

新时代高校组织员队伍建设路径研究

范旭航

(辽宁中医药大学, 辽宁 沈阳 110847)

【摘要】组织员队伍是高校党务工作队伍的重要组成部分, 加强高校组织员队伍建设、提高组织员队伍的专业化水平, 是高校贯彻党的组织路线、提升党建工作质量的必然要求。为此, 本文分析了高校组织员队伍建设的重要意义及当前高校组织员队伍建设存在的问题, 进而提出了不断优化组织员队伍的建设路径, 为高校党的建设提供有力支持。

【关键词】高校; 组织员队伍; 建设

一、高校加强组织员队伍建设的重要意义

(一) 组织员制度的建立

组织员制度是党的自身建设以及党在长期的革命斗争中不断探索总结出来的宝贵经验。1945年5月, 刘少奇在党的第七次全国代表大会上首次提出了“组织员”的制度设计, 要求在县及县级以上党委建立组织员制度, 由组织员专职专责负责党员发展和党员教育管理工作^[1]。党的组织员制度自提出的80余年发展历程, 大体上可划分为初步建立、缓慢发展、被迫中断、全面恢复和巩固完善五个阶段^[2]。组织员制度建设初期取得了明显效果, 组织员在发展党员和党员教育管理中起到了积极作用。中华人民共和国成立后, 随着基层党组织数量和党员队伍的迅速扩大, 组织员配置的数量和质量都难以满足快速发展的需要, 组织员作用得不到有效发挥, 组织员制度建设进入了缓慢发展期。在十年动乱时期, 组织员制度被迫中断。改革开放后, 1983年2月, 中组部下发《中央关于加强党员教育工作的通知》, 明确要求“恢复组织员制度”, 由此组织员工作制度得以恢复。1990年8月, 中组部印发了《发展党员工作细则(试行)》, 对“组织员制度”作了进一步的强调和细化, 为组织员制度的运行提供了准则和遵循。1994年, 中组部下发了《关于在县(市、区)和国有大中型企业、普通高等学校中设置组织员有关问题的通知》, 指出普通高校党委可根据工作需要配置专职和兼职组织员, 使得这一制度固化并不断完善。2005年4月, 中共中央办公厅转发了《中共中央组织部、中共教育部党组、共青团中央关于加强和改进在大学生中发展党员工作和大学生党支部建设的意见》, 要求“加强组织员队伍建设, 配备数量充足的专兼职组织员, 党委建制的院系党组织应至少配备一名专职组织员”。2016年12月,

全国高校思想政治工作会议召开后, 从中央到地方, 先后出台了一系列的政策文件, 如: 中共中央国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》(中发〔2016〕31号), 《中共辽宁省委辽宁省人民政府关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的实施意见》(辽委发〔2017〕31号), 《中共辽宁省委组织部中共辽宁省委高等学校工作委员会辽宁省教育厅辽宁省人力资源和社会保障厅《关于加强高校组织员队伍建设的意见》(辽委高〔2018〕1号), 这些文件的制定和出台使组织员制度得到不断巩固和完善, 高校组织员队伍建设全面展开。

(二) 加强高校组织员队伍建设的意义

培养社会主义建设者和接班人是高校的根本任务。2017年2月27日, 中共中央、国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》, 再次提出“加强和改进高校思想政治工作的重要性, 这项重点工作事关办什么样的大学、怎样办大学的根本问题, 事关党对高校的领导, 事关中国特色社会主义事业后继有人, 是一项重大的政治任务 and 战略工程。”^[3]习近平总书记在2018年全国组织工作会议上明确提出新时代党的组织路线, “全面贯彻新时代党的组织路线, 必须要有一支高素质、专业化的队伍来完成。”加强高校组织员队伍建设, 对于深入贯彻党的二十大精神, 对于深入落实新时代党的建设总要求、推进党的建设新的伟大工程, 对于高校落实立德树人根本任务、保证党的路线方针政策在基层落地落实、推动高校基层党建工作高质量发展, 对于加强党员教育管理、提高党员队伍素质、充分发挥党员先锋模范作用, 具有重要意义。

二、高校组织员队伍建设存在的问题

(一) 制度机制建设仍需完善

党中央相继出台的一系列文件, 为高校组织员队

伍建设提供了重要的理论依据和政策支持，这些政策只是在宏观的角度做了整体性的要求，组织员队伍建设具体工作的开展还需要各个高校结合实际制定相应的方案措施。部分高校未能结合自身发展情况制定适合组织员队伍特别是专职组织员队伍发展的制度文件，在制度和工作机制建设上存在不足。一是没有建立统筹组织员人员选拔、教育培训、管理考核、等全过程培育的工作机制，组织员队伍建设缺乏系统性和计划性。二是激励机制缺失，由于相关文件中没有规定给与组织员队伍补助的具体金额或者补助的范围，组织员队伍落实津贴待遇存在困难，未能通过激励政策更好调动组织员工作的积极性。三是未能建立组织员退出机制，从而导致部分专职组织员机械应付工作，不愿主动作为。

