思想政治工作人员队伍建设与工作效能提升研究

杜 娟
济南成家物业管理有限公司，山东 济南 250000

[摘要]思想政治工作效能的好坏，从根本上讲是由工作队伍的结构素质和制度安排所决定的。2025 年《中国共产党思想政治工作条例》的颁布，就队伍的科学化、制度化、规范化建设作出了具体的规定。目前政工队伍在年龄结构、专业结构、履职能力、协同机制和激励保障等各方面还存在着不足，从而影响到工作由有形覆盖向有效覆盖的转变。从选拔梯队优化、教育培训加强、职责协同落实、激励发展完善四个方面着手推进队伍建设，用深度融合、方式创新、评价反馈和数字化赋能这四个方面的效能转化措施来构建队伍强基与效能提升互相促进的闭环体系。

[关键词]思想政治工作；队伍建设；工作效能；优化路径
DOI：10.33142/fme.v7i10.20718　　中图分类号：G41　　文献标识码：A

Research on the Construction of the Team of Ideological and Political Workers and the Improvement of Work Efficiency

DU Juan
Ji'nan Chengjia Property Management Co., Ltd., Ji'nan, Shandong, 250000, China

Abstract: The effectiveness of ideological and political work is fundamentally determined by the structural quality and institutional arrangements of the work team. The promulgation of the Regulations of the CPC on Ideological and Political Work in 2025 has made specific provisions on the scientific, institutionalized and standardized construction of the team. At present, there are still shortcomings in the age structure, professional structure, performance ability, collaborative mechanism, and incentive guarantee of the political work team, which affects the transformation of work from tangible coverage to effective coverage. We will promote team building from four aspects: optimizing the selection team, strengthening education and training, implementing coordinated responsibilities, and improving incentive development. We will use efficiency transformation measures in four aspects: deep integration, innovative methods, evaluation feedback, and digital empowerment to build a closed-loop system where team strength and efficiency improvement mutually promote each other.

Keywords: ideological and political work; team building; work efficiency; optimization path

引言

2025 年 9 月，中共中央印发了《中国共产党思想政治工作条例》，思想政治工作制度化、规范化进入新的阶段。制度效能的发挥靠人的因素。政工干部是否具备与新时代要求相适应的政治素养、专业能力、工作方式，决定着思想政治工作能不能真正嵌入中心任务、回应群众需求。现实当中存在这样一种情况，一些单位把思政工作当成软任务，队伍结构老化、能力单一，培训同实战相脱离，考核重视台账轻视实效。已有研究大多只关注单一维度，或者论述队伍建设而忽略效能检验，或者强调效能提高却忽视了队伍的基础。本文主要通过理清内在逻辑、剖析结构缺陷和提出相应方案三个步骤来完成研究目的，希望以此为基础给出一个较为系统的解决办法。

1 思想政治工作人员队伍建设同工作效能提升之间的内在联系

队伍建设同工作效能之间存在结构性的耦合关系，队伍是效能的承载者，效能是队伍建设的检验标准。从历史经验来看，思想政治工作在各个时期能够凝聚共识、动员群众，根本原因就是一直保持有一支善于把党的主张变成群众自觉行动的工作队伍。思想政治工作队伍在坚定党的组织整体理想信念上起到了不可替代的作用，在党宣传组织动员广大人民群众上起着举足轻重的作用，在正确协调党的组织内部关系、有效克服党内各种消极因素、化解各种人民内部矛盾上起着非常重要的作用。传统优势的延续

Copyright © 2026 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

依靠队伍质量的不断更新。

从现实需要来说，条例对于科学化、制度化、规范化的要求实质上是对队伍能力提出的三个挑战，即政治引领能力、融合嵌入能力、精准回应能力，也就是在多元思潮中保持定力并有效引导，在业务逻辑和思政工作之间形成对接而不是两张皮，在分众化地解决具体思想问题上精准回应。三者缺少一个，效能的提高就无从谈起。因此队伍建设不是效能提高的诸多条件之一，而是核心变量。耦合中还包含时间张力，队伍能力的积累是渐进的，而效能的需求却是即时的，这就需要队伍的建设要有一定的前瞻性，在问题出现之前就做好能力储备，而不是等到效能下降了才开始补救。

