

高职院校组织员队伍建设的思考

杜晓军

辽宁农业职业技术学院

摘要:当前,我国经济走上了飞速发展的快车道,经济的快速增长带动了国家整体的发展,无论是文化还是生态都得到了一定程度的优化。总体上来看,不论是经济发展还是文化的繁荣或是生态的改善,都离不开我国伟大的改革开放政策的指引,在改革开放政策的支持下,我国各行各业走出国门与世界接轨,短短几十年内获得了令人难以置信的成果。我国的改革开放在近些年来进一步深化,为了进一步促进经济发展,改善百姓的生活,实现中华民族伟大复兴的目标,不断提高开放的程度,进一步与世界各地的发达国家之间建立更深的联系。在思想上,开放的深化,经济的发展,使世界上许多其他的思想开始在短时间内纷纷出现在我国的思想界,尤其是在学校当中,许多新鲜的思想被学校学生讨论。总体上来说这些外来的思想开阔了我国高职学生的眼界,对于我国的社会现代化文明化发展提供了一些助力。另外,对于专职组织员组织队伍建设有极大的意义。

关键词:高职院校;组织员;队伍建设;问题与策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.01.077

引言

组织员是指由高职院校的党支部委员会领导的,主要工作是进行入党人选的甄别,并发展党员,之后对于党员作出有效的管理和教育。总的来说组织员是专门处理党的各项事务的,组织员的工作具有重要的意义。

首先组织员的工作一面联系着党的内部,一面又联系着人民群众,这样就能够很好地将人民群众的心声传递给党内部,又可以将党的方针政策向人民群众进行解释宣贯。所以说组织员扮演着党和群众之间的纽带和润滑剂的角色。组织员的工作能力,个人素养,对于党在人民群众中的声望有着较为直接的影响。另外组织员对于政策的解释能力和宣贯力度关系着党的方针政策能否落地,能否得到群众的理解。新的时期,经济发展,人民小康,我们进入了新的发展阶段,朝着新的发展目标迈进,所以更需要加强组织员的工作,提高组织员队伍的整体素质。对于组织员队伍的建设,应当详细分析过去工作的不足之处,对于经验教训要深刻总结,并提出行之有效的完善措施,在整体上提高组织员队伍的素质。将为人民服务,爱党爱国作为坚定的政治理想,将提高业务能力作为工作的发展方向,最终建立一支政治和业务素质都过硬的组织员队伍。

一、高职院校在组织员队伍建设过程中存在的问题

高职院校组织员队伍建设现在只停留在思想建设、机构建设、制度保障、教育培训等比较散碎的层面上。存在如下问题:

(一)组织员专人不专用,分管其他工作,或者临时性工作抽用

目前高职院校的组织员的人员任用存在不规范的现

象,各组织员的素质参差不齐,且对于自己的分内工作不明了,通常是等待领导指派,一人分管多项工作,造成党务工作进行不畅,组织员队伍整体素质偏低。一些高职院校为进一步贯彻党中央关于组织员相关要求及规定,积极招聘新组织员,即便具备专人从事党建工作,但其工作内容趋于广泛化,不仅需承担自身本职工作,而且负责其他工作,工作范围扩大,促使专职组织员投身于本职工作精力受限,无法更深层次思考现下工作状况,工作方式及理念创新无暇顾及,最终影响工作积极性,难以获取良好的工作成效。以某省对于高职院校组织员队伍的调查为例,通过对该省10所高职院校的调查发现,除了各学校党委组织部配备了专门的党务干部外,二级学院组织员一般由辅导员兼任。他们除了完成组织员的工作外,还需要承担辅导员的相关工作,因此,不能全身心地精力投入到师生党员发展和教育管理,严重影响党员发展质量和教育管理水平。

(二)组织员对基础党务工作不够了解,专业性亟待提升

现阶段高职院校的组织员存在队伍年轻、党务经验不足、培养锻炼不充分、信息化使用技术不完备等缺陷。这些缺陷严重影响着组织员队伍创造性将党建工作与党员师生思想政治工作、党建带团建等工作有效结合,从而无法成为党建工作专业化队伍,严重影响党员发展的质量,无法在师生中建立起组织员的个人威信。例如某省10所高职院校的89名组织员,专业背景为思想政治教育、马克思主义等相关专业的比例仅为12%,30岁以下的组织员为72%,从事党建工作3年以上的仅为45%,每年参加省级以上党务业务专项培训的为15%,能

够使用大数据技术从事党员发展信息挖掘的人不足5%。

（三）组织员工作机制不健全，缺少考评机制和激励机制

对组织员的评价与考评是强化组织队伍建设的重要保障，但是大部分高职院校尚未建立科学的组织员评价与考核制度，有些高职院校的组织员考核用年度考核来代替，缺少日常工作考评的量化评价，其中既包括对质的评价，也包括对量的考核。目前部分高职院校在组织员队伍建设上存在严重的考评机制和激励机制缺位的问题，这对于提高组织人员工作积极性，促进党的工作落地，以及组织员队伍的建设都有着不利的影响。

