

普通高等学校专职组织员基本现状调查研究

——以地方X高校为例

童飞云

六盘水师范学院外国语学院

DOI:10.12238/jief.v4i1.4435

[摘要] 高校专职组织员队伍是推进高校基层党组织建设的重要力量,本文以组织员专业化建设为目标,调研了地方X高校二级学院组织员队伍建设现状,总结分析了X高校组织员基本概况、组织员自身及能力建设情况、组织员队伍建设情况,以及对X高校组织员队伍建设的意见建议,目的在于为高校组织员队伍建设和研究提供参考。

[关键词] 组织员; 地方高校; 调查研究

中图分类号: G4 文献标识码: A

Investigation and Research on the basic situation of full-time organizers in Colleges and Universities

——Taking local X University as an example

Feiyun Tong

School of foreign languages, Liupanshui Normal University

[Abstract] The team of full-time organization members in Colleges and universities is an important force to promote the construction of grass-roots party organizations in Colleges and universities. Aiming at the professional construction of organization members, this paper investigates the current situation of the construction of organization members in Secondary Colleges of local x universities, summarizes and analyzes the basic situation of organization members in X universities, the construction of organization members themselves and their ability, and the construction of organization members, The purpose is to provide reference for the construction and research of University organizer team.

[Key words] organizer; Local universities; Investigation and research

2018年X高校在二级学院设置科级专职组织员岗位,按行政系列管理。组织员作为高校党建工作的组织者、实践者和推动者,是高校开展党的组织建设工作的重要力量。因此,了解组织员队伍建设现状,探索组织员队伍专业化发展建设路径,建设一支稳定的政治可靠、思想作风纯正、具有丰富的党的理论知识和熟悉党的业务工作的专职组织员队伍尤为必要。

1 X高校组织员队伍建设现状基本情况

X高校作为地方普通本科院校,2018

年在14个二级学院设立科级专职组织员岗位,按照行政系列管理,归口二级学院和学校党委组织部双重管理。本次共发出调查问卷17份,收回17份。

1.1 组织员基本概况

年龄方面:在30-40岁,共计14人,占比82.35%,20-30岁的2人,占比11.76%;40-50岁的1人,占比5.88%。性别方面:女性12人,占比70.59%,男性5人,占比29.41%。学历方面:研究生有9人,占比52.94%,本科8人,占比47.06%。行政级别方面:正科10人,占比58.82%,副科1人,占比5.88%。无职级6人,占比

35.29%。

专兼职方面:专职10人,占比58.82%,兼职6人,占比35.29%,其他1人,占比5.88%。工作年限方面,1年以内4人,占比23.53%,1-3年9人,占比52.94%,3年到5年4人,占比23.53%。

政治面貌方面:17人中共正式党员,占比100%。在职称晋升方面:“双线”晋升的5人,占比29.41%,非“双线”晋升的12人,占比70.59%。

1.2 组织员自身及职能建设

二级学院是否已经设置专职组织员方面:已经设置的14个,占比82.35%,没

有设置的2个, 占比11.76%, 由党务干部兼任的1个, 占比5.88%。在高校组织员队伍顶层设计中, 需要加强方面, 需要加强组织员的准入、职责、职级、考核的4人, 占比23.53%, 需要加强组织员的收入待遇有待提高的3人, 占比17.65%, 需要加强组织员岗位定级、定岗明责有待明确的4人, 占比23.53%, 需加强组织员的晋升发展有待设计其它的6人, 占比35.29%。在组织员工作内容方面, 从事专职组织员工作的7人, 占比41.18%, 从事党建发展、教育、管理工作9人, 占比52.94%, 从事其他工作1人, 占比5.88%。在组织员还承担哪些工作方面, 不承担其他工作1人, 占比5.88%, 承担其他党务工作6人, 占比35.29%, 承担行政工作2人, 占比11.76%, 承担教学工作5人, 占比29.41%, 承担科研工作1人, 占比5.88%, 承担思政辅导工作1人, 占比5.88%, 承担其他工作1人, 占比5.88%。在组织或者参加组织生活的主要内容和形式方面, 2人认为枯燥, 占比11.76%, 10人认为丰富, 占比58.82%, 1人认为创新, 占比5.88%, 4人认为其他, 占比23.53%。在组织员开展工作时是否顺畅得力方面, 5人认为顺畅, 占比29.41%, 8人认为较为顺畅, 占比47.06%, 4人认为需想办法推进, 占比23.53%。在组织员队伍发挥作用方面, 4人认为很好地发挥了作用, 群众很信任, 占比23.53%, 9人认为较好地发挥了作用, 能够维护群众利益, 占比52.94%, 3人认为发挥作用一般, 跟群众联系较少, 占比17.65%, 1人认为活动不经常, 职能发挥欠缺, 占比5.88%。在对岗位工作的态度方面, 5人认为愿意投入精力, 占比29.41%, 8人认为提升自身素质能力, 占比47.06%, 3人希望得到重视, 占比17.65%, 1人认为其他, 占比5.88%。

