

以人为本建设高素质专业化干部队伍

李亚亚

(咸阳职业技术学院, 陕西 西咸新区 712046)

摘要:人是管理的核心,是管理系统中最积极、最活跃、最富有弹性的因素。管理之目的在于最大限度提高工作效率。现代管理理论认为,管理者作用在于调动全体人员工作积极性,有效开发和利用人力资源。管理者应将管理看成是集体的事情,发扬民主,打造团队精神,群策群力、同舟共济,发挥集体智慧和力量。

关键词:以人为本;团队精神;干部队伍

中图分类号: D262.3

文献标识码: A

文章编号: 94047-(2019)03-006-04

岗位有分工,能力有大小,职位有高低,管理就是要发挥所有人的主观能动性,激活每个人的潜能,让其聪明才智得以充分施展,真正做到人尽其才,汇聚集体智慧和力量。

一、以人为本构建现代管理理念

1 人本管理意义

1.1以人为本管理思想出发点和归宿是完整的人。人既是管理的主体又是管理的客体,是管理的核心与关键。

1.2以人为本管理思想价值取向是尊重、信任和理解。是争取人心的管理,是实现人的全面发展的管理,是一种低投入、高效益的管理方式。

1.3以人为本管理思想手段是激励。激励理论是行为科学中用于处理需要、动机、目标和行为四者之间关系的核心理论。行为科学认为,人的动机来自需要,由需要确定人的行为目标,激励则作用于人的内心活动,激发、驱动和强化人的行为。

1.4以人为本管理思想最终目的是实现人与组织“双赢”。通过人的发展实现组织的发展。

2 人本管理内涵

人本管理是一种把人作为管理活动的核心,把全体成员作为管理的主体,围绕着如何充分利用和开发人力资源,从而实现组织目标和组织成员个人目标管理理论和管理实践活动的总称。人本管理要

求理解人、尊重人、满足人合理需求,调动人的主动性和积极性。

3 人本管理内容

3.1情感管理。通过情感双向交流和沟通,激发员工积极性,消除员工负面情绪,达到激励员工目的。

3.2民主管理。让员工共同参与决策,强调企业发展与员工之间的关系,以命运共同体形式调动员工参与管理主动性,使员工产生主人翁责任感,充分发挥自觉性。

3.3自主管理。员工根据企业发展战略、规划和目标,自主制定计划、实施控制、实现目标,把个人意志与企业意志统一起来,让每个人心情舒畅地为企业做贡献。

3.4人才管理。管理者要善于发现人才、培养人才和合理使用人才,达到人尽其才、物尽其用的艺术效果。

3.5文化管理。通过文化培育、文化建设、文化引领,让员工形成共同价值观与行为道德规范。

4 人本管理方法

4.1目标管理。人本管理要在一般目标管理基础上强调企业目标与个人目标协调一致,注重体现参与管理、自我管理、充分授权,强调员工参与企业重大问题决策,实现个人与企业共同发展。

4.2文化建设。人本管理通过文化建设在单位内

收稿日期: 2019-04-18

作者简介: 李亚亚(1967—),女,陕西乾县人,副教授。研究方向:生态环保与职教发展。

形成一种和谐进取、学习创新、品格高尚、团结协作的环境与氛围,让员工充分发挥自己聪明才智,完善自我,在实现自身价值时创造更多社会价值,促进企业不断发展。

4.3交流沟通。人本管理必须创造适合员工交流沟通的条件与环境,培养员工沟通技巧,增进相互了解、建立相互信任,培育集体意识、参与意识、责任意识和团队意识。

4.4权变领导。人本管理在领导方式上要充分尊重人和关心人,根据员工个性差异及具体环境采取因人制宜管理方式,克服由于社会分工、工作任务或职责权利等不利影响。

5 人本管理组织

对学校来说,人员组织实际上是教职工合理分配问题,在学校管理中,人员配备得当,可以激发工作人员积极性,提高工作效率。

5.1知人善任,扬长避短。管理者要充分了解工作人员特长、素质和工作态度,重点了解每位教师业务水平、教学能力和教学特点,按照工作性质和要求,做到知人善任,扬长避短,尽可能保证人人都能在最适合自己岗位上尽职尽责,做出成绩,发挥人力资源协同效应。

5.2统筹兼顾,全面安排。在人员配备时,应注意各部门人员配备力量相对均衡,做到科学合理、优化组合,避免出现“一头轻、一头重”短板效应,影响整体工作顺利开展。

5.3新老搭配,以老带新。配备教师既要保证各教学班教学质量,也要考虑新教师培养提高,最好采用“新老搭配、以老带新”形式。

5.4不同情况,不同要求。教师一般分三种类型:一是经验丰富老教师,二是有一定经验年富力强中年教师,三是精力旺盛相对缺乏经验年轻教师。在组织管理中,根据这三种不同类型教师特点对他们提出不同要求,让其在自己能力范围内发挥专长,高效率完成目标任务。

