

新形势下高校组织员队伍建设存在问题与对策研究

王琳

(大连外国语大学, 辽宁大连 116044)

摘要: 高校组织员队伍建设成效直接关系到高校党建工作和高等教育事业的发展, 组织员队伍质量对党在高校工作的全局、长远和成败起着关键性的作用。本文紧紧围绕目前高校组织员队伍建设面临的问题进行了深入调研和分析, 对如何解决这些问题进行了深度思考和论证, 提出加强高校基层组织员队伍建设的应对措施。

关键词: 组织员; 队伍建设; 问题; 对策

据统计, 全国每年发展党员的数量有一大部分比重在高校所发展的党员中产生, 高校党员质量直接关系到党的建设工作。高校组织员是负责高校党员队伍发展和基层党组织建设的专职党务工作人员, 对高校党委和院(系)级党组织负责。

其队伍建设成效直接关系到高校党建工作和高等教育事业的发展, 组织员队伍质量对党在高校工作的全局、长远和成败起着关键性的作用。

目前, 受主客观因素的影响, 在构建高质量高校组织员队伍的过程中仍存在一定的困境, 进而不利于高校组织员队伍的壮大与优化。

本文结合现阶段高校组织员队伍建设中面临的困境进行了深入调研和分析, 对如何解决这些问题进行了深度思考和论证, 提出加强高校基层组织员队伍建设的应对措施。

一、高校组织员制度实践

在新时代, 以历史发展的角度纵向观察组织员队伍建设, 梳理高校组织员队伍建设的脉络, 深入分析此项制度的实践经验和教训, 对于全面加强高校组织员队伍建设和创造性高校党务工作具有重要的现实意义。

于1945年对党员组织人员提出了要求, 即应是可靠的、有丰富的党建工作经验的、思想端正、作风清廉的。在此重要讲话之后, 组织员的工作区域由解放前线延伸到解放区革命院校。

于1951年召开的第一次全国组织工作会议中一致通过了设立发展党员的组织员的决定。

1956年—1976年, 组织员队伍建设呈现出了在探索中曲折发展的特点, 组织员制度没有很好地实行和坚持下去, 绝大多数都取消了。

1983年12月, 中央组织部对高校发展学生党员工作提出要求, 并特别提出在高校要“恢复组织员制度”的请求。

于1990年中央组织部颁布了与发展中国共产党员的具体工作细则, 其中明确表示各个高校应将筛选、培训组织员等内容纳入到党务工作当中。

于2015年中央组织部又结合实行现状对其细则进行了完善和修订, 而对构建组织员队伍这一细则仍旧得以坚持。

于2017年中共教育部党组颁布了《普通高等学校学生党建工作标准》, 其中明确表示不同院系应配备有1名或2名的专职组织员。

于2018年中共中央组织部与教育部党组联合印发了关于高校党建工作的重要指示, 其中表示应重视党建保障工作的开展情况,

应严格按照要求构建党务工作团队, 院系应配备1至2名的专职组织员, 全身心地投入到党建工作中。

综合上述内容不难发现, 新形势下, 高校将组织员的筛选、任用、考核、实践等工作视为重要的党建工作任务。

二、高校组织员队伍建设现状与问题

随着我国高等教育革新与优化的不断深化, 各个高校为贯彻落实中央政策和文件精神, 陆续出台了本校对于组织员队伍建设和发展的政策文件。

调研的高校中, 学校党委和二级学院党委(党总支)均配备了组织员, 整体来讲, 高校组织员队伍在不断壮大, 整体学历水平较高, 75.68%具有研究生以上按学历。

但受主客观因素的影响, 部分组织员对自身职责认识不清, 基层组织对组织员队伍建设重视不够, 加之师生对组织员的工作缺乏了解, 阻碍了高校组织员队伍建设与发展。

现阶段高校组织员队伍建设中存在的问题主要表现在以下几个方面:

(一) 队伍配置不合理

1. 年龄结构方面不合理, 没有形成老、中、青梯次配备

问卷调查显示: 59.46%的组织员年龄在31-40岁之间, 29.73%在41-50岁之间, 8.11%在30岁以下, 2.7%在50岁以上, 30岁以下和50岁以上比例较小, 不能从制度上保证老、中、青梯次配备组织员, 导致的结果就是干部干事创业的积极性有待提高。

2. 存在组织员兼职其他工作现象

56.76%的组织员兼职有专业教学或管理工作, 在除却肩负着发展学生党员等工作外, 还承担着学生管理工作, 进而很难保证组织员的工作质量合格。

3. 组织员队伍的不稳定

问卷显示, 有30%的组织员是近一两年年开始从事组织员工作, 还有24.32%的人员准备转岗, 不清楚会不会转岗占到了45.95%, 只有29.73%的组织员不准备转岗, 这给党员发展、教育管理等工作延续性带来挑战。

(二) 工作机制不够健全

目前高校组织员工作机制建设存在一定短板。

1. 横向工作机制, 即组织员与院系辅导员、组织委员的工作衔接机制

81.08%的组织员表示, 对自己的职责非常清楚, 但是基本日常工作都是按照院系领导安排开展工作, 43.24%的组织员表示组织员通过辅导员与党员保持联络, 这不容易了解并掌握大学生思

