

社会认同理论视角下构建组织员身份认同 推动组织员队伍专业化职业化建设

王 琳

(大连外国语学院, 辽宁 大连 116044)

摘要: 组织员在高校党务工作中发挥重要作用。目前, 受主客观因素的影响, 高校组织员身份认同还比较弱, 一定程度阻碍了高校组织员队伍建设与发展。本文在社会认同理论视角下, 通过对组织员社会认同过程的客观分析, 构建组织员积极身份认同, 进而推动组织员队伍专业化职业化建设。

关键词: 社会认同理论; 组织员; 专业化; 职业化

身份是社会成员在全部社会关系中所处位置的具体体现。身份认同是对主体自身的一种认知和描述, 其本质是指对个人与特定社会关系的认同。组织员在高校党务工作中发挥重要作用, 这一队伍的身份认同程度直接影响着高校党务工作的开展情况。我们试图通过在社会认同理论框架下, 开展组织员群体与其他群体的横纵向比较, 总结归纳组织员身份认同现状、危机, 探索构建组织员群体的身份认同路径, 进而推动组织员队伍专业化职业化建设。

一、高校组织员身份认同现状与问题分析

综观当前高校基层党建工作发展现状, 随着制度的发展和完善, 组织员的作用越发凸显。高质量的组织员队伍, 是提升高校党建工作质量, 推动党领导高校各项工作高质量发展的不可或缺的重要人才保障。受主客观因素的影响, 部分组织员和高校师生对组织员身份认同不够, 阻碍了高校组织员队伍建设与发展。

1972年, 泰弗尔提出了“社会认同”这一专业性描述词汇。1978年, 他把这一术语最终确定下来。“社会认同”指“个体关于自己归属某个社会群体的知识以及因其群体成员身份而拥有的情感和价值意义”。目前有许多学者仍在对“认同”这一定义进行比对、分析, 虽然内容存在差异, 但却具有一定的相同之处:

(1) 认同是一种自发性的, 由主观意识所引导, 结合自身角色、认知等方面对他人关系的一种定位;

(2) 认同是在多种形式的社会互动、人际交流中所形成的, 具有自我对照、规范行为的作用;

(3) 认同是一种主观认知, 随着人的思维变化而变化。常常会经历自身、他人角色关系定位、认同产生过程、认同变化三个阶段。

(一) 组织员对自身角色以及与他人关系的定位

首先, 从组织员的入职动机来看, 调查问卷显示, 部分组织员入职并非完全出于对党务工作的热爱, 而是基于各种职业发展的严峻形势, 选择组织员职位或这一岗位当作转向其他岗位的“跳板”。

其次, 从组织员的职业定位上看, 当前高校对进入组织员队伍除了对学历、政治面貌、干部经历有一定的要求外, 许多高校对专业要求相对比较宽泛, 折射出“组织员专业”的宽口径, 这在一定程度上为组织员的身份认同埋下了隐患。部分组织员从刚入职时就被贴上“理论水平不足”“科研水平不高”等标签。

再次, 组织员对自己职位与其他行政人员的关系定位不清。许多组织员不能清楚的说清自己的职责, 尤其是与支部书记、组织委员、辅导员之间关于党员培养与发展的职责界限确定不清, 另外一个侧面也反映出组织员对与他人关系的定位不清。

每一种职业身份构建的起点都应该是有别于其他职业的学科背景和职责区分。那么, 系统专业的党的理论知识背景和与其他行政人员清晰的职责划分就应该是组织员身份构建的主要特征。但从实际情况看, 各高校组织员入职时, 对从业人员的专业素养要求有待提高。另一方向, 新入职人员对工作价值理念认识不清, 存在身份建构误区和障碍。