（四）设置原则不够明确

新形势之下，我国部分的高职院校，在对于党务工作人才，以及组织员队伍的建设上，存在着原则不明确，界限不清晰的严重问题。首先在组织人员的任职资格的界定上，未能有明确的准入门槛，这就无法对于组织员的思想觉悟和工作能力进行考察，后续的党委工作也就不能够保证质量。在组织人员数量上，有的高职院校人员不足，一人担任多项职务，而有的高职院校，组织人员冗余，但是工作完成度不高，甚至出现吃空饷的恶劣现象。

（五）职能发挥不够充分

有部分组织人员对上级负责的意识缺乏。专职组织员工作职责不清晰、定位不准确。部分高职院校并未结合实际对专职组织员的工作定位、岗位职责进行明确的规则制定，导致部分专职组织员把自己的工作局限在某一项或者一些事务性工作上，对基层党建工作无暇或无意识进行深入思考研究，另外一些组织员个人素养不高，责任意识缺失，对于上级的任务安排不执行不回复，造成部分高职院校专职组织员存在工作越位或工作缺失的情况，直接影响高职院校基层党建工作质量。

（六）指导工作不到位

前文中提到，我国的高职院校的组织成员是由学校的党委进行统一领导的，党委领导人员的专业水平，工作方向，工作习惯，甚至个人的好恶，都会对于组织员的工作和后来的发展产生深远的影响。

（七）组织员保障不到位

在目前高职院校的组织员队伍建设工作中还存在着人员保障不到位的问题。首先，当前世界正在经历着百年未有的巨大变局，国内虽然经济稳定，人民安居乐业，但是世界上早已暗流涌动，我国在经济全球化的大势下难免会受到影响，造成就业形势变得严峻，许多学生寻求入党，寻求一份稳定的工作。但是入党人数的增

多与当前既有的党员教育与管理规模不成正比。所以新组织员同志的思想和能力没有保障；其次是在物质和经济上，许多高职院校的党建工作存在缺位的主要原因是经费不足，无法招揽人才，不能留住人才，虽然有心巩固党在校园中的各项工作，但是苦于没有经费的人员的支持最终不了了之。

二、高职院校专职组织员队伍建设的路径探索

高职院校组织员在校党委的领导下开展工作，组织员队伍是高职院校做好党建工作的得力助手，针对组织员队伍存在的问题，学校党委要高度重视，进一步明确高职院校组织员的工作职责，配齐配强组织员工作队伍，加强组织员的管理与培训，打造出一支信念坚定、能力突出、工作高效的组织员队伍。新时代背景下，高职院校要坚持以问题为导向，以党的组织工作的相关政策、文件为遵循，立足学校师生实际，从“选、用、育、管”等环节入手，积极推进专职组织员队伍建设。

（一）尊重发展规律，加强顶层设计

人才队伍建设具有一定的规律性，要立足高职院校党建工作实际，从顶层设计的角度完善专职组织员队伍的工作机制。一是要明确目标任务，明确“为何建”“如何建”的发展维度，从人才发展的长远角度深远谋划，做好相关配套协调工作。二是要完善规章制度，结合全国各地高职院校组织员队伍建设的丰富经验，遵循党内制度法规，尽快出台与本校工作相适配的组织员工作方案，使专职制度有据可依。三是加强常态化管理。加强高职院校组织员制度，需要长期发力、久久为功，不可能毕其功于一役。要围绕基层党组织组织力提升的要求，立足当下，谋划长远，落实组织员制度的常态化、规范化管理。

（二）严格选配程序，把好“入口关”

高职院校专职组织人员的任职需要一定的政治、业务的条件，在选配的过程中，必须高度重视，程序科学，把好入口之关。一是要规范组织人员的任职条件。专职组织员原则上具有正式中国党员身份的教职工担任。在任职条件上，要从政治素质、业务素质、信息化素质、廉洁自律等方面进行考察，并且能较快地适应工作。二是要合理设置岗位。专职组织员要规范定编定岗，合理设置，既要从宏观角度考虑到高职院校的整体办学规模，也要从各院校的体量进行规划配置。三是要完善聘用程序。要由学校党委牵头，明确专职组织人员的选聘方案和流程，加强过程监管，确保公平公正。同时，也要立足各院系党建工作的实际需求，通过系统化的考察选拔出有胜任能力的人员。

（三）明确岗位职责，把好“使用关”

