

建筑企业如何建设高素质管理者队伍

贾翠萍

(华亭煤业集团建筑安装公司,甘肃 华亭 744300)

摘要:建筑业是劳动密集型企业,农民工是主力军,他们普遍只掌握一两门技能,学识低、素养不高,但是却具有丰富的操作经验。要让其发挥自身优势为企业服务,就必须有一批高素质的干部队伍去引导、管理他们。从建筑企业高素质干部应该具备的素质、存在的问题、原因分析以及如何建设高素质干部队伍等方面进行了简要的论述。

关键词:建筑企业;管理者队伍;基本素质

中图分类号:F163

1 建筑企业高素质管理者队伍应该具有的基本素质

1.1 要有良好的思想政治素质

管理人员的思想政治素质就是政治立场、思想观点、工作方法和决策能力的综合反映,是其他素质的前提、统帅、核心,是管理人员在思想上、行动上与党中央保持一致,维护党的团结统一,坚定不移的贯彻党的路线、方针、政策的重要保证。思想政治素质是管理人员最重要的素质。有正确的思想政治素质做基础,管理人员就可以在工作中正确决策、正确行使权力,就可以讲实话、办实事、得实效,才可以有民主作风、全局观念,才可以善于集中正确的观点,团结同志一起开展工作。

1.2 要有广博的业务文化知识

英国哲学家培根说过:“读史使人明智,读诗使人灵秀,数学使人周密,物理使人深刻,伦理学使人庄重,逻辑修辞之学使人善辩,凡有所学,皆成性格”。知识越多,境界也就越高,做起事来才能阳光。这里的知识主要包括文化知识、社会科学知识、企业管理文化知识等方面。坚实的文化知识可以让管理人员在工作实践中创造性地完成自己的工作;掌握全面的社会科学知识,才可以对全局性、战略性、前瞻性的重大课题作出科学的判断和决策;企业管理知识是管理人员必须具备的知识,一个不懂企业管理知识的人是不可能成为该企业的管理人员的。也就是说管理人员必须具有能胜任本职工作的专业素质。除此之外还要掌握法律知识、世界历史、古代文化、信息化技术等。有了广博的知识,就能融会贯通、开阔思路,形成符合科学发展观的思维方式。

1.3 要有高尚的政治道德素质

德才兼备,以德为先。“有才无德,干坏事;有德无才,干蠢事”。管理人员要有正直高尚的道德素质。一要理想远大。理想是导航罗盘。高尔基说:“一个人追求的目标越高,他的才能的发展越快,对社会就越有益”。管理人员只有树立了远大的理想,干事才会有激情,才会有动力,也才能团结和带领一个团队、一个集体勇往直前的奋斗拼搏。二要德才兼备、以德为先。这既是我们党顺应时代发展的要求、满足人民群众的期盼,永葆党的先进性、维护党的纯洁性的重大政策和战略举措,也是立身做人的基本准则,它要求我们每位党员尤其是管理人员,对工作要勤勤恳恳,任劳任怨,多干实事。三要甘当公仆。必须坚持立党为公、执政为民,努力实践全心全意为人民服务的宗旨,要处处为企业和职工的利益着想,关心职工疾苦,千方百计为他们排忧解难,真正做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。四要廉洁奉公。要树立正确的世界观、人生观、价值观,筑牢拒腐防变的思想道德防线。要始终保持清醒的头脑,不为权力、金钱、名望、美女所迷惑,切实做到从政有品格、用权讲原则、做人重形象;要勇于接受方方面面的监督,敢于同各种消极腐败现象作斗争;要带头发扬艰苦奋斗、勤俭节约的精神,带头反对铺张浪费和大手大脚,常修为政之德、常思贪欲之害、常怀律己之心,真正做台上台下一个样、工作时间和业余时间一个样,有监督和无监督一个样,永葆共产党员的政治本色。

1.4 要有善于沟通协调的素质

沟通协调就是利用一定的媒介传递信息情感,取得思想和行动的一致。一个人事业的成功、个人的发展都离不开上级的信任、下级的支持、同级的配

合以及相关单位的协作。领导者的组织协调能力,既表现在他的全部工作和一贯表现上,更表现在他处理重大问题时的立场、智慧、能力和关键时刻的决策上。做为管理人员,要始终坚持以人为本,善于最大限度地凝聚群贤群智。只有尊重职工的热情、创造和劳动,才能更好地组织职工、发动职工、带领职工,群策群力、众志成城完成既定目标。

