

●工作论坛

刍议县局领导的人性化管理

白凌霄

(孟津县气象局, 河南 孟津 471100)

2002~2004年,孟津县气象局连续创4个“250”班地面测报无错情的好成绩,连续3年获全省气象系统“十佳县局”,被省委、省政府命名为“省级文明单位”,被省气象局、省档案局验收为“省级档案达标单位”,在全省气象系统被树为政务公开、廉政建设先进典型,被省气象局授予“创建文明单位先进集体”称号,连续两年(2003、2004年)被省气象局授予“重大气象服务先进集体”,被省科协命名为“省级科普教育基地”,被省气象局授予“学习‘三个代表’重要思想先进集体”,连续3年在洛阳市气象系统综合考评中获得第一名并同时被授予“特别优秀达标单位”,被洛阳市妇联授予“巾帼英雄示范岗”称号。实践使我体会到:管理不仅需要“理性”,需要“条条框框”,需要“硬”的因素;同时也需要“非理性”,即“软”的因素;以“软”来激励人,以“硬”来规范人,“软”“硬”兼用,刚柔并济,才能起到事半功倍的效果。

1 人性化管理,思想道德教育是关键

思想工作的重要任务是培养员工良好的职业道德观念,增强员工对集体的忠诚度,激励员工为集体利益奉献个人的聪明才智。工作中,我结合本局的实际情况,区分不同层次开展有针对性的思想道德教育活动。

对领导班子层,提出了“为业要有建树,为官要有作为”的总要求,激励班子成员在政治上做开拓进取的表率,在管理上做率先垂范的表率,在生活上做严于律己的表率,为职工树立良好的领导形象。

对中层骨干队伍,进行了“当好排头兵,带动一片人”的教育,引导他们思想作风树标兵,开拓市场当尖兵,敬业爱岗做模范,优质服务做表率,真正成为气象事业建设发展的中坚力量。几年来,一批优秀的中层人员脱颖而出。

对职工队伍,我十分重视思想工作的潜移默化作用,坚持思想教育不断线,通过开展“爱岗敬业与生存发展”的讨论,使职工们树立了“气象靠我发展,我靠气象生存”的理念。同时,还重视用身边人和事来教育职工,随时表彰涌现出来的好人好事,营造了浓厚的“学先进、赶先进、当先进”的氛围。

2 人性化管理,要不断提高领导自身的魅力

人性化管理,首先一把手要带领班子成员提高自身魅力。这种魅力包括品德、知识、能力,更包括亲和力、感召力、凝聚力和公信力。所谓品德,即班子成员要保持良好的思想道德,以情感人,公平待人,率先垂范,做好人民的公仆;班子成员之间应相互尊重,相互理解,相互关心,相互帮助。所谓知识,即领导班子成员应在工作中不断学习管理知识和业务知识,增强综合素质,提高执政水平。所谓能力,是指组织和管理能

力,还包括务实能力。基层县局人员少,事务杂,局长往往既是指挥员又是战斗员,这就要求县局局长应是一个多面手,哪里需要哪里去。2001年年底我到孟津县局上任后,发现这里不仅经费少而且管理乱,职工工资没有保障,更不用提奖金福利了。找到症结后,我一方面在筹资创收上下功夫,另一方面在勤政廉政上要求班子成员带好头,吃苦在前,享受在后,以德感人,提高班子成员在职工心中的威信,把好节支关,把有限的资金用在刀刃上。我到任3年多来,不仅职工工资按时发放,而且奖金福利也有了保障。班子成员良好的品德,赢得了大家的信任,增强了凝聚力。

3 人性化管理,需要树立强烈的人才意识

意识是先导,是前提,没有思想解放就不会人才辈出。看重人才意识,是大局意识、责任意识、发展意识、创新意识的重要体现。领导干部要有识才的慧眼,用才的气魄,爱才的感情,聚才的方法。我到孟津局后,对局里的16名在岗职工从了解到熟悉,不断地发现他们每个人的特点,容他们的短,扬他们的长。“金无足赤,人无完人”,看每个人要从大处看,从长处看,让他们每个人都感受到我很重视他的某一方面特长,很欣赏他的某些才干。3年来,通过了解,根据他们的特点,我几次进行岗位调整,把每个职工尽可能放在最适合的位置上,使他们的特长得到发挥,个性得到张扬,干自己喜欢干的事情,在轻松愉快的心境中实现自己的人生价值。

