

高校机关作风建设的目标与任务研究

□白学龙 解西津 张西亚 张小红 仲丽珍

高校机关作风是机关管理和服务工作中体现出来的思想意识、精神面貌、工作绩效和行为风气的总和,是学校管理水平和服务态度的集中体现,是凝聚师生员工人心的大事,是机关党建的重要组成部分。事实上,作风建设是一项最务虚、最敏感而又效果旁出的一件事情,它的工作入口和效果出口往往相距甚远,甚至看不出直接的联系。也就是说,机关作风建设的根本目的并不完全在机关作风本身,而最终还原到生发作风的各项实际工作中去,这就需要我们必须抛弃对号入座和急功近利的思想,从目标和任务方面对作风建设做一个充分的研究。

一、作风建设的显现路径

从实际工作中得知,抓机关作风建设都要有一定的方式和抓手,因为作风本身就是一阵风,感受得到,却摸不见,抓不着,拢不住,所以,作风建设不像实体工作建设那样按步照班遵章行事,而是一种设计和发动,并进行一定的控制和测评,通过作风的改造和置换,建立良好正确积极的风气,取代恶劣错误消极的风气,使风气反作用于实际工作,从而达成改变工作本身的目的。

进一步观察作风建设的作业流程和路径质地,就可以得到这样一张清晰的路线图表:

作风建设 = 介质及递分 → 意识态度 → 服务

品质(质量、数量) → 服务绩效(效率、效果) → 服务水平(流程、标准)

作风建设首先就是要设计一种恰当的介质和递分路径。所谓介质就是工作中常讲的抓手,有了抓手可以避免作风建设笼统无序,流于形式,使风气意识酶变和催化到人的思想意识领域中去。

意识态度十分关键,它决定了整个人的精神状态和工作状态,直至集体状态,因而,所涉及的介质及递分首先要作用于人的意识态度,既要能深入其中,还要能产生效应,才能从内心深处改变一个人乃至团体的文化精神。

有了良好正确的意识态度,人们自然就会把注意力集中到所进行工作中,首先影响到的就是工作品质,即工作的质量与数量,这是一个基础性的反应,表明了服务工作的饱满度。

服务工作的时效性与实效性(效率、效果),表明了服务工作的绩效比。

服务工作的水平是完成作风建设的初衷和成果。成果的一部分转化为行之有效的流程和标准,另一方部分自然流露为良好的工作风气,两者相互促进,相得益彰,从而保持一种既相对稳健又适时动态、既高效又共进、既实效又长效的良好工作局面。

这个路线图标体现了一种不断深入和升级的层次关系和互动态势,也体现了路径出口的多样化、综合化和群体化,使得我

们对作风建设的模式、路径、目标和任务一目了然。

二、作风建设的基本目标

从路径出口的多样化及作用层面的综合化上看,高校机关作风建设的目标既然不在作风本身,那就必然不是一个单一的目标,而必定是一种复合型的作风建设目标群,其基本目标至少有三个。

1. 技术目标

什么样的工作状态必然产生什么样的风气状态,而不一样的风气状态也一定会对实体工作产生不一样的反推力。从作业层面上看,技术目标其实就是利用工作中必然会伴随而生的一种工作作风的物理特性,即反作用力,通过整顿和置换新的作风模型,对原本状态不佳的实际工作形成一种反作用力,从而达到改变实际工作状态与模型的目的。换句话说,抓工作作风建设,实际上就是为了通过作风口径反推工作进步,再从工作的风气效果体现寻找和改变人和工作程序与标准的缺陷。

2. 核心目标

假如前一个目标可以达成的话,那么很自然,作风体现水平,水平促进作风,通过一系列梳理与整改,改进和完善工作运行机制与绩效,提升和提高工作及服务水平,就成为最基础的、最核心的主体目标。在作风与工作之间一旦建立一个良好自觉的互动桥梁,人的思想水平、素养水平和工作水平之间自然就会产生一种水平互动关系,会自觉地通过组织行为和个人行为,检讨发现思想和工作中的问题与不足,改进和提升包括组织机构运行机制和个人岗位管理服务在内的的工作内涵和外延效果,形成一种新的工作形态与精神形态,并保持一种动态进升水平效果。所以说,作风建设的核心目标就是重塑精神形象,优化工作本体,顺应服务需求。

