

# 加强水利政工队伍素质建设之我见

王永军

新疆兵团水利水电工程集团有限公司，新疆乌鲁木齐，830000；

**摘要：**随着社会经济改革发展深入，水利工程建设管理日趋复杂，水利政工队伍素质直接影响水利工程设计、建设和运营。加强政工队伍素质建设迫在眉睫。本文分析了政工队伍在知识结构、专业技术、业务能力等方面的问题，强调管理层应重视提升素质建设。结合实际，提出多管齐下建设队伍，包括系统治理、制度创新、能力提升、文化建设等。提高政工队伍整体素质，对推动水利事业跨越式发展、提升建设效率和质量意义重大。职业培训、完善制度、良好氛围是关键。望此研究推动政工队伍健康发展。

**关键词：**水利政工队伍；素质建设；制度创新；职业培训；团队氛围

**DOI：**10.69979/3060-8767.25.08.037

## 引言

随着我国社会经济深入发展和改革不断深化，水利工程构建运营面临复杂多元挑战。水利政工队伍素质成为影响水利工程设计、实施、运营成败的关键因素。为提升运营效能和管理水平，急需系统规划与建设人才队伍。鉴于政工队伍在知识结构、专业技术、业务能力等方面存在问题，强化其整体建设具有重要价值。本文基于调研和经验，提出多元策略，旨在政策制度创新、专业技艺磨练、团队文化塑造等维度提升团队素质，为水利工程高效建设管理奠定人才基础。

## 1 水利政工队伍现状及问题

### 1.1 水利政工队伍的知识结构现状

水利政工队伍的知识结构在现代化发展过程中显露出诸多不足，已成为制约水利工程建设与管理效率的重要因素<sup>[1]</sup>。当前水利政工人员的知识结构较为单一，主要集中在基础水利知识，缺乏信息技术、工程管理、环境保护以及法律法规等多学科的综合素养。随着水利工程规模和复杂程度的增加，单一知识结构难以支撑复杂任务的需求。面对现代化信息技术的迅猛发展，许多政工人员在大数据、智能化管理系统应用等新领域表现出知识欠缺，影响了工作决策的科学性和有效性。知识结构更新慢、学习能力不足，使得队伍难以及时适应快速变化的外部环境。这种知识结构的不足严重影响了政工队伍在应对新挑战时发挥智力支持和技术指导的作用，亟需通过加强继续教育和跨学科培养来提升整体素质。

### 1.2 水利政工队伍的专业技术现状

水利政工队伍的专业技术现状显示出诸多亟待解决的问题。部分队伍成员的专业知识更新滞后，难以适

应快速发展的水利技术需求。这在很大程度上限制了其在水利工程项目中的决策能力和执行效率。由于部分员工未经系统的专业技术培训，其在具体技术操作和工程管理过程中的不熟练和偏差，增加了项目实施的风险和成本。缺乏跨学科的技术合作意识，使得技术创新和改进受到阻碍。随着水利工程项目日益复杂，对水利政工人员的综合技术能力提出了更高的要求，亟需通过有效的培训和实践增强其专业技术水平。

### 1.3 水利政工队伍的业务能力现状

水利政工队伍的业务能力现状存在明显不足，直接影响了水利工程的整体效能。许多政工人员缺乏与现代水利工程管理相匹配的综合业务能力，尤其在风险管理、协调沟通、信息化技术应用等方面表现突出。随着水利工程项目逐渐向大型化、复杂化转变，政工人员在项目管理、资源整合及应急事件处理方面的业务瓶颈逐渐显现。个别地区的水利政工队伍还存在业务知识陈旧、更新速度慢的问题，难以适应新的政策法规及技术的发展要求。这些影响了水利项目的进度、质量和安全。提升政工队伍的业务能力已成为亟待解决的关键问题。

## 2 水利政工队伍素质建设的重要性

### 2.1 水利政工队伍素质对于水利工程建设的影响

水利政工队伍素质对水利工程建设的影响不可忽视<sup>[2]</sup>。高素质的队伍能够显著提升工程设计的科学性和合理性，从而减少施工过程中的返工和资源浪费<sup>[3]</sup>。水利工程的实施和管理需要综合运用水利学、环境科学及管理学等多方面的知识，政工队伍的知识结构直接关系到工程的顺利推进。良好的专业素养和技术能力有助于精准识别和解决工程中潜在的问题和挑战，提高工程的安全性能和使用寿命。高素质的政工人员还能够更好地