（二）教育管理仍需加强

教育管理在高校组织员队伍中的重要性备受关注，但依然存在一系列需要加强的问题。首先，从管理理念上看，有待转变的观念主要体现在对组织员的教育培训思路。当前的教育培训模式尚未实现创新，缺乏多层次、全方位的培训计划，尤其忽视了岗前培训和后期培养。这种状况导致一些组织员的政治素养和业务水平提升缓慢，与时代需求脱节。其次，考核体系的不完善也是一个问题。缺乏行之有效的组织员评价方法，使得难以开展量化考核，也缺乏有效的监督手段。这可能导致组织员的工作表现和成效无法客观地得到评估，进而影响到整体的教育管理效果。另一方面，高校组织员队伍中还存在着交流平台和展示平台不足的问题。缺乏足够的学习交流机会使得组织员之间的互动受限，难以分享经验和思想，从而影响到队伍的凝聚力和向心力。同时，由于缺乏展示平台，组织员无法充分展现自己的能力和成就，导致自豪感和归属感不强。这些问题的存在表明，教育管理方面仍需要加强，以更好地激发组织员的潜能，提高整体管理水平。

（三）组织员能力水平参差不齐

组织员能力水平参差不齐问题的背后存在着多方面的挑战。首先，有些组织员在业务能力上存在明显的不足，这可能源于他们未能深入学习岗位所需的专业知识，也可能是由于党务知识积累不足所致。这种情况下，他们难以满足岗位的需求，可能无法有效地执行工作任务，影响到组织的正常运转。其次，一些组织员的工作动力不足，表现为服务师生党员的态度差，缺乏对工作职责的深入理解。他们的工作态度消极，缺乏责任担当意识，仅仅机械地传达上级部门的通知和指示，这使得他们无法快速、准确地完成

工作任务，影响到工作的有效性和效率。另一方面，一些组织员的工作能力不够强，他们缺乏对问题的理论思考，也缺乏工作的科学性和预见性。由于缺乏解决实际问题的经验和方法，他们可能在工作中遇到困难时无法有效地应对，导致工作进展受阻。因此，组织员能力参差不齐的问题需要认真对待，通过相应的措施和培训来提升组织员的整体能力水平，以确保组织的工作顺利进行。

三、高校组织员队伍建设路径思考

（一）加强制度建设

加强组织员队伍建设的顶层设计，一是在严格执行落实中央和上级文件要求基础上，进一步结合学校实际制定明确的专职组织员队伍建设工作制度，明确组织员的岗位职责、聘任条件、职务晋升、评价考核等相关内容。同时，根据实际情况建立汇报制度、例会制度等，使组织员队伍建设有制可依、有章可循。二是明确功能定位，组织员是专门从事党员发展、教育和管理，指导下级党组织开展组织工作的党务工作者，要厘清组织员的工作职责，减少组织员外延性的工作，创造条件切实让组织员有足够时间和精力高质量完成主责主业，让组织员在专业化发展上有充分的时间和空间，从而促进组织员队伍不断提升内涵建设发展。三是落实待遇保障，保障组织员的职务职级“双线晋升”和职称评聘“三个单独”标准落到实处，出台科学合理的职称评聘和晋升政策，对平时表现优异和工作突出的组织员应给予奖励，为政治业务素质好、政策水平高、工作能力强，并且有意愿长期从事专职组织员工作的同志提供上升渠道和更多发展机遇，充分调动专职组织员队伍工作积极性，吸引更多优秀人才加入专职组织员队伍，提高组织员队伍的稳定性与专业化水平。四是建立组织员进入和退出机制，选拔思想上积极向党靠拢，对党组织的工作业务十分的熟悉，对党务工作热爱，能积极地投入到学生思想政治工作中的人员进入专职组织员队伍；选拔责任心强、纪律性强，乐于从事党务工作的人员进入兼职组织员队伍；设置组织员的退出机制，对于在工作上得过且过，对待党员发展和党员教育工作不认真，服务师生党员不积极的组织员，给予调岗或者解聘，使得组织员的质量能够处在一个相对较高的水平。

（二）强化教育培训

要提升高校专职组织员业务水平和工作能力，建设专业化、职业化专职组织员队伍，就要在教育培训上下功夫。一是合理制定培训计划，根据专职组织员特点和培育目标，制订全过程、多形式的专

