彪.教育科技人才一体化发展视域下高等教育综合改革的推进路径[J].湖南社会科学,2025,(1):149-157.
- [2]Keestra M, Uilhoorn A, Zandveld J. An introduction to interdisciplinary research[M]. Routledge, 2025.
- [3]张超.党建引领高校基层科研治理机制研究[J].中国领导科学,2026,(1):92-97.
- [4]Lawrence M G, Williams S, Nanz P, et al. Characteristics, potentials, and challenges of transdisciplinary research[J]. One earth, 2022, 5(1): 44-61.
- [5]Xin G, Huang J. Party building in an unlikely place? The adaptive presence of the Chinese Communist Party in the non-governmental organizations (NGO)[J]. Journal of Contemporary China, 2022, 31(135): 428-444.
- [6]Schmitt J B, Goldmann A, Simon S T, et al. Conception and interpretation of interdisciplinarity in research practice: Findings from group discussions in the emerging field of digital transformation[J]. Minerva, 2023, 61(2): 199-220.

