



热门文章

- 用多元线性
- 间借贷利率
- 何加强会计
- 国外汇储备
- 何处理银行

章

章

- 品市场竞争
- 业银行走混
- 国存款保险
- 国创业板市
- 华夏并购案

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...

The WORLD MONEY SHOW

insights... investment biography discover

[2009年8月]对当前做好县支行干部职工思想政治工作的思考

【字体 大 中 小】

作者: [武国正] 来源: [本站] 浏览:

加强思想政治工作, 基层人民银行是关键。人民银行县支行干部职工占全系统干部职工的70%县支行的思想政治工作, 有利于人民银行的改革、发展和稳定。做好县支行干部职工思想政治关键是要深刻认识和把握县支行干部职工的思想状况和发展变化, 才能有的放矢地做好思想工作。

一、当前基层央行干部职工思想状况

(一) 干部职工思想主流健康向上

银监分设后, 人民银行职能发生了很大的转变, 经过三年多的调适, 基层行大部分干部职工变观念, 以积极的态度应对, 较好地解决了思想徘徊的问题, 在转换职能、找准定位上创造的工作成效。

1. 关注国家大事, 关心经济金融改革。调查中我们了解到, 干部职工对共产党的信任、对社信心有增无减; 绝大部分干部职工对中央提出的社会主义核心价值体系、科学发展观、构建和谐社会等重大理论和实践表示关注并愿意积极投身其中; 对金融改革和发展的重大举措干部职工普遍关心、支持和了解金融体制改革, 认识到金融体制改革的紧迫性和必要性。大职工面对人民银行改革的新形势, 希望通过不断学习来充实自己, 不断提高自身素质, 以顺要求。

2. 珍惜现有岗位, 工作积极向上。大部分干部职工对人民银行的工作环境和工资待遇表示满有人民银行的工作十分珍惜, 工作积极向上。很多同志在人少事多、绩效考评要求高的情况主动性增强, 工作质量明显提高。

3. 干部职工主人翁意识进一步增强。干部职工普遍认为支行的发展和稳定与自己的个人利益关, 民主意识、参与意识进一步增强, 更加关心支行的内部管理, 充分表达自己的意愿, 为责履行和健康发展献计献策。

(二) 部分干部职工中值得注意的思想倾向

当前, 人民银行县支行在工作职责定位、人员年龄结构和能力结构、个人发展前景等方面, 的局限性, 由此导致干部职工思想的波动和疑虑。

1. 认识有偏差, 无形压力大。面对基层人民银行的改革和发展, 部分县支行员工认为县支行不明确, 支行业务越来越少, 发行、保卫没有了, 会计业务也变成了中支的网点, 业务的萎分职工对支行机构的存在与否产生担忧。大部分认为银监分设后人民银行职能虽然有所增实际工作中, 基层人民银行职能却有所削弱。尤其是县支行, 人民银行与银监分设后, 县支有了监管权, 在开展调研时很难深入, 需要了解掌握些情况也很难。另外, 当前人民银行实格考试, 一些半路出家又没有接触过金融业务, 年龄偏大而又未到提前退休的同志, 担心考而被下岗、限期调离等等, 都给干部职工带来了一些思想上的波动和消极情绪, 部分同志愿无形压力较大。在调查中, 有三分之一的人对基层人民银行改革和发展持“等待观望、听天态度。87%的人认为银监分设以来基层人民银行的职责有所削弱。

2. 年龄偏大, 知识老化, 工作水平受限。业务骨干人手少、人员老化的问题是近年来基层央别强烈的、亟待解决的问题。近十年来, 县支行人事几近“冻结”, 几乎没有补充“新鲜血致单项业务骨干多, 复合型人才少, 业务操作型的多, 分析研究型的少。人员的不断老化, 的局限, 使得基层行的管理难度也在不断加大, 特别是发行库撤消后, 支行人员由过去的相变为目前的相对富余, 从保卫、发行转岗的大部份干部职工又还不能适应新的工作调整和要相对富余而业务素质明显不高的矛盾较为突出。对如何正确协调处理好高质量年度考核工作务素质不高、年龄知识不断老化的人员之间的关系, 成了基层行领导管理上的难题, 导致在时存在畏难情绪, 缩手缩脚, 难以有效打开工作局面。