职组织员培训计划。按照入职初期、专业化发展期、专业化成熟期三个阶段制订培训计划，满足不同阶段专职组织员发展需求，保证培训活动开展的对性与有效性。二是丰富培训内容，开展岗前培训，围绕党务基础知识、党务工作实务、理论研究等方面进行学习交流；在新老组织员中形成师徒制度，由老带新，推动新任的组织员尽快提升业务水平；开展组织员能力提升专项培训，举办组织员沙龙，进行案例分析、交流研讨、专题讲座；选派骨干组织员到兄弟单位交流研讨，学习基础党务工作和组织员队伍建设先进经验，扩展思维视野，提升综合素质。三是创新培训形式，充分利用红色资源，组织组织员前往东北抗联史实陈列馆、抗美援朝纪念馆和辽沈战役纪念馆等开展现场教学，通过沉浸式体验提升教学效果；坚持以考促学，通过举办党务工作者岗位大练兵、专职组织员素质能力大赛等活动，开展理论知识教学和业务能力实战演练，帮助党务和思政队伍练就过硬本领、提升工作实绩；创新设立组织员工作室，工作室围绕基层党建重点任务开展理论研究，面向全校基层党组织提供服务，以打造组织员工作室为突破口，提升组织员专业化水平。

（三）健全考评体系

要健全高校组织员的考评体系，需采取一系列措施来确保其有效实施。首先，建立一个由党委组织部牵头的组织员考核评价体系是至关重要的。这一体系应该是全面的、科学的，能够客观、公正地评价组织员的工作表现。为此，制定考核办法是必不可少的一环。考核办法应该结合学校的实际情况，制定专职组织员的量化考核评价办法，确保考核过程既考察了任务完成的数量，又充分考虑了任务完成的质量。通过形成量化打分表，能够更加清晰地了解组织员的绩效表现。其次，明确考核评议的形式也是关键。公开进行组织员年度述职，并邀请党务部门负责人、院系级党组织书记等相关人员参与打分，同时进行组织员内部的互评，可以有效促进绩效考核的公平公正。这样的做法不仅能够让评价过程更加透明、公开，也能够充分考虑到不同层级、不同角色的评价视角，确保评价的全面性和客观性。最后，强化考核结果的运用也是至关重要的一环。考核结果不仅应该被用作职务聘任、党内表彰、职称晋级等方面的重要依据，还应该与奖惩制度相结合，将优秀表现的组织员给予奖励，同时对于工作不力的组织员采取相应的惩罚措施，以激励组织员不断提升工作水平，推动整个组织的发展。

通过这些措施的实施，可以有效地健全高校组织员的考评体系，提高组织员的工作效率和工作质量，推动高校组织工作的持续发展。

（四）做好保障工作

高校要为组织员队伍建设提供必要的条件保障。一是为组织员提供开展党建活动和理论研究提供必须的经费支持。高校组织员在参加培训、组织员工作室建设、进行理论研究各方面都需要经费支持，党委组织部应制定组织员建设年度预算，保障组织员队伍建设经费使用。二是为组织员提供开展工作所需的办公条件。高校组织员开展日常事务性工作需要一定的办公场所和基础设施，要考虑到组织员工作内容和对象的特殊性，比如经常性的与党员谈心谈话、部分涉密资料的保存等情况，做好充分的办公条件保障措施。

四、结束语

综上所述，在当前形势下，加强制度建设、强化教育培训、健全考评体系以及做好保障工作等措施显得尤为重要。只有通过建立健全的制度体系，加强专业化培训，明确考核评价机制，以及完善保障机制，才能更好地激发组织员队伍的积极性和创造力，提高其工作水平和专业素养。同时，也要不断总结经验，及时调整路径，以适应新形势下高校党建工作的需要。在未来的工作中，我们将继续努力，以更加务实的态度、更加精准的措施，推动高校组织员队伍建设取得更大的进步，为高校党建事业贡献更多的力量，为培养社会主义建设者和接班人作出更大的贡献。相信在各级党组织和广大组织员的共同努力下，高校党建事业必将迎来新的发展和壮大。

参考文献：

- [1] 刘少奇. 论党 [M]. 北京：人民出版社，1980：48,51.
- [2] 吴文苑. 中国共产党组织员制度建设六十年历程 [J]. 党史研究与教学，2006(1).
- [3] 中共中央国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（中发〔2016〕31号）.

基金项目：2022年度辽宁中医药大学党建研究课题，课题名称：新时代高校组织员队伍建设路径研究（2022LNZYDJ-YB018）。

作者简介：范旭航（1986.07—）女，汉族，辽宁沈阳人，硕士，助教，研究方向：高校基层党建和思想政治教育。