

高校企业合同制党员教育管理的问题及对策

柏子康,皮 胜

(重庆大学 出版社, 重庆 400030)

摘要:高校企业合同制职工党员人数不断增多,但合同制党员的教育和管理跟不上形势发展。如何创新合同制党员的管理机制,抓好高校企业党员队伍建设,适应高校企业的改革和发展需要,是当前高校企业党组织建设中亟待解决的问题。分析高校企业合同制党员教育管理中存在的问题和产生的原因,提出了加强高校企业合同制党员教育管理的对策和措施。

关键词:高校企业; 合同制党员; 教育管理; 问题; 对策

中图分类号:D26 **文献标志码:**A **文章编号:**1005-2909(2008)06-0150-03

近年来,随着中国高等教育事业的飞速发展,高校企业的规模不断壮大,人数不断增多。由于学校对企业实行“事业单位企业化管理”,对企业中事业编制人数的严格控制 and 高校部分企业的改制,高校企业人事管理日益多元化。加强和改进高校企业合同制党员的教育管理工作,是当前企业党组织建设中亟待解决的问题。

一、高校企业合同制党员教育管理存在的问题

长期以来,高校企业在“事业单位企业化管理”模式下,人事关系上事业编制与合同制并存。通过调查,发现企业合同制职工党员的教育管理主要存在以下问题。

(一)党员组织关系的管理形成“两不靠”的盲区

高校企业合同制职工来源主要有三个方面:一是来自企业之间的人才流动;二是来自应届毕业生;三是来自进城务工的农民。他们都是企业通过向社会公开招聘进来的,作为合同制党员,他们属于学校的“编外党员”,学校没有纳入党组织系统统一管理。而人才交流中心或社区很少主动去关心他们组织关系的转接,更谈不上有效的日常教育管理。于是,有的党员干脆不转组织关系;有的党员将组织关系材料放在自己手里,成为“隐形党员”;还有的党员自始至终都不清楚组织关系在何处,使党员组织关系的管理形成“两不靠”的盲区局面。企业党组织如果放松对党员的管理,就很容易形成“有党员无组织”的现象。

(二)党员发展是瓶颈,容易形成“发展荒”

由于一些高校企业往往只重视企业的发展,而对党员的教育、管理、发展认

收稿日期:2008-10-12

基金项目:重庆大学2007年党建研究项目(重大委[2007]63号)

作者简介:柏子康(1966-),男,重庆大学出版社副社长,副编审,主要从事高校企业管理研究,(E-mail)

haizk@cqup.com.cn
欢迎访问重庆大学期刊网 <http://qks.cqu.edu.cn>

识不到位,再加上合同制员工结构比较复杂,稳定性差,经常出现入党积极分子培养到一定时间就离开企业的现象,给企业党员发展带来一定的难度,有的企业多年发展不了一个党员。同时,由于学校原则上不受理合同制职工的党员发展,而企业党组织与合同制党员人事关系所在地——人才交流中心的隶属关系又模糊,往往导致合同制职工党员的培养、考察、发展等各环节没有理顺,导致党员的发展受到制约。

(三) 合同制党员流动频繁,教育管理滞后

对员工实行合同制管理以来,员工的流动性增大,一些员工往往对企业的期望值较高,既关注个人经济收入,又重视自身的发展,他们在职业生涯中会给自己留出较多的选择机会。这样,高校企业的党员人数出现“朝增暮减”现象,这种现象使得高校企业对党员的教育和管理增加了难度。

(四) 合同制党员的权利义务受限制

从党员的组织关系来看,企业合同制党员存在着行政上缺乏约束、感情上缺乏基础的问题。在传统的管理体制下,虽然一些合同制党员在聘用单位参加了党组织活动,但其选举权和被选举权却并不在本单位。这种组织关系与组织活动的分离,使其权利的行使受到限制。

