

高校后勤聘用员工党员发展工作探析

王成 田治学

一、后勤聘用员工党员发展工作现状

随着高校后勤社会化改革的深入推进,从事管理、技术和工勤工作的聘用员工逐步进入到后勤员工队伍中,聘用员工队伍规模日益壮大。聘用员工构成的多元化导致聘用员工党员发展工作的复杂性,不同类型聘用员工的文化程度、教育背景、思想觉悟等不同,其在思维方式、思想观念、价值取向等方面存在一定的差异,聘用员工党员发展工作呈现出一些新特征:

(一) 聘用员工流动性大。目前,高校后勤对社会化改革之后聘用的员工普遍采用合同的方式进行管理。劳动合同制虽然给后勤降低用工成本,灵活用工创造了一定便利,但是聘用员工的劳动关系稳定性较低。聘用员工随时会因各种原因离职,这种情况给聘用员工党员发展工作造成了一定的困难。

党员发展工作是必须严格遵循发展程序、需要一定时间周期的工作。往往是党组织投入了相当的精力和时间来培养的发展对象在发展过程中离职,造成党员发展工作中断。

(二) 聘用员工文化水平参差不齐、思想状况有差异。聘用员工中受教育程度相对较高的专业管理和技术员工所占比例很小,绝大部分聘用员工受教育程度不高、学历普遍偏低。由于后勤服务保障工作的特点,聘用员工平时工作比较忙,工作强度大,政治学习时间少,学习途径有限,因而其思想觉悟、人生观、价值观和世界观存在一定的差异性。

(三) 重业务、轻党务现象比较突出。后勤服务保障工作量大面广任务重,存在“业务工作与党务工作一手硬、一手软”的现象。后勤实体虽然按照学校的组织工作要求成立了党组织,但是

主要以服务保障工作为主,专职党务工作人员数量少,学习场地和学习时间有限,组织建设制度不完善,党务工作体制不健全等方面的原因,导致聘用员工党员发展工作的规范开展受到种种约束,弱化了聘用员工党员发展工作效能。

(四) 组织关系转移脱节。聘用员工在发展过程中离职,导致发展工作中断;聘用员工在被发展为正式党员之后离职,离职之后并未将组织关系从后勤党组织转出;聘用员工聘用前就已经是党员的也很少及时将组织关系转入,平时既不参加组织活动,也不过组织生活,游离于党组织管理之外。

二、聘用员工党员发展工作方式的创新研究

(一) 提高党组织对聘用员工党员发展工作重要性的认识

社会化改革以来,长期积累的一些深层次、结构性的矛盾不断凸显,员工结构失衡矛盾尤为突出。改革以来几乎没有从学校层面补充到后勤的正式工,正式工退休人数逐年增多,党员队伍呈现出逐年递减的趋势,而聘用员工党员发展缓慢,党员队伍数量得不到及时补充。因此,后勤党组织要提高对聘用员工党员发展工作重要性的认识。

思想上重视。在聘用员工队伍逐年壮大的形势下,党组织要站在后勤事业科学、健康、持续发展的高度,从思想上真正重视聘用员工党员发展工作对后勤全局工作的影响,增强做好聘用员工党员发展工作的责任感和紧迫感,以聘用员工党员发展工作的特点和聘用员工的需求和愿望为切入点,创新聘用员工党员发展工作方式,创造性地开展聘用员工党员发展工作。

行动上关注。安排专职党务工作人员加强与

二级部门负责人的沟通，在日常工作中重视对优秀聘用员工的观察和了解，关注他们的工作，关心他们的生活。安排党性修养好、思想觉悟高、业务能力强的党务工作人员有意识地对优秀聘用员工进行培养，将聘用员工党员发展工作纳入党总支、党支部工作考核内容，形成考核机制，将聘用员工党员发展工作推上科学化、规范化和制度化的轨道。

工作上保障。对聘用员工中的入党积极分子和发展对象优先提供各种保障，例如在与其他聘用员工同等的条件下，优先安排参加学习培训、外出参观考察等，为其提供坚实地工作保障，保持聘用员工工作的相对稳定性和连续性，才能使他们安心工作、用心工作，最终成为党组织的骨干力量。

(二) 发挥后勤文化作用，创造良好的发展成长环境

良好的发展成长环境是聘用员工队伍稳定的前提。后勤党组织要从思想上引导、工作上培养、生活上关心，为聘用员工创造良好的发展成长环境。

思想上引导。充分发挥普遍性、常规性教育对聘用员工思想的引导作用，创新工作方式。除了宣传栏、内部简报等传统的宣传媒介外，还要借助后勤网站、QQ工作群、党组织微博、微信等新型宣传媒介宣传党和国家的政策、方针。安排专职党务联络员与聘用员工谈心。对文化水平较高、思想素质较好，且有人党愿望的优秀聘用员工在政治学习上进行引导，邀请他们参加党支部组织的活动，让他们提前感受党组织的温暖。

