

The Ability and Quality that the Qualified Grass Roots Managers Should Possess

Qiang Chen Wenshui Yu

Naval Aviation University Qingdao Campus, Qingdao, Shandong, 266000, China

Abstract

As a grassroots manager. Personnel management is the focus of the army management, and good management methods run through all aspects of grass-roots management. Adhering to the management philosophy of being strict with oneself and being lenient with others, we should “reason” before “manage”. It can improve the enthusiasm of officers and soldiers and stimulate their creativity.

Keyword

personnel management; grass-roots management; ability; accomplishment

合格的基层管理者应具备的能力素养

陈强 余文水

海军航空大学青岛校区, 中国·山东 青岛 266000

摘要

作为一名基层管理者。人员管理是部队管理的重点, 好的管理方法贯穿于基层管理的各个环节, 秉承严于律己, 宽以待人的管理理念, 做到先“理”后“管”, 能够提高官兵的工作积极性, 激发工作创造性。

关键词

人员管理; 基层管理; 能力; 素养

1 引言

国家或各行各业的顶层设计完成后, 最重要的任务就是抓落实, 抓落实的重任自然会落到大多数基层单位的肩上。因此, 对于基层人员的核心素养问题就必须足够重视, 一名合格的基层管理者必须具备以下几个方面的能力素养。

2 加强沟通协调能力

所谓沟通, 是指人们通过语言和非语言方式传递并理解信息、知识的过程, 是人们了解他人思想、情感、见解和价值观的一种双向的途径。沟通过程就是信息交流的全过程, 是指信息发送者将信息按一定的程序进行编码后, 通过信息通信渠道传递给信息接收者, 信息接收者将收到的信息进行解码处理并反馈给信息发送者的过程。未来学家约翰·奈斯比特说过: “未来的竞争将是管理的竞争, 竞争的焦点在于

每个社会组织内部成员之间及其外部组织的有效沟通上。”

在管理过程中, 为了及时掌握所属人员情况, 作为管理者需要具备良好的沟通能力。只有充分重视管理内、外部环境信息的交流, 全面掌握环境及人员思想动态, 才能为人员管理营造良好的内、外部环境, 提高管理效益。只有让所属人员跟你拉近距离, 愿意和你交流并且充分信任你才能达到这一目的。沟通有助于提高管理效益, 沟通有助于化解矛盾, 沟通有助于激励官兵斗志。在沟通的过程中应把握几个重点环节: 一是注重双向沟通。有助于促进部队的紧密协同, 激励官兵参与管理的热情, 给官兵提供更多的话语权。二是把握沟通时机。对不同的人, 在不同的情况下采取不同的沟通方式, 一切都要随着时间、条件和对象的变化而变化, 不能机械地拘泥于某种固定模型。三是学会积极倾听。倾听是沟通过程中一个重要的环节, 应当认真倾听的同时, 运用角色互换思维, 以便换位思考, 正确理解他们的意图。四是完善沟通系统。尽量减少沟通层级, 加强制度建设, 积极改善沟

【作者简介】陈强(1982-), 男, 中国安徽安庆人, 本科, 讲师, 从事教学管理研究。

通结构^[1]。

除了沟通交流外还要有协调的能力,作为基层管理者应该要能敏锐地觉察所属人员的情绪,对基层的管理有抵触情绪时建立疏通、宣泄的管道,及时加以协调,不能等到对立加深、矛盾扩大后,再去着手处理与排解。对于情节严重的冲突,或者可能会扩大对立面的矛盾事件,更要果决地加以解决。即使在状况不明、是非不清的时候,也应即时采取降温、冷却的手段,并且在了解情况后,立刻以妥善、有效的策略化解冲突。只有把握消除矛盾的优先权和主动权,才能将任何形式的对立迎刃而解。

