

基层人事政工队伍素养提升可行对策研究

杨林旺

涉县水利局, 中国·河北 邯郸 056400

摘要: 本文聚焦于基层人事政工队伍素养提升这一核心命题。研究首先厘清人事政工工作的核心内涵与时代要求, 明确素养构成的多维框架。继而系统剖析当前该队伍在政治理论根基、业务实操能力、复合知识结构及工作作风等方面存在的现实困境与主要短板。研究重点在于构建一套层次分明、衔接紧密的素养提升可行对策体系, 涵盖从价值引领、系统培育、实践砥砺到环境营造、长效保障的全过程路径。旨在为新时代背景下强化基层人事政工队伍建设、激活组织内在生命力提供理论参照与实践方案。

关键词: 基层人事; 政工队伍; 职业素养; 提升路径; 机制建设

A Study on Feasible Strategies for Enhancing the Competence of Grassroots Personnel and Political Work Teams

Yang Linwang

Shexian Water Resources Bureau, China Hebei Handan 056400

Abstract: This paper focuses on the core issue of enhancing the competence of grassroots personnel and political work teams. The study first clarifies the essential connotations and contemporary demands of personnel and political work, establishing a multidimensional framework for competence development. It then systematically analyzes current challenges and key shortcomings faced by these teams in areas such as political theoretical foundation, practical operational skills, interdisciplinary knowledge structure, and work style. The research emphasizes constructing a coherent and structured system of feasible strategies for competence enhancement, covering the entire process from value guidance and systematic cultivation to practical training, environmental shaping, and long-term institutional support. The aim is to provide theoretical references and practical solutions for strengthening grassroots personnel and political work teams and revitalizing organizational vitality in the new era.

Keywords: Grassroots personnel; Political work teams; Professional competence; Enhancement pathways; Mechanism building

0 引言

在国家治理体系和治理能力现代化不断发展前进的时候, 基层单位是政策落地的最后一公里, 是矛盾化解的第一扇门, 基层单位内部治理效能十分重要。人事政工队伍处于基层组织的重要岗位上, 承担着思想引领、队伍凝聚、人才开发、关系协调等多方面的工作, 其综合素养的好坏直接影响到组织氛围的好坏、队伍战斗力的强弱、事业发展的兴衰。目前社会环境发生着深刻的变化, 价值观念越来越多样化, 工作任务也越来越繁重, 给基层人事政工干部提出了新的高标准、新要求。但是就现实来说, 基层人事政工干部理论基础、专业水平、服务意识等各方面都存在着不适应、跟不上问题, 是造成基层组织力提升隐性障碍的因素。因此, 对它的素养提升的可行对策进行系统的探究, 既是有理论上的必要性, 又有现实上的紧迫性。

1 基层人事政工队伍素养核心内涵的理论阐释

1.1 人事政工工作本质属性及其对素养的导向规定

人事政工工作本质具有很强的政治性、思想性、管理服务性这三个特点。政治性是它的灵魂, 要求从业者要有坚定的政治立场、敏锐的政治洞察力、强烈的政治理想主义, 保证所有的工作都朝着正确的方向前进。思想性是其主要特点, 要求从业者能够用科学理论教育人、引导人, 掌握思想政治工作规律, 成为意识形态阵地的合格守护者^[1]。管理服务性为基本职能, 从业者要了解人事管理业务、政策法规, 有为职工群众办实事的责任感。这三重属性一起规定了对从业者素养的基本要求, 即必须是以政治素养为统领, 思想素养、业务素养、道德素养三者协同发展的综合体。调解一起内部人事纠纷时, 政工干部要按照《劳动合同法》等有关条款(业务素养), 还要通过耐心细致的

思想沟通来化解对立情绪（思想素养），还要在维护组织整体利益的同时坚持公平公正的原则（政治与道德素养）。

1.2 新时代基层治理语境下素养构成要素的多维解析

进入新时代，基层治理任务更加繁杂，对人事政工队伍的素养要求也有了新的方面。第一，是深厚的理论素养和政策运用能力。不仅要系统掌握马克思主义基本原理和党的创新理论，还要能够结合基层实际，将其转化为通俗易懂的语言和切实可行的具体措施。第二，是高超的专业素养和实务操作能力。包括干部的选拔任用、考核奖励、教育培训、劳动关系管理等方面的专业知识和技能，并且会熟练地使用信息化技术提高工作效率。第三种是知识素养和学习转化能力的复合型。除了本专业知识之外，还要学习管理学、心理学、社会学以及所在行业领域相关的知识，形成 T 型知识结构。第四，坚韧的心理素质和群众工作能力^[9]。基层工作会直接遇到矛盾，因此政工干部要有较强的抗压能力、情绪调节能力和与各种群体进行良好沟通、建立信任的能力。其五，高尚的道德素养和作风形象。必须做到清正廉洁、公道正派、言行一致，用人格魅力去感染人、凝聚人。这些因素相互交错在一起就形成了新时代基层优秀人事政工干部的素养图谱。