1.5 要有健康良好的身心素质

管理人员首先要有健康的体质。身体是载物载知之本,是胜任繁重工作之先决条件。我们提倡艰苦奋斗的精神,但并不是用宝贵的身体换取一时的发展。管理人员的身体素质应该得到全面的发展,延长生命的长度、宽度、厚度,从而更好地奉献。当然,健全的人格、和谐的心态,更是管理人员素质健全的重要标志。一个干部是否具备和谐的心理,直接关系到其能力的发挥、职责的履行、效能的提高。

2 管理人员中普遍存在的问题

目前,在管理人员队伍中,在自身素质方面存在参差不齐的问题。总结归纳,主要存在以下几个方面的问题。

2.1 忙于生产,理论功底不实

在理论学习方面,缺乏主动性,不用心汲取新知识,不深入思考问题,思想上固步自封、停滞不前,满足于一般了解和应付上面的考核。由于平时理论功底差,对上级政策理解不透彻,与工作联系结合不紧密。业务学习方面只是满足于日常工作的完成,习惯于按部就班,缺乏钻研精神和创新意识。工作上敷衍了事,庸庸碌碌,难以打开新局面。

2.2 作风飘浮,工作不实

一些管理者习惯于在办公室工作,用电话指挥,缺乏深入基层的意识。即使去了基层,也只是在面上走走,不能沉下身子,深入了解。更有甚者习惯于以会议落实会议,以文件落实文件,满足于一般号召,抓工作浮光掠影,搞调研蜻蜓点水,到一线了解督察的少之又少。甚至将更多时间用在了接待、应酬上。

2.3 好大喜功,急功近利

某些管理者很看重名利,工作中不比业绩,比资历,不比贡献,比级别。有些为了使自己的工作在短期内取得表面的成绩,不按客观规律办事,不顾实际条件,违背科学瞎指挥,对工作中存在的隐患一概视而不见,目光只盯着成绩,最终导致决策失误,给企业造成了不应有的损失。

2.4 随心所欲,自搞一套

不认真贯彻执行上级的决策和工作部署,搞“上有政策,下有对策”,表面上说一套,应付上级检查,掩人耳目,在实际工作中又是另一套。不仅危害全局利益,也危害职工的切身利益。

2.5 明哲保身,患得患失

个别管理者在原则问题上拉不下脸,对存在的问题该提醒批评的没有批评提醒,怕得罪人,怕在选举评议中失去选票,奉行“你好我好大家好”的处世哲学。批评不痛不痒,表现出一种洁身自好、事不关己,抱对事业对同志不负责任的态度。

2.6 逃避监督,认识不足

目前,有少数管理人员自我监督意识不强,口头上重监督,行动上却不了了之;有的认为上级监督是不信任,群众监督是找茬,错误地将监督理解为和自己过不去,消极对待监督;有的总觉得自己很规矩,不需要监督。

3 原因分析

3.1 教育培训不到位

近几年,在党员干部作风教育上,虽然制定了许多制度、研究了许多措施,也取得了一定成效。但实际效果还有待提高。一是对教育对象划分的层次不够细。没有根据管理人员各自的岗位,进行不同的教育疏导,而只是一揽子教育培训。二是没有针对个人在理想、宗旨、纪律、作风、廉政等方面的特点和存在的突出问题进行有的放矢的教育,笼而统之,不能触及每个人的思想、灵魂和痛处。三是教育管理还不是很规范,考核管理还不严不细。

3.2 管理监督不到位

在干部的管理监督上,虽采取了一些措施,但整体上还缺乏系统性、规范性和实效性,尤其在执行力上还缺乏应有的力度。在工作中,还存在管理监督跟不上的现象,注重书面的约束,轻视现实的监督;注重干部使用,轻视管理。对他们在作风上存在的一些问题未能及早发现,也不能有效地制止和解决。往往是不出问题不教育,不造成影响不警示。对一些同志的作风问题只是点到为止,缺乏从根本上解决的措施,致使个别管理人员屡教不改,对其他干部起不到警示教育作用。