同时我还注意为职工创造条件,送他们出去深造、参加各种培训、走出去到先进的地区参观交流等等,让他们学知识、开眼界、长见识、拓思路,促使各项工作出现了生机勃勃的局面。

4 人性化管理,需要为职工提供舒适的工作环境

营造一个舒适的环境,使职工工作舒心、开心,有利于提高大家的积极性和上进心。过去,孟津局基础设施差,办公条件简陋,只有7间小平房和几张旧办公桌。2002年,我抓住县政府规划调整的机遇,争取到上级主管领导的支持,克服人员少、经费紧、任务重的困难,把孟津局整体搬迁到生态园内,使全局基础设施和办公条件得到极大改善。新的观测站四周环境开阔,满眼是鲜花绿地,值班室内安装了空调、水暖,添置了新的计算机、沙发、办公椅、电脑桌等,同时还安装了报警装置。新的行政区域建成了一座三层高的办公楼,内部进行了装修,建立了学习室、活动室、餐厅等,购置了一批新的办公桌椅、会议桌椅、档案柜、沙发、电脑、空调、饮水机、健身器材、音响等办公用具和活动器材,为职工营造了优美、整洁的办公环境,极大地激发了职工干事创业的工作热情。

加强河南气象文化建设的几点思考

张 会, 张合修, 白红霞

(河南省气象局, 河南 郑州 450003)

党的十六大报告指出:“全面建设小康社会,必须大力发展社会主义文化,建设社会主义精神文明。”2002年,中国气象局党组适时提出建设中国气象文化。只有继承民族优秀传统文化,大力建设和发展气象文化,才能振奋职工队伍的精神风貌,增强队伍和单位的向心力和凝聚力;才能不断提高全体气象职工的思想道德和科学文化素质,为气象事业发展提供强大的精神动力和智力支持。

1 河南气象文化建设现状及存在问题

制定了《河南省气象文化建设实施方案》,并纳入目标管理,初步形成了推进气象文化建设的有机体系。同时营造氛围,积极开展气象文化专项活动。一是开展了有奖征集“河南气象人精神”文字表述活动,凝炼了“科技兴业,服务中原;为民管天,敬业奉献”的河南气象人精神!二是评选了“全省气象部门学习实践‘三个代表’先进集体和先进个人”,并组织报告团巡回讲演。三是广泛开展群众性文体活动。如省局组队参加省直机关第三届职工运动会、新乡市局组织文艺汇演等,展示了气象人风采,弘扬了气象人精神。

坚持开展以创建文明单位、文明系统为主要标志的精神文明建设,并取得了丰硕成果:全省气象系统121个独立创建单位共有省级文明单位36个,市级文明单位84个,县级文明单位1个;市级文明系统16个;全国创建文明行业工作先进单位2个,全国气象部门文明服务示范单位2个。

大兴学习之风,继续深入学习“三个代表”重要思想和中国气象事业发展战略研究成果。同时加大继续教育力度,不断提高干部职工的学历层次和业务知识技能。近几年,全省气象部门参加研究生学历教育120余人,参加博士学历教育8人,参加短期培训人数达3300余人次,为提高职工队伍整体素质发挥了积极作用。

加强气象宣传,普及气象科学知识。各级气象部门加强了对大气科学、气候变化、气候资源利用开发及精神文明建设的宣传,建成了省级气象科普教育基地8个、市级科普教育基地5个,并充分发挥其作用,大力普及气象科学知识,提高全民气象意识。

河南气象文化建设虽取得了一定成绩,但存在问题仍不容忽视。

第一,认识存在误区和不足,有“以偏概全、一叶障目”倾向,认为建设气象文化无非还是创建文明单位、文明系统。个别单位抱“牌子到手,创建到头”思想,对建设先进的气象文化没有思想认识上的与时