1.3组织员队伍制度建设

是否制订了基于学校发展的组织员队伍战略规划方面: 2人认为是, 占比11.76%, 12人认为否, 占比70.59%; 1人认为正在制度方案, 占比5.88%, 2人认为院系组织员已设置, 占比11.76%。是否制定并实施“双线”晋升的制度方面: 3人认为是, 占比17.65%, 10人认为否, 占

比58.82%, 1人认为正在制定, 占比5.88%, 其他3人, 占比17.65%。组织员队伍考评体系是否存在问题方面: 2人认为存在问题, 占比11.76%, 4人认为不存在问题, 占比23.53%, 9人认为不清楚, 占比52.94%, 2人认为其他, 占比11.76%。是否设置绩效津贴或奖励津贴方面: 2人认为是, 占比11.76%, 14人认为是, 占比82.35%, 1人认为其他, 占比5.88%。考评体系存在的主要问题是什么方面: 1人认为周期不合理, 占比5.88%, 7人认为指标无法量化, 占比41.18%, 1人认为信息不客观, 占比5.88%, 4人认为考核内容不够全面, 占比23.53%, 2人认为结果意义不大, 占比11.76%, 2人认为考评过程沟通与反馈不足, 占比11.76%。在队伍激励机制存在的主要问题是什么方面: 2人认为没有得到领导的支持和重视, 占比11.76%, 5人认为缺少有效的绩效考核体系, 占比29.41%, 8人认为薪酬激励体系尚不完善, 占比47.06%, 2人认为没有公平的晋升空间, 占比11.76%。在重视考核指标中的哪一模块方面: 4人认为自身思想素质, 占比23.53%, 9人认为效益和任务完成情况, 占比52.94%, 4人认为表现和作风, 占比23.53%。

1.4对高校组织员队伍建设的意见建议情况

1.4.1认为高校组织员队伍建设在未来发展中还有哪些方面需要进一步完善方面, 主要有如下建议:

- (1) 明确职责, 不要将支部工作与组织员工作混为一谈。
- (2) 组织员的薪酬及职级晋升, 组织员办公环境的完善等。
- (3) 明确职责, 聚焦本职工作, 实行“双线”晋升。
- (4) 加强政治理论学习。

1.4.2对组织员队伍建设提出合理化建议方面:

- (1) 提升待遇, 专职化, 不要兼任其他工作。
- (2) 建议学校把组织员纳入专项考核, 对考核优秀的组织员实施奖励, 在职务晋升上给予政策倾斜, 长远规划组织员队伍建设, 形成学历、年龄、学科等方

面合理科学的干部队伍, 加大对组织员工作的培训, 加大与其他高校的交流与合作, 实施走出去战略。千方百计提高高校组织员队伍的政治素质和业务能力。

(3) 加强对组织员业务指导, 提供交流学习、跟班学习、挂职锻炼的机会, 激发组织员队伍活力, 提升岗位认同。

(4) 和辅导员一样, 考核部门由组织部来牵头。

2 X高校组织员队伍建设存在的问题

通过调查数据显示, X高校组织员队伍建设存在以下问题:

(1) 组织员女性占比偏高, 占70.59%。

(2) 组织员行政级别中的无职级比例偏高, 占比35.29%。

(3) 组织员工作年限中的工作年限偏低, 全部都是五年以下的, 其中一年以内4人, 占比23.53%, 1-3年的9人, 占比52.94%, 3-5年的4人, 占比23.53%。

(4) 落实“双线”晋升比例偏低, 是“双线”晋升的5人, 占比29.41%, 不是“双线”晋升的12人, 占比70.59%。

(5) 二级学院制订组织员队伍战略规划缺乏, 有12个学院未制订组织员队伍战略规划, 占比70.59%。

(6) 在制定并实施针对组织员队伍职称评定和职务晋升的制度方面存在问题, 10人认为X高校没有制定并实施针对组织员队伍职称评定和职务晋升的制度, 占比58.82%。

(7) 在学院组织员队伍考评体系存在问题, 9人不清楚是否存在问题, 占比52.94%, 2人认为存在问题, 占比11.76%, 只有4人认为不存在问题, 占比23.53%。

(8) 在绩效津贴或奖励津贴方面存在问题, 14个二级学院未设置组织员队伍绩效津贴或奖励津贴, 占比82.35%, 只有2个二级学院设置了组织员队伍绩效津贴或奖励津贴, 占11.76%。