3. 深层目标

机关虽然由各个不同门类、不同业务部门和不同个人与岗位所构成,但却是一个系统的组织整体,服务的对象也是包含单体对象在内的、更大的、并以本组织系统为核心的运行团体,因此作风建设不仅是单兵训练,部门整顿,更是对整个组织系统的整体塑建,再好的个人或部门也不能代替机构系统的整体工作,更不能包揽机关所有的服务,同样也不可能面对每一个服务对象,只有由一个由单体、部门和组织共建的团队整体,才能担负和实现全面的服务,显然,优秀的单体、先进的部门和有效的组织,也才能提高优质高效全面的服务。不言而喻,打造一个优秀的团队,正是作风建设的最深层目标。

三、作风建设的根本任务

有一个观念需要改变,就是不能简单地认为,抓机关作风建设,就是要抓好实际工作,或者直接去抓实际工作。这两者之间实际还有较大的距离,并不能形成一抓就灵的现实效果。如前所述,重塑精神形象,优化工作本体,顺应服务需求,是作风建设的核心目标,但这只有首先通过完成作风建设本身所要完成的根本任务才能实现。

1. 任务之一:思想介质的设计与激发

没有一个恰当合理的介质设计和激发,作风建设实际上只能流于形式,起不到实际作用。所以,作风建设的首要任务就是进行思想介质的设计与发动。

(1) 介质与设计

高等学校现行运行体制是党委领导下的校长负责制,学校的一切工作包括机关管理服务工作都是在这种运行体制下进行,因而,有理由说,党建工作是一切工作(包括机关作风建设)的介质。这种介质有别于普通意义上的物理介质,而是一种思

想介质。

但是,党建工作是一项包罗万象的系统性整体工作,也就是说是一个大介质,针对像机关作风建设这样的特殊性任务,还必须进一步借助具体的小介质,通过对特定思想介质传递状态的优化,来适合和加强作风建设工作开展和任务的顺利进行。

这一思想介质是特定的和专项的,也是最适合承载和运行作风建设程序的。在介质形式上不拘一格,但必须具备以下三个基本要素:主题目标,思想内核,工作载体。

主题目标是指作风建设的指向性和确切性。我们知道,对党建工作来说,作风建设既是常态的,又是专项的。常态是说机关作风一直是党建工作的一项内容,专项是指每项作风建设工作都呈现为一次独立活动。同样是作风建设,但每次工作的重点和倾向都是不同的,要解决的问题也不同,没有明确的主题目标,就会使工作指向泛化,内容钝化,效果模糊化。因此说,主题目标是机关作风建设的风向标,是特定的介质定位。

思想内核是指某项作风建设工作的重要内容、任务和要求。这是思想介质的核心元素,这一核心元素越清晰、越单一越好。但要包含有解决问题的明确路径和方式方法。对于不同的单位和业务部门,还必须进行分类指导。

工作载体是思想介质的表现形式,是传播主题和内核的承载者。载体可以是一项活动,也可以是若干不定期活动,也可以是一系列多样化活动。对于党建工作中的载体,我们并不陌生,尤其是近年来,但凡一项工作都讲求要有载体。但我们必须明确,载体就像运输工具,它必须体现为一定的时间和空间,而不是一句空话。

因此,开展机关作风建设工作之前,必

须对思想介质进行精心设计。务必使其主题明确,内容清晰,方法可行,承载有力。

(2)介质的激发

介质激发是我们对这种思想介质承载传播能力和效果的一种定位,也就是说,当一项机关作风建设工作开展时,这一特定的、设计良好的思想介质能起到一种传递与分布的工作效应,一方面使工作任务传播明确迅速,属于竖向传播,一方面适合于进入传播的相关领域,属于横向布局,达到广泛分布、整体起效、改观局面的作用。

介质需要激发。需要做到以下几点:

