

关于新形势下如何加强国有企业干部管理工作的几点思考

唐德伟

(重庆三峰环境集团股份有限公司 重庆 400084)

【摘要】随着我国经济事业发展,国有企业正在面临新的机遇与挑战。作为我国经济发展的基础、人民生产生活的命脉,如何在经济体制改革不断深化的新形势下努力

【关键词】国有企业;干部管理;主要问题;改进措施

我国经济进入新常态,动力转换、方式转变、结构调整的任务十分繁重。在深化经济体制改革的大背景下,国有企业将面临来自民企、外企等多个经济主体的挑战,压力空前巨大。但同时,国有企业作为国民经济发展的中坚力量,也面临着自我改革开放以来难得一遇的新机遇,如何在激烈的市场竞争中通过企业自我革新,保持企业核心竞争力,不断提升产品质量与服务水平,是未来相当长一段时间内国有企业的核心任务,也是时代和人民赋予的使命。在国有企业自我革新过程中,干部管理是企业革新的关键环节,只有打造一支“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”国有企业干部队伍,才能支撑国有企业健康快速发展,为国家与人民的事业做出应有贡献。打造优秀的国有企业干部队伍,需要针对过去企业干部管理工作中存在的难点问题,有针对性地制定长效措施,切实有效地解决相关问题,以确保干部管理工作成效^[1]。

一、当前我国国有企业干部管理工作中存在的主要问题

(一) 缺乏对干部政治思想道德素质的培养

自改革开放以来,国有企业为了追求更高的经济效益,逐步引入了现代企业管理体系,加强了企业干部管理与培训,不断提升企业干部的专业知识水平和领导能力。但是,国有企业在进行干部培训时忽略了对干部政治思想道德素质的培训,只注重专业技术能力和管理能力的提升,导致部分国有企业干部思想异化,在工作作风、行为操守等方面不能谨守底线。这既不利于企业文化的积极建设,也不利于企业科学有序管理,以致降低国有企业的核心竞争力,丧失市场竞争力^[2]。

(二) 企业干部选拔机制单一,干部队伍缺乏活力

企业干部选拔任用是干部管理中的重要部分,关系到很多国有企业干部的个人利益,极易滋生连带问题。目前,我国大部分国有企业的干部选拔任用方式都是直接任命制,由上级领导组织通过考察调研,选拔聘任,即使有小部分职位采取市场化选聘的方式,也无法对整体选拔机制产生太大影响。这种直接任命制主要会导致两方面问题^[3]。

首先,直接任命制关系到大部分干部的利益,不可避免地会吸引干部们的注意力,使干部将更多的精力放在争取支持获得职位晋升上,这不仅不利于企业干部提升专业知识水平与管理能力,还可能造成贪腐等严重影响企业经济效益和健康发展的不良事件^[4]。

其次,直接任命制缺少末位淘汰,容易产生能上不能下、动力不足等问题实质上形成“铁饭碗”,不利于树立危机意识。国有企业内部如果长期维持缺乏危机意识的状态,干部群体将整体惰化,遇到问题优先考虑借助外部力量解决而不是自我调整革新,害怕承担责任而不断推诿扯皮,这些都是国有企业长期发展过程中常见的弊病。一家合格的现代化国有企业,内部经营管理层必须具备强烈的忧患意识,善于把握市场脉络,精准研判产业发展趋势,提前布局以提升市场占有率,这对国有企业干部选拔任用机制提出了很高的要求,急需制定有效措施加以整改。

二、进一步加强国有企业干部管理的措施

在当前市场大环境下,有针对性地增强对国有企业干部的管理措施是保障国有企业生存发展的必要举措。只有通过设立长效机制,提升国有企业干部的综合素养,才能促进企业快速发展,维护国家利益。

(一) 加大思想素质培训力度,增强干部自我学习意识

完善线上线下相结合的培训机制,在抓好传统线下课堂集中培训的同时,借助“学习强国”等网络学习平台,不断加强干部政治理论学习,全面提升干部政治思

想素质,真正在思想上行动上树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,做到两个维护。完善企业组织集中培训与个人学习相结合的学习机制,增强干部自我学习意识和能力,帮助干部树立远大职业理想,主动提升思维格局和业务能力,积极提升对企业健康发展的责任感和使命感,为企业发展积极贡献智慧和力量。

