

# 基于社会服务工作下的事业单位政工人员的素质和能力培养路径

宋 丽

(浏阳市交通局,湖南 浏阳 410300)

**摘 要:**国内事业单位的社会服务工作,使得事业单位政工人员的重要性愈显突出。而目前国内大部分的事业单位,在政工人员的培养过程中还存在着很多的问题,进而对其政治思想工作的开展造成了很大程度的影响。本文介绍了事业单位政工人员素质和能力培养的重要性,以及事业单位政工人员素质和能力培养上存在的问题,并针对这些问题提出了改进措施和建议阐述如下。

**关键词:**社会服务工作;事业单位政工人员;素质和能力;培养路径

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.171

## 1 事业单位政工人员素质和能力培养的重要性

事业单位政工人员主要是从事政治思想工作的工作,通过积极响应国家的号召,科学地促进人们政治思想的转变,启发人们的觉悟,并正确地指导人们的社会行为,因此事业单位政工人员的整体的素质和能力直接影响到了基层建设的水平<sup>[1]</sup>。由于和普通企业相比,事业单位是通过国家的财政支持来维持运行,不以盈利为主要目的,是利用国家的资金投入,来不断对教育、文化、卫生等行业进行社会服务,属于带有公益性质的机构<sup>[2]</sup>。因此事业单位需要第一时间掌握国家的最新政策,为避免对国家政策的掌握出现滞后性,事业单位政工人员就需要有良好的素质和能力,能够实时地了解国家发布的各项政策,并且能够学习和掌握国家在相关政策上的重要方针,从而帮助事业单位政治思想工作的落实。

## 2 事业单位政工人员素质和能力培养上存在的问题

(1)对政工人员素质和能力的培养不够重视。国内部分事业单位在改革过程中,人员的不断调动,人员配置上发生了巨大的变化,忽视了人员的培养和管理,进而对政治思想工作的开展所不利,同时对事业单位的内部管理也造成了影响。除此之外,对政工人员素质和能力的不够重视,还会造成政工人员的日常工作中存在敷衍的状况,对于国家政治没有及时地进行学习,各项检查和报告应付了事,导致工作不积极,影响了事业单位的良好工作氛围,长此以往对事业单位的长远发展所不利。

(2)思想政治工作方式落后。有部分的事业单位虽然认识到了对政工人员素质和能力培养的重要性,但在开展政治思想工作时,还在沿用过去的工作方式,宣传、科教等效率过低,在工作中缺乏灵活性和能动性,并且严重缺乏创造力,使得政治思想工作发挥不出其应有的效果<sup>[3]</sup>。同时思想政治工作方式的落后,还浪费了大量的财力、物力以及人力,并且会花费大量的时间浪费在照本宣科上,并且无法及时跟上当前的社会发展背景,对事业单位的服务开展造成了极大的影响,使得事业单位在行业竞争中失去优势。

(3)事业单位政工人员的水平较低。在国内社会经济迅猛发展的背景下,越来越多的事业单位开始开展政治思想工作,认识到政工的素质和能力对于开展社会服务工作的重要性,因此对于人员方面的需求越来越多,再加上事业单位的数量在近些年不断增多,导致人才的竞争越发激烈。事业单位在招聘政工人员时,同样政工人员也在选择合适的事业单位,由此可见,大部分的人才才会选择一线城市或者省会城市的事业单位中,最终造成大部分城市的事业单位在人才竞争方面无法掌握优势,导致普遍政工人员的素质不高,使得政治思想工作的效率低,对事业单位的社会服务开展造成了很大程度的影响。

## 3 事业单位政工人员素质和能力培养问题的应对措施

(1)提升对政工人员素质和能力培养的重视。事业单位必须对政工人员素质和能力的培养进行重视,确立正确的政治思想观念,

加强对政工人员管理的调整和完善,通过建立严格的监管制度,并通过通过对政工人员的素质和能力进行综合的评估,借助科学的测评机制,判断政工人员的具体情况,从而酌情实施培训工作<sup>[4]</sup>。除此之外,严格对政工人员的工作情况进行监管,避免出现工作敷衍的情况,从而提高政治思想工作的开展效果。

(2)更新思想政治工作方式。及时的更新过时的思想政治工作方式,结合现代化技术,通过搭建信息系统平台对国家政策进行实时的掌控,并对宣传、科教等方式进行优化,不断完善政治思想工作的流程,让政工人员在工作中充分的发挥出个体的优势,鼓励其将自身的创造力应用到政治思想工作中,从而提高事业单位的社会服务水平<sup>[5]</sup>。

(3)加强事业单位政工人员的培训。事业单位通过重视政工人员能力和素质的培养,同时加强队伍的建设,在对政工人员进行招聘时,判断政工人员对国家最新政策的掌握情况,并且评估其综合的学习能力。同时定期组织政工人员培训,在培训完成后,于后续一段时间内组织考核,让其能够真正的掌握最新国家政策以及政治思想工作的内涵。事业单位在培养政工人员时,采取科学的奖惩体制,根据其工作情况进行月度、季度以及年度的绩效考核,对政治思想工作中表现突出、问题出现少的人员,采取薪资方面的奖励;而对于工作不积极的则采取合适的惩戒,鼓励在事业单位内部形成相互提高的工作氛围,从而提高事业单位的内部管理水平,从而达到提升自身服务质量的目的。

## 4 结束语

综上所述,针对事业单位政工人员的素质和能力培养,需要通过提升对政工人员素质和能力培养的重视,更新思想政治工作方式,加强事业单位政工人员的培训,从而促进事业单位社会服务的水平,为其健康长远的和谐发展提供保障。

## 参考文献

- [1]唐伟.关于事业单位政工信息化建设的研究[J].智能城市,2017,3(12):75-77.
- [2]王莉萍.事业政工人员管理路径探索[J].产业与科技论坛,2017,16(03):240-241.
- [3]张红.新形势下事业单位政工人员综合素质的调查及对策[J].智库时代,2018,166(50):235-236.
- [4]吴林.新媒体时代事业单位政工宣传工作的变革研究[J].传媒论坛,2020,3(13):79+81.
- [5]张明辉.研究新时期事业单位政工工作有效性革新方式[J].临床医药文献电子杂志,2019,6(79):186-187.

**作者简介:**宋丽(1979,09-),女,汉族,湖南浏阳人,大专,助理会计师,研究方向:政工。