2 基层人事政工队伍素养现状的审视与问题透视

2.1 政治理论根基表面化与知行转化梗阻

部分基层政工干部对党的创新理论学习只是履行了规定的动作，停留在读文件、听报告的层面，没有进行深入的钻研和思考，造成理论武装的“雨过地皮湿”。结果是政治判断力、领悟力、执行力没有得到实质性的提高，在复杂的情况下看不清本质、把不准方向^[9]。理论联系实际的能力欠缺，不能把宏观政策同本单位的具体实际、同干部职工的思想动态有效结合起来，存在“知”与“行”之间的“梗阻层”。进行理想信念教育的内容空洞、形式单一，不能引起学生情感上的共鸣和思想上的认同，教育的效果很差。

2.2 业务能力结构单一化与复杂局面应对乏力

许多基层人事政工干部从事事务性工作的时间较长、

知识更新的速度较慢、能力结构单一。他们熟悉传统的档案管理、工资核算，但是对于现代人力资源管理中的绩效体系设计、职业生涯规划、心理健康疏导等一无所知或者力不从心^[9]。当事业单位改革遇到岗位设置矛盾、新生代员工多元化诉求管理、突发事件中队伍稳定等状况的时候，办法不足、应对无力，习惯性地向上去请示或者简单地处理，存在专业能力方面的欠缺。下表大体上勾勒出理想能力和当前部分学生之间的差距，见表 1。

2.3 工作作风存在惯性思维与主动服务意识欠缺

长期在基层相对固定的环境里工作，一些政工干部就会出现惯性思维和路径依赖，习惯了用老的方法、老的思路来处理事情，缺乏创新创造的精神，缺少对深入调查研究、准确发现并剖析问题的毅力。工作态度上，等、靠、要的思想在一定程度上还存在，主动发现问题、前瞻性谋划工作的意识不强。从整体上看，仍然存在着管理者身份的服务意识，而不是真正的服务者，习惯于被动的等待上级或者群众来要求服务，主动去了解客户的需求并解决问题的较少，存在明显的应付式的表面化行为，缺少实际效果。作风上的差距会影响工作创新和效率的下降，也会影响到政工部门在干部职工心中留下的印象，进而影响到政工工作的亲和力以及实际效果，降低组织的凝聚力和执行力。实效性。

3 提升基层人事政工队伍素养的可行对策体系构建

3.1 强化价值引领与政治锻造的根本路径

提升素养，首要在于固本培元。必须把政治建设放在首位，创新政治理论学习机制。推进学习由灌输式向研讨式、体验式转变，定期开展政工沙龙，就热点难点问题展开辩论研讨，组织到红色教育基地开展沉浸式教学，加强情感认同^[9]。建立理论学习效果评估机制，不能只看学习了什么，还要考察运用理论解决了什么实际问题，把“知行合一”作为考核评价的重要标尺。实行政治导师制度，为年轻政工干部配备政治素质好、有经验的老同志进行传帮带，在日常工作中进行政治把关和思想引导。用这种途

表1 基层人事政工干部业务能力结构现状与理想对照示意图表

能力维度	理想状态要求	部分现状描述	能力缺口指数 (1-5)
政策执行与解释	精准理解，灵活运用，能结合实例解读	照本宣科，遇到特殊情形需频繁请示	3.2
矛盾调解与沟通	善用心理技巧，快速把握焦点，有效化解对立	多以行政命令或简单说教为主，效果不稳定	3.8
人力资源规划辅助	能分析队伍结构，提出优化建议	多从事基础信息维护，分析研判参与度低	4.1
化工具应用	熟练使用相关管理系统，并能利用数据进行初步分析	基本操作尚可，数据分析与可视化能力普遍较弱	3.5

注：能力缺口指数为基于典型调研的模拟值，数值越高表示缺口越大。

径把政治要求变成价值追求,把价值追求变成行为自觉,夯实素养培育的基础。

3.2 构建系统化专业化培育培训的核心机制

能力不足,创建起全员参与、贯穿始终、层次化分类的能力提升系统。培训内容不能是零散的知识堆积,而形成以基础法规模块、实务操作模块、领导力和沟通模块、应急处突模块为主模块的一套课程。培训方式上大力提倡采用案例教学法、情景模拟法、角色扮演法、行动学习法等提高学员参与度、体验的培训方法^[6]。模拟竞聘上岗的组织实施过程是方案的拟定和准备,资格的审核以及答辩会的设计以及处理等步骤演练的过程。积极利用在线学习平台创建出一批精品的网络课程,给学生个人的、碎片式的教学提供便捷。实行培训学分制,把培训参与度和效果当作干部选拔任用、晋级晋升的重要参考,调动参训内生动力。

