

多举并施助力事业单位政工人员水平的强化

李国江

唐山市老干部活动中心

[摘要]新时期事业单位需要不断加强政工干部队伍建设,以此推动事业单位思政工作水平的提高。对于当前存在的一些问题,需要引起重视,理解其产生的原因,然后通过人才培养引进,落实知识技能教育和思想教育,全面推动政工干部队伍建设发展。

[关键词]多举并施;助力;事业单位;政工人员;水平

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1965

1 事业单位政工人员存在的问题分析

1.1 政工人员的业务素质需加强

近些年来,经过各级组织的努力特别是加强在岗政工人员的培训工作,事业单位政工干部队伍的年龄结构和知识结构有一定程度的改善。但是,事业单位中很多政工人员的年龄都比较大,而且他们的文化水平也不是很高,这些情况到目前为止都没有得到很好的改善。这些年龄偏大的政工人员在工作岗位上奋斗了几十年,已经面临着退休。而一些即将上任的年轻政工人员或是已经从事政工工作的年轻人没有具备足够的工作热情,再加上他们对这项工作还没有足够的思想准备,甚至有的年轻人还没有进行过良好的工作培训就进入了工作岗位等,这些情况都导致政工队伍的年龄层次不合理,业务素质较低,队伍缺乏工作热情等,并且严重影响了政工队伍整体业务素质的提升。

1.2 政工人员对自身责任认识不够

现在很多政工人员在进行思想政治工作的時候对自己的职务与责任的认识程度还远远不够。他们在完成工作任务的时候积极性不高,对时间的紧迫感也不够。因为对党的基本路线和国家政策方针掌握得不够准确,学习得不够全面,了解不够深入,领悟得不够透彻,使干部对个人职务工作的迫切性、重要程度和不可或缺性认识不全面。

1.3 政工人员的理论水平有待提高

政治理论知识是一个政工人员应该具有的基础知识。它为政工人员的思想政治工作提供了十分重要的基础和正确的指导。目前,我国很多事业单位的政工人员大多数都是非本专业就业,他们在大学或是职业学院就读的时候往往是非思政专业的学生。所以这些年轻的新就业的政工人员的政治理论知识严重缺乏。与此同时,在进入工作岗位之后,他们对政治理论基础又没有进行很好的学习。这些现状都对思想政治工作产生了很坏的影响,再加上部分政工干部政治理论水平提高不快,使队伍存在思想不稳定因素。

1.4 政工人员队伍建设的稳定性有所动摇

在事业单位开展岗位建设改革以来,在一定程度上都设立了专业技术岗位并相应地扩大了专业技术的涵盖范围。这些改革都使各类专业技术人员的待遇和晋升机制得以确立和保障。但是,对于事业单位的很多政工干部来说,按专业技术类别设岗并确立相应待遇和晋升机制的愿望未能成行。其中主要原因是,相当一部分事业单位领导对政工工作重视不足,对政工专业技术岗位和政工专业职称已列入国家规定的专业技术类等专业政策掌握不及时、不透彻,以至于很多单位到目前为止都没有主动开展政工人员的评聘工作,从而导致政工人员的待遇落实到位,工作开展不得力。

2 多举并施助力事业单位政工人员水平的强化策略

2.1 加强思想引导

由于社会思想的开放程度和各种外部环境因素的影响,部分政工人员意识不到思想政治工作的重要性,从而在日常工作中出现很多面子工程,部分工作任务走过场,不能充分地落实落地。新时期,对于加强事业单位政工素质队伍建设,首先要进行的就是加强思想引导,例如,单位要做好政工人员的思想观察,政策引导,辅助学习,及时扭转、纠正不良的思想政治作风。要让政工人员充分认识到自身工作的重要性,并且能够

将自身的认识高度通过学习培训和各类活动的举办传达给单位各部门各科室。将单位上下统一思想,拧成一股绳,这样才能有力地促进业务工作的开展。

2.2 加大培训力度

与专业技术工作人员一样,随着社会经济政治的发展,政工人员的知识也需要更新换代、与时俱进。加强政工人员素质建设的一个重要途径就是开展学习培训。事业单位要紧密关注党和国家政策的变化和新指示,及时对新政策进行学习研究,并将政策精神充分传达到政工人员中。单位可不定期开展学习培训班,请一些专家学者来授课,同时加强培训管理,保证职工尤其是政工人员的参与率。同时可以设置随堂测验,现场提问等环节,提高职工参与率的同时,保障培训效果。培训结束后,可要求政工人员书写心得体会,并提出加强队伍建设的意见和建议,充分保证学习效果。

2.3 建立政工人员激励机制,激发人员工作积极性

目前,绝大多数的单位领导均不够重视政工工作的开展,且认为无论何人均能胜任此方面工作,故在人员选聘方面并未设立任何标准。以致政工干部队伍的素质普遍偏低,以致在实际的工作过程中无法敏锐的察觉到党的方针、政策及路线,继而使得自身于单位思想政治工作的作用大打折扣。对此,新时期下的单位政工人员建设,事业单位需务必就人员的素质方面予以严格把关,并就政工人员激励机制方面予以不断创新,如此方有助于激发人员的工作积极性,继而确保政工工作能获得理想的开展效力。

2.4 岗位管理改革制度的确立

建立新的岗位管理改革制度,保证政工人员在事业单位顺利开展思想政治工作。事业单位在市场经济下,同样也面临着较大的工作转型压力。改革岗位制度是为了帮助政工人员适应工作管理环境,提升对政工人员的建设水平,保证政工人员的基本工作素质。通过改革岗位管理制度的方式可以帮助事业单位新的工作目标的确立,满足时代发展契机,结合岗位需求创新工作改革路径,保证事业单位稳定的发展。事业单位在完善工作管理制度时,需要对工作路径进行创新,打造一支高素质的管理队伍,满足社会的发展管理需要。在确立岗位制度过程中,需要保证晋升机制的合理性,让政工人员的工作动力不断提升,更好地发挥教育引导管理职能,落实基层思想政治教育理念,保证思想政治教育管理工作的稳定性和实用性,提升事业单位建设管理综合水平。

结束语

在当今高速发展与深化改革的时代,社会的发展与变化日新月异。事业单位为适应时代发展的需要,为适应新时代工作的需要,在不断地探索中发展变化,谋求发展的改革风暴也就一次比一次强烈。新时期的事业单位政工人员面对这种新形势、新局面,作为事业单位改革前沿的执行人、操作人,在工作中面临诸多矛盾,面对更高的素质要求。

参考文献

- [1]张芹.事业单位政工人员的素质和能力培养[J].中外企业家,2015,(20):107+109.
- [2]熊珂.事业单位政工人员的素质和能力培养[J].低碳世界,2016,(1):169-170.