

新时代高校基层党务工作队伍建设现状分析

李 阳 何非凡 冯 宇 黄紫荆 贺 锦 于 涛

(东华理工大学核科学与工程学院 江西南昌 330013)

【摘要】 本文对高校基层党务工作队伍建设现状作了分析,提出了进一步加强和改进高校基层党务工作队伍建设的对策建议。认为,在高校基层组织队伍建设上,要以“提高素质,优化结构,相对稳定,合理流动”为原则,根据不同的岗位需要和工作性质采取适当的选拔方式,让党性强、德行佳、综合素质高、业务能力过硬、群众基础好的基层党务工作者在合适的岗位上发挥出最大的能量,促使高校党的建设全面推进、不断加强。

【关键词】 高校;基层党务;队伍建设;现状

党的十九大报告指出,党的基层组织是确保党的路线方针政策和决策部署贯彻落实的基础,基础不牢,地动山摇。高校作为当今社会重要的人才输送基地,高校基层党务工作水平将会直接影响到党的基本路线和教育方针的贯彻落实,^[1]乃至会长期影响到全党的发展质量。随着党中央对高校党建工作的不断重视,基层党务建设正在稳步推进,成效已初步显现,^[2]但如何能够更进一步提升高校基层党务工作水平,相关问题依然值得关注。

一、高校基层党务工作队伍建设现状

目前,高校基层党务工作队伍在专业化、职业化方面已经取得了长足的进步,建立了比较完善的党务工作人员年度培训制度、选拔任用制度,各个高校也选拔任用了一批有较高政治素养、丰富工作经验的党务工作人员到各二级学院任专职副书记,二级学院也普遍选择任用了一批具有中高级职称的基层党务工作人员担任党支部书记、配备至少一名专职党委组织员负责基层党建工作。高校通过提高基层党务工作队伍的学历层次、优化年龄结构、合理设置性别比例、实行年终党建工作评议制度,使高校党建队伍质量不断提升。但不可否认,高校基层党务工作队伍建设过程中仍然存在一些问题,本文主要从全国高校大环境、江西高校具体环境以及个人意愿三个不同层面深入分析存在的问题及其产生原因。

1、从全国高校大环境角度看,高校普遍将教学科研摆在第一位,对基层党务工作队伍建设的重要性认识不足

当前,高校普遍把学校发展的重点放在教学与科研方面,在制定学校未来的发展规划时,往往只强调学校申报的国家级、省级的科研课题的数量及科研经费多少,鲜有会将学校的党务工作队伍建设列入到学校未来的发展规划中,他们未能充分认识到基层党务工作队伍在促进教学过程的重要作用,忽视了党务工作队伍的建设,对党务工作队伍的要求往往是“重执行,轻思考”,直接导致基层党务工作者对党建工作思考较少,党建理论研究不够,对党建工作的重要性认识不充分、不到位。

2、从江西高校具体环境的角度看,对基层党务工作人员进行党务理论专题培训教育力度不够,选人用人方面标准不一

研究发现,党务工作的兼职人员较多,专职人员较少。特别是在高校二级学院当中,学生党支部书记往往由学院团委书记或是辅导员等思政干部兼职,由于他们的时间和精力有限,学习党建理论的自觉性和动力不足,直接影响了在党员发展、党员教育管理等方面的工作质量。对江西省几家高校调研后发现:仅有两成的党务工作者为专职做党建工作的。这一结果表明,高校基层党建工作队伍兼职情况非常普遍,专职党务工作人员严重不足。

调研还发现,多数高校每年都会对基层党务工作队伍进行专门培训,但培训时间长短各异,一般每年只进行一两

次党务工作培训,培训次数不足,且大多数是以听报告、讲座为主,缺乏更为深入、更为系统的培训学习,培训效果不佳。高校基层党务工作队伍虽然每年进行一次以上培训的多达90%,但无法得到系统的党务工作指导,从而导致党务工作队伍的工作能力无法满足日益严格的党建工作新形势。

3、从高校基层党务工作者的个人意愿角度看,基层党务工作人员缺乏职业认同感和对党建工作的价值认同

从事党务工作的老师职称晋升机会少,且在薪资待遇方面并没有提高,有的甚至比普通老师更少,这使得基层党务工作者缺乏职业认同感,从事党务工作没能给他们带来归属感和荣誉感,导致在高校鲜有人愿意专职从事基层党务工作。

