

# 群团改革背景下基层妇联执委队伍建设及其作用研究

龚梅

(长沙师范学院 湖南长沙 410100)

**【摘要】** 各区域妇联组织在群团改革背景下,应不断加强对工作模式创新性的探索,有效整合不同区域执委队伍的优势,提升与妇女群众联系的紧密性,促进妇联执委服务职能的有效发挥。然而,部分地区妇联执委的作用得不到充分的发挥,影响其对妇女群众利益的有效维护。基于此,本文对基层妇联执委队伍的建设特点进行阐述,进一步分析基层妇联执委队伍建设中存在的不足,并提出一定的措施,以期促进其职能的有效发挥。

**【关键词】** 群团改革背景;基层妇联;执委队伍建设

**DOI:** 88888888888888888888888888888888

在妇联组织改革及建设中,基层组织的作用是不可忽视的。因此,应加强对基层妇联组织执委队伍建设的重视,加强对不同领域中女性人才的吸收,促进基层妇联组织优势的发挥,有效保障执委队伍的特色性建设,助推基层妇联组织的先进性发展,以期为妇女群众提供更好的服务。然而,部分地区的基层妇联组织执委作用的发挥具有一定的局限性,主要原因在于执委人员的职业责任意识仍需提高,执委队伍的建设优化性有待提升及激励机制的作用尚待加强等,故而应采取一定措施促进此类问题的解决,推动执委作用充分发挥目标的实现。

## 1、基层妇联组织执委队伍建设的特点

基层妇联组织在进行执委人员吸收时,主要是对不同领域中的优秀人才进行筛选,执委队伍人员的构成行业不同,体制不同,专业不同及优势不同。故而为促进执委队伍作用的充分发挥,应加强对不同执委人员特点的掌握,明确其身份不同性,天赋不同性及技能掌握性,对执委资源进行合理的利用及整合,促进执委作用发挥路径的拓宽<sup>[1]</sup>。本文将执委人员的来源及优势进行分析,并将其分为以下几种执委人才类型。

### 1.1 资源整合型执委人员

此类执委人员可能是单位部门的负责人,也可能是民营企业,还可能是社会组织负责人等,在社会资本方面具有一定的优势,可加强对体制内资源与社会资源的整合,促进资源的合理性配置,且其具有一定的动员能力,可实现对妇女群众的有效指挥。例如,此类执委人员可对赋闲在家的农村女性进行不同技能的培训,在充分了解不同女性的特点及优势后,对其进行专项培训,并为其提供一定的岗位,促进农村女性就业率的上升,推动妇女群众创业能力的提高。

### 1.2 指导咨询型执委人员

此类执委人员可能是心理咨询师,也可能是教育工作者,还可能是妇女组长等,其在人力资本方面具有一定的优势,不仅对其所在领域内相关专业技能及知识具有充分的了解,而且具有一定的为群众工作的经验,可促进其对自身技能的充分利用,为群众提供更好的服务。例如,对工艺及刺绣方面较为擅长的执委人员,可加强与妇联的配合,组织妇女群众进行工艺及刺绣的学习,保障培训开展的有效性,促进妇女群众就业渠道的拓宽,对其不同技能的学习予以专业的指导。

### 1.3 志愿服务型执委人员

此类执委人员可能是已经退休的女性,也可能是全职妈妈,还可能是较为热心的女性,其具备相当灵活的时间,时间资源较为充足,可对群众提供更加全面的服务,是志愿服务的重要组成部分。例如,此类执委人员可在周末将自身所在辖区内的小孩进行管理,对其进行照看,教导孩子写作业及画画等,直到孩子的父母下班回来将其接走,为年轻正上班的父母有效解决孩子无人看顾的忧虑。

## 2、基层妇联组织执委队伍建设的不足之处

### 2.1 执委人员的职业责任意识仍需提高

首先,部分执委人员在加入妇联组织前是各自领域内的优秀人物,但对妇联工作的了解程度不高,对妇联组织性质的认知偏低,使得其在成为执委人员后对妇联工作的基本职能及相应承担职责的认知充分性不足。其次,部分执委人员虽是自身所在领域内的优秀人才,但对于服务群众的经验较为缺乏,在开展妇女非工作的过程中感到一定的难度,不知如何对自身优势进行淋漓尽致的发挥,甚至可能会产生一种“一拳打在棉花上”的感觉。最后,部分执委人员的年龄偏高,接受教育的程度不高,虽对妇联工作的开展具有充足的热情,但因其对传统工作理念及模式采用的较多,工作模式的创新性不高、与时俱进性不足,使其工作效率偏低<sup>[2]</sup>。此外,部分执委人员的职业素养建设不高,在进行妇联工作时参与程度不高,不利于其为群众提供良好的服务。

### 2.2 执委队伍建设的优化程度有待提升

部分区域基层妇联组织执委队伍的结构优化性不高,队伍的年龄结构偏高,接受教育的程度偏低,使得其对现代信息技术的利用存在一定的不足,微信平台及其他社交软件的构建偏低,在开展妇联工作时倾向于以传统的方式进行,如电话及实地访谈等,导致工作效率受到一定的制约。也有部分区域的中年女性及青年女性的流动频率偏高,倾向于进城打工,在农村留下较多的儿童与老人,执委人员的吸收存在一定问题,候选人才较为缺乏<sup>[3]</sup>。此外,还有部分地区执委队伍的建设较为单一,对一些特别优秀的女性吸引不足,执委人员的结构多元化不高,不利于其对不同女性群众需求的满足。