(二) 建立健全干部选拔任用制度机制

国有企业必须始终坚持党管干部原则,完善干部选拔任用机制。建立健全干部选拔任用制度机制,规范“动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职”等基本流程,加强选人用人过程中对权力运行的制约和监督,把权力关进制度的笼子里,要形成不敢腐的惩戒机制、不能腐的防范机制、不易腐的保障机制。在干部考察环节,要全面考察其“德、能、勤、绩、廉”基本职业素养,严把“政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关”,打造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍。各企业党委在选人用人上,还应解放思想,拓宽视野,做到内外兼顾,在立足内部培养的同时,兼顾外部引进,扎实抓好人才战略和储备,着力建设一支数量充足、结构合理、素质优良的管理人才队伍,以更好地满足企业高质量发展对人才的需求。

(三) 建立完善的监督考核与激励体系

国有企业要加强干部管理,就要建立客观、公平、公正的干部考核激励体系,考核评价结果要作为奖勤罚懒、评优评先、职务任免等重要依据,以激发整体团队干事创业的激情。建立完整的考核激励体系要做到以下两方面。

首先,需要建立“定期立体考核制度”。该制度的重点在于“定期”、在于“立体”。“定期”即企业在考核监督评价,要抓在日常,重在“定期”,以避免考核过关万事大吉,思想上松懈,行为上懒散的不良行为,以督促干部树立危机意识,不断奋发向上的进取精神。关于“立体”,即考核评价干部时要从多角度、多层次、全方位了解干部的工作作风、工作成效等,包括但不限于干部自我评价、干部上下级评价、外部客户评价及承担工作任务完成效果分析等等。

其次,要建立良好的激励机制。国有企业应当建立具有明确标准、多重奖励方式的激励机制,以促进干部提高工作积极性,激发干部的干事创业的热情。企业的奖励手段应当多元化,多措并举实施奖励,既有奖金、期权、股权等物质奖励,也要有勋章、荣誉称号等精神奖励,不断提升获奖干部对企业的归属感和荣誉感,也激励其他干部向优秀学习,形成积极向上的学习氛围。

结语

综合来看,国有企业在过去相当长一段时间内的发展已经积累了很多制度性问题,已经严重影响到企业发展。在新的经济发展大潮中,国有企业要牢牢把握住这难得的机遇,主动改革,通过多种手段整治企业干部管理机制,提升干部综合素养,为企业提升市场竞争力提供坚实的人才基础。

参考文献

- [1]孙琬琳.基于党建优势的国有企业干部管理工作研究[J].企业改革与管理,2018,22:189+191.
- [2]彭本林.新时代国有企业干部管理范式创新探究[J].教育教学论坛,2019,09:12-13.
- [3]张冰.党建优势转化下的国有企业干部管理工作研究[J].现代国企研究,2019,04:241+243.
- [4]刘璇.关于党建优势转化下的国有企业干部管理工作研究[J].现代营销(经营版),2019,08:5.

公共管理创新思维发展的机遇与挑战分析

王西峰

(河南人民出版社有限责任公司 河南 郑州 450000)

【摘要】目前,我国的各行各业发展迅速,公共管理领域的发展也有了很大的改革。由于公共管理创新思维的发展对我国的公共管理工作有着极大的促进提升作用,越来越受到大众的关注。自我国步入新时期以来,社会的发展及国际化发展水平得到了很大的提升,同时,公共管理创新思维也面临着新的机遇和挑战。基于此,我国要抓住机遇,迎接挑战,与时俱进,合理规划,促进公共管理工作在新时期不断繁荣发展。文章对公共管理创新思维发展的机遇与挑战做出了分析,并提出了相应的策略,以顺应时代发展趋势,为我国公共管理事业献出一份力量。