一是找准问题的本质。根据调研状况,分析作风建设出现的问题、矛盾及其本质所在,从最大的问题入手,做到对症下药。

二是找对恰当的时机。机关作风建设虽然有常态化的要求,但并不是随时都可以做到的,而且需要一定的过程来进行。应该选择在恰当的时间节点或者工作节点。

三是找准有效的途径。作风建设需要途径,不论指导层面,还是实施层面,没有行之有效的实施方法和途径,结局只能是无法控制,效果也必将杂乱不堪。

2.任务之二:过程催化与控制

作风建设的过程催化与控制十分关键,避免了半途而废或者流于形式。

(1)过程控制模型

我们设想的模型是“个体为主,子群共建,团体提升”,即把作风建设工作划分为个、群、团三个基本区面。

“个”指机关岗位个人、独立的职能部门和单个服务单位,是作风建设的主体成员,根据业务分工,主要解决各自在服务流程环节中存在的各种作风缺陷等问题;“群”指以不同业务职能及工作性质为分类的子系统群,主要有党、工、团、政、直、勤等,分别主管了不同的工作领域;“团”是指

由各子系统合作而成的团队大系统群,即整个机关系统。每个个人和单位在作风建设的同时,还必须在子系统中进行外向服务联接,解决业务服务贯通问题,并进一步在大系统中进行横向的群体协作与协调,促进形成全机关的合理分工和服务衔接,最终解决集群合力和团队作风建设提升问题。

“个体为主,集群共建,团队提升”模式的优点就是清晰地分解了机关作风建设的内部结构和具体路径,明确了各单位在机关系统服务工作中的定位和使命,有利于促进单体与群体的作风改善和连动提升。

(2)过程催化与控制方法

从作风建设的过程催化与控制方法上而言,可以用四句话来总结,即“主旨引导,活动推进,节点控制,成果提升”。

主旨引导就是要始终明确作风建设工作的重要使命和主旨所在,并以此为指导,引领作风建设工作。

活动推进就是在整个作风建设期间合理地安排一些主题活动,充分激活思想介质。活动可以分单位、分层面、分类型进行,以增强其互动性。

节点控制就是抓住作风建设过程中的重要环节和时间节点,观察风气变化及工作改进情况,进行总结交流和效果观测与修正。

成果提升就是通过工作流程环节梳理和再造实现的工作本体的提升和服务状态的确定。因为作风建设和流程环节是互为关联的。

3.任务之三:实现作风建设常态化

机关作风建设的难点之一就是难以持之以恒,常态化。认真总结和分析近年来高校机关作风建设的实践,我们认为实现高校机关作风建设常态化的实现路径有:

(1)领导重视是实现机关作风建设常态化的前提。领导干部重视不重视、有没

有思路和办法、能不能以身作则是机关作风取得长久实效的决定性因素。

(2)解决管理与服务工作中师生强烈反映的问题是实现机关作风建设常态化的关键。管理与服务工作开展的好坏是机关作风的具体反映,经常把握住机关各部门工作中存在的主要问题,就抓住了机关作风建设常态化的关键。

(3)提升管理干部队伍素质是实现机关作风建设常态化的重要任务。机关作风是管理干部队伍素质的外在表现,管理干部队伍素质高则机关作风好。

(4)开展满意度测评是实现机关作风建设常态化的重要抓手。机关作风建设难抓长久的一个重要原因是作风建设工作弹性大,成效难以评价。因此,应通过研究制定机关作风考核评价指标体系,把机关作风建设“软任务”变成“硬指标”,把满意度测评结果和部门年度考核成绩及干部个人考核成绩相结合,才能真正推动机关作风建设常态化。

(5)完善制度是实现机关作风建设常态化的根本。机关各部门要通过作风建设,不断健全部门管理与服务制度,严格按制度办事,才能从根本上实现机关作风建设的常态化。

机关作风建设是高校机关党建工作的重要组成部分,是高校党委常抓不懈的重要工作之一。但由于机关作风建设有其复杂性和特殊性,它不同于任何一项实体工作,没有固定的形式和抓手,因此,每一次每一项的作风建设工作都会有所不同,这就给机关作风建设的深入持续开展带来了困难。本文通过探寻高校机关作风建设目标和任务方面的一些规律,引起大家的广泛关注,从而形成机关作风建设的一些共识,以指导高校机关作风建设的深入持续开展。