3. 激励明显乏力, 工作积极性受挫。当前人民银行在人事制度和收入分配的改革上明显滞后强员工的危机感、紧迫感和责任意识、提高员工积极性的有效措施。存在干多干少、干好干的现象, “不会做”或“做不来”可以成为推卸工作的充分理由, “鞭打快牛”已成为工作惯做法。这在一定程度上影响了员工的工作积极性。当前实行的绩效考核制度由于难以进行化, 难以公平考核到位, 对充分调动员工的积极性带来了一定的负面影响。此外, 相对优越件使部分员工已经习惯了养尊处优, 有优越感而缺乏进取心, 使得在商业银行中空空惯的资格考试, 在央行队伍中却引起较大的思想波动。由于人员少, 导致支行岗位工作的相对单一, 可流动的岗位不多, 使工作自身缺乏挑战性, 岗位竞争的激励作用也得不到很好发挥。而具有最强激励作用的职位晋升, 因受晋升条件和现有人事制度的限制, 基层人民银行人员流动和晋升的机会相对较低, 难以实现人尽其才, 才尽其用, 晋升的激励作用受到影响。

4. 收入分配不尽合理, 影响和谐的工作关系。调查座谈中了解到, 县支行干部职工对与中支的收入差距不断拉大有一定的想法; 部分干部职工反映职称晋升受指标限制, 职务提拔受职数约束, 工人编制不能提拔任用, 感到职称评定、提拔任用的机会较少。而职称、职务的高低直接影响个人收入。支行级差设置不尽合理的绩效工资分配方式, 也使收入的激励作用大打折扣。当前支行中级职称的绩效工资比股长工资高, 导致支行员工对职称考试十分重视, 对不当股长无所谓; 支行一个股要对口中支好几个部门, 有的甚至2、3个人要对口中支10个部门, 股长工作任务重, 职称考试也受到影响。而一旦职称没考上, 收入又大受影响。调查中我们了解到, 近四分之一的人认为影响自身工作积极性的主要因素是收入待遇; 近一半的人认为当前实行绩效考评的工资分配方式弊多利少。

二、做好基层央行干部职工思想政治工作的途径

基层人民银行干部职工中出现的不和谐的思想倾向, 虽不是主流, 但必须引起高度重视, 并对其思想状况及其发展变化进行全面的、辩证地分析, 唯如此, 才能正确地加以把握, 提高思想政治工作的针对性和有效性。

(一) 坚持社会主义核心价值体系, 加强理想信念教育

当前基层人民银行职工最关心、最敏感的是支行的前景和个人的前途问题, 这也是做好当前职工思想稳定工作的核心和关键。要坚持以社会主义核心价值体系引领干部职工的思想, 用马克思主义基本原理及其中国化的最新理论成果武装干部、教育员工, 有计划、有步骤地对员工进行政治理论教育, 不

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...

The WORLD MONEY SHOW

insights... investment biography discover

断灌输“新鲜血液”，紧密结合干部职工的思想实际，做到少而精、分层次、重实效，通过正面灌输引导，尊重差异，包容多样，以科学的理论解释新情况、解决新问题，化解干部职工心中的疑虑，缓解职工思想压力。在干部职工中最大限度地形成崇高的理想和价值追求，打牢和谐兴行的思想道德基础。

(二) 努力实现思想政治工作方式的多元化
思想政治工作必须正确认识和处理好当前需要和长远发展的关系，必须把思想政治工作的党性、群众性和实践性有机地结合起来，把教育引导、稳定鼓励和精神塑造交叉进行。