此外,多数高校未建立基层党务工作队伍激励机制,未将党建工作开展质量的高低纳入到基层党务工作人员的业绩考核当中,从而导致基层党务工作者的工作价值无法得到认可,也无法像专职任课老师一样,通过获得教学、科研成果的优秀业绩,从而在职称评定、工资待遇等方面取得的优势,严重影响了高校党建工作者的积极性和主动性。

二、高校基层党务工作者的选拔和上岗状况

在新时代、新形势下,大多数基层党组织在进行党务工作者的选拔和任用上打破了传统的“三有”(年龄、资历、经验)观念,转而重视基层工作人员的能力和素质。然而,目前高校的基层党务工作者在选拔用人上的制度依然不够科学,存在着一些弊端。

1、高校基层党务干部通常采用的上岗形式

目前采用“竞争上岗,公开选拔”的方式来进行处级党务干部和科级党务干部的选拔和任用的比例均较高,由这种现状可见,“竞争上岗,公开选拔”是大多数高校基层党务队伍在进行处、科级党务干部的选任时广泛采用的方式,这种方式也被公认为是选拔党务干部最合适的方式。^[3]根据调查结果还可以看出,在进行普通党务工作者的选配上,各高校基层普遍采用了“群众信任,党内选举”或“领导推荐,上级任命”的方式。以江西某高校为例,现任职的44名基层党务负责人中,有16人是通过竞聘上岗选拔出来的,所占比例为36.4%,其余63.6%的干部经由推荐得到任用;与此同时,在192名党支部书记的录用配备上,则全部采取了推荐任命的方式。

2、高校基层党务干部上岗状况分析

就目前高校基层党务工作队伍的三种用人机制从合理性和优缺点来说,相比“群众信任,党内选举”的用人机制,“竞争上岗,公开选拔”更能保证选拔过程的民主、公开、竞争、择优的原则,能更加有效地提高选人用人的公信度,是一种科学的、充满活力的选人用人机制,有利于提高党务工作者的自我激励和工作积极性,能促进优秀的人才脱颖而出。另一方面,竞争上岗在一定程度上有利于优化党务工作队伍的学缘结构、地理缘由和性别比例,有助(下转第111页)

内容优质、健康向上、有利于学生成长成才的图书资讯。关注这些媒体,可知晓当下的焦点图书资讯,可做到与时俱进,选取紧跟时代发展步伐的图书做推荐。此外,可参考名家的读书笔记类书籍,了解名家在成就经典背后的积淀和支撑。

2、了解书目内容

在选取图书的过程中,已经对书目内容、主题有了大致的了解,接下来可以通过书目的前言、简介、导语、后记等篇目、或者一些普通读者的读后感、学者专家的书评了解书目的主要内容。当然,已经通读过的书目可根据自身的感受、思考进行客观的评述。

3、撰写推荐语

在推荐语撰写这方面,很多读书推荐语仅仅截取照搬百度百科、内容简介,并不能够吸引读者、引起读者兴趣,无法唤起读者的阅读欲望。“一段引人入胜、极具感染力的推荐语将唤起读者对推荐书目的阅读欲,推荐语不仅是对书籍主要内容的描述,不要单纯的照搬网络上的商业宣传语,可搜集专家学者、社会名家对该书的内容解读,或利用“馆员书评”方式,通过介绍每部入选图书的内容特点、阅读该书的方法建议,实现导读的功能。”同时,还要结合读者的心理,从读者的需求出发,指明这本书能解答的困惑、或者能了解到的哪方面知识、或能够起到滋养心灵的目的等。这就需要大学生文化、心理有一定的了解,知道他们的关注焦点在哪里,阅读兴趣在哪里,才可以将推荐语写到读者心里去,从而引发他们的阅读兴趣。

五、推荐形式

在如今科技高度发展的社会中,网络、电子设备已经渗透进了人们的生活。书籍推荐不仅仅依靠传统纸质书籍,还要运用先进的电子网络方式进行推广。

1、纸质专栏

首先是传统的纸质图书推荐。可在图书馆大厅的显著位置摆放专栏书籍,这样醒目的位置有助于吸引学生借阅。可将推荐书目整理、挑选、搜集在一起,集中摆放在这个专栏书架内。经过美观的排版设计,将推荐语与书籍并置。这