(二) 组织员身份认同的产生过程

我们从横向互动和纵向互动中来分析组织员在身份认同过程中存在的诸多问题。

一是平行结构之间的横向互动, 即组织员同组织委员、辅导员之间关于党员发展、培养、教育、管理之间的工作互动, 问卷显示, 84.85%的组织员认为组织员的工作非常重要, 但是因为现阶段工作的现状来看, 57.89%的组织员还兼任其他工作, 用在专职党务工作的精力明显不足, 这与中央文件对新时代高校党建对于组织员的专业水平、选拔任职、工作实际等方面提出的更高要求有一定差距, 甚至是相矛盾的, 说明组织员并没有认清自己的工作价值和完成身份认同。

二是上下级结构之间的纵向互动, 即经常性的向党委(党总支)汇报工作时的互动, 43.42%的组织员表示没有经常向党委(总支)定期汇报工作情况, 这种状况不能形成工作认同进而形成身份认同, 导致很多组织员未能树立坚定的职业信念进而产生职业身份自豪感, 也很难把组织员当成终身为之奋斗的事业。

(三) 组织员身份认同的变化

很多教师进入到组织员队伍后, 当面临繁杂事务工作时, 也会产生身份认同的变化。当前高校正在积极落实组织员“双重身份”、职务和职级“双线晋升”政策, 当组织员面临高校基层党建工作、专业技术职称评审, 注重考察工作业绩和实效时, 专业理论知识与专业服务技巧缺乏, 就会对组织员工作的价值理念缺乏根本的认同。

社会认同理论认为, 在社会交往中, 人们总是努力获得或维持积极的社会认同(从而提升他们的自尊)。人们对于自己和群体内成员和群体外成员的对比和比较, 产生积极的认同。

当目前的认同不能够满足个体时, 离开目前所在的群体或者去探寻其他满足积极认同的条件便成为群体内成员的选择。组织员的身份认同也同样经历着这些不可避免的挑战。

二、组织员身份认同的构建

社会认同主要由基本的社会分类、社会比较、社会区分三个方面构成, 每个部分的作用以及工作原理存在一定差异。社会分

类是指主体按照一定规则、标准,对客体进行分类,使每个部分之间产生一定联系;社会比较是指将客体分类过后,将其与外群体进行比对,判断其社会地位的体现;社会区分则是指主体在综合比较的基础上分析、总结其所属群体的优势,并通过相应的区分手段,提高其自尊水平。

(一) 强化社会分类建立组织员身份认同

泰费尔和特纳概括到:“社会分类是认知的工具,它对人们进行区分、分类,并使社会环境有序,从而使个体能够进行各种形式的社会活动,它创建和定义了个人在社会中的位置。”特纳认为人们会自动地将事物分门别类,并区分内群体和外群体,将符合内群体的特征赋予自我,这是自我定型的开端。

根据社会认同理论,在发展组织员的时候,要设定符合组织员发展定位的职业门槛,例如:可以对从事组织员职业的教师加上专业学科背景限制、党务工作从业经历限制、甚至加入入职测试,以保证组织员自身认同的提升。通过组织和分类,在组织员队伍中产生一种对于类别成员间的相似性的知觉,组织员队伍之内的相似性会被强化,组织员身份认同进而得到强化。

(二) 优化社会比较提升组织员身份认同

社会比较存在于每一个维度的自我评价和身份认同过程当中。在自我身份认同行程的过程中,更需要与其他社会类别的隐性比较。组织员群体也是在与高校其他群体以及社会群体的比较中,形塑和构建自我身份认同的。

客观、动态地把握组织员群体在具体的时间、空间状态下与其他群体进行互动、区分,是提升组织员身份认同的关键。要正面强化组织员与其他群体的比较中的认知、情感与行为影响。就组织员群体的价值、地位、福利等进行比较,以此来获得所属群体的优势,以及个体维持留在该群体的粘性。正面的结果能够获得更积极的社会认同和个体自尊。要进一步强化组织员职业特点,提升组织员职业发展预期,在组织员与高校其他群体的比较中多层次构建组织员身份认同和感受。

(三) 突出积极区分构建组织员身份认同

问卷调查发现,目前,高校组织员队伍很大部分比例没有意愿把组织员工作当成终身职业。只有 39.39% 的组织员选择“非常愿意”。18.18% 的组织员选择“不太愿意”,“42.42% 的组织员选择不清楚”。而针对非组织员的问卷调查发现,39.22% 的人没考虑过要成为组织员,19.61% 的人选择不清楚。

