

2021年后备干部梯队学习交流班启动

为进一步加强干部间的沟通与思想碰撞,学习集团高层领导优秀的工作作风与品质。5月19日下午,行政人事部组织开展2021年度梯队干部线下学习分享。本次学习以企业品牌建设为研讨主题并就如何成为一名优秀的管理干部进行分享。

学员以就近为原则成立讨论小组,根据对公司品牌的理解选定建设的支点、方面,经过40分钟的讨论与碰撞,各小组分别

以“公交”、“广告”、“通勤”为支点进行针对性分享。

此次交流会邀请集团副总裁兼投资管理部部长李志军进行“如何成为一名优秀管理干部”的分享。李志军结合自身在企业的从业经历,以要成为怎样的管理者为切入点,结合企业文化中的制度为王、队伍思想建设面向梯队干部逐一分享员工积极性调动、培养下属、树立结果思维的重要性,

多次强调作为干部要深入开展调研,多到现场、到团队中去,充分使用PDCA循环管理办法(计划、执行、检查、处理),检验我们的所有工作。生动的案例、一针见血的分析让在场干部受益匪浅。

最后,李志军与管理干部共同分享德鲁克先生的经典语句,并就研讨会的组织提出新的要求:要从工作实际遇到的难点出发提出议题,通过讨论可形成针对性的解决方案。

行政人事部 刘衍玲



交流分享

如何成为一名优秀的管理干部

分享人 李志军

首先有机会能和同仁们进行分享深感荣幸。

一、“做人”(记得天安校训“先做人,后做事”)我个人理解的“做人”主要体现在两个字“正、公”。正:正直、公平、公正对待所有同事;“公”做任何事、决策任何事要在依规守法的前提下坚持公司利益至上,职工利益至上相结合的原则。电视剧《平凡的世界》中主人公田福军培养自身的大局意识,敢担当、勇作为、抓落实、秉执行,坚决反对“做虚功”。

要成为什么样的管理者:
1.使自己成为专家,多学习业务知识、行业法规、了解动态等;
2.使自己成为工作的典范,管理者自己忠诚企业、敬业,才会得到下属的爱戴;
3.成为言出必行的管理者,诚信是管理者权威的基础,要爱护、培养、公

平、公正对待我们的下属,因为良好的人际关系以公正的为人处事方法为前提,对提高管理者的权威不可或缺。

4.感恩之心:公司是船,我们是船员,公司发展壮大,我们空间才会更大,感恩同事的支持,帮助,配合,没有完美的个人,只有完美的团队。

5.责任心:只有高度的责任感,对企业负责,对个人负责,敢于担当,敢作为,抓落实;

6.实事求是:以企业利益至上的原则,以此为出发点开展各项工作。

二、制度为王与队伍思想建设“两手抓,两手都要硬”
管理者是制度的制定者、执行者、维护者,自身首先要一视同仁,公平、公正的执行制度,维护制度,把自己关在公司制度的笼子里。

思想工作:通过谈话、沟通,深入一线调研了解员工工作中的困难,在

不违法公司制度的前提下,尽力帮助解决,从细微之处关心,坚持以人为本,多做暖人心、稳人心的工作,营造良好和谐的工作氛围,增强凝聚力、向心力,把出发点、着眼点、落脚点放在充分调动人的主动性、创造性、积极性,最大限度地挖掘潜在能力,做到既教育人、引导人、激励人、鞭策人、又尊重人、理解人、关心人、帮助人。

三、广泛调动员工工作积极性,主动问计于民,实现团队目标

管理人员要争取做大朋友圈,争取多数。所谓“众人拾柴火焰高”,一定要善于培养团队,工作有共同目标,做事不厚此薄彼,这样才能凝聚团队合力,要让每个人都参与进来,有时群众的智慧是无限的,群策群力是我们在工作安排、工作会议、方案讨论中非常好的管理办法。让团队成员参与目标制定、措施分解、方案优化,决策中