【关键词】公共管理创新;思维发展;机遇与挑战分析

随着时代的进步和经济的发展,人们的生活水平也在逐渐提高,越来越重视公共管理的质量和水平。政府在公共管理领域的实践中,探索出了许多新的发展途径和新的方式方法,形成了新的观念,促进了公共管理的进一步发展。同时,在新形势下,公共管理也面临着新的机遇与挑战,而决定公共管理水平的高低关键在于政府在公共管理领域内采取的措施,管理措施的理论主要是来源于公共管理的创新思维。因此,本文主要分析讨论了公共管理创新思维发展的机遇与挑战,并有针对性

的提出对策建议。

一、公共管理创新思维发展面临的挑战

由于我国市场的经济环境和机制体制的各方面因素的影响,公共管理创新思维的发展受到许多条件的限制,也面临着许多挑战。我国在发展公共管理思维创新的困难主要包括以下几个方面:第一,我国的公共管理模式还是传统的,沿袭了以前旧传统的公共管理模式已经没办法适应新时代的社会需求,所以在公共管

理创新思维发展的过程中要积极引入新服务,脱离政府服务的发展路径,积极探索公共管理事业的发展新模式,从而能够更好的适应当下的社会实际需求,更好的为人民服务;第二,政府的职能发展过于弱化或泛化,没有很好的发挥政府职能,没有做到人民满意的服务。因此,要加强政府全方位、多角度的服务,加强政府对公共管理的创新,从而提高政府在公共管理事业中的服务能力和处理事务的能力;第三,公共资源利用效率不高且分配不均,我国要积极探索对公共管理资源的综合利用,并且全面推进资源的优化配置,在实际的公共管理工作中对进行思维的创新,积极开拓新的发展模式和资源利用方式,从而提高资源利用效率,促进资源利用的最大化,从而全面促进公共管理事业的发展 and 繁荣。

二、公共管理创新思维发展机遇

当今世界范围内的互动越来越多,中国融入全球化的程度越来越高,公共管理的工作也在逐步进行,政务体系改革也在不断深化。在这样的情形下,我国的公共管理方向越来越清晰,公共管理思维创新工作也随之展开,把握公共管理发展的机遇。在新时代这个背景下,公共管理者要乘势前进,不断发展公共管理创新思维,这就要求公共管理者提高敏感度,及时抓住机遇,还要敢想敢做,坚持不懈。目前我国的公共管理创新思维主要呈现多元化发展的趋势,政府正在不断接纳新的公共管理理念,转变管理理念,重视理念的时代性和创新性,把“以人为本”摆在重要的位置,探索符合社会公共需要的市场经济体制化发展方向。

三、应对公共管理创新思维发展挑战的有效措施

(一) 结合时代发展的特点,发挥公共管理创新思维的优势

职能的重构及转型升级是我国政府必须经历的,想要更好的发展公共管理创新思维,政府必须更加重视各项部门的工作,辅助政府的职能重构与转型,从而提高我国综合实力。创新思维工作者必须学会引进国外科学合理的先进技术,创新我国公共管理发展方式运用创新思维探索新的管理措施。提高我国公共管理的质量,保证我国公共管理工作的有效落实,促进公共管理创新思维推动我国和谐社会发展。

(二) 提升服务质量

为实现公共管理的现代化,就要对传统的管理思想进行革新,逐渐提升服务意识,在管理中实施“以人为本”的思想,不断满足公众的实际需求,提升服务质量。现代社会人们对信息技术的依赖性较高,这也为公共管理工作提供更加多元的服务,在人们生活质量不断提升的过程中,服务标准也在不断提升。政府在传统的公共管理过程中,基本都是给人一种高高在上的感觉,但在公共管理创新思维的应用下,政府需不断转变服务职能,在管理中实现政务工作透明化,公共服务部门的

服务意识与水平不断提升,群众参与公共管理的热情不断高涨,对政府的监督力度在不断增加。新时期政府在公共管理创新思维的应用下,更好地适应社会的发展,对群众的个性化需求在不断满足。