一是要结合央行职责履行的实际，经常性开展系列有利于基层央行改革发展、有利于员工身心健康的主题教育活动，增强和提高干部职工的思想认识，帮助他们树立正确的人生观、价值观，特别是要围绕加强县支行全面建设、充分发挥县支行作用、切实履行县支行职责、深化规范管理这些核心环节来开展思想政治工作，为稳定职工队伍奠定坚实基础。

二是深入开展创建活动。让干部职工在创建中自我教育、自觉接受、自我完善，提高素质。如创建文明单位、创建学习型组织、争当知识型职工、争创“青年文明号”、建设“职工之家”、构建和谐央行、平安支行等，营造一种“比、学、赶、帮”的氛围。

三是要关注干部职工合理的物质利益。要及时把握干部职工的利益诉求，全面谋划好职工的长远利益和根本利益，努力维护好职工的现实利益和眼前利益，妥善处理好特殊利益和个别利益，把职工的安危冷暖时刻记挂在心头。在办实事、办好事的过程中加强思想教育和正面引导。

四是定期开展干部职工思想动态分析。只有适时了解干部职工思想动态，做到“知民力、知民苦、知民忧、知民盼”，才能有针对性地开展思想政治工作，使思想政治工作有的放矢。达到沟通理解，解疑释惑，化解矛盾，增进信任的目的。

五是组织职工深入开展访贫问苦活动。让干部职工亲身感受、比较自己与他们在生活上的差距，起到身临其境、看得见、摸得着的教育效果。

(三) 创造必要条件，完善激励约束机制

要真正调动干部职工持久的积极性和创造性，必须借助精神和物质的手段，把利益驱动和思想引导作为思想政治工作的两种不同手段灵活运用，才有针对性和感召力。

一是重视员工的人生价值追求。敢于正视和善于解决人民银行工作中提出的重要问题，使干部职工个人的前途和理想与人行人的前景和未来有机地联系起来。可构建以崇高的职业生涯为目标的自我激励机制，工作中要不断给员工以压力和动力，放手使用。给他们交任务压担子，给予其施展才华的机会和舞台。让他们在实践中磨炼提高，放开手脚施展才华，使他们充满实现自身价值的满足感、为单位争光的成就感和得到同事领导赞许的荣誉感。

二是要前瞻规划，关注员工的未来发展要求。要加强常规性的思想和业务培训力度，针对岗位特点因材施教，针对个性特点因人施教，提高员工应对改革开放、体制变更和利益调整等新形势变化的心理素质和业务能力。对县支行发行、国库会计和保卫等部门撤并转岗的员工，要因地制宜，采取集中培训、跟班学习、传帮带等形式，做好转岗培训，帮助转岗人员学习掌握新的专业技能，使其尽快适应新的工作岗位需要。

三是要建立竞争激励机制。实行竞聘上岗，凭德、能、勤、绩选拔人才，重业绩重开拓创新精神，营造良好的选人用人环境，实现优胜劣汰。发挥好入党、科级干部空缺职位竞聘、绩效工资分配的激励作用。激励大家干事业，让默默无闻，埋头苦干的人获奖励，让开拓创新，业绩突出的人得提升。


四是通过制度建设建立相对公平的考评体系。考核评价作为员工判定单位对自我价值实现的主要参照，必须体现公平性。要建立并落实广泛、严格的制度体系，营造按制度办事、制度面前人人平等的工作环境，调动职工的积极性。要改进部门考评机制，合理界定不同部门、岗位的考核系数，实施部门间和部门负责人与员工间的有差别的考核标准。同时建立起科学有效的岗位内部人员工作业绩记录档案和工作指标体系，使工作绩效真正与奖励、晋升等结果结合起来，最大限度地消除“干好干坏一个样”、“鞭打快牛”等消极因素对积极性的影响。


(作者单位：甘肃省天水市人民银行)

【评论】 【推荐】

评一评

正在读取...



 笔名:

 评论:

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例:

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融   2.0



EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格: 经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