2 思想政治工作人员队伍建设的现状与主要问题

2.1 队伍结构与岗位配置有待优化

结构失衡在年龄和专业两方面都有体现。部分单位政工岗位缺少青年人才吸引，队伍中年龄大、知识结构固化现象并存，具有管理学、心理学、信息技术等交叉背景的人才比例低。部分单位对政工岗位定位不明晰，晋升通道不畅通，队伍中存在年龄断层、知识老化、复合型人才匮乏等状况，专业化、职业化水平同新时代需求还有待提高[1]。基层专职政工人员数量较少，兼职比例较高，日常精力被事务性材料消耗所占据，不能保证深入一线开展思想疏导的时间。结构问题没有得到解决，效能的持续提高就缺少了稳定的人力基础。

2.2 专业素养与综合履职能力存在不足

能力的欠缺表现在三个方面相脱离。其一，知识结构同工作对象相脱离。部分政工干部知识结构单一，对基层党建熟悉，但对生产经营、心理疏导、矛盾调解掌握不够；工作习惯于开会读文件的传统模式，用新媒体开展思想引导、处理基层问题的实操能力有待提高。其二，培训内容同实战需求相脱离。培训侧重于理论的灌输，缺少案例教学、岗位练兵等实践操作环节，培训所取得的效果不能被一线工作的需要所吸收。其三，认知定位和效能标准相脱离[2]。少数政工干部把工作当成写材料、完成会议任务，遇到业务压力的时候主动进行思想疏导的积极性不高。能力欠缺和认识偏颇互相促进，成为效能改善的主要阻碍。深层次问题就是部分单位对于政工岗位的专业性没有进行制度上的确认，造成能力建设缺少职业标准的参照，培训和考核也就容易成为形式。

3 思想政治工作人员队伍建设的优化路径

3.1 优化人员选拔机制与队伍梯队建设

选拔环节要打破单一来源，从业务骨干中挖掘有政治素养和群众工作潜力的人充实到政工岗位上，并且定向招录有心理学、社会学、信息技术等专业背景的毕业生。梯队建设的核心就是形成老中青有梯度的年龄结构，不能出现集中老化或者断层式更替的情况。建立政工岗位后备人才库，对表现优秀的青年骨干进行培养考察，看是否具备上岗条件。把政工队伍建设融入到企业人才战略当中，确定职能定位，开展青年培育工程，改善结构。选拔和梯队建设一起推进，从源头上改善队伍结构上的不足。另外，梯队建设还要考虑退出机制的设计，使不能胜任或者长时间不能适应岗位要求的人有合理的调整途径，给新来的人员留出制度上的空间。

3.2 健全教育培训体系与能力提升机制

培训体系应该由原来的理论灌输转变为能力建构。保留政治理论学习的基本地位的基础上增加沟通疏导、舆情应对、新媒体使用、矛盾调解等实务课程，采用案例研讨、情景模拟、岗位练兵的方式提高实操能力[3]。在理论学习的基础上增加沟通疏导、新媒体运用等实务课程，采用案例教学、岗位练兵的方式提高实操水平。从培训节奏上看，可以建立分层分类的年度培训计划，新任政工人员以基础规范、群众工作方法为主，岗前骨干以融合业务、创新手段为主，负责人以统筹协调、效能管理为主。培训效果要以工作场景中行为的改变为检验标准，不能把学时完成数当作终点。一个常常被忽略的环节就是培训后的跟踪辅导，短期集中培训所引发的认知改变，如果没有在实践过程中不断加强，几个月之后就会消失。因此可以建立培训后岗位实践任务清单，由直接上级在三个月内对被培训人员的行为转变情况进行观察并反馈。