想动态,这些制约着大学生党员的教育。

2. 纵向工作机制,即以文件制度规定的,组织员按时向组织部门和院系领导述职的工作机制

43.24%的组织员表示没有经常向组织部门和党委(总支)汇报工作情况,这不利于学校组织部门和院系的党委(总支)及时了解掌握发展党员工作、党员管理、党员队伍思想状况和基层一线党务工作实际。

(三) 职业情感认同不高

问卷显示,97.3%非党建相关专业教师,对组织员工作不够了解,对组织员的工作职责也不清楚。这说明组织员工作在高校教师群体中认同不高。

组织员本身对本职工作的情感认同也有待进一步加强。43.24%是由于对参与党建工作有兴趣,进而想申请加入组织员队伍中,10.81%因主动向党组织靠拢,40.54%因组织安排工作,其余表示无特定目的。37.84%认为工作辛苦、回报少、不受重视,5.41%的组织员认为组织员工作不重要、不受重视,可见组织员的职业认同感不是特别高。

(四) 教育培训难以满足职业专业化发展需要

现阶段,由于深受各种现实因素的制约与影响,高校组织员队伍的综合素养还有待提高。

1. 业务水平和实践经验不足

问卷结果表明多数组织员发现在党建与思政教育的融合程度有提高,在党务工作中缺乏专业性;

2. 部分组织员缺乏学科背景

对党建理论和政策的认识不够全面和深刻,很难灵活地处理党务工作中出现的紧急、特殊情况,不利于党员教育工作的顺利开展。

(五) 考核评价、激励机制有待完善

1. 现阶段多数高校还未构建健全的组织员考核机制

其中有24.32%反馈针对组织员考核方面存在漏洞,48.65%被调查者表示借助基层党组织党建工作考核和其他工作情况开展组织员考核,很多组织员不清楚是不是有统一的考核标准。

2. 未建立激励机制

很多高校采用评优评先的方式来激励党务人员,但是于职称和晋级方面却存在激励机制缺失的问题,影响了组织员队伍的工作积极性。

三、加强高校基层组织员队伍建设的应对措施

(一) 制定完善的组织员选拔、管理、考核体系

1. 加强组织员选拔工作

新时代新形势下,组织员队伍建设面临着复杂的情况,有了更高的要求。各地各高校要从本部门实际出发,科学制定高校组织员选拔、任用的管理办法,明确规定组织员选拔条件、标准和程序,在进入组织员队伍前深入考察,把理论素质高、业务水平硬、学习能力强、党性原则好的同志选拔、引进、充实到组织员队伍中来,同时注意组织员年龄梯队建设。

2. 进一步明确组织员工作职责

组织员在高校发展新党员的党务工作中起着至关重要的作用,与院校基层党组织的组织委员、二级院系的辅导员存在一定的差

异性,是需要熟络学生、熟悉党务工作内容的专职组织员。高校应明确各个职位的具体工作事项,区分好组织员、组织委员、辅导员的工作职责边界,做到不错位、不缺位、不越位,合力做好党务日常工作。

3. 制定精准的考核评价体系

坚持定性与定量相结合,建立组织员日常工作完成时限、数量、质量、亮点考核体系,进而在选拔组织员、职称评选、职位晋升、评优评先可以将其作为参考依据,通过考核评价机制激发组织员队伍工作的积极性和创造性。

(二) 建立健全组织员培养、培训、发展保障体系

高校在开展师资队伍、干部队伍定期培训工作时不应该舍弃组织员的参与或把组织员队伍排除在外。组织员在高校基层党建工作中发挥着无可替代重要作用,是提升高校党建工作质量的中坚力量。

要通过举办岗前培训教育、专家学者专题讲座、集中业务能力培训、线上线下学习等多种形式,强化对组织员的日常培养培训,使组织员在政治素质、理论水平、业务能力等各方面的学习培训经常化、常态化。

要加强各高校组织员之间的工作交流学习,支持他们独立负责地开展好工作,让更多优秀人才在这个岗位上有所作为,使他们干事有力量、工作有机会、发展有空间、提升有保障。

(三) 落地落实组织员身份待遇和职称评审政策

各地高校党委要提高政治站位,切实解决好组织员个人职业发展中存在的瓶颈问题。认真落实组织员队伍和管理人员“双重身份”、职务和职级“双线晋升”、职称评审“三个单独”政策。

在组织评聘教师专业技术职务(职称),要体现基层工作特点、体现党建工作特点,注意组织员党务工作业绩和实效,认真落实管理岗位聘任相关实施办法的各项要求。

要单独建立组织员个人发展手册、岗位管理手册,根据组织员的现实履职情况,确定职务职级,保障工资待遇。

要建立长效的高校组织员科研工作平台,建立组织员开展党务社会实践和党务党建研究工作机制,使组织员队伍向着专家型、专业化的方向发展。

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,供职于大连外国语大学。