5.5考虑教师愿望与合作趋势。首先了解每位教师愿望和兴趣,布置工作任务时,尽可能满足其愿望,激发工作热情、调动工作积极性。在人员搭配时,充分考虑合作方在性格、气质等方面相容性或互补性,提高合作度,让每个人都干得愉悦、干得有效。

6 人本管理在学校管理中的具体应用

6.1尊重教师主体地位。教师是学校工作主体,通过尊重教师职业特点,加大培训力度来提高教师整体素质。

6.2构建合理选人、用人机制。正确选人、用人是实现以人为本管理思想前提。选人用人应遵循“注重实效”“坚持辩证观点”“公心”和“量才使用”原则。

6.3建立有效激励机制。物质激励与精神激励并举;实行开放民主管理机制;构建制度管理与情感管理相融合管理模式;创建学习型组织,营造人人学习良好氛围。高素质领导是实现以人为本管理思想的关键。

二、塑造团队精神,打造学校核心竞争力

团队精神是大局意识、服务意识,协作精神和奉献精神集中展现;是学院教职工以学院整体目标为价值取向的合作精神;是学院凝聚力、核心竞争力与组织文化建设灵魂所在。

1 团队目标与个人目标

团队目标与个人目标紧密结合、不可分割。学院是由若干个团队组成,只有每个团队精诚团结、同心同德,开拓进取、顽强拼搏,才能推动学院整个事业发展。一方面,实现团队目标有赖成员共同努力;另一方面,个人目标是通过团队目标实现而完成。如何把多样化个人目标统一到团队共同目标上,这就需要团队协作精神。

2 团队精神

2.1尽职、尽责、尽心:团队精神首先需要尽职、尽责和尽心。不要先想团队能为你带来什么,而要先问你能为团队做些什么。你既然选择这份职业、选择这个岗位,理应毫无疑问接受它的全部责任,主动担当、积极作为。

优秀教职工不会仅为薪水而工作,他们敬重自己的职业,有着强烈的主人翁责任意识,在任何时候、任何情况下都会把紧迫感、使命感注入自己的工作,努力从中找到人生乐趣。他们忠于职守、尽职尽责、迎难而上,以积极进取人生态度做好每一件事、度过每一道关。他们会和团队融为一体,随时随地投入工作热情,以旺盛精力去实现团队目标。

2.2合作精神：团队精神核心是协同合作，员工协同合作意识是提高教育教学质量的保证。在竞争激烈的今天，任何组织成功都离不开合作。当今学校体现多元、速变、市场化、专业化发展趋势，学院发展面临诸多挑战，如何在学院生存和发展中永立不败之地，关键在于打造一支结构合理并能协同作战的教职工队伍。

对教学工作而言，不管教学副院长、教研组长提出的教学方案多么有创意，若没有教师与之配合去实施他们所提出的方案，工作目标就无法实现。学院开展每一项工作，都需要各部门间通力配合和教师们鼎力支持。从某种程度上讲，团队合作程度、协同水平决定学院运行和发展。

2.3凝聚力：凝聚力是提高教学团队精神之最高境界，是全体教育教学人员向心力和聚合力量集中体现。任何组织都需要一种凝聚力，传统管理方法是通过组织系统自上而下行使指令，淡化个人感情和社会心理需求；而团队精神依靠对群体意识培养，通过员工长期实践所形成价值认同和精神信仰以引导大家产生共同使命感与归属感，从而不断强化团队精神，产生强大凝聚力。

一所学校不管硬件设施多么完备、管理制度多么完善、教师多么优秀，最终决定其兴衰成败的依然是办学质量，而能提高教育质量因素是员工有效组合、特长发挥和内驱力激发。只有当全体员工有强大凝聚力时，学院才能持续发展。

2.4集体意识：学校教育是一种集体行为，对学生发展影响是一种整体效应，需要团队合作。新型教育管理思想倡导打造团队精神，发挥团队力量，更强调集体意识和集体荣誉对个人及团队发展的重要作用。分享、合作与支持是团队成员共同成长的土壤，教职工间要增进相互沟通与了解，促进相互学习与提高，自觉维护集体利益和荣誉，创造在团队中共同成长的和谐氛围^[1]。

教师是一个特殊群体，在这个群体中，每个人都有极富个性色彩的知识、经验和特长，如果孤军作战，效能是有限的，需要群体力量加以整合才能产生多种效能，发挥更大作用。强化集体意识，营造和谐氛围是打造团队精神之根本，是学校发展之核心。

一所学校拥有一支高素质专业教学团队是成功

的基石，在这种环境中工作，大家心情愉悦，也会在团队努力下迅速成长、发展壮大。教师团队精神培养是学校不断优化的源泉之一，只有团队成员拧成一股绳，变个人力量为集体智慧，方能取得“人心齐、泰山移”的艺术效果。