3 提升自身过硬素质

自身过硬的标准是什么?习近平总书记在新一届中央委员会的委员、候补委员和省部级主要领导干部学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和中国共产党的十九精神研讨班开班式上的重要讲话中强调指出,中央委员会成员和省部级主要领导干部必须做到“信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬”。这“五个过硬”充分彰显了中国共产党勇于进行自我革新、把党建设得更加坚强有力的高度自觉自省自警和自信,这既是对中国共产党高级领导干部的要求,也是全体党员和普通干部的目标追求。理想信念是共产党人的精神之“钙”,理想信念坚定,骨头就硬,理想信念缺失,精神就会“缺钙”,会得“软骨病”。

政治合格是军队人员的基本功和必修课,政治过硬是基层管理者的“护身符”,旗帜鲜明讲政治是中国共产党作为马克思主义政党的根本要求,历史经验反复证明,什么时候党政治上过硬,保持清醒的政治头脑,坚定的政治立场,沿着正确的政治路线前行,党的事业就兴旺发达,就能经受住各种风浪的考验。“安全高于一切,责任重于泰山”,基层管理者要强化担当意识,视责任为生命,面对困难要迎难而上,面对重任要勇于担当。责任担当是诸葛亮“鞠躬尽瘁,死而后已”,是范仲淹“先天下之忧而忧,后天下之乐而乐”,是顾炎武“天下兴亡,匹夫有责”,是周总理“为中华之崛起而读书”。俗话说:“没有金刚钻,不揽瓷器活。”

当今时代,知识更新周期不断缩短,科技发展日新月异,新知识、新事物、新情况层出不穷,新风险、新挑战、新问题纷繁复杂。光有干工作的思想是不够的,还要有知识恐慌、本领恐慌,只有不断加强理论、业务知识学习,提升自身能

力素质,把本领练过硬才能高效完成各项工作。作风不硬就会脱离群众,起不到带头作用,牢固树立艰苦奋斗的优良作风和群众是真正英雄的观点,才能正确把握方向标,以身作则、率先垂范,才能在思想上跟上新形势发展,在行动上符合工作规范,在工作上有原则性、科学性、预见性^[2]。

欲管人,先律己,自身能力素质经得起检验,才能得到大家的认可,管理工作才能事半功倍。当前手机的管理规定对于基层来说是一个大难题,管理太严又不便于与外界沟通交流,太松容易发生失泄密事件,违反保密规定。因此,明令禁止暗中偷用现象屡禁不止,如何把握好这个度实属不易,为了避免在手机管理过程中发现问题却因自身素质不过硬而出现不敢管不能管的尴尬情况,一定要严格要求自己先落实好再去监督别人,只有真正做到“五个过硬”,才能担当起基层管理者在新时代的使命任务,作出经得起实践和历史检验的业绩,交出成绩优异、大家满意的新时代答卷。

4 占领道德自觉高地

管理不应该是无道德的,管理道德作为一种特殊的职业道德,是从事领导工作的管理者的行为准则与规范的总和;是特殊的职业道德规范;是对领导者提出的道德要求。对于领导者而言,是领导者的立身之本、行为之基、发展之源。契诃夫曾说过:“人在智慧上应当是明豁的,道德上应该是清白的,身体上应该是清洁的。”诚然,做人需要健全的体魄与心智,然而,德是做人之本,你或身体残缺,或智商低下,但只要有道德,你就是立于天地的人。一个缺少道德自觉的社会,就像外表华丽内里空虚的象牙塔,只要有一点刺激,就会轰然倒塌,然后是一个时代的悲剧。道德自觉是一种素养,更是一种觉悟;道德自觉是一种责任,更是一种担当。道德自觉应该成为一种潜移默化的行为,应该成为一种行为上、行动上的“条件反射”^[3]。作为一名基层管理者,作为新时代军人,要以习近平强军思想为引领,高标准完成我们肩负的使命任务。基层队连帮助机关工作的战士,在平时的工作中接触到的领导和信息相对较多,人员背景、兵龄层次比较复杂,有的感觉自己在机关帮忙相对连队战友来说有些便利条件甚至是“权力”,故而会产生优越感,在管理上会自我放松要求甚至是不服从管理。所以对于基层管理者来说就更充分占领道德自觉高地,站在有理有据的一方,不管遇到什么突发情况都能有方法有底气去解决。

