

新时代加强高校专职组织员队伍建设研究

◆尹嘉慧

(天津商业大学信息工程学院 天津 300134)

摘要:组织员制度至今已有74年历史。党的十九大以来,中国特色社会主义进入新时代,对高校基层党建工作提出更高要求。加强高校专职组织员队伍建设是全面加强党的建设工作的必然要求,是加强高校基层党建工作的重要举措,是落实全面从严治党要求的具体部署。当前高校专职组织员队伍建设方面仍存在诸多问题,文章在紧密结合高校基层党建工作实际的基础上,认真分析高校专职组织员队伍建设现状和存在问题,从提高政治站位、健全工作制度、配齐配强人员、强化学习培训四个方面,提出了加强高校专职组织员队伍建设的思路。

关键词:新时代;高校党建;专职组织员;队伍建设

党的十九大以来,中国特色社会主义进入新时代,按照新时代党的建设总要求,推动全面从严治党向高校基层延伸,对高校基层党建工作提出了更高要求。高校专职组织员是在校党委领导下负责党员发展、党员教育管理、党的组织生活开展和基层党组织建设等工作的专职党务工作人员,是高校做好基层党建工作的重要力量。

一、新时代加强高校专职组织员队伍建设的必要性

2017年2月,中共教育部党组发布《普通高等学校学生党建工作标准》,在学生党建工作队伍建设部分明确指出,每个院(系)至少配备1-2名专职组织员,这是对高校专职组织员配备的最新要求。新时代下加强高校专职组织员队伍建设,是全面加强党的建设工作的必然要求,是加强高校基层党建工作的重要举措,是落实全面从严治党要求的具体部署。

第一,近年来,随着高等教育事业改革发展,高校招生人数、入党申请人数、积极分子人数和发展学生党员数量在逐年增加,高校在高知群体中发展党员力度不断增强,高校党员队伍和基层党组织数量不断增多,高校基层党建工作强度日益增加。第二,随着社会主义市场经济的发展和改革开放的深入,各种社会思潮互相激荡,大学扩招和社会转型使大学生就业形势日益严峻,催生大学生入党功利性,大大增加了入党积极分子培养教育和党员教育管理的难度。第三,新时期对党内统计工作提出了新的要求,党内统计手段日益丰富,运用现代化的技术手段进行党内统计对党务工作人员的综合素质提出了更高的要求。

当前高校组织员队伍多为兼职人员,专职组织员比例相对较低,兼职组织员除了基层党建工作之外,还有大量的行政任务,面对不断加大的工作强度,不断提升的工作难度和不断细化的工作要求,兼职组织员显得力不从心。因此加强高校专职组织员队伍建设,有利于严把发展党员入口关,有利于抓好党员队伍的教育和管理,有利于提高党的组织生活的质量,有利于加强基层党组织的建设。

二、高校专职组织员队伍建设现状和存在问题

多数高校党委认真贯彻落实相关文件精神,不断加强组织员队伍建设,基本形成了专、兼职相结合的组织员队伍,在高校基层党建工作中发挥了重要作用。但在专职组织员队伍建设方面仍然存在一些问题。

1. 政治站位不够高

部分高校党委政治站位不高,对党中央加强专职组织员队伍建设的精神领会不透彻,对高校专职组织员队伍建设的必要性和重要性认识不足,对专职组织员工作的复杂性、持续性和专业性的了解不够,对专职组织员队伍各方面投入不到位,使专职组织员队伍建设难以取得较好成效。

2. 工作制度不健全

部分高校未结合学校实际制定相应的制度或文件,制度不健

全在很大程度上影响了高校专职组织员的作用发挥和工作成效。在职责界定方面:当前对专职组织员的职责界定仍不明确,多数专职组织员将大部分精力放在教工党支部和学院党委层面,在学生党员发展、教育和学生党支部的管理上着力不够,与专职组织员组织发展工作的职责出现很大程度的偏差。职责界定不明确也很难保证专职组织员的“专职专用”,导致部分专职组织员承担过多行政工作,不能全身心投入党务工作,不能静下心来钻研高校基层党建工作中的深层次问题,进而创新基层党建工作,提高工作水平。在考评机制方面:对专职组织员工作进行考评是加强专职组织员队伍建设的有效机制,当前大部分配备专职组织员的高校未对专职组织员进行定期考核,部分进行考核的高校因缺乏具体量化指标也无法对专职组织员日常工作的质、量和时效性进行科学核定,考核作用难以发挥。在激励保障方面:多数高校尚未将专职组织员的考核结果与绩效发放、评先评优、干部选任、职称晋级等挂钩,未给专职组织员提供明确的发展空间和上升渠道,难以充分调动专职组织员工作的积极性。