3.3 突出实践历练与一线淬炼的关键环节

纸上得来终觉浅,素养的真正提高离不开实践这所大学校。制度化推进政工干部下沉、轮岗。有计划地安排机关政工干部到一线业务部门、窗口单位或者条件艰苦的基层站点,进行数月乃至更长时间的挂职锻炼,使他们亲身体验业务运行,直接听取群众呼声^[7]。单位内政工相关岗位人员定期进行政治性、组织性的、宣传性的和纪检方面的轮岗工作,从而养成多角度考虑问题的习惯。更重要的是要敢于给年轻政工干部压担子,让他们独立负责或者牵头处理一些复杂的矛盾调解、专项调研、改革试点任务,在“硬仗”“苦仗”中砥砺心志、增长才干。建立实践锻炼档案,记载干部在急难险重任务中做出的贡献,作为评价干部的重要依据。

3.4 优化干事环境与文化氛围的支撑保障

良好的组织环境是素养得以持续提高的土壤。首先要争取单位主要领导对政工工作的重视和支持,保证政工部门有地位、有资源、有权威。其次要创建尊重专业、鼓励创新的部门文化。宽容在改革创新中出现的非原则性失误,保护干部干事创业的积极性^[8]。创建内部经验交流平台,评选并推广政工案例、金点子建议等政工成果,提高政工人员政工知识。重视政工干部的身心健康、职业发展焦虑,建立谈心谈话、心理疏导制度,帮助政工干部减压。营造出一种既严肃又温暖、既要求责任又鼓励探索的环境,使政工干部能够安心、舒心、热心地投入到工作中去,在工作中不断自我提升^[9]。

3.5 健全科学评价与动态管理的长效闭环

素养提升是动态的,必须依靠科学的评价体系来引

导、校正。改变过去以定性、以主观感觉为主的评价方式,建立效果为导向的量化评价指标体系。该体系应该把工作完成情况(政策落实的正确率)、能力提升情况(培训考试的成绩、掌握新技能的情况)、群众满意度评价(匿名测评的结果)、创新贡献度等各方面情况综合在一起考虑^[10]。用360度评价反馈,也就是上级、同级、下级、服务对象的意见。评价结果必须同干部的管理使用挂钩,形成培训、实践、评价、激励或改进、再培训的闭环管理。对素养提升快、业绩突出的干部,在晋升、评优、外出深造等方面给予优先考虑;对评价反映存在明显短板的干部,及时进行预警和针对性帮扶。依靠动态管理闭环保证素养提升工程的不断运转,产生一种持续的力量源。

4 结语

基层人事政工队伍素质的提高,是基层组织力、战斗力的基础性、战略性工程。它不是一朝一夕之功,也不是靠一个措施就能解决的。本研究提出的对策体系重视价值引领、系统培育、实践历练、环境优化、机制保障五位一体、协同发力。它的要义就是把素养提升由一个阶段性任务变成日常工作管理和干部成长过程中的常态。未来的探索要各级党组织和单位管理者真正重视起来,以“功成不必在我,功成必定有我”的担当,持续投入资源、创新方法、压实责任。只有这样,才能锻造出一支政治过硬、业务精通、作风优良、情怀深厚的事业政工铁军,为巩固党的执政基础、推进各项事业高质量发展提供源源不断的生机和活力。

参考文献:

- [1] 侯鹏. 新时代事业单位政工干部素质能力培养工作研究[J]. 就业与保障, 2025(8): 157-159.
- [2] 方豪斌. 新时代企业政工干部队伍素质提升研究[J]. 2024(29): 141-143.
- [3] 权军祖, 王亮. 新时代基层政治干部队伍建设的调查与思考[J]. 政工学刊, 2022(1): 56-58.
- [4] 郭宁, 黄思凯. 新形势下国有企业政工干部素质提升的思考[A]. 2024 新质生产力视域下智慧建筑与经济发展论坛论文集(二)[C]. 《中国建筑金属结构》杂志社有限公司, 《中国建筑金属结构》杂志社有限公司, 2024: 2.
- [5] 刘诗雨. 事业单位政工队伍素质提升策略与途径分析[J]. 区域治理, 2026(5): 0052-0054.

作者简介: 杨林旺(1970-), 男, 汉族, 中国河北邯郸人, 本科, 政工师, 研究方向: 从事人事政工工作。