协调各方资源和利益，促进跨部门合作，确保工程按时保质完成。政工队伍的素质水平深刻影响着水利工程的成功与否，从而对社会经济的发展产生广泛而深远的影响。

## 2.2 水利政工队伍素质对于水利事业发展的推动

水利政工队伍的素质直接关系到水利事业的持续发展和改革进程。高素质的水利政工人员能够准确识别和应对复杂多变的水利环境挑战，进而提升项目的决策效率和执行效果。政工队伍的综合素质亦为水利政策和创新方案的实施提供了有力支持，有助于推动新技术、新方法在水利领域的应用和推广。素质优良的队伍还可以提高内外协调能力，减少因沟通不畅导致的项目延误或资源浪费，增强水利系统的综合效能。政治意识与职业道德的提升能够使水利政策的执行更为透明和公正，为水利事业的健康发展奠定坚实基础。全方位提升水利政工队伍的素质，对实现水利事业的可持续和高质量发展具有重要的战略意义。

## 2.3 水利政工队伍素质对于提高水利建设效率和质量的影响

水利政工队伍的素质对提高水利建设的效率和质量具有直接的影响。高素质的政工队伍能够在工程项目中有效执行政策，确保决策的科学性和合理性，优化资源配置，从而最大限度地减少资源浪费和工程延误。专业技术能力的提升有助于在施工过程中的技术管控，提高工程质量，减少返工和维护的需求。具备高效业务能力的政工人员能够快速应对突发事件和解决复杂问题，确保工程进度的顺利推进。这些因素共同作用，最终提升水利建设的整体效率与质量。

## 3 策略：系统治理与制度创新

### 3.1 制度创新在队伍素质建设中的作用

制度创新在水利政工队伍素质建设中具有举足轻重的作用。现行的制度往往制约了水利政工人员的创新潜力和职业发展，通过制度创新以解决这些问题，成为提升队伍整体素质的关键措施。创新性的制度能够优化资源配置，打破传统岗位限制，使人员能够灵活地参与到不同项目中，这不仅拓宽了个人的视野，还促进了跨学科的交流与合作<sup>[4]</sup>。建立激励机制是制度创新的重要组成部分，绩效导向的激励制度能够激发人员的工作积极性和投入度，从而提高整体工作效率。开放性的制度鼓励政工人员持续参与教育培训和能力提升，适应不断变化的技术需求和工作环境。与此制度创新需要保持灵活性和动态性，以适应新挑战和变化的社会需求。整体来看，制度创新不但促进了水利政工队伍个体能力和团

队协作的提升，还增强了组织应对市场的不确定性和挑战能力，从而推动水利事业的长远发展。

### 3.2 系统治理在提升团队工作效率中的意义

系统治理在提升团队工作效率中具有重要意义。通过系统治理，水利政工队伍可以实现组织结构优化和流程再造，使团队内部协作更加顺畅。适当的组织框架可以促进资源的有效配置和利用，减少因沟通不足或职责不清造成的浪费，从而提高整体工作效率。系统治理还能增强团队成员的责任感和使命感，推动团队朝着共同目标高效运作。设计合理的绩效评估机制，结合系统治理，可以及时发现问题并进行优化，最大化发挥团队潜能。这种治理模式有助于建设一个高效、协调、有序的团队环境。

### 3.3 相关案例分析及启示

在水利政工队伍素质建设中，制度创新和系统治理的实施已取得显著成效。例如，通过建立完善的绩效评估机制，某水利单位成功激发了员工的积极性和创造力，提高了工程项目的效率与质量。某地区的水利项目通过引入信息化管理系统，优化了资源配置和作业流程，解决了人员调度不灵活的困扰。这些案例表明，通过科学的制度设计和系统化管理，可以显著增强水利政工队伍的整体素质与工作效率，为行业的可持续发展提供有力支持。

## 4 策略：能力提升与文化建设

### 4.1 职业培训的重要性

职业培训在提升水利政工队伍素质建设中的重要性不容忽视。随着水利工程项目的规模和复杂性增加，政工人员的技能需求呈现多样化与高端化趋势。通过有效的职业培训，可以弥补知识结构中的不足，使政工人员掌握最新的专业技术与管理理念。职业培训不仅是提升个人能力的途径，还能够促进团队整体协作效率的提高。针对岗位需求量身定制的课程，有助于提高人员的适应能力和专业技能，使其能够快速响应复杂的工程管理需求。职业培训还有助于塑造良好的职业道德和工作态度，增强人员的使命感和责任意识，积极推动水利事业的发展。在经济全球化背景下，通过国际先进经验的学习和借鉴，也能提升水利政工队伍的国际竞争力。深入开展职业培训是推动水利事业持续健康发展的重要策略。