(9) X高校组织员队伍考评体系存在问题, 主要有: 考核指标无法量化, 考核内容不够全面。

(10) X高校组织员队伍激励机制存在的主要问题是: 缺少有效的绩效考核

体系和薪酬激励体系尚不完善。

3 针对存在问题的对策

(1) 提男性组织员比例, 优化组织员性别比例。

(2) 逐步提高组织员的职级比例, 切实保证组织员人岗相适, 专职专用。

(3) 合理增加组织员的工作年限, 积累组织员工作经验; 逐步提高业务能力和水平。

(4) 严格落实组织员“双线”晋升机制, 建议学校考虑设置专职组织员专业技术职称和管理职级双线晋升的机制, 呼吁学校设置专职组织员的专业技术职称评审评聘的考核机制, 切实保障组织员的“双线”晋升制度。

(5) 督促二级学院加快制订组织员队伍战略规划, 切实从制度层面保障组织员的队伍的发展规划。

(6) 设置组织员队伍绩效津贴或奖励津贴制度。

(7) 完善组织员考评制度, 建立考核指标相对量化和考核内容相对全面的考

核指标体系, 建议由学校组织部和二级学院党委双重考核, 并建立组织员单独考核的考核制度。体现奖优罚劣, 多劳多得, 公平公正的原则。

4 结语

随着时代的进步、环境的改变、要求的提高, 高校党建工作面临新的变化和考验, 专职组织员队伍建设必须常抓不细才能满足新时代的新要求。高校党委应围绕专职组织员队伍的现实问题, 通过严格落实“双线”晋升机制, 设计更加科学有效的考评激励机制和薪酬激励体系等途径来激发专职组织员的履职能力和创新能力。

从专职组织员个人素质提升方面来讲, 第一, 专职组织员要提高政治站位, 深刻理解发展、教育、管理党员是专职组织员工作的核心内容; 要明确组织员工作职责, 集中精力做好党员发展、教育、培养和管理的本职工作, 积极主动学习理论知识、锻炼调查研究实际问题的能力, 不断提升政治觉悟、思想水平、道

德品质和文化素养。第二, 对标岗位要求, 提高履职能力。专职组织员要准确理解岗位职责内容, 聚焦主责主业, 对标岗位要求自觉提高履职能力。加强业务知识的学习, 熟悉入党程序及环节, 提高党建创新能力, 主动向有党务工作经验的前辈请教学习。

[参考文献]

[1] 马成瑶, 许毅. 高校专职组织员的职能定位与履职能力提高路径[J]. 思想理论教育, 2020(04): 70-74.

[2] 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(10): 241-242.

[3] 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——以北京市属高校A校为例[J]. 法制博览, 2020(24): 26-28.

作者简介:

童飞云(1986—), 男, 汉族, 云南宾川人, 硕士研究生, 研究方向: 党史党建, 思政教育, 中国近现代史。

中国知网数据库简介:

CNKI 介绍

国家知识基础设施 (National Knowledge Infrastructure, NKI) 的概念由世界银行《1998年度世界发展报告》提出。1999年3月, 以全面打通知识生产、传播、扩散与利用各环节信息通道, 打造支持全国各行业知识创新、学习和应用的交流合作平台为总目标, 王明亮提出建设中国知识基础设施工程 (China National Knowledge Infrastructure, CNKI), 并被列为清华大学重点项目。

CNKI 1.0

CNKI 1.0是在建成《中国知识资源总库》基础工程后, 从文献信息服务转向知识服务的一个重要转型。CNKI1.0目标是面向特定行业领域知识需求进行系统化和定制化知识组织, 构建基于内容内在关联的“知网节”、并进行基于知识发现的知识元及其关联关系挖掘, 代表了中国知网服务知识创新与知识学习、支持科学决策的产业战略发展方向。

CNKI 2.0

在CNKI1.0基本建成以后, 中国知网充分总结近五年行业知识服务的经验教训, 以全面应用大数据与人工智能技术打造知识创新服务业为新起点, CNKI工程跨入了2.0时代。CNKI 2.0目标是将CNKI 1.0基于公共知识整合提供的知识服务, 深化到与各行业机构知识创新的过程与结果相结合, 通过更为精准、系统、完备的显性管理, 以及嵌入工作学习具体过程的隐性知识管理, 提供面向问题的知识服务和激发群体智慧的协同研究平台。其重要标志是建成“世界知识大数据 (WKBD)”、建成各单位充分利用“世界知识大数据”进行内外脑协同创新、协同学习的知识基础设施 (NKI)、启动“百行知识创新服务工程”、全方位服务中国世界一流科技期刊建设及共建“双一流数字图书馆”。