(三) “取其精华,弃其糟粕”“因地制宜”

在公共管理创新思维的发展中我们不能闭关锁国、关门造车,而是要多多吸取国外先进的思想,学习最新的公共管理模式。吸收国外的成功经验,借助国外的理论与方法,结合我国的实际情况应用到我国的公共管理服务中。突出公共管理创新思维科学性的优点,让社会大众更加认可。在国外公共管理的经验下,我们不仅要着重发展公共管理创新思维,更要注重政务各个领域领域的贯通与融合,促进经济市场和政府部门的协调,共同推动公共管理服务的改革与进展,不断完善我国的公共管理体制、保证我国公共管理模式的正常运行、突出我国公共管理模式的优点、保证公共管理创新思维的不断发展,确保我国公共管理服务模式稳步发展。

(四) 降低社会风险

在社会管理中公共管理是十分重要的组成部分,但在实践过程中由于各种因素的影响,会出现一些社会风险。在公共管理工作中遇到的风险很多都是不可避免的,比如金融风暴、自然灾害等,自然灾害发生后要进行救援,很多情况下由于技术与设备的落后,无法满足救援的需求。但在创新思维下,在救援中不仅要考虑以往救援的经验,还要从技术、设备、方法等多个角度进行思考,这样才能保证救援工作的有序进行。同时,我国在社会经济发展中与全球的经济联系不断加深,这就使得风险也在不断扩大,因此,我国要不断创新经济发展方式,满足经济发展规律,提升抵御风险的能力。

结语:

公共管理创新思维发展在我国的实践是社会发展的必然结果,也是政府提升自身服务职能的具体要求。在公共管理工作中一定要合理融入创新思维,这样才能不断提升服务质量,提升人们的满意度。目前,公共管理创新思维发展中有很大的机遇,但也存在一定的挑战,因此,就要通过创新政府职能管理思维、创新政府公共管理的新服务模式、合理采用国外先进的管理创新方法等措施,不断提升公共管理创新思维的发展,进而提升我国公共服务质量,实现我国公共服务行业的可持续发展。

参考文献

- [1] 张动松. 沿海经济发达镇对政府的依存度及行政管理体制改革[J]. 中国机构改革与管理, 2017, (6): 17-19.
- [2] 李春梅, 任丽平, 范超, 等. 基于互联网思维的公共管理实践教学创新[J]. 中国市场, 2018, (2): 220-221.

班级管理的有效方法研究

王明娜

(宁阳县洸河学校 山东 泰安 271400)

[摘要]班主任是一个班级的负责人,不仅承担着为国家培养高素质人才的重任,还需要重视班集体的建设,重视学生的健康成长。鉴于班级管理工作琐碎、繁重,所以在实际的班级管理中,很多班主任无法做到全面、细致,导致班级管理的效果并不是很好。那么班主任应该如何进行班级管理呢?本文从师生关系、科学管理、个别教育三个方面入手,浅谈了班级管理的方法。

[关键词]班级管理;方法;浅谈

班级管理是实施素质教育的重要力量。因为当前的班级管理的效果并不是很好,而班级管理对于素质教育的实施有着一定的影响,所以,班主任要将其重视起来。不过,班级管理要求班主任重视到班级中的大大小小的事务,而且每件事情要处理的公平公正,所以是存在一定的难度的。那么班主任要如何抓好班级管理呢?以下是几种简单有效的方法。

一、构建起新型师生关系

受传统教学的影响,大部分班主任在进行管理工作的时候喜欢端着架子,一脸严肃。这样导致的后果就是师生交流不够密切,学生有什么事情都不和班主任说,直到闹出大矛盾班主任才能知道^[1]。想要更好地进行管理工作,班主任就需要构建起新型的师生关系。班主任要对学生满腔热忱,一身温暖;班主任要为学生指引航程。简单来说,就是班主任要和学生主动的做朋友。

