



热门文章

用多元线性

间借贷利率

何加强会计

如何处理银行

国外汇储备

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...



WOMEN & SHOW 13th MONTH

insights... investment biography discover

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...



WOMEN & SHOW 13th MONTH

insights... investment biography discover

[2010年1月]对人行县支行职工队伍管理的调查与思考

【字体 大 中 小】

作者: [杨 颖] 来源: [本站] 浏览:

职工管理教育、思想政治工作是人民银行工作的重要组成部分,也是我们有效履行央行职责发挥央行职能的重要保证。随着社会经济的不断发展、内部管理体制改革的不断深入,基层人价值观、人生观也发生了很大变化,职工队伍管理中暴露出来的问题日益多元化、复杂化。变化,人行县支行如何应对,以实现职工队伍管理教育的人性化、效益化和社会化需求?这需要给予关注和探讨。

一、当前县支行在开展思想政治、管理教育等工作中存在的难点和问题

(一) 职工工作体制缺乏创新是制约县支行管理教育、思想政治工作水平提高的根本所在。工作水平的提高、工作效率的提升靠的是良好的工作体制和完善的配套考核激励机制。但在银行工作体制下,职工的利益分配问题与个人工作业绩严格来讲没有太大关联性,由于缺乏考核评价机制,个人的工作成效和业绩难以量化考核,工作成果难以与职工工资、福利待遇等挂钩,于是产生一些“干多干少一个样,干好干坏无所谓”的惰性思想,工作中互相推诿,“一点是一点”,认为只要不给单位“捅娄子”就行。同样,在职工教育方面,由于职工教育体人事、收入分配等相关制度改革步伐不一致,职工学习教育呈现出“孤军奋战”之势,对学体的引导、启发、激励以及创新管理教育方式方法等方面难以发挥综合作用,在诸如考试管资格、奖惩考核等方面难以综合协调,造成职工的主动学习意识不强,求知欲望也不明显,工学习教育的效果。在政治理论学习方面,由于学习体制缺乏创新,一般采用会议学习、知形式,形式比较单一,无法充分调动职工的学习积极性和主动性;在学习过程中,也没有相监督机制和学习内容考核管理机制,政治理论学习就容易“走过场”,造成只注重形式,而工对政治理论的理解、消化和吸收。

(二) 职工队伍中的一些隐性不稳定因素影响约县支行职工管理教育、思想政治工作的有效开展。队伍管理的关键问题是队伍稳定问题,社会发展和内部管理体制的改革必定会涉及到部分人利益,一些隐性的不稳定因素就会随之而来,影响到县支行各项工作的长足发展。这些隐性因现在三个层面:

1. 在岗职工的不稳定因素。主要涉及到福利待遇、岗位工资、职称评定等问题:一是当前基待遇与上级行的差距,给基层行的职工带来很多的想法,也给思想政治工作带来很大的困难着社会的发展,基层县支行职工城里购房的愿望日趋强烈,近年来各部门、各系统纷纷进行房、团购房,让基层县支行的职工有一种被遗忘与抛弃的失落感。三是在县支行非领导职务止多年后,自2000年以来每两年一个的名额,让积压多年的非领导职务晋升无法正常解决,成了绝大部分基层职工长期无法获得晋升职务的机会,有的职工在人民银行工作几十年、子也无法获得职务的晋升,而周边的银监、地方其他部门在非领导职务晋升上与人民银行的支行的职工在思想上产生许多想法。

虽然这部分职工的思想问题是暂时的,通过正确的引导、合理的解释、政策的倾斜和内部的会理顺情绪,化解矛盾,达到预期的效果。但如果没有引导到位、或是政策倾斜依旧不能解乎个人切身利益的问题,势必在今后的工作中产生消极抵触情绪,为管理教育工作的开展埋

2. 特殊群体职工的稳定因素。主要涉及到保险、医疗、养老等社会问题,部分职工因家庭重、或因病导致生活拮据,有的职工及其家属依赖单位生存的心理过大,遇到困难时,只要顾,不管组织纪律。当个人利益与集体利益发生冲突的时候,往往只顾个人眼前利益,而无益,容易产生心理失衡,这部分人的思想稳定与否直接关系到县支行工作开展的效率。

3. 重点岗位职工的不稳定因素。这部分职工的工作岗位都是关乎国家资金安全、人民切身利银行形象的关键环节。如若受外部环境影响和不法分子利诱,或是邪教思想的渗透,思想产极易发生岗位违法犯罪现象。这部分人一旦发生问题就会涉及到法律法规,为国家和国家带量的损失和影响。