3.3 干部制度改革不到位

就近几年,公司在干部任用方面采取公开选拔、公开选调、竞争上岗等措施,但是力度不是很大,步子也不够快。一是干部选拔时间段的考核不太全

面。选人用人的范围不够宽广,还存在备用不足或者备而不用,备用脱节的现象。影响了领导班子整体更新速度,致使党员干部队伍整体素质提高较慢。二是干部“下”的渠道还没有完全打开,“下”的标准不够明确,操作程序不够具体,措施还不配套。可能有些素质不高,成绩平庸,进取心、责任心和事业心不强的干部没能得到及时地调整,影响了干部工作的积极性和干部队伍的整体素质。

4 建设高素质管理者队伍的途径

对建筑企业来说,能不能在竞争激烈的建筑市场站稳脚跟,关键要看能不能培养一批高素质的企业管理人才。建设高素质的干部队伍,重在建设,贵在坚持。必须坚持知识学习、锻炼培养、管理监督、制度创新的循环的修炼方法,切实将建设高素质的干部队伍落到实处。

4.1 加强企业管理人员的学习培养

学习,决定一个人的修养、气质和境界,关系一个班子整体的素质和力量。党的十七届四中全会明确指出,要把建设学习型组织作为重大而紧迫的战略任务抓紧抓好。学习,既是企业管理人员具有战略意义的政治任务,也是加强党性修养、强化党的建设的重要途径,更是自我完善和时代发展的迫切需要。

首先,要树立“需要”和“责任”的学习观。学习是与智者的对话,“学则智慧,不学则愚”,“学然后能知过,学之笃,然后能改过”。通过系统的学习,可以深化对历史和社会发展规律的认识,领悟从政之道,修养从政之德;可以促进世界观、人生观、价值观的形成;可以明对错,知是非,纯洁心灵,高雅情趣,丰富知识,提高素质。学习又是一种责任。在变革发展的关键时刻,企业管理人员面临的各种困难和挑战。只有与时俱进,才能应对局势的发展。

其次,要解决“学什么”的问题。管理人员要善读经典,学习经过历史筛选的经典著作。这是拓展知识面、修身养性知廉耻、预知世界潮流、提高素养的重要途径。要学习中国特色社会主义理论体系,运用马克思主义中国化分析和解决实际问题。好书可以滋养智慧、润泽心灵、拓展视野、洗礼精神,通过学习精品,让精神先“富”起来;同时也要广泛涉猎,美籍华人李政道提倡“越界读书”,学习多方面的知识,并加深领会,融会贯通,就能做到将理论和实际相结合;更要向生活、职工学习,“理论是灰色的,而生活之树常青”。在日常工作生活中,职工是我们

学习的主要对象,他们生活在最现实的环境中,得到的理论实践也是最真实的。他们的实践,是管理人员决策、发现问题、解决问题、实现工作创新的源头活水。因此,要向职工的实践求真知、求学问。

第三,要探索科学的学习方法。名人常采用“交替学习法”,即学习研究一门学科,当视力和大脑疲劳时,便及时更换另一门学科。毛泽东曾提出了很多学习马列主义的学习方法,如:学以致用,以解决实际问题为学习的根本目的;要用“挤”的方式获得学习时间,用“钻”的精神求得对理论的理解和掌握,等等。著名作家老舍则提倡“快速浏览,选择记忆”法,即读得快,捡主要的记忆。学习方式方法是多种多样的,而最重要的是要在实践中摸索形成自己的有效方式,将理论知识和工作实践结合起来,达到善于思考,善于运用。

4.2 注重对管理人员的培养磨练

培养和锻炼是各级管理人员走向成熟的重要途径。实践是认识的来源。一个管理人员是否合格,不仅要看他是否具有理论素养和业务知识,还必须通过实践检验。管理人员只有在实践中经过磨练,在工作实践中不断总结成功的经验和失败的教训,才能变得成熟起来。要提倡在干中培养、干中考察、干中磨练。重点工程、重点项目、重点岗位是锻炼和检验干部干事创业的能力和水平的重要阵地。要以此为载体,将思想素质好,工作能力强,有吃苦精神、身心健康、文化程度较高的干部放在这些位置上,压担子、交任务、促成长,以丰富广大管理人员的阅历,磨练意志、活跃思维、增长才干,促进干部的成长与公司发展。