### 2.3 激励机制作用的发挥程度尚待加强

部分区域执委人员的激励机制完善性不高,执委人员的工作时间灵活性不高,不利于其对本职工作及妇联工作的兼顾<sup>[4]</sup>。也有部分执委因缺乏相应的补贴及奖励,使得其对活动的参与积极性不高,部分执委人员在参与工作的初期保有旺盛的工作热情,但在时间的推移下,工作积极性逐渐消退。

### 2.4 执委资源的利用程度尚需完善

部分区域妇联组织对执委资源的吸收多样性不足,使得其执委队伍的建设结构偏于单一,执委资源得不到充分的发挥,不能为群众提供更加多元化的服务,执委人员的作用得不到充分的发挥。此外,也有部分区域的执委人员与岗位的适配性不高,其专长与妇联对岗位的实际需求符合程度不高,使其优势得不到充分的发挥,自身的资源得不到有效利用,不利于其对妇联组织归属感的形成,影响执委人员自身的发展与成长。

## 3、推动执委职能充分发挥的有效路径

### 3.1 加强执委宏观指导作用的充分发挥

我国应从基层妇联组织执委队伍的整体现状进行考虑,对基层妇联组织的改革进行宏观调控,加强对妇联工作机制的完善性建设,对相关妇联工作者进行专业的指导与培训,推动激励机制的有效落实,促进执委队伍作用的充分发挥<sup>[5]</sup>。与此同时,应加强对妇联相关工作文件的推出,对妇联工作提供科学性的指导,推动工作流程的秩序井然性,为妇联工作的顺利开展提供一定依据。

### 3.2 对基层妇联组织的执委人员加以培训

首先,应加强执委人员培训体系的系统性建立,对培训工作的流程进行合理的规划,根据不同的执委人员特点进行专业的指导,促进培训计划的明确性建设,加强对党校及人力资源部等部门的统筹安排,促进培训资源的多样化建设。其次,应加强对不同执委人员培训需求的明确,并对其培训计划的针对性规划,促进妇联上级及下级之间联动性的提升,推动执委人员职责意识的提升。最后,应加强培训方式的创新,加强对多媒体技术的利用,可加强多元化培训课堂的建立,如示范案例、观摩教学及合作交流等,促进线上课堂及线下课堂双重模式的建设,推动培训体系的全面性覆盖。

### 3.3 对执委资源予以充分的利用

基层妇联执委人员来自不同的行业,不同的专业,且皆是各自所在领域中的代表人物,因此,应加强对执委资源的合理配置及充分利用,综合考虑不同妇女群众的需求及现状,对其提供针对性的服务,执委人员可加强对信息技术的利用,促进区域化平台的有效创建,推动执委人员的发展,加强其与群众的交流,促进其群众支持性的提升,为执委队伍的可持续发展提供技术支持。

一方面,可加强执委人才库的建立,实现对执委资源的有效统筹。人才库的建立可加强对执委人员职业及专业技能的了解,对具有不同优势的执委人员进行合理的调度与分配,保障资源互补目标的实现,助推执委人员资源最大限度的利用<sup>[6]</sup>。

另一方面,应加强妇联组织指导作用的发挥,使执委人员充分了解自身的职能,加强基层妇联组织与执委人员的配合,使其在履行自身职责的过程中推动自身的成长,为社会创造更大的价值,实现自身的创造性发展。

### 3.4 加强对执委激励机制的完善性建设

加强对执委人员激励机制的完善性建设,可有效促进对队伍活力的激发,实现执委队伍作用充分发挥的目标。首先,应加强对不同区域实际发展情况的考虑,促进对不同执委人员需求的明确,加强激励形式的多样化建设,如精神激励、岗位激励及薪金激励等,提升其工作参与的积极性。其次,应加强待遇条件的完善性建设,对执委人员的不同贡献程度进行评定,并为其提供一定的职业发展条件,促进其才能的充分展现<sup>[7]</sup>。最后,应对执委人员给予一定的物质奖励,对表现较为突出的工作人员予以薪金奖励,促进其工作积极性的提升,提高其对妇联工作的认同,推动其组织归属感的提升,使其主动参与到妇联工作中。

## 4、结束语

在群团改革的背景下,妇联组织不断加强对基层的重视,在妇联组织进行区域化建设时加强对基层人才的吸收,不断引进在各个领域中较为优秀的女性,促进基层组织队伍的扩大,推动基层妇联组织力量的提升,保障执委队伍的鲜明特色性,使其在工作过程中充分发挥自身的作用,实现为人民提供更佳服务的目标。

课题信息:湖南省妇女联合会《“互联网+”背景下社区基层妇联工作创新路径研究》阶段成果之一,课题编号:19YB02。

## 参考文献

- [1] 李慧波. 基层妇联干部能力发展影响因素和提升路径探析[J]. 晋阳学刊, 2021(05):96-102.
- [2] 陈福英. 乡村振兴背景下基层妇联参与社会治理现状研究——以福建省基层妇联改革为例[J]. 山东女子学院学报, 2021(02):43-51.
- [3] 李鹏飞, 王晶. 新时代基层妇联组织角色与工作机制创新思考[J]. 湖北社会科学, 2020(03):59-65.
- [4] 张永英. 新时代群团干部队伍建设改革的创新路径探讨——以专挂兼相结合的妇联干部队伍建设改革为例[J]. 山东女子学院学报, 2020(01):32-37.
- [5] 当好群团改革践行者开创妇联工作新局面[J]. 中国妇运, 2019(09):40-41.
- [6] 雷明贵. 扩大新的社会阶层女性群体参与推动妇联组织改革[J]. 江苏省社会主义学院学报, 2019(04):44-47.
- [7] 陆春萍. 国家治理视域下妇联基层组织改革的社会性实践——以G省妇联基层组织改革为例[J]. 甘肃社会科学, 2019(04):132-138.