首先,班主任需要尊重每一位学生,不管学生的家庭如何、成绩如何,班主任都需要做到不歧视任何人。然后树立起学生只要努力就能成才的思想,毫不吝啬的鼓励学生,让学生发现自己的长处、闪光点,逐渐地将学生的自我意识优化,将学生的主观能动性调动起来,让学生逐渐地自我管理。在出现违纪现象的时候,其他学生会进行善意的提醒,班主任也会进行暗示,这位学生会立刻意识到自己的错误,马上收敛的同时进行自我反省,快速地将其改正。这样一来,班级就会逐渐形成良好的气氛,民主、和谐、友好。在这样的班集体中,学生会受到一定的影响,做到自重、自爱、自信、自觉,并将每个人的积极性充分地发挥出来。

二、进行科学地管理

管理方法如何可以直接将班主任的管理能力体现出来。比如在班里两个学生因为一点小事打了起来,而且两个人都受了伤。作为班主任,应该如何进行科学地管理呢?

在处理这件事情前,班主任首先需要意识到自己是班级的负责人,是承担着一定的责任、使命的;其次,班主任在处理班级中的事务的时候,要尽可能地公平公正公开;第三,班主任需要与学生进行互动;第四,班主任需要针对学生的特点进行因材施教;第五,班主任要树立起教育没有小事的理念;第六,班主任要选出班干部,并将其管理的积极性调动起来。在实际的管理中,班主任需要先将两位学生送到医务室,先治疗两位学生身上的伤。在学生的伤没什么大事后,班主任可以询问学生打架的原因,然后根据学生双方地做事的对错进行处理。又如,一个班级中的学生总是喜欢在上课时讲话,总是喜欢搬弄是非,天天不好好学习只想着谈恋

爱。班主任就需要帮助学生纠正、分析这些不良的习惯,要帮助学生将正确的是非观、价值观树立起来。在一段时间后,学生就可以拥有一定的明辨是非的能力,知道什么可以做,什么不可以做。这样一来,就可以为今后的管理工作奠定良好的基础了。逐渐地,也可以养成良好的班风。

三、加强个别教育

每个班级的学生都是存在一定的差异的,除了发展上的差异,还有学生性格、气质、兴趣爱好上的差异。有些学生身上的一些东西是不对的教育要求的,在遇到这种情况的时候,班主任需要进行个别教育。在进行个别教育前,班主任需要对这几个学生的问题、个性特点有一个充分地了解,然后将教育目标明确,准备好相关的材料、数据、事例^[2]。

其次,班主任在和学生进行沟通的时候,要区别对待。比如在面对成绩优秀,勤奋好学的学生的时候,班主任可以有什么事情直接说;在面对自尊心强,但是缺点很多的学生的学生的时候,班主任可以先和这些学生拉近感情上的距离,然后由浅至深的渗透所要教学的内容;在面对面口语表达能力不强,容易紧张的学生的时候,班主任可以采用问题进行启发,让学生体验思想上的顿悟。这样一来,就可以有效地将班级管理的水平提高了。除此之外,班主任在选择班干部的时候,要首先选择那些责任心强,办事情公正的,品学兼优的,拥有较强的组织协调能力和善于与其他人进行交流的学生。要发扬民主作风,要让班干部和学生的关系形成动态平衡。只有这样,才能让每个学生将自己的价值实现。最后,班主任可以在考试或是活动过后进行班内小结分析,并对最近进步大、表现好的学生进行表扬、鼓励,借此来激励其他学生努力奋斗。

班主任是一个班级的带头人、负责人,负责班级里大大小小的事务,承担着一定的责任。虽然管理工作较为繁重琐碎,但是班主任要将其重视起来。因为它是实施素质教育的重要力量。上述提到了三种简单有效的方法:构建起新型的师生关系、进行科学地管理、加强个别教育。教师可以将其运用于实际教学中。只有这样,才能养成良好的班风,才能激发学生进行自我管理,才能有效地将班级管理水平提高。

参考文献

- [1] 贾秋侠. 初中班级管理有效性的研究[D]. 首都师范大学, 2007.
- [2] 李宏贞. 协同班级管理模式的探究[J]. 教学与管理, 2014, 000(005): 96-99.