5 营造和谐发展氛围

作为基层管理者,在工作和生活中能否与其他管理者产生足够的合作默契,能否拥有足够的凝聚力,很大程度上依仗着集体成员之间的人际关系是否融洽。试想,在一个集体成员彼此间整天就是为了利益争吵,相互攀比,怎么可能拥有所谓默契和凝聚力?如果集体中每个成员都互敬互爱,像家人一样相互关心、懂得谦让,这样的集体无论面对怎样的困难,也一定能够众志成城,攻克难关。每个人的建议和意见可能不会很系统,但确是真实存在和需要解决、改善的问题。如果在和谐环境中加强沟通,有效地整合他们情感要素,就会使他们能够达成精神层面的充分交流,把心里话和内心情感尽量表达出来,从而调整好自己的位置和心态,进而激发他们内心深处对集体的向心力、凝聚力和归属感^[4]。某基层在年度评优评奖前期,一名同志在单位组织的各类活动中表现突出,但是该同志平时只注重工作,和同志们交流较少,群众基础薄弱,却受到领导重用,可能会在民主测评中落选,

为了鼓励该同志的积极性,排长主动靠上去找他谈心交流,让他注意弥补自身存在的问题,搞好群众基础,同时召开班组长骨干会说明缘由,让该同志同大家交心谈心,提供良好的交流平台。最终在评选过程中该同志高票通过,顺利获选。排长的做法既激励了同志又得到了领导和他人的一致好评。

6 结语

综上所述,统筹协调各方面的利益关系,妥善处理社会矛盾,形成友善的人际关系,营造和谐发展氛围,是解决基层管理实际问题的润滑剂。

参考文献

- [1] 侯志春.管理沟通理论与实务[M].北京:清华大学出版社,2009.
- [2] 许爱玉.魅力来自沟通[M].杭州:浙江大学出版社,2008.
- [3] 马忻,殷国强.浅谈基于人力资源的管理沟通[J].商场现代化,2009(5):35.
- [4] 柴建军,陆涛.沟通艺术在行为管理中的应用[J].中华综合临床医学杂志,2003(12):38.

(上接第102页)

员欠缺档案资料专业技能,欠缺档案资料基本工作的基本知识和技术专业能力。因而,必须对前档案保管工作人员开展学习培训和具体指导。之前的档案管理员务必更为细心和负责。

4.4 提升档案保管信息化管理

提升档案信息化规划是提升管理效益的重要途径,传统式档案管理方法劳动量大,财力物力资源大。但工作效能依然不高,通常导致档案资料的耗损和损耗,单位应增加档案管理方法的硬件配置资金投入,在执行电子信息化管理后,不但要缓解职工的劳动量,并且要提升管理能力。与此同时也使档案保管更为简洁好用,提升档案保管的高效率^[3]。

4.5 推行档案分类管理

对于不一样的群众要求,能够执行不一样层级的档案管理工作方法,针对废弃档案资料和死档案资料,务必妥善处置。另外,要提升档案资料的流通性,提升工作人员档案资料的使用率。与此同时,大家必须投入比较有限的人力资源和物力资源来完成移动化和繁杂的文档管理,贯彻落实档案工作人员

的岗位职责和责任,提升档案管理效益,进一步加强档案工作对社会经济发展和人才流动的帮助,为社会经济发展给予科学依据。

5 结语

总而言之,人事部的档案资料是十分珍贵的,对本人、社会发展和中国都是有很高的运用价值。档案保管也应开辟创新,仅有提升档案保管意识,健全档案保管方式,合理处理档案保管中的众多难题,才可以完成档案保管的存在使用价值。

参考文献

- [1] 陈丽.新环境下的人力资源和社会保障局档案管理策略分析[J].劳动保障世界,2016(15):45.
- [2] 张伟.论新形势下人力资源和社会保障局的大学生档案管理[J].卷宗,2019,9(16):19.
- [3] 邓轩海.新形势下人力资源和社会保障局档案管理体会[J].经营管理者,2017(23):293.