企业党组织必须激活流动党员潜在的创造力,使其在企业发展中发挥先锋模范作用,进一步留住人心,促进企业持续不断发展,这是企业至关重要的工作。当然,在党员先锋模范作用发挥上,不同的企业是不一样的,党建工作基础较好的企业,党员作用的发挥就比较好;党建工作基础薄弱的企业,效果自然就差。

二、产生合同制党员管理问题的主要原因

(一) 传统管理体制的局限性难以适应合同制党员的流动性

在“事业单位企业化管理”体制下,传统的高校企业党组织工作由于对行政组织的依赖性很大,对合同制党员这一现象不适应,仍然用传统的管理方法,对流动党员、企业编制职工党员的管理没有创新思路,从而导致对他们管理的疏忽。

(二) 管理方法单一,缺乏机制创新,造成党员队伍不能发挥主体作用

由于企业以生产为中心,以实现利润的最大化为目标,生产任务繁重。这种情况下,企业党组织难以处理好党建工作与生产目标管理的关系,不能找准企业党建工作的切入点。工作缺乏创新和改革,党建工作仅限于表面化、平面化的事务工作中,不能

适应新形势的发展需要,思想观念、体制制度、工作方法等相对滞后,教育缺乏互动性和吸引力,使合同制职工党员缺乏归属感,甚至产生一定的思想情绪。

个别党员受市场经济负面影响,组织观念不强,党员意识淡化,不同程度地存在经济观念强、政治观念弱;雇佣意识浓、主人翁意识淡;生产热情高、政治热情低等倾向,也在一定程度上影响党员队伍建设。

(三) 理论研究滞后,尚未形成较成熟的运行机制和模式

近年来,尽管探索了不少基层党建新路子,但高校企业党建研究相对较薄弱,对合同制党员的管理,几乎未形成一套较成熟的运行机制。从已出台的一些文件来看,虽然对实际工作具有一定的指导意义,但其地位和作用不突出,就如何管理合同制职工党员,也没有较为明显而稳定的政策和系统可行的操作流程。这种理论研究的滞后对当前高校企业党建工作形成严重的制约。

三、加强高校企业合同制党员教育管理的主要对策和措施

中共中央《关于加强和改进流动党员管理工作的意见》明确提出,加强和改进流动党员管理工作要“以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和‘三个代表’重要思想为指导,全面落实科学发展观,坚持党要管党、从严治党的方针,从有利于流动党员的教育管理、有利于发挥流动党员的先锋模范作用出发,创新管理方式,明确管理责任,提高管理效率,努力使流动党员都能接受党组织的教育和管理,始终保持先进性。”对流动党员管理有如此明确的要求,对相对固定的合同制职工党员更是要创新管理方式,让合同制党员都能接受党组织的教育和管理,始终保持先进性,充分发挥他们的先锋模范作用。

在实际工作中,一要加强党员组织关系的管理,保证党员组织关系及时转移,使党员无论走到哪里,都能参加党的组织生活,接受党组织教育、管理和监督,发挥党员的先锋模范作用;二要处理好立足当前和着眼长远的关系,人事改革将不断向前推进,合同制职工将越来越多,企业合同制党员队伍不断壮大,要增强工作的预见性和前瞻性,争取工作主动权,真正把合同制党员管好管活,发挥党员先锋模范作用。

抓好合同制党员的管理工作,是加强和改进高校企业党建工作的一项重要内容。要从加强党的建设的高度,充分认识新的历史条件下加强流动党员管理工作的重要性,使高校企业合同制党员管理工作能够适应新形势的发展要求,逐步走上制度化、规范化的轨道。

近几年来,在学校党委领导下,结合企业实际,我们对合同制党员的管理进行了探索,积累了一些经验。通过调研,认为加强高校企业合同制党员的管理应从以下几方面入手。

(一) 提高思想认识,创新工作机制

根据党章和中共中央《关于加强和改进流动党员管理工作的意见》,加强对合同制职工党员的管理,关键是转变观念,提高认识,创新机制。

对党员的教育、管理以及新党员的发展,应该不受企业编制、企业用工形式等因素的影响。合同制职工党员与在职事业编制职工党员相比,只是在人事管理方面有所不同,但《党章》所赋予的权利义务是完全相同的。任何党员都应该接受党组织的教育管理,任何党组织都应该对党员进行教育管理,应该及时将那些符合党员条件的人吸纳进党组织。所以高校企业所在上级党委可把这些合同制党员的管理以及新党员的发展纳入统一的党员教育管理之中。