工作上培养。党组织加强与各部门负责人及后勤工会负责人的联系沟通，对党组织观察发现的和各部门及工会推荐的优秀聘用员工，要有针对性地制定培养方案，通过多渠道、多方式的培养，帮助优秀聘用员工在工作上不断进步。

生活上关心。聘用员工与正式工在福利、待遇、住房、工作稳定性等方面存在一定的差异，这种差异不仅影响聘用员工的正常工作，而且影响后勤事业的健康发展。因此，后勤党组织要主动关心聘用员工的生活，加大力度缩小聘用员工与正式工的福利待遇等方面的差距，解决聘用员工的住宿、子女入学等难点问题，解除他们的后顾之忧，才能使聘用员工以稳定的心态投身于工作。

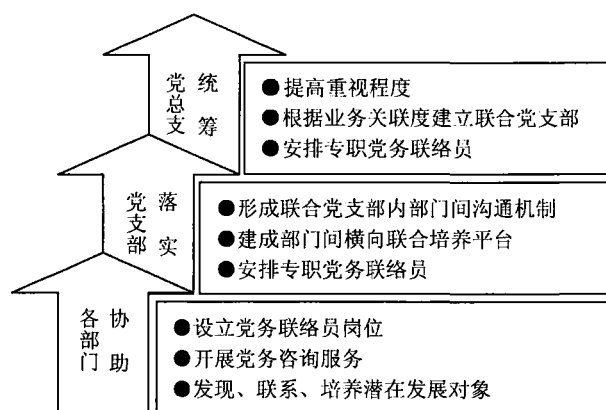
(三) 多种方式营造政治氛围

良好的政治氛围是党员队伍茁壮成长的土壤。后勤党组织要积极探索新途径、新方法，营造政治氛围。

一是在二级部门设立党务联络员岗位，开展党务咨询服务；二是将党务知识的学习纳入到聘用员工整体学习计划；三是根据聘用员工日常工作忙，劳动强度大，政治学习时间少的情况，有针对性地以“农忙吃干饭、农闲喝稀粥”的方法来保证学习的长效性和实效性；四是把政治思想教育融入到各种文化活动中，通过组织开展丰富多彩的党务主题活动，提高聘用员工的政治热情；五是加强党组织与聘用员工的交流和沟通，定期召开聘用员工座谈会，解其所难，帮其所需；六是从尊重员工、培养员工、关心员工等方面开展聘用员工思想工作，通过潜移默化的政治教育活动营造政治氛围。

(四) 构建党总支、党支部和二级部门联动协同机制

健全的工作机制是党员发展工作的根本保证。后勤党组织要结合党员发展程序，在党组织、党支部和二级部门三个层面上建立三级联动的党员发展工作机制，为聘用员工党员发展工作提供机制保障。



三级联动协同机制模式

一是设立后勤党组织联系党支部和二级部门的党务联络员岗位，安排专人从事联络工作，改变以往由其他岗位工作人员兼职从事党员发展工作的状况。

二是将管理学中扁平管理的理念运用到党组织的建设中，根据后勤二级部门的工作关联程度，将业务关联程度高的数个部门划分到同一党支部。通过设立联合党支部，既减少了党组织的管理幅度，又避免了党支部过于分散，不便管理的情况。

