

新时代高校组织员队伍建设策略探析

常新中

(河南应用技术职业学院 河南郑州 450042)

摘要:随着新时代的到来,当前社会对高校组织员提出了全新的挑战与要求。组织员队伍的建设是高校基层党建工作的主要构成部分,对推进高校的进一步发展有着积极作用。目前,高校组织员队伍在实际建设过程中普遍存在许多不足之处,对整体的基层党建工作质量造成了不良影响。对此,为转变该现象,高校应在新时代背景下,结合自身建设的问题制定针对性的解决方案,不断优化组织员队伍建设质量,以此为高校的可持续发展提供有力保障。本文针对高校组织员队伍的建设现状进行探析,并提出相关策略,以期为高校管理人员提供参考。

关键词:高校组织员;新时代;现状;策略;队伍建设

前言:高校组织员队伍是落实党建工作的重要保障,承担着教育管理和党员发展等职责,对高校充分发挥好科学研究、人才培养、文化创新与传承以及社会服务等基础职能起着促进作用。随着时代的不断发展,社会对于组织员队伍建设也提出了更高的要求。当前高校在组织员队伍建设中普遍存在专业人员素养低、考评机制不完善等问题,难以满足时代发展与高校发展的需求。为此,高校需全面改革组织员队伍建设的不足,有效提升专业人员素养与队伍建设质量,从而为推进基层党组织的发展,提高院校教育质量奠定基础。

一、新时代高校组织员队伍建设意义

高校组织员队伍是开展基层党建工作的中坚力量。在新时代背景下建设高校组织员队伍,既能提升院校人才培养质量,也有助于落实立德树人的教育目标。高校组织员隶属于高校基层组织,是直接负责学校教育培训、党务党建、党员事务的专职人员。这类党务工作人员的管理能力较强且业务范围广,能为高校学生提供一定的入党帮助。高校组织员在内部党建工作中主要有以下两方面作用:一方面,对学生党员进行考核、引导、审查、监督等,让学生党员的整体素养与个人品质能够达到党员标准,确保党建工作质量与党员质量;另一方面,组织员队伍对于党员培训教育起到管理和组织的作用,能够以身作则为全体师生树立良好的党员形象,从而有效保证党建工作的规范有序。目前,新时代的来临使得高校组织员队伍发展面临着全新的挑战与机遇,通过加强组织员队伍的建设,不仅能提升党务工作质量与党员素养,也能优化高校整体的思想政治教育质量,这对培养高素质、全面型的社会主义接班人和建设者有着深远意义^[1]。

二、高校组织员队伍建设现状

(一) 缺失管理制度

在高校组织员队伍建设中,普遍存在缺失管理制度的现象。近年来,国家相关部门、各省市以及党中央对高校基层党组织的建设出台了《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》意见,其中明确提出了对高校组织员队伍制度建设的要求。但在实际执行与贯彻过程中,多数高校都普遍存在落实不到位、不彻底的问题,大部分都是领导间互相传阅文件等形式落实文件精神,并未结合院校实际情况制定针对性的管理制度,使得组织员队伍建设工作开展受到了一定阻碍。另外,部分高校不重视组织员队伍的管理制度建设,导致组织员队伍建设工作无法与时俱进,这并不利于提升组织员队伍建设质量。

(二) 职责定位不清晰

在高校组织员队伍建设工作中,普遍存在职责定位不清晰的问题。

党的十九大精神所修订的《组织员工作手册(新编本)》中阐述了组织员的具体职责,即为在党的领导下认真、详细的做好党员发展工作及党员管理工作、教育工作、承担与完成党委交待的工作任务等。这不仅明确了组织员队伍的工作职业,也代表组织员队伍建设不应局限在传统认知的“党员发展”上,而是一项集中党员管理、党员教育、党员发展、协调与沟通基层党组织、党委之间工作关系的综合党务工作。但就目前部分高校组织员队伍情况而言,因高校不清晰组织员岗位设置的具体情况,不明确组织员工作职责的界定,导致工作成效不够突出且工作效果不显著,使得整体组织员队伍的效用难以得到充分发挥。