3.3 强化岗位职责落实与协同工作机制

政工岗位职责模糊化是造成效能流失的又一条通道。应当对各层次政工岗位主要承担的任务做出明确规定，把思想动态的分析研判、重点人群的疏导工作、政策解释引导等工作纳入到刚性的职责当中来，防止非核心事务侵占工作精力。从协同机制上来说，推进政工工作与生产经营深度融合，落实各业务部门的思政责任，构建大政工工作格局。具体而言，在业务部门设置思政联络员，政工部门给予方法支持，业务部门担负起一线思想动态的第一时间发现和初步回应任务，从而形成信息互通、责任共担的联动局面。职责分明、合作顺利共同构成效能提高的组织条件。联络员机制有效运转要依靠双向的信息流动，而不是单方面的任务下达。政工部门也要向业务部门反馈思想动态中反映出来的管理问题，使协同产生业务价值，才能维持业务部门的参与意愿。

Copyright © 2026 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

3.4 完善激励保障制度与职业发展通道

缺少激励就是政工岗位吸引力下降的重要原因。考核上应该弱化台账资料的比重，把职工满意度、思想问题化解率、重点人群转化效果等纳入评价指标。改善考核方式，削弱台账的比重，把职工的满意度以及工作实际成效算入考评体系之中；畅通政工干部的晋升通道，健全评优奖励机制。职业发展上可以考虑政工岗位和管理岗位、业务岗位之间双向流动的机制，把政工经历当作干部成长的一部分而不是孤立存在的。对于在政工岗位上工作时间长、成绩好的同志，在职级晋升、评优评先等方面实行制度上的倾斜。激励保障落实了，队伍才会有稳定的从业预期以及长久的动力。从操作上讲，可以将政工岗位的业绩评价与所服务部门的管理效能相联系，使政工工作在组织绩效中可以被识别出来，而不仅仅只是个人评优。

表 1　政工队伍建设四维路径与效能关联

优化维度	核心措施	效能关联机制
选拔与梯队	拓宽来源、后备培养、年龄优化	从入口端改善结构，保障效能持续供给
教育培训	实务课程、案例教学、分层培训	将培训转化为一线工作能力
职责与协同	职责清单、业务部门联络员	减少职责模糊与协同空白造成的效能损耗
激励与发展	实效考核、双向流动、晋升倾斜	稳定职业预期，激发内生动力

4 思想政治工作效能提升的实施措施

4.1 推动思想政治工作与中心任务深度融合

融合的前提就是找到思政工作同业务运行的交集。在企事业单位中，交汇点主要出现在这三个场景当中，即改革方案出台前的思想预热和疑虑回应、绩效调整时的预期管理和情绪疏导、攻坚任务下的动员激励和矛盾化解。政工人员应该嵌入到这些关键流程中而不是游离在外，将思想政治工作落实到职工的实际需求上。就具体的实施而言，可以创建起重大业务决策的思政伴随机制，即在方案酝酿期间同步开展思想动态摸底，在执行期间同步跟进解释引导，在结束之后同步搜集反馈以利于改进。融合并不是用思政工作代替业务逻辑，而是使思想引领在业务运行的关节处发挥作用。检验融合是否真正发生的标准，并不是看是否召开过联席会议、印发过联合文件，而是看业务部门在职工出现思想波动的时候，是否把政工力量当作可以调动的资源而不是额外的负担。

4.2 创新思想政治工作方式与载体

方式创新方向由原来的单向传递变成互动参与。传统的开会读文件方式在信息过载的环境下越来越不受欢迎，分众化、场景化的形式更易引起不同的群体。对青年职工用短视频、互动问答、社群讨论等；对一线班组把思想引导融入班前会、技能竞赛、师徒结对等已有场景中；对重点人群则要保留面对面深度交流的不可替代性。推广项目思政、班组思政，使思政工作深入到业务链条中去。载体的选择要以内容传达的有效性为标准，不能为了技术形式的新颖而选择载体。一项工作方式是否有效，以对象是否真正地接收并产生认知或者态度上的改变为标准。创新过程中还要注意一种倾向，把形式新颖当作效果改善的代名词。短视频或者互动应用如果没有内容设计的支撑，也会变成新的形式主义。方式创新的实质就是在对象注意力稀缺的情况下重新建立思想传递的通道，而不能只是换一个包装。