三、德才兼备，建设高素质专业化干部队伍

党的干部是党和国家事业的中坚力量。要坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，把好干部标准落到实处。坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，提拔重用牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决维护党中央权威，全面贯彻执行党的理论和路线方针政策，忠诚干净担当的干部，选优配强各级领导班子。注重培养专业能力、专业精神，增强干部队伍适应新时代中国特色社会主义发展能力。大力发现储备年轻干部，注重在基层一线和困难艰苦地方培养锻炼年轻干部，源源不断选拔使用经过实践考验优秀年轻干部。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，完善干部考核评价机制，建立激励机制和容错纠错机制，旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利干部撑腰鼓劲。各级党组织要关心爱护基层干部，主动为他们排忧解难。

人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，加快建设人才强国。实行更加积极、更加开放、更加有效人才政策，以识才慧眼、爱才诚意、用才胆识、容才雅量、聚才良方把党内外各方面优秀人才集聚到党和人民伟大奋斗中来，鼓励引导人才向基层一线流动，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才良好局面，让各类人才创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。

1 严把德才标准

我们党历来强调德才兼备，以德为先。德包括政治品德、职业道德、社会公德、家庭美德等，干部在这些方面都要过硬，最重要是政治品德要过硬，对共产党人来说，修己最重要是修政治道德。选拔任用干部，首先要看干部政治上清醒不清醒，坚定不坚定。看是否忠诚于党和人民，是否具有坚定理想信念，是否增强“四个意识”、坚定“四个

自信”，是否坚决维护党中央权威和集中统一领导，是否全面贯彻执行党的理论和路线方针政策，作为衡量干部第一标准。政治上有问题的人，能力越强、职位越高、危害就越大。政治品德不过关，就要一票否决。有些人在领导面前卑躬屈膝、阿谀奉承、溜须拍马，而在下属和群众面前却趾高气扬、盛气凌人、不可一世。透过现象看本质，即听其言、更观其行，即察其表、更析其里，看政治忠诚，看政治定力，看政治担当，看政治能力，看政治自律。

以德为先，不是说只看德就行了，还要有过硬本领。既要加快干部知识更新、能力培训、实践锻炼，更要把能力突出、业绩突出，有专业能力、专业素养、专业精神的优秀干部及时用起来。

2 坚持公正用人

公正用人是我们党立党为公、执政为民在组织路线上的体现，成为我们党选人用人根本要求。公正用人，公在公心；公心，归根到底是对党、对人民、对干部的责任心；有了公心，才能有识人之明、举贤之胆、容才之量，才能做到唯才是举、任人唯贤。组织部门和领导干部在选人用人上要出以公心，坚持原则、实事求是、敢于负责、公正无私，公平对待和使用干部，不拿原则做交易，使干部有全身谋事之心而无侧身谋人之虞。

要从党和人民事业出发选干部、用干部，坚持事业为上、以事择人、人岗相适，做到事业发展需要什么人就用什么人，什么人最合适就选什么人。

要采取有效措施，遏制住选人用人不正之风，做到善则赏之、过则匡之、患则救之、失则革之，把政治生态搞清明。

3 拓宽用人视野

人才难求、轻视不得、耽误不起，要把方方面面优秀人才聚集到党和人民事业中来，打开视野、不拘一格，充分盘活干部资源，把干部队伍和各方面人才作用充分发挥出来。一定要从党和国家事业

发展出发，以更高站位、更宽视野发现人才、使用人才、配置人才。要多选一些在重大斗争中经过磨砺的干部，这对优化干部队伍结构、提高科学决策水平和政策执行力大有好处。要加大遴选有这种经历干部的力度，同时要让没有实践经历的干部到重大斗争中去经受锻炼，在克难攻坚中增长胆识和才干。要注重从各方面选拔专业化人才，优化领导班子和干部队伍知识结构、能力结构和专业结构。

4 激励干部积极性

严管不是把干部管死，不是把干部队伍搞成一潭死水、暮气沉沉，而是激励干部增强干事创业精气神。

干部敢于担当作为，这既是政治品格，也是从政本分。党的干部要以对党忠诚、为党分忧、为党尽职、为民造福的政治担当，以守土有责、守土负责、守土尽责的责任担当，面对大是大非敢于亮剑，面对矛盾敢于迎难而上，面对危机敢于挺身而出，面对失误敢于承担责任，面对歪风邪气敢于坚决斗争。要在选人用人上体现讲担当、重担当鲜明导向，把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣、奖惩升降重要标准，选拔任用敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部^[2]。

干部管理是一门科学，要敢抓善管、精准施策，体现组织力度；也是一门艺术，要撑腰鼓劲、关爱宽容，体现组织温度。

参考文献

- [1]杜娟.幼儿园组织与管理[M].华东师范大学出版社,2017.8:88-90.
- [2]习近平.努力造就一支忠诚干净担当的高素质干部队伍[J].求是,2019(02):6-9.

[责任编辑 梁 晶]

(下转第21页)