对于企业来讲,加强党员管理,积极发展党员,壮大党员队伍,建设一支有凝聚力、战斗力、竞争力的队伍,以促进企业发展。对于党员个人来讲,在所在企业党组织领导下,参加企业党组织活动,与同事一起参加党组织生活,以发挥党员先锋模范作用。

目前首先要解决企业合同制党员组织关系的转接问题。一般情况下有两种方式:一是党员组织关系转入人才交流中心党委;二是党员组织关系转入企业上级学校党委。

现在各地都建有人才交流中心,中心党委管理流动党员、合同制党员。调查发现,人才交流中心党委对于各企业的合同制党员的管理作了很多工作。但是,要管理好这些党员,他们力不从心。一是合同制党员人数较多,单位分散;二是没有更多形式和办法组织他们过好组织生活,对他们的工作情况不了解,组织生活内容也没有针对性,往往流于形式。

对于合同制职工,尽管其人事档案关系由人才交流中心管理,但并不妨碍党员个人组织关系转入学校党委。按照有关规定“跨地区流动的党员,凡有固定地点、时间在6个月以上的,则应将其党员组织关系转至流入地或单位党组织,以便于党组织对其进行教育管理和本人参加党的组织生活。”由此可见,党员的组织关系转移不一定要与本人的人事档案一致。现在合同制职工与企业签订有明确的劳动用工合同,学校完全没有必要担心合同制职工将来可能与学校有扯不清的人事关系。企业属于学校管理,企业中各种编制的党员一起接受党的教育,一起参加党的组织生活,一起为企业的发展贡献力量,这

是对党员最好的管理。

笔者认为,高校企业的合同制党员管理纳入企业上级学校党委统一管理是十分必要的。

中共重庆大学委员会组织部为加强学校企业党员管理,专门下发了《关于我校外聘人员党员管理和发展党员工作的通知》。通知中明确了外聘人员党员组织关系的转接、外聘人员党员的教育管理、外聘人员的党员发展、外聘人员党员信息统计等事项。但是通知中对于党员组织关系的转接仍规定转人才交流中心。笔者认为党员组织关系可以直接转入学校党委组织部,这样更利于合同制党员的教育、管理和合同制职工的党员发展工作。合同制职工党员纳入学校党委管理以后,合同制职工党员的表决权、选举权、被选举权等权利问题,也不会受到影响。实际工作中,只要加强对合同制党员的管理,充分发挥他们的先锋模范作用,作为合同制党员,在选举和被选举中也会按照党章严格要求自己的。

(二) 推进合同制党员管理工作的正常化、制度化、规范化

高校企业党组织要深刻认识党员教育管理工作的的重要性和紧迫性,严格按照党章和中央《关于加强和改进流动党员管理工作的意见》精神,积极转换视角,以观念创新带动工作创新,打破地域、条块、体制等方面的限制,建立健全党建工作责任制,努力做好合同制党员的管理工作。把合同制党员纳入本企业党员教育管理的整体工作中。

要建立和完善党员管理制度,做到管理规范化,具体来说要做到以下几点。

一是建立党员登记管理制度,加强党员登记管理工作。企业党组织要将所有党员登记造册,熟练掌握企业所有党员包括合同制党员的基本情况。

二是建立组织关系接转管理制度,确保党员组织关系正常接转。合同制职工党员一旦与企业签订劳动用工合同,就及时通知其接转组织关系。对于离开企业的党员,也要及时转出组织关系,并要及时与新单位联系,跟踪组织关系接转情况。