4.3 健全工作效能评价与反馈改进机制

效能评价的难点就是思政工作效果具有滞后性、隐蔽性。完全量化既不现实也不科学，但是完全依靠主观描述则无法产生改进压力。可行的途径就是创建过程指标和效度指标并存的复合评价体系。过程指标有思想动态摸排覆盖率、重点人群走访频次、培训参与率等可以核验的数据，效度指标用职工满意度测评、思想共识度抽样调查、典型矛盾化解案例复盘等方式来获得。将测评结果作为落实全面从严治党主体责任情况监督检查、巡视巡察内容，作为党政领导班子、领导干部综合考核评价的内容，把软指标变成硬约束。评价结果要反馈到队伍培训和职责调整环节中去，形成评价、反馈、改进的循环，而不是只停留在年度考核表上的一个分数上。从评价工具上可以借鉴平衡计分卡的思想，从工作对象满意度、内部流程规范性、队伍学习成长等几个方面来设计指标，使得评价既关注工作产出，又重视队伍能力的不断积累。需要补充的是，评价周期的确定要同思政工作效果的显现节奏相适应，年度考核适用于过程性指标，效度指标则要有一个较长的观察窗口，比如两年或者三年一次的专项评估。

4.4 加强数字化赋能与工作资源保障

数字化手段的价值在于提高信息的到达率和对动态的感知能力，并不是代替人际互动。在感知端可以利用问卷平台、内部社群数据等途径对职工的思想动态进行定期采集，进而对职工的思想动态进行研判。从供给端上可以建立轻量化的学习资源库，使政工人员以及职工可以按照自己的需求来获取政策解读、心理调适等材料。借助大数据分析，可以对政工活动的影响范围、参与程度进行即时的监测与评价，进而给思政工作决策赋予科学支撑。但是要警惕数字化手段的异化，数据采集不能异化为对个人的过度监控，线上互动不能替代面对面谈心在信任建立中所

Copyright © 2026 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

起的作用。在经费、场地、时间等各方面为基层政工岗位提供基本保障，防止出现有责无权、有事无资源的困境。数字化工具的选择要以解决实际问题为标准，不能用系统建设的复杂程度来衡量工作力度。务实的起点就是先解决信息孤岛问题，让政工部门可以得到和职工思想状态有关的基本数据，而不是追求功能繁杂的大平台建设。

5 结语

思想政治工作效能的提高，不能脱离队伍质量这个基本条件。结构优化解决的是有人干事、结构合理的难题，能力建设解决的是会干事、能干成事的难题，激励保障解决的是愿意干、持续干的难题，效能实施措施把队伍的能力转化为实际的工作产出。四个环节中任何一个环节出现断裂，都会造成制度设计悬空。《中国共产党思想政治工作条例》提供了一个制度框架，但是制度的生命力在于执行者的素养和状态。后续可以对不同类型单位（企业、机关、学校、社区）政工队伍结构的差异性进行研究，也可以对政工队伍效能评价指标在不同场景下适用性的调整进行研究，使队伍建设与效能提升的关联分析更加具有场景的精确性。

[参考文献]

[1]曹颖.新形势下国有企业政工干部素质提升策略[J].办公室业务,2024(19):136-138.

[2]杨昕.国有企业政工人才队伍建设提升策略研究[J].人才资源开发,2026(11):55-58.

[3]王杰.新时代党建与政工队伍发展实践探索[J].四川劳动保障,2025(21):51-52.

作者简介：杜娟（1990—），女，汉族，山东泰安人，本科，毕业于山东大学新闻与传播学院新闻学，人力资源部。

Copyright © 2026 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.