(三) 县支行人员年龄结构呈老化趋势,人员素质提升难度加大,影响管理教育工作水平的县支行队伍管理的根本问题是素质提升问题,县支行的发展离不开人,更离不开高素质、复才。目前昆明辖区县支行职工平均年龄都在40岁以上,虽然目前大多40岁以上的职工通过自在职教育等方式取得大学本科学历,但是对一些现代化知识、技能的掌握、使用能力仍然有离人民银行快速发展的现代化业务技能要求仍然有一定差距。就目前而言,我们的大部分40工充其量只能是一种“奉献式”好职工,离现代化管理要求还有很大差距,还不能很好地适应社会竞争和发展要求。加之受客观环境和主观因素的影响,部分职工思想滞后,观念陈旧,综合素质与业务发展需求的差距不断拉大,这部分人一旦脱离单位,走向社会,就会在激烈的社会竞争中被淘汰出局。作为基层组织而言,在提高职工素质方面也还缺乏强有力的手段和行之有效的措施,为全面提高县支行的管理教育工作水平带来了障碍。

队伍管理的本质问题是价值体现问题。个人价值实现是体现人本管理本质所在。就目前职工队伍素质而言,在个人价值实现上还缺乏正确地认识和理解,直接导致了一些工作作风不扎实的现象:工作拮轻重,工作上缺乏开拓和创新意识,遇到困难工作想办法躲避和绕开,胆小怕事;在工作中不注重细节,对工作缺乏激情,干工作不求最好,只求一知半解,凑合干工作;自己主观不努力,客观找原因,一味地抱怨岗位、环境、领导和单位,不但导致个人碌碌无为,单位的形象和工作也受到影响。以上这些问题,虽然只存在于个别职工身上,但在一定程度上能够影响和消极的打击那些想干一些事的职工的工作热情,更影响到整个支行各项工作开展的效率和水平。

(四) 职工教育培训模式的落后,将会阻滞职工管理教育工作的长远发展

当前基层人行职工的教育培训没有充分满足业务发展的需要,没有紧跟时代发展做到与时俱进。一方面,近年来,县支行业务部门不断整合人力资源,相当一部分职工的岗位进行了调整,很多人面对的是一个全新的领域,迫切需要关于新岗位新业务的培训,以尽快适应新的岗位,完成职能的转化。但当前,基层教育培训无论是从培训对象的广度上,还是从培训内容的深度质量上都没有完全满足新形势的发展需要。另一方面,知识经济时代的许多理念已远远超出了人们的常规理念和传统思维模式,职工培训也应顺应时代的要求,相应地对教育模式进行调整。但当前我们的职工教育培训在培训内容和教学模式都缺乏创新。主要表现在:

1.当前培训工作重高层次干部培训,轻一线业务岗位人员的技能培训。一线岗位需要熟练掌握专门知识,具备精湛的操作技能的业务人才。目前,基层部门人才结构失衡,特别是基层单位中青年业务骨干严重匮乏,甚至出现断层现象;而一线业务岗位人员参加培训的机会却少之又少,绝大部分培训是针对高层领导干部执政能力的培训,或者是针对某项业务的规范要求培训,参加培训的人员多是来自基层管理岗位的人员,或是业务部门的中层负责人,对一线业务岗位人员的强化培训几乎没有。

2.按需培训与重点培训不突出。当前县支行由于人员匮乏,一人兼职多个岗位的情况普遍存在,这必然要求县支行的职工要满足复合型人才的要求,理论、技能素质都需要提升到一定水平。然而目前县支行人员素质参差不齐,需要培训的内容相对的就应该多样化、深入化,并根据业务工作发展的要求,有重点、有选择的开展培训教育。但是当前很多职工培训并没有根据职工专业学历的不同真正做到因材施教,以至供需不平衡,在一定程度上影响了教育培训效果与职工的学习积极性。

3.职工教育培训在内容传达上存在衰减现象。由于目前教育培训资源有限,我们现在的培训模式是分层次地培训模式,用个别到整体的教学方式,能来参加培训的仅仅是代表本岗位或本单位的一小部分人,而剩下的这些没参加培训的职工就需要这少部分人将培训内容进行传达。但是,在这个知识传递的过程中,有可能使得培训内容在一次次向下传达时出现递减现象,从而职工教育培训达不到预期目的。