(三) 保障体系未健全

在高校组织员队伍建设中,普遍存在保障体系不健全的现象。当前,受社会方面的就业形势影响,各大高校要求的入党学生人员持续增加,而在入党后的管理方面与教育方面出现的问题也更加复杂,这使得组织员工作难度与强度随之提高。但高校专职组织员人数相对较少,难以保障组织员的每项工作有序开展,所以在实际工作过程中存在许多“捏轻避重”的现象,导致整体工作效率较低。同时,部分高校为保证组织员的工作效率,在组织员队伍建设时配备了一些兼职组织员,由于兼职组织员缺少过硬的业务能力与思想素养,导致专兼结合的组织员队伍工作水平参差不齐,这在一定程度上影响了组织员队伍工作质量。另外,部分高校未全面考虑组织员队伍的个人发展空间,在薪资待遇和职称评定等方面没有给予相应的倾斜政策,且因学校严格控制党建活动的经费,使得党建活动成效无法得到充分发挥,这并不利于提升组织员的工作积极性和工作效率。

(四) 培训考核不完善

在高校组织员队伍建设中,普遍存在培训考核不完善的现象,部分高校对于考核培训与教育培训的工作机制缺少认知,严重影响了组织员队伍建设质量。首先,培训学习机制不够完善。目前,多数高校都未制定科学规范的培训方案、任务图以及时间表,零散性培训相对较多,而长期培训则较少,使得培训学习的系统性不强,时常出现利用党务活动替代培训教育的现象,无法保证必要的培训学习时间。同时,培训内容缺少创新性,通常以学习文件知识为主,且培训形式单一,主要以自学、听党课、记笔记及座谈会等形式为主,形式过于枯燥,不利于提高组织员队伍的综合素质。其次,考评机制不完善。多数高校都不重视考核工作,仍以传统的年终考核形式为主,以德勤技能当作考核的主要参考要素,未根据组织员队伍的实际情况制定针对性的考核体系,使得组织员队伍考核工作过于片面,难以提高组织员队伍的建设质量^[2]。

三、新时代高校组织员队伍建设策略

(一) 制定管理制度

在新时代背景下,高校应及时明确组织员队伍建设的重要性,积极制定相应的管理制度,有效提升管理水平,促进组织员队伍建设的有序开展。完善的制度体系不仅是高校建设组织员队伍的主要依据,也是推进组织员队伍建设法治化、科学化及规范化的有力保障。通过建章立制,有利于顺利开展组织员队伍的各项工,从而达到提升高校党建工作质量的目的。因此,高校党委部门需坚持树立核心意识与大局意识,及时加强顶层设计,在院校中成立专业的制度制定小组,将党中央、省市、国家所下发的政策文件作为指导,借鉴与总结其他高校好的经验做法,遵循可操作性、合法性、实效性、权威性原则,围绕组织员职位发展特点及其工作重点范畴,在岗位职业与设置、培训管理、职称评定、选配任职方法和标准等方面出台一系列的规章制度,有效实行“一个流程对应一项制度、一项业务对应一个规范、一个岗位对应一套规定”,全面提升组织员队伍的建设质量。同时,高校还需与时俱进,及时开展规章制度的“立改废”,根据新时代背景下社会对党建提出的全新要求,系统性、全面性的梳理当前规章制度,对于不具备操作性、不够规范的制度进行相应修订,对于过时的制度及时废止,对于缺失的制度进行新建,着力于构建衔接配套、功能明确及体系完备的组织员队伍建设制度体系,保证组织员队伍建设工作按照科学化、规范化的轨道运行。另外,还应重视强化组织员对各项制度的落实与执行,适当加强制度执行的检查情况与监督情况,切实提高组织员队伍制度建设的效能,以此为高校组织员队伍建设的顺利开展奠定基础。

(二) 明确队伍职责

在新时代高校组织员队伍建设中,清楚的岗位划分及明确的工作职责是高校组织员做好工作的基础前提。只有组织员在真正明确自身岗位职责的时候,才能充分发挥自身在工作期间优势作用。因此,高校党委部门需及时提升政治站位,正确认知组织员队伍对于基层党建工作的作用,结合院校实际情况了解组织员在党员教育、党员管理及发展党员等方面的工作职责,逐步规范岗位工作流程,有效细化工作任务,增强组织员队伍的责任意识,使其形成岗位共识,实现凝聚工作力量的目标。与此同时,高校还需对岗位工作进行明确划分,将组织员与学生辅导员及其他党务工作者的工作相区分,避免出现因一人兼职几个岗位而造成职责模糊与工作交叉的现象,确保组织员工作的专一性与专业性,进而为提升组织员工作效率提供有力保障。另外,高校还需正确理清专职组织员与兼职组织员之间的工作关系,清晰划分岗位职业的界定范围,既要充分发挥专职组织员的桥梁作用,也要积极调动兼职组织员的工作动力,从而保障高校组织员职责范围内各项工作高效、全面、有序的展开^[1]。