### 4.2 团队文化建设的重要性

团队文化建设在水利政工队伍素质建设中具有重要性。良好的团队文化有助于提升团队的凝聚力和协作

效能,能够提供积极的工作环境。它鼓励团队成员在日常工作中发挥创造性和主动性,增强使命感和归属感。在文化建设过程中,通过倡导核心价值观,在团队内部形成共同的工作理念和行为准则,可以提高成员对工作的投入度和责任感。团队文化亦能在压力环境下激励成员达成更高目标。通过营造开放、信任与支持的工作氛围,团队成员间的沟通与合作将更加顺畅,使得团队整体素质的提高变得更加显著。积极的团队文化能吸引和留住高素质人才,为水利政工队伍的长期发展奠定坚实基础<sup>[5]</sup>。

### 4.3 能力提升与文化建设实施策略

能力提升与文化建设的实施策略需要多维度展开。通过专业培训计划,政工队伍的知识储备和技术水平能够有效提升,培训课程应根据实际需求和趋势进行设计。鼓励团队内部形成积极向上的学习氛围,加强对成功经验的分享和交流,以促进个体与组织共同进步。创建并维护健康的团队文化,强化使命感与责任感,使成员在和谐的工作环境中成长。通过实施有效的激励机制,激发成员内在潜力,提升整体素质与战斗力,从而推动水利事业持续健康发展。

## 5 未来展望与建议

### 5.1 水利政工队伍素质建设的前景预测

水利政工队伍的素质建设未来将面临诸多发展机遇和挑战。随着国家对水利事业的高度重视,持续增加的政策支持和资金投入,将为队伍素质提升奠定坚实的基础。新技术不断涌现,信息化和智能化技术在水利工程中的广泛应用,以及越来越复杂的环境治理需求,都迫使水利政工人员不断提升自身的专业素养和适应能力。

未来的水利政工队伍建设需紧密结合不断变化的社会经济环境,通过人才引进、技术创新、知识更新等多种手段进行全方位、系统性的素质提升。政策层面,还可能通过制定更为完善的人才发展规划、提供丰富的职业发展渠道及构建科学的绩效评价体系来推动政工队伍的专业成长。

预见到职业培训的重要性将进一步显现,通过精细化的培训方案和多元化的培养模式,队伍成员的技术能力和管理水平将显著提升。文化建设也将成为推动水利政工队伍素质提升的重要一环,通过营造积极向上的团队文化和人性化的管理氛围,可以激发个体主动性和创造力最终实现个人与集体的共同进步。

综合来看,水利政工队伍素质建设的前景光明,但需持续投入和全方位的配合,以适应未来水利事业发展对政工人员的更高要求。

### 5.2 针对水利政工队伍素质建设的建议

针对水利政工队伍素质建设,提出以下建议:系统化的职业培训是提升专业技能的核心途径,应根据实际需求制定培训计划,以增强队伍的技术适应性和创新能力。推动制度创新可激发队伍活力,应尝试建立绩效考核机制,以确保每位成员的贡献均被认可与鼓励。团队文化建设则应关注团队协作与沟通,营造互信融洽的工作氛围,激励成员积极交流与合作。进一步拓展视野,水利政工队伍应主动与国内外先进团队进行交流,汲取优秀经验,从而优化自身的工作模式。构建良好的工作环境,提供充足的支持和资源,例如技术设备和心理支持,有助于提高员工的工作满意度和归属感。为了确保这些策略的实施效果,管理层需定期审视各项措施的进展,并根据反馈及时调整优化。通过这些综合建议,水利政工队伍的素质建设将会在实现跨越式发展的助力于水利工程事业的稳步前行。

## 6 结束语

本文深入分析水利政工队伍现存问题,提出加强素质建设的必要性和紧迫性。研究提出全面提升措施,包括系统治理、制度创新、能力提升和文化建设,具创新性和实用性。通过深入分析,助政府部门和机构认识其重要性,做出合理决策。但研究存样本、方法等局限性,可能影响结果普遍性。未来将拓宽视野、积累经验。建议后续研究者深入研究,提出针对性、可操作性改善措施,推动水利政工队伍健康发展,扩大其在水利事业中的作用,迎接更有活力的新时代。

### 参考文献

- [1]程普仁.浅析如何加强国有企业政工队伍素质建设[J].冶金管理,2020,(05):232-233.
- [2]胡琨.探析加强新闻单位政工队伍素质建设的策略[J].传媒论坛,2020,3(12):167-167.
- [3]李毅.如何加强国有企业政工队伍素质建设[J].数码设计(上),2020,9(05):124-124.
- [4]梁丹丹.加强政工队伍建设提升政工干部素质[J].时代人物,2020,(30):0149-0149.
- [5]李大伟.新时期加强水利政工干部队伍素质和能力建设的思考[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2021,(05).