针对目前个别高职院校专职组织员权责不清，使用混乱的现实问题，要切实把握问题“痛点”，通过制度约束和考核管理，明确高职院校专职组织员的岗位职责，力求合理使用。一是要着力解决专岗不专责的问题。要由高职院校党委组织牵头，明确专职组织员的工作职责清单，明确发展党员、入党积极分子培养等党建工作为其主业主责。要严格控制在各院系向专职组织员摊派其他行政事务的现象，做好内部统筹规划，落实“专职”性质，防止“一岗多责”。二是要理清岗位职责，特别是与兼职组织员在性质、业务、权限方面的区别。同时也要明确专职组织员与党支部书记、党办主任、党委秘书等其他党务工作者之间的职责界限，将岗位职责切实落实到个人。三是要加强教育培训。围绕专职组织员的业务特点，完善岗前培训、岗位培训和脱岗调训的一体化培训机制。针对工作中的弱项和短板开展专题培训，切实提升党务工作能力。此外，要增强培训的有效性，定期开展课题研究、工作沙龙、岗位论坛等交流学习活动，不断丰富专职组织员工作经验，提升业务素质。

（四）完善激励机制，把好“培育关”

人才队伍的发展离不开必要的激励机制。要培育一支高素质的专职组织员队伍，也十分有必要通过激励手段提高岗位吸引力。一是要建立岗位奖励实施方案。立足党内制度法规，结合高职院校实际，出台专职组织员的工作绩效考核制度，明确奖励的标准、办法，提高岗位待遇。二是要完善配套的晋升体系。要根据专职组织员的在编性质，搭建行政岗位和专业技术岗位的“双线”聘用体系，保障其合法权益，发挥岗位晋升的激励作用。最后，要依据专职组织员工作实效，合理设定薪酬制度，保障其岗位待遇。

（五）健全评价体系，把好“考核关”

完善考核评价体系是加强人才队伍建设的必要之举，也是高职院校专职组织员队伍建设的有效举措。一是要完善考核方式。既要有“定性”方面的考核，也要注重“量化”层面的考核；坚持结果考核和过程考核并重，切实改变考核方式单一的痼疾，增强考核的科学性，全面把握专职组织员的业务实绩。二是要科学统筹校院两级考核。要从宏观和微观两方面出发，由高职院校党委组织年度考核；由各院系负责常规考核，二者互相补充、有效协同，科学系统地对专职组织员工作进行评价。三是坚持考用结合。激发队伍干事创业的热情，同时建立退出机制，对考核不合格的，要及时提醒、限期整改直至做出岗位调整。

（六）做好组织员的培训

要全面提高专职组织员队伍的素质，就要抓好专职组织员教育培训工作，保证专职组织员培训工作的经常化、制度化、全覆盖，真正发挥专职组织员的作用，促进学校各级党组织党建工作质量提升，形成全校上下规范化、长效性的组织工作格局。经过实践探索，形成了日常培训、分类培训、实践交流、专题指导等专职组织员系列教育培训体系。制定并实施专职组织员联席会制度，每月召开例会及时贯彻落实最新政策要求，并结合月度重点工作进行专题培训指导。实施专职组织员年度全覆盖轮训计划，每年对专职组织员进行分类专项脱产培训，提升专职组织员的政治素质和党务工作能力。充分利用“学习强国”App等学习平台进行理论学习。总的来说，党委组织部应做好组织员年度培训计划，坚持问题和需求导向，“新”组织员着重培训业务知识和发展党员及党员教育、管理的具体政策规定的内容；“老”组织员的培训，要注重运用新方法解决新情况和新问题的能力，充分运用信息化平台，线上和线下相结合，提升组织培训的针对性，丰富组织教育培训的效果；组织员的培训需要一以贯之，从任前培训到任中培训到，确保培训不间断，人员全覆盖；培训方法上注意灵活多样，多采用典型案例剖析，总结经验教训，提升培训实效。

结束语

面对新形势、新问题、新任务，亟须建立一支熟悉党的理论路线方针政策，政治信念坚定，党建工作业务娴熟，工作作风扎实，党务工作经验丰富，业务精湛的专职组织员队伍，从而有效加强基层党建工作的规范性和科学性，提高职业院校党建工作水平和质量。

参考文献

- [1] 谢容坤. 加强新时代高职院校组织员队伍建设的思考[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(12): 246-247.
- [2] 姜亮. 新时代高职院校组织员队伍建设的现状与思考[J]. 武汉工程职业技术学院学报, 2020, 32(01): 83-87.
- [3] 孙昕萌. 组织员队伍助力高职院校学生党员发展的思考[J]. 现代经济信息, 2019(24): 371-373.
- [4] 崔倩倩. 关于高职院校组织员队伍建设的思考[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(18): 135-136.
- [5] 李耿. 新时代下加强高职院校组织员队伍建设的认识与思考[J]. 智库时代, 2019(20): 102-103.

作者简介：杜晓军（1978.1-），男，汉族，研究生，讲师，研究方向：计算机技术和基层党建研究。