俱进,行动乏力,缺少建设热情和创新意识。

第二,气象文化建设缺少推陈出新的载体,和业务、科研、服务、管理等各项工作的有机结合、渗透、互动及协调不够,存在“两张皮”现象。

第三,气象文化建设资金投入不足,某种程度上制约了工作的创新和发展,一些载体的设计和创新项目难以实施,气象文化建设的内容、手段及形式乏善可陈。一些群众性文化体育活动也因经费原因,令党、工、团等主办者捉襟见肘,活动难免失之于形式,很难上规模、形成气候、造成影响。

第四,宣传力度不足,文化氛围不够浓厚。如河南气象人精神总结归纳出来后,大张旗鼓的宣传力度就很不够,在宣传的形式、内容、体裁方面均显不足,河南气象人精神的吸引力和感召力没有得到持续增强。

2 找准切入点,大力发展河南气象文化

提高思想认识,加强组织领导。气象文化建设是一项复杂的系统工程,要进一步发挥河南省气象部门精神文明建设指导委员会的组织领导作用,建立委员会的定期工作通报制度或例会制度、相关部门间的联席会议制度等,加强沟通和协作,避免“两张皮”现象。

创新活动载体,充实文化内涵。载体设计要紧密结合“四个一流”建设及业务服务及管理工作,要“虚、实”结合,由“虚”变“实”。如开展强局工程、五好台站评比、创建学习型单位等。要不断凝炼并归纳先进的管理理念、法规制度等,统一制定建设与管理手册。可成立气象文学社、书画摄影协会等群众文化组织,支持和引导他们在文化建设的不同层面发挥才智,营造氛围。

强化阵地意识,加大资金投入。要统筹考虑气象现代化建设和气象文化建设,新建成或综合改造后的气象台站,必须有职工活动室、阅览室、图书馆及文体活动设施等;台站布局、美化绿化等要注重文化品位,突出气象特色;国家领导人对气象工作的题词和要求、河南气象人精神、服务承诺、政务公开等要展示出来。力求以优良的设备、优美的环境、优质的服务展示气象部门的良好形象。

加大宣传力度,丰富宣传手段。要确立大宣传的工作格局,不仅宣传气象工作思路、气象科技动态和气象防灾减灾的巨大效益,也要宣传新风新貌、文化信息等。要通过征文、摄影比赛、文艺汇演、职工运动会等活动,增强文化的吸引力和感召力。要建立并保存荣誉档案、论文汇编、优秀作品集、先进事迹材料汇编等,丰富底蕴,昭示后人。

5 人性化管理,需要理解与沟通

作为一名领导,要常常与职工沟通,了解他们的所思、所想、所盼,高高在上的领导是不可能理解一名普通职工的苦衷的。人性化管理需要从工作和生活中处处关心职工,与职工经常换位思考,善于倾听他们的意见,以增进了解,消除隔阂,让他们感到平等与尊重。在大多数情况下,私下交谈远比公开演说更为重要。与职工随便聊聊天,不但能使领导获得更细微更隐蔽的想法,而且也比用任何方式更能赢得职工的信任,因为职工从中感到了平等与自我价值。在孟津局,我常常利用茶余饭后、晨练、晚间散步等机会接近职工,与他们交流,

在温和随意的气氛中倾听他们的意见。当发现矛盾苗头时,首先与职工换位思考,属于自己的错误时我便放下架子,不向职工认错为耻,实事求是,改错纠过;属于职工的错误,我便引导、教育,耐心解释,不以地位压人,使他们心服口服。

6 人性化管理,也需要完善的管理体制

无规矩不成方圆。由于职工们的素质高低不一样,需要在实践中不断完善管理体制,该约束的决不能姑息迁就。为此,“软”管理的同时,我也注重建立健全适合孟津局情况的规章制度,如考勤、目标奖励、党风廉政建设等一系列制度,并且严格执行,起到了有效的约束作用。