

高校后勤社会化改革中职工思想政治工作的现状与对策

王成田治学

在国家推进高校后勤改革的一系列方针政策的指导下,高校后勤实体从产权制度、管理体制、竞争机制、经营方式等方面展开了一系列全方位、深层次、大力度的改革,各项改革措施的推进为高校后勤的社会化改革提供了源源不断的动力,与此同时,高校后勤思想政治工作出现了许多新特点,面临许多新问题,亟待系统研究和解决。

一、高校后勤职工思想政治现状分析

(一) 高校后勤职工构成的多元化导致思想政治工作的复杂性

高校后勤社会化改革为高校后勤职工构成的多元化提供了机会,通过社会化改革,高校后勤引进了一批基础知识扎实、专业技术过硬、创新意识强烈的新员工。现有的高校后勤职工主要由三部分人员构成:一是高校后勤社会化改革时留在后勤部门的员工,即有编制的“正式工”;二是高校后勤社会化改革过程中聘用的有专业技能、管理经验的管理技术人员,即“聘用合同工”;三是高校后勤聘用的劳务人员,即“临时工”。在新的形势下,高校后勤职工成分的多元化必然导致思想政治工作的复杂性,员工构成的多样性必然导致员工利益的多样化,由于不同类型员工的文化程度、教育背景、生活阅历、劳动分工、工作场所、工作时间、工作待遇等不同,其在思想观念、思维方式、价值取向、心理需求等方面存在一定的差异,这就使得高校后勤的思想政治工作与学校其他部门相比,更具复杂性和挑战性。

(二) 高校后勤社会化改革导致后勤职工思

想状况的不稳定性

高校后勤社会化改革不仅要实现产权制度、管理体制、运行机制、经营方式等方面的改革,而且要在更深层次上使后勤员工认识到后勤社会化改革的必然性、必要性和紧迫性。只有后勤员工从思想认识上真正认同了后勤社会化改革,才能产生推动社会化改革的动力。高校后勤社会化改革的推进给高校后勤工作带来了一系列的变革,这些变革在不同程度上影响着后勤职工的思想状况,导致后勤职工的思想状况具有明显的不稳定性:一、后勤社会化改革带来了高校后勤人事制度的变革,实行干部竞聘上岗、职工聘用合同制,打破了干部任命制、职工终身制,营造了一个“人尽其才、才尽其用、能上能下、能进能出”的灵活的用人环境。社会化改革时留在后勤的员工由于历史的原因,文化程度比较低,思想观念比较落后,专业技能已经落伍,在许多方面的发展已经滞后于高校后勤的发展,使得其在新的人事制度下具有一定的压力和恐惧感,许多人在工作中态度消极,对改革有抵触情绪;二、高校后期社会化改革之后,学校不再承担后勤的运行经费,在经费紧缺的情况下,高校后勤既要满足学校的后勤保障需求,又要担负后勤职工的工资,后勤职工担心其收入会降低、今后的生活失去保障,工作积极性降低;三、社会化改革之后,高校后勤在开放校内市场的同时逐步开拓校外市场,造成了部分职工岗位的不断变动,使得暂时不能适应这种变动的后勤员工在心理上缺乏稳定感;四、后勤职工在学校评奖评优、职务职称晋升、进修培训、住房分配、家属及子女就业等方面缺乏优势,加上得知信息迟缓,有一种被歧视

的感觉。五、高校后勤工作覆盖范围广、工作内容繁琐、工作强度大、工作时间长,但是后勤员工的工资福利和学校其他部门的工作人员相比较低,因此,后勤员工具有不同程度的抱怨,感觉不公平,工作中缺乏主动性和责任感。

(三) 高校后勤社会化改革过程中后勤思想政治工作缺乏连续性

高校后勤社会化改革使得后勤实体从学校分离出来,实施“小机关、多实体、大服务”的管理模式,高校后勤在进行大刀阔斧地改革的同时对改革时期后勤职工思想政治工作的重要性认识不足,忽视了改革过程中加强职工思想政治工作对推进后勤社会化改革的现实意义及长远利益。在社会化改革的过程中高校后勤实体虽然组建了党组织,但是由于后勤工作繁忙、政工干部较少、配套制度滞后、学习时间有限、思政工作体制不健全等方面的原因使得思想政治工作的开展受到种种约束,不能保持思想政治工作开展连续性,从而弱化了思想政治工作的效能。

二、意见和建议

(一) 思想政治工作也要与时俱进,不断完善机制

后勤实体从高校分离出来之后,主要将工作的重心倾向于社会化改革的各项工作。后勤社会化改革涉及范围广、触动利益多、改革任务繁重、改革阻力大,同时由于高校后勤社会化改革是我国市场经济体制下特有的改革,国内外都缺乏相关改革的经验可借鉴,改革只能是“摸着石头过河”,使得后勤的主要精力集中在管理体制、运行机制、人事管理、财务管理等方面,从而忽视了思想政治工作在高校后勤社会化改革中的作用,未能配备充足的政工工作人员;未能建立长效的、与时俱进的思想政治工作机制;未能发挥思想政治工作的效能;导致思想政治工作滞后于社会化改革的进程,给后勤社会化改革带来了重重阻力。

(二) 思想政治工作方式要不断创新

高校后勤思想政治工作在具体开展方式上创新不够。目前,许多高校后勤思想政治工作方式

还停留在开会、政治学习、教育培训、分发材料自主学习、做形势报告等传统的思政工作方式阶段,未能充分发挥工会、共青团、群众团体等组织开展方式多样的思政教育活动,未能充分发挥网络、电子信息等新的媒介扩展思想政治工作的范围,制约了思想政治工作有效性的充分发挥。

(三) 思想政治工作内容要不断丰富

许多高校后勤思想政治教育的内容单一,未能将后勤员工关心的热点难点问题,与后勤职工切身利益相关的各种问题及时纳入到思想政治工作之中,从而导致后勤职工对思想政治学习缺乏积极性,弱化了思想政治工作的有效性。

(四) 思想政治工作要有韧性

思想政治工作是一项长期坚持才能见效的艰巨工作,是一项春风化雨、润物无声的细致入微才能做好的工作,只有在长期扎实、有效的坚持中才能起到潜移默化的作用。但是在实际工作中,部分高校后勤实体没有充分认识到卓有成效的思想政治工作对于推进后勤社会化改革的重要作用,没有深刻理解扎实有效的思想政治工作对于后勤各项工作巨大的推动作用,因而抱着完成任务的态度来开展思想政治工作,思想政治工作缺乏连续性,导致思想政治工作成效的持续性下降。

三、结束语

高校后勤思想政治工作有效与否,直接关系到后勤社会化改革能否顺利推进、关系到高校后勤“三服务、三育人”宗旨能否坚持,关系到构建和谐校园的目标能否实现。在新的形势下,高校后勤只有以思想政治工作为先导,建立健全思政工作机制、创新思政工作方式、丰富思政工作内容,用科学的理论武装后勤员工、用先进的思想鼓舞后勤员工、用先进的精神号召后勤员工、用先进的事迹感染后勤员工,加强思想政治工作的经常性、灵活性和实效性,才能调动后勤员工的积极性、主动性和创造性,推进后勤社会化改革稳步前进。

[作者单位:兰州理工大学后勤集团]

(责任编辑:李爱英)