同时,要结合工作部署和各年龄段管理人员自身特点,有计划地拓宽培养锻炼途径,扩大发现和考查干部的视野,做到人尽其才、才尽其用,激发广大干部的创造力,不断强化他们干事创业的良好氛围。

4.3 加强对管理人员的监督管理

监督管理是建设高素质干部队伍的关键。没有监督的权力必然导致腐败。尤其在目前高速发展的历史条件下,人的思想观念发生着深刻变化,面对的环境日益复杂,管理人员要正确对待组织的选择。要脚踏实地,专心致志,用心干好本职工作。接受锻炼的干部,要切实把握机遇,以满腔的政治热情、诚恳的工作态度、务实的工作作风,保持思想纯洁和政治坚定。

4.3.1 加强思想教育,增强管理人员自觉接受监督的意识

思想认识的深度决定接受监督的态度。我们必

须加强对管理人员的思想和监督意识的教育,加强其对监督的正确认识。监督意识包括两个方面,一是作为监督主体,要肩负起监督的职责,二是作为被监督体,要自觉接受各方面的监督。所以,一方面被监督者,要心悦诚服地接受监督。既然觉得自己是“规矩”的,那么自己的所作所为就应该是能见得阳光的,也是经得起考验的,因此要把各方面的监督作为对自己的关心和爱护坦然接受。另一方面,被监督者要勇于监督、善于监督、勤于监督。要以高度负责的精神,摒弃杂念,摒弃怕打击报复、怕伤和气等错误思想,无私无畏,真正起到监督权力的效果。

4.3.2 突出监督重点和关键环节,增强对管理人员监督的有效性

对管理人员的监督,必须突出监督重点和关键环节,对症下药,方可取得成效。一是有效监控重大事项决策权。重大事项必须由领导班子按决策程序、议事规则集体研究决定,不得由个人说了算。要合理分解直接掌握人、才、物支配权的管理人员的权力。把决策、执行、监督三权适当分离出来。各重点岗位形成相互制衡的关系,促进相互间的监督和权力的制约。二是有效监控人事管理权。凡公司内部使用、调配人才,都必须严格执行干部管理工作的有关规定。在选拔任用管理人员时,党委组织人事部门要通过纪检部门及时了解其廉洁自律方面的情况,为考核提拔使用提供依据。三是加强对“一把手”履职情况的监督检查,全面、深入地掌握一把手在政治纪律、选人用人、工作作风、廉洁从政等方面

的情况,严格规范一把手的从政行为。四要对管理人员做到“跟踪”监督。管理人员的权力行使到哪里,监督就实行到哪里。避免出现台上讲的和台下做的不一样的“双重性格”。另外要对管理人员的岗位变动、婚丧嫁娶、乔迁新居、逢年过节等特殊时期、特殊事情早招呼、早提醒,做到未雨绸缪,保证事前监督落到实处。五要加强对管理人员家庭成员及身边工作人员的教育和培养。

4.3.3 健全监管制度,增强对管理人员权力监督的规范性

加强制度建设,是监督管理人员权力正确运行的重要保证。目前,除了认真执行中央有关规定之外,还应着力建立和完善以下制度:一是制定加强对企业党政领导的干部监督管理的制度,进一步明确监督的内容、办法和处置措施,规范管理人员从政用权行为和工作程序。二是制定调整不胜任现职管理人员职务的制度。进一步明确不胜任现职管理人员的标准及处置办法,使管理人员能上能下,增强干部队伍的生机和活力。三是进一步完善民主评议制度。结合管理人员述职述廉、干部考察、岗位责任考核结果,做为选拔任用人才的重要依据。

5 结语

建设一支高素质的干部队伍,对于建筑企业的发展至关重要。通过高素质管理者队伍建设,达到企业整体素质的提升,以促进企业经济效益持续稳定增长。