3. 人员配备不齐全

由于事业单位管理岗位编制紧张,加之基层党组织领导重视程度不够,多数高校未能按照上级最新文件精神 and 制度要求为每个院(系)至少配备1-2名专职组织员。当前组织员多由党政干部、在职教师、离退休教师和分管学生党建工作的辅导员等不再另外占用管理岗位编制的人员兼任,导致专职组织员比例较低,人员配备不齐全,难以满足新时代高校基层党建工作需要。

4. 业务能力待提高

各高校专职组织员来源渠道多为原兼职组织员转入或新招聘入职两种。兼职组织员虽在前期从事过党务工作,但因是兼职担任,缺乏专业、全面、系统的党务知识培训。新招聘入职的专职组织员多为应届毕业生或工作年限较短的毕业生,在校或者工作期间虽接触过基层党建工作,但对专职组织员工作的复杂性和专业性仍认识不清,对高校基层党建工作规律把握不准,基层党建工作经验仍显不足,业务能力仍待提高。

各高校党委缺乏对专职组织员教育培训的顶层设计,大多“以会代训”,培训方式单一,培训力度不够,培训效果不佳,无法有效提高专职组织员的政治素养和业务水平。部分专职组织员整日忙于应付日常性事务,缺乏系统学习理论知识和参加教育培训的主观意愿,专职组织员的政治素养和业务能力难以提高。

三、加强高校专职组织员队伍建设的建议

1. 提高政治站位,是加强专职组织员队伍建设的基础

各高校党委要提高政治站位,强化责任担当。认真学习领会上级文件精神和要求,充分认识加强专职组织员队伍建设的必要性和重要性,把专职组织员队伍建设放在党的建设的重要位置来抓。分管领导要经常、主动的深入一线,定期听取专职组织员工作汇报,加深对专职组织员工作内容、工作方式和工作强度的了解,并有针对性的给予指导和建议。

2. 健全工作制度,是加强专职组织员队伍建设的保障

各高校应根据学校实际,制定高校专职组织员工作条例,从人员配备、任职条件、工作职责、选聘办法、教育管理、考核评价和激励保障等方面对高校专职组织员队伍建设进行顶层设计。

在做好顶层设计的同时,要加强任务落实。逐步健全专职组织员工作汇报制度、业务培训制度、定期交流制度和考核评价制度等。有条件的高校应设立组织员工作机构,加强对专职组织员的领导和管理。进一步明确专职组织员岗位职责,从制度层面保证专职专用。要将专职组织员的考评结果同绩效发放、评先评优、干部选任、职称晋级等挂钩,保证专职组织员有正常的上升渠道

和发展空间,以激发专职组织员工作的内在动力。

3.配齐配强人员,是加强专职组织员队伍建设的前提

合理配备。各高校可根据院(系)师生人数,入党积极分子和党员的比例结构核定各学院基层党建工作量,科学分配专职组织员编制,有计划、分批次地为每个院(系)配备至少1-2名专职组织员。尚不能满足专职组织员配备数量的院(系),可采取专、兼结合的形式暂时过渡。

严把入口。严把专职组织员队伍“入口关”,要将政治标准放在首位,所聘人员应具有较高的政治站位,牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,自觉践行“两个维护”,把思想和行动统一到中央要求和高校党委的决策部署上来;要熟悉党的基本知识和党组织工作业务,具有一定的党务工作经验;要有较强的事业心和责任感,热爱党务和思想政治工作;要坚持原则、公道正派、严于律己、联系群众。

4.强化学习培训,是加强专职组织员队伍建设的重要途径

从高校党委层面制定专职组织员的培训计划,突出培训内容的专业性和培训方式的多样性。紧密结合高校基层党建工作要求,并联系专职组织员工作实际,确定培训重点,增强培训的专业性、针对性和有效性。积极引导专职组织员树立终身学习的理

念,做到好学、善学、勤学,增强学习的自觉性和主动性。培训时为专职组织员配备专门的培训学习材料,便于专职组织员紧跟培训节奏,有利于增强培训效果。通过集中培训、轮岗交流、“一对一”结对子等多种形式的学习培训方式,激发专职组织员参加培训的积极性、提高培训的有效性,不断增强专职组织员的政治素养和业务能力,切实提高专职组织员队伍的整体素质。

参考文献:

- [1]蓝巧燕.高校组织员队伍建设的现实思考[J].黑河学刊,2015,(5).
- [2]李山宏.高校组织员制度建设初探[J].泉州师范学院学报(社会科学),2007(3).
- [3]叶龙祥.浅谈加强高校组织员队伍建设[J].南昌教育学院学报,2018(1).
- [4]祖勤,冷明祥.加强高校组织员队伍建设的实践与思考[J].淮海工学院学报(社会科学版.教育论坛),2010(2).
- [5]赵学智,李义庭.关于加强高校组织员队伍建设的思考[J].北京教育,2014(12).