泰费尔和特纳认为,如果自身群体的优势无法得到认同,群体内成员将会倾向通过社会流动,寻求加入一个较高地位的群体,获得更高的社会认同和自尊。

组织员作为高校党员发展工作和党务工作的重要力量,推动组织员队伍建设健康发展,应该把精力放在对组织员身份认同的构建,更加关注对组织员的理想信念教育、初心使命教育,着力推动组织员身份认同的塑造,依据组织员社会群体资格特征来构建组织员的社会身份。

三、组织员队伍专业化职业化建设

构建组织员身份认同的根本目的是加强组织员队伍专业化职业化建设。良好的个人发展平台,会把更多组织需要的人才吸引到这个岗位上来,让有抱负的同志有所作为,进而使组织员成为特有的职业目标和职业地位,从而推动组织员队伍健康发展,推

动完善组织员工作制度。进而进一步发挥基层组织的战斗堡垒作用,确保党在高校的路线方针和各项决策部署得到坚定的贯彻落实。

(一) 建立高标准组织员选聘使用标准

要从“德”“能”“勤”“绩”“廉”五个角度出发,建立多维度、高标准的组织员选拔聘任标准。

一是组织员队伍要政治可靠、理想信念坚定,师德高尚,思想作风纯正。要有坚实的马克思主义理论知识、党务工作经验和知识。要有扎实的文字功底、学习能力、沟通协调能力和组织管理能力。

二是参照辅导员职业技能大赛,举办组织员职业技能大赛,通过举办技能大赛练习获得职业技能提升。

三是加强组织员科研能力水平提升,对标岗位职责、能力需求,主动加强调查研究,提升专业能力。

(二) 建立健全组织员教育培训体系

组织员专业教育培训体系是组织员队伍持续健康发展的必要保障,要进一步加强师资管理队伍,科学设置培训内容,创新教育培训模式。

一是设置组织员从业岗前培训,依托高校党校,向组织员讲清组织员制度、组织员工作职责、专业能力要求、组织员队伍管理、薪酬、职业发展路径。

二是设置组织员年度常规培训制度,主要围绕党员发展教育、日常管理、马克思主义理论成果、党政方针、党建、组织工作要点等。

三是选拔优秀组织员到行政单位、其他事业单位开展挂职锻炼,加强同其他单位的沟通协作,交流学习。

(三) 推进组织员队伍建设向内生性转变

社会职业只有专业化,才有社会地位,才能受到社会的尊重。推动组织员队伍专业化职业化建设从量变到质变的提升,政府、社会、教育行政部门和高校,都要为组织员队伍职业化专业化建设提供体制和机制保障,逐步完善各项组织员发展的政策制度文件,建立健全配备、管理、发展、职称评审、培训的可操作、可执行的体系政策系统,使组织员队伍建设向制度性安排转变。要把组织员队伍专业化职业化建设自觉地融入高等教育体制中,使组织员岗位的专业化职业化发展向内生性转变。

参考文献:

- [1] 杨霖,吕永亮.高校组织员队伍建设中存在的突出问题及对策[J].辽宁工业大学学报(社会科学版),2019(05):107-109.
- [2] 征春秀.社会认同理论视角下高校辅导员身份认同研究[J].学校党建与思想教育,2018(2):86-88.
- [3] 吕永亮.加强高校组织员队伍专业化职业化建设的探索[J].辽宁工业大学学报(社会科学版),2019(05):104-106.
- [4] 余志超,贺芳,毋政印.高校基层党委专职组织员专业化发展策略研究[J].法制博览,2020(08)26-28.

基金项目:本文系2020年度辽宁省高校党建研究项目《社会认同理论视角下高校组织员身份认同与组织员队伍专业化职业化建设研究》(项目编号2020GXDJ-QN033)的研究成果。

作者简介:王琳(1986-),女,汉族,辽宁省辽阳市人,讲师,法学硕士,大连外国语大学。