二、对策及建议

(一) 加强调研,把准脉搏,对症下药,控源头保稳定

稳定压倒一切,没有稳定的环境,什么都干不成。影响队伍稳定的因素是多种多样的,但最主要的是职工思想源头的稳定。针对当前基层央行人员年龄结构逐步老化和基层央行履职要求不断提高的矛盾现状,思想政治工作必须坚持以人为本,注重人文关怀和心理疏导。紧密结合基层央行工作和干部职工的思想实际,增强思想政治工作的针对性和有效性,把思想政治工作做细做实。必须深入一线岗位、家庭,加强调研,掌握第一手资料,通过分析、归纳、总结,找出共性问题,对症下药,采取行之有效的措施从思想上控制源头,做好稳定工作,争取让职工做到“三种人”,即:“知情人”——通过加大形势任务教育宣传力度,让职工第一时间内知县支行面临的工作形势;“议事人”——根据改革的形势和趋势,结合实际情况向职工宣讲本单位所涉及到的问题,让职工参与方案的制定和实施;“受益人”——通过多种方式和手段,力求让大多数人在县支行的不断发展进步中见到实惠,有效激励职工工作积极性。通过这些工作使职工感到自己是支行的一员,支行的兴衰与自己的利益和参与息息相关。同时,抓稳定,更要抓职工的法制教育,确保职工、单位的合法权益不受侵害。

(二) 立足实际,选好载体,引入竞争,靠机制提素质

组织的良好发展,靠的是一个好机制,一支好队伍。只有高素质的人才队伍,才能为单位和社会创造更多的财富和价值。从一定意义上说,在社会主义市场经济发展中,提高职工素质是一个组织追求的更大目标。首先,要提高职工的学习力,通过学习力增强进取力,提升创造力。营造人人学习、处处学习、时时学习的良好氛围,积极开展“创建学习型组织、争做知识型职工”活动,激励职工努力学习,并把学到的知识运用到实践中,在提高自身素质的同时,也为支行创造效益。其次,建立竞争机制,激励个体素质,促进整体素质。探索建立岗位竞争机制、人才竞争机制,奖惩考核机制,将职工的学习教育、工作业绩与职工福利待遇挂钩,靠机制激活内部细胞,切实提高职工工作、学习的主动性和自觉性,不断提高职工的综合素质。

(三) 搭台唱戏,营造氛围,凸现价值,抓管理创效益

一个人价值的实现是多种多样的,每个人都想通过为集体做贡献让别人和社会感受到自己的存在,实现自己的价值。然而,个人价值的实现取决于自身的努力和单位为其创造的环境。为此,加强职工队伍管理要做到:一是要为职工搭建岗位成才的舞台。要结合实际为他们搭建施展才华的平台,并要敢于放手,激励他们创新发展,在平凡的岗位实现人生价值。二是营造一种实现价值的氛围。要定期开展优秀员工成长回顾展、事迹报告会等活动,让职工自身有荣誉感,从而鼓励、带动他人。同时基层部门要大胆助推,能推的推,能提的提,不压制人才,不埋没人才,从而使其对组织产生一种信任感、留恋感,坚定他们为集体进步做出贡献的决心。

(四) 与时俱进,提高认识,创新模式,促教育上水平

1.加强宣传,提高认识,使职工培训成为职工的自觉行为。我们要从战略高度认识职工培训工作的重要性,加大宣传力度,积极扩大影响,使职工明确在新形势下通过培训学习掌握新知识新技术的紧迫性,促使职工自觉接受培训,树立终身学习的观念,做到无人不学习,无处不学习,无时不学习,提高职工对岗位的适应能力。

2.丰富培训内容,建立系统的、有针对性的、与时俱进的培训体系。培训内容要全面化、系统化,要紧跟时代发展的步伐,及时更新培训内容。培训教育要以政治理论学习为核心,加强职工世界观、人生观、价值观的教育;以业务知识学习为重点,提高职工的业务能力为适应单位人力资源的需求,培养出一批高水平、高质量、高技能的专业人才,既要让全体职工掌握本专业本岗位的专业知识和技能,又要全面提高职工的综合素质,培育一才多用的综合性人才,从而实现人力资源的可持续发展。

3.培训内容要有针对性,坚持普遍提高和重点培训相结合的原则。干什么学什么,缺什么补什么,急用先学,让培训教育立竿见影。根据职工的岗位、专业、学历的不同,分别确立培训目的和培训内容,有计划,分层次,有重点地组织安排培训;力争实现培训的强针对性,要深入调研掌握职工的素质现状及岗位需求,及时掌握不同岗位对教育培训的需求,做到有的放矢,从而增强教育培训工作的针对性和主动性。

4.创新培训形式,灵活机动地开展职工教育培训。高度重视职工教育培训中学员在接受能力上存在的差异,做到因材施教、讲求实效,灵活多样的开展培训。积极探索远程教育培训,加快网络培训管理平台的开发应用,实现系统内部培训资源的广泛共享。

(作者单位:中国人民银行寻甸县支行)

【评论】【推荐】

评一评

正在读取...



笔名:



评论:

【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法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

- 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



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