三是建立定期组织生活制度,确保党员及时参加组织生活。及时将党员编入支部和党小组,积极组织他们参加组织生活,保证教育管理到位。强化党员的党性意识,及时收取党费。

(三) 加强党员的教育、管理和新党员发展,提高合同制党员的整体素质

一是要重视对合同制党员的教育和培训,提高他们的自身素质和增强他们的党性观念。党员在报到后,党组织必须有重点地对他们进行党性教育,切

实做好他们的思想政治工作,对他们提出明确的要求,并从一开始便纳入企业的统一管理中。

二是要逐步建立党组织关怀党员的制度和机制,将教育、管理寓于关怀之中。党组织要经常组织合同制党员学习理论,开展技能培训,提高思想觉悟;通过各种方式,切实帮助党员解决实际困难,让党员真正感受到党组织的温暖。

三是要重视入党积极分子队伍建设,做好党员发展工作。在企业招聘的合同制职工中,积极要求进步的人还不少,企业应该积极建立入党积极分子队伍,开展入党教育、培训,将那些符合条件的同志及时吸收到党组织中来。一般来讲,发展合同制职工入党,应要求职工在企业工作2年以上,政治素质好,业务能力突出。要严格按照党员标准、入党条件和发展程序,成熟一个,发展一个。

(四)围绕企业文化建设,发挥合同制党员的模范带头作用

一要明确合同制党员在企业中的地位,明确合同制党员也是企业不可分割的一员,是企业发展的重要力量,这是研究和解决问题的前提和关键。

二要围绕生产经营发挥党员的骨干带头作用。党组织要紧扣企业生产经营,运用灵活多样的形式,开展“党员责任区”“党员示范岗”“一个党员一面旗”等活动,为党员提供发挥作用和建功立业的平台,促使党员“亮牌比作为,岗位比贡献”。

三要围绕企业文化建设发挥党员的精神标杆作

用。党组织要把企业文化建设纳入党建工作范畴,实现企业党建工作与企业文化的相互融合、良性互动。党员要在培育企业精神、塑造企业形象、增强党组织的凝聚力、为企业健康快速持续发展提供精神动力等方面发挥标杆作用,成为引领员工积极向上、促进企业和谐发展的核心力量。

四要围绕企业建设献计献策,发挥参谋助手作用。党员要强化主人翁精神,热爱企业,就企业经营和改革发展等问题,提出合理化建议,为企业正确决策提供有价值的参考意见。

总之,党组织要通过多种方式激发合同制党员投身企业建设的热情,使党员的先锋模范作用体现在工作岗位上,体现在支持企业发展上,体现在平时的学习生活中。只要我们不断改进工作方式,不断创新工作方法,就能把加强合同制党员的管理工作落到实处,真正使广大党员凝聚一体,使党员的教育管理和党员先锋作用的发挥在基层得到拓展和延伸,提升党的凝聚力和战斗力。

参考文献:

- [1]中办发. 中共中央关于加强和改进流动党员管理工作的意见[Z]. 2006.
- [2]中办发. 中共中央关于加强党员经常性教育的意见[Z]. 2006.
- [3]东北大学科技产业党委. 建立党员动态管理机制,加强和改进高校企业流动党员教育管理[J]. 东北大学学报(社科版),2007(2):2-5.

On Education and Management of Contract Party Members in College Enterprises

BAI Zi-kang, PI Sheng

(Press House, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: The number of contract Party members in college enterprises is growing continuously, but the education and management haven't keep up with the development of situation. During the process of the establishment of Party organization in college enterprises, there are some problems needed to be settled urgently, which are how to innovate the management mechanism of contract Party members, how to do a good job to the construction of organization of Party members in college enterprises as well as how to adjust to the demand of reform and development of college enterprises. This thesis analyzes the problems exist in education management of contract Party members in college enterprises and the causes of these problems, in which the author puts forward the strategy and measures about strengthening the education management of contract Party members in college enterprises.

Key words: college enterprises; contract Party members; education management; problem; strategy

(编辑 周虹冰)