(三) 健全保障体系

在新时代高校组织员队伍建设中,健全保障体系是提升组织员队伍工作动力,维持组织员队伍稳定发展的重要因素。因此,高校党委部门需采取科学合理的方法,为组织员队伍搭建相应的发展平台,全面贯彻相关的文件精神,积极探索与建立组织员职称评聘制度,在岗位数量有限的背景下,将组织员队伍的职称评审工作单独评审、单设标准、单列计划,从根源处解决组织员因职称评聘不顺所产生消极工作情绪的现象,有效增强组织员的工作热情与工作动力。同时,在职称评聘期间,高校不应将论文发表情况当作主要参考依据,而是需综合考虑组织员在实际工作过程中对党建工作的贡献值,对于工作成效显著且履职能力较强的组织员适当放宽限制

条件,确保其有一定的成长空间与上升空间。在高校日常组织工作中,还需给予组织员考核、检查、督导等方面的工作权利,充分发挥组织员工作的积极性与创造性,有效提高组织员工作效率。另外,高校需科学分配党务经费,鼓励与支持组织员开展特色化的党务活动,对于符合规定的党务活动给予经费支持,并做好经费的调配管理与使用,积极改善组织员队伍的整体工作条件,以此调动组织员的工作热情,促进组织员队伍建设质量的进一步提升。

(四) 完善培训评价机制

在新时代高校组织员队伍建设中,高校需积极完善培训机制与评价机制,不断优化队伍建设质量,进而为高校党建工作的有序开展提供保障。首先,高校党委部门需及时强化思想认知,将组织员培训工作纳入学校干部队伍培训与师资队伍培养的整体规范,以增强工作实效、提高专业素养、提升履职能力、坚定职业理想为目标,分层次、合理性、科学化的制定出可实行的培训方案与培训计划,引导组织员忠诚党的事业,始终坚持职业信念,进一步提高组织员队伍的思想政治素养、科学文化素养以及职业道德素质等。同时,高校需积极丰富培训内容,将时代特色和培训内容相联系,除基础的专业培训内容,还应加强对当前教育事业稳定发展、国际关系以及国际形势等方面的教育,培养组织员高尚的道德情操。其次,在考核评价机制方面,高校需在原有的考核模式基础上,积极创新全面的考核机制,除去考核德勤能绩等考核外,需坚持以发展为目标、以问题为导向,构建适合组织员队伍的一套专属考核体系,做到定性考核与定量考核有机结合,实践考核与理论考核并重的目的,客观、真实、全面的反映组织员工作的具体履职情况。另外,高校还需重视合理利用考核评价结果实行奖惩制度,对于考核结果优异的组织员给予一定的发展空间,加强宣传先锋模范的积极作用;对于考核结果相对较差的组织员,需帮助其深入分析自身的不足,便于制定针对性的解决对策^[4]。

结语:综上所述,在新时代加强组织员队伍的建设,不仅能提升院校的基层党建工作质量,也有助于提高人才培养质量。目前,高校组织员队伍建设普遍存在缺失管理制度、职责定位不清晰、保障体系不健全以及培训评价机制不完善的问题,使得组织员队伍建设工作难以有序开展。对此,为转变该现象,高校应在新时代背景下,结合自身实际情况制定针对性的管理制度,及时明确组织员队伍的工作职责,不断健全队伍保障体系,有效完善教育培训机制及评价机制,全面提高组织员队伍的建设质量,以此为推动高校的进一步发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1] 关婷,林燕,张丹,等.探析新形势下高校组织员队伍建设[J].时代报告:学术版,2019(8):2.
- [2] 刘维民.新时代高校组织员队伍建设的思考与探索[J].2022(21).
- [3] 刘中,厉云莹.新时代加强高校组织员队伍建设的认识与思考[J].法制博览,2020.
- [4] 姜武,李凤元.高校组织员队伍建设初探[J].小品文选刊:下,2019.

作者简介:常新中,男,汉族,籍贯:河南商丘生于:1970-07,工作单位:河南应用技术职业学院,职称:副教授,大学学历,研究方向:党建研究

课题名称:河南应用技术职业学院2021年党建课题,新时代高校组织员队伍建设机制研究,课题编号:2021-DJ-04