三是在二级部门设立党务联络员岗位，由部门安排热爱党务工作的优秀党员协助联合党支部和后勤党组织的专职党务联络员做好聘用员工党员发展工作。

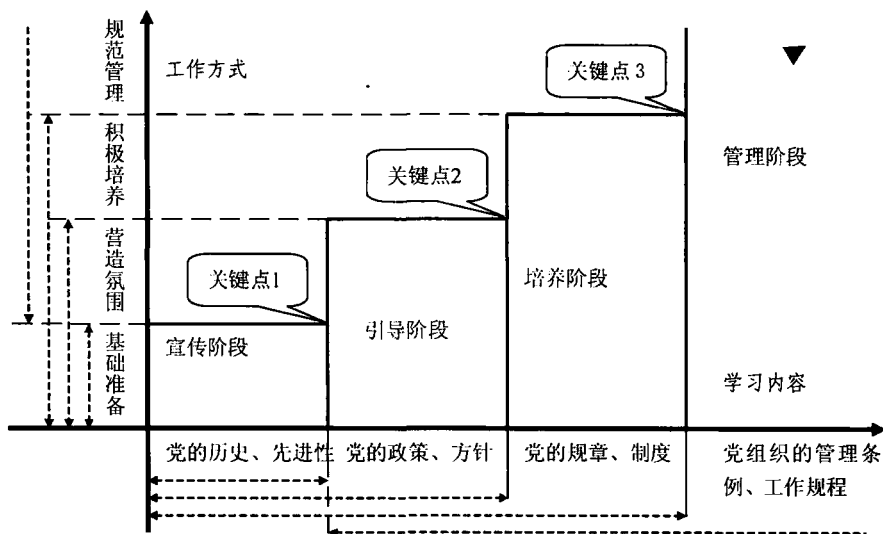
四是将聘用员工党员发展工作纳入正式员工党员发展工作中，实现党员发展工作流程无缝化。结合聘用员工的特征，有针对性地修订、完善党组织的日常管理制度，为党员发展工作奠定坚实的制度基础。如制定《入党积极分子培养人变动交接程序》，明确责任机构和责任人，防止因机构、培养人变动等情况影响聘用人员党员发展工作，通过制定诸如此类的规章制度，确保后勤聘用员工党员发展工作顺利推进。

后勤党组织、党支部、二级部门形成聘用员

工党员发展工作联动机制，这三个层面的党务联络员有效地将聘用员工、二级部门、联合党支部、后勤党组织四个层级的党员发展工作密切联系起来，通过各层级党务联络员的推动，进一步提升聘用员工党员发展工作效能。

三、聘用员工党员发展工作长效机制的理论模型建构

笔者将入党申请人的确定和培养教育、入党积极分子的确定和培养、发展对象的确定和审核、预备党员的接收、考察和转正这五个环节的工作和聘用员工党员发展工作的实际情况结合起来，构建聘用员工党员发展工作长效机制的理论模型，模型如下图所示。



后聘聘用员工党员发展工作长效机制的理论模型

(一) 党员发展工作长效机制路径的阶段构成。基于聘用员工党员发展工作实际情况和党员的学习内容，从“学习方式”和“学习内容”两个维度对聘用员工党员发展工作阶段进行划分。严格按照《中国共产党发展党员工作细则》的相关规定和要求，结合聘用员工的自身特征，将聘用员工党员发展阶段划分为宣传、引导、培养和管理四个阶段，对每个阶段的工作方式和学习内容作出了相对具体的规定。

宣传阶段主要开展系统的基础准备工作，宣传中国共产党的历史等基础内容；引导阶段通过各种方式营造了解党、亲近党的氛围；培养阶段坚持做到：有领导、有目标、有计划、有措施，创造培养聘用员工的良好环境；管理阶段把工作着力点放在聘用员工党员队伍的规范化、制度化

和标准化管理上。

(二) 各阶段的重点学习内容。在宣传阶段，主要以宣传中国共产党的光辉历史等党的基本知识为主；在引导阶段，主要宣传党的路线、方针和政策；在培养阶段，主要学习党章、党内各项规章制度等内容；在管理阶段，学习党中央和上级党组织的文件精神等方面的内容。在学习内容总体的安排上，体现了“循序渐进、逐步深入”的思想，使聘用员工在循序渐进的过程中，受到潜移默化的影响。

(三) 党员发展工作长效机制路径的关键点识别与突破衔接。

关键点1：从宣传阶段到引导阶段的识别衔接。宣传阶段的工作是聘用员工党员发展的初始工作，一旦宣传阶段的基础准备工作凸显出成效

的时候,就在适当地时机进入引导阶段。

关键点 2:从引导阶段到培养阶段的突破衔接。引导阶段的工作主要以营造氛围为主,一旦浓厚的党务工作氛围形成之后,就要及时从引导阶段跨入培养阶段。

关键点 3:从培养阶段到管理阶段的突破衔接。培养阶段主要是按照党员发展程序安排好聘用员工中入党积极分子的培养工作,不断增强入党积极分子、预备党员对党的思想认同、政治认同和情感认同。入党积极分子转为预备党员之后,将预备党员纳入正式党员的管理范畴,做到党员管理的全覆盖。

四、结论

在高校后勤社会化改革向纵深拓展,后勤员

工队伍构成多样化,各种思潮不断涌现的形势下,高校后勤党组织要通过创新工作方式、工作机制、有效平台,才能在新形势下切实有效做好高校后勤聘用员工党员发展工作,为高校后勤党组织的健康、持续发展奠定坚实的基础。

参考文献

[1] 中国共产党发展党员工作细则 [M]. 北京:红旗出版社, 2014.

[作者单位:兰州理工大学后勤集团总公司]

(责任编辑:李爱英)