样推荐的书目一目了然,引人注目,容易获取,避免学生在需要借阅推荐书目时再去书库内搜寻,省去了一定的麻烦,更加方便。

2、电子书二维码

制作推荐书目的电子书,并制作借阅书籍的二维码,将二维码和推荐语并置于宣传展板上,用手机扫描二维码即可获取电子书,在手机上阅读。这种方式更加方便快捷,更符合时下年轻人阅读的习惯方式,随时随地,掏出手机即可进行阅读,极大的方便了读者借阅。注意展板的制作要精美时尚、符合年轻人的审美观,能够吸引读者的注意力,还要清晰整齐,方便读者的阅览和借阅。

3、网络媒介

通过网络媒介,如图书馆网站、微信公众号等形式进行推荐书目。读者在浏览网站、微信公众号时能够获取推荐书目的相关信息。微信公众号直接推送至个人手机,打破了空间的限制,有更高的知晓率,是一种更加广泛、有效的传播方式。在推荐书目文章的撰写时,要将书目的封面、简介、推荐语进行设计排版,附上电子书二维码或者藏书索取号,方便读者借阅。开通留言模式,刊登读者评论,可以增进读者间的阅读分享、交流,产生思维的碰撞,有助于激发阅读兴趣。

【参考文献】

- [1] 唐曦. 高校图书馆推荐书目分析研究——以“985”高校图书馆为例 [J]. 高校图书馆工作, 2017.3.
- [2] 汪慧芳. 浅析高校图书馆推荐书目工作 [J]. 鄂州大学学报, 2017.11.
- [3] 吴丽坤. 基于促进图书馆文化涵育效果的推荐书目实践研究 [J]. 河南图书馆学刊, 2018.6.

【作者简介】

卢青, 任职于西安文理学院图书馆。

(上接第 121 页)

于使党务工作队伍的成员之间进行优势互补,从而使基层党务组织的结构趋于合理。但两种机制在选人中难以把握队伍成员主观意识上的公正性,一些品德好能力强,但不善管理人际关系的基层党务工作者难免不在选拔中占优势;有可能驱使一些别有用心心的竞选者在公开选拔前进行拉票贿选;竞聘结束也有可能会在队伍中产生对胜出者“营私舞弊”的猜忌;容易引发落选者由于挫败感产生思想消极等不良情绪。

“领导推荐,上级任命”的用人机制程序上简单高效,便于操作,富有灵活性,又可以在一定程度上淡化投票选举中党务工作者私底下在队伍里人际关系的影响。但这种方式严格性、规范性不够,缺乏一定的公平、公正性,在一定程度上削弱了党务工作在部分基层党务工作者心中的权威性和正义感,进而降低基层党务工作者在工作中的积极性,也提高高校基层党务工作者在师生心目中崇高的地位打了折扣。

三、结语

综上,目前高校党建工作已在快速的发展,各高校也充分认识到党的基层组织是党的建设的基本载体,是党建工作的战斗堡垒。但日常党务工作中依然存在或多或少的问题,基层干部通过不同的上岗机制均有其存在的意义和必要性,因此建议高校基层组织在队伍的建设上,要凭着“提高素质,优化结构,相对稳定,合理流动”的原则,根据不同

的岗位需要和工作性质来选用适当的选拔方式,^[1]让党性强、德行佳、综合素质高、业务能力过硬、群众基础好的基层党务工作者在合适的岗位上散发出最大的能量,使高校基层党务工作队伍的建设做到全面推进、不断加强。

【参考文献】

- [1] 中共北京市委教育工作委员会. 不断推进高校党建工作的改革创新 [J]. 求是, 2008.13.51-53.
- [2] 刘宇. 浅谈高校基层党务工作的建设与创新 [J]. 科教文汇, 2019.3.25-26.
- [3] 张艳霞, 范军. 全面从严治党视域下高校基层党务干部队伍建设 [J]. 思想政治教育研究, 2017.3.97-100.
- [4] 叶凯贞. 构建和加强高校党务干部队伍建设的长效机制 [J]. 新西部, 2018.9.121+127.

【作者简介】

李阳(1991—)男,汉族,陕西蓝田人,硕士,助教,研究方向:高校基层党委党务工作。

于涛(1979—)男,汉族,吉林白城人,博士,党委书记,副教授,研究方向:高校基层党委党务工作,本文通讯作者。