来,会让管理者更有效率。管理者应坚信:“没有完美的个人,只有完美的团队”广泛听取各方面的意见、建议,会让我们更科学、更高效的开展工作。

四、培养下属

一个优秀的管理者更善于知人性、懂人性,善于引导下属,善于指导下属。培养下属主要从五个方面着手:
1.改正下属的不良习惯 2.相信下属,充分授权 3.鼓励下属 4.提供指导 5.敢于担当

一定要善于沟通,善于营造团队氛围,对于下属存在的问题及时给予指导,并共同研究解决改进办法,使下属在干事业中逐步成长起来,通过干工作中锻炼下属。

五、深入开展检查、调研,到现场去,到团队中间去

没有落实,一切都是空谈,充分使用PDCA循环管理办法,(计划、执行、

检查、处理)检验我们的所有工作,把此办法作为我们管理者的日常办法来经常使用,处处使用。习近平说“空谈误国,实干兴邦”再完美的计划,没有执行、检查、处理都是空谈。

我们很多管理干部认为已开会布置,已安排,就认为是落实了。不注重检查,一切为零。所以高效的管理者不但有计划制定的能力,还有检查、落实、整改的能力。使各项工作落在实处,才会产生效益,才会促使干部更加进步,通过“干出的结果”来评价干部,而不是方案、汇报。

六、结果思维

管理者要保证你所花费的时间是有价值的(结果思维)如何才能卓有成效:时间管理,聚集贡献,发挥长处、要事优先,有效决策。每个人都以卓有成效作为最高工作标准,一群平凡的人,就能做出不平凡的事。

对组织要有责任,能影响组织经营成果的人,就是管理者。

最后分享德鲁克先生的几句话:

- 1.管理者必须要卓有成效。
- 2.管理者最重要的能力就是用人能力。
- 3.“学习能力”就是“核心竞争力”。
- 4.有效的CEO应该抓大放小。
- 5.管理不是“管人”,而是“领导人”
- 6.创新决定未来。
- 7.没有反对意见,就不做决策。
- 8.专注于做事的优先级,就意味着清扫那些无关紧要之事。
- 9.很多拥有巨大才华的人,却“非常低效”
- 10.自我管理,管理好自己是管理他人的前提。
- 11.惜时如金,确保你花的时间都是有价值的。
- 12.高效的人不会活在过去,纠结过去的问题,只会放眼未来,专注于当前。

作为一名管理者,如果自己都不能严格遵守企业规章制度,带头破坏或抵触,那么其下属更会无视制度,管理将一片混乱。尤其是公交运行安全管理,所辖驾驶员较多,若人人都视各项运行安全管理制度于无物,事故、投诉将频繁发生,企业利益、社会效益都将受到重大伤害,最终也必将将对制度破坏者本身造成严重

反噬。

一阿康公司副经理刘明辉

作为运行一线管理,抓落实、秉执行杜绝做虚功是做好运行管理的最基本要求,运行管理我认为就是检查落实再检查再落实的过程,如果运行管理过程做虚功,最终会导致管理流于形式,最终作用于自身,反受其害。

一阿康公司运行队长姚旅达

作为优秀的管理干部是很善于做思想工作的,经常要深入一线调研了解,从细微之处入手,帮助员工解决实际问题,大家才会“心服口服”,才能得到大家的认可。

一东康公司副经理贺永飞

如果领导下属意见,大

家都没有意见,那说明这个团队很危险,人和人之间如果没有沟通,那么无论从工作效率、工作质量、工作态度来看,全部都是低效的。所以人与人之间沟通很重要,而且领导要倾听员工的心声,并为员工解决问题,员工才会死心塌地的追随,工作的效率才能提升。

一审计监察部李岩磊

劳模宣讲

为弘扬企业文化,传递天安爱心,天安控股集团2021年度公交企业劳模先进事迹报告活动于6月正式启动,本次宣讲以“公交榜样 传递天安正能量”为主题进行现场宣讲。

本年度宣讲的主人公来自鄂市公交总公司郭燕、鲍红霞、锡市公交总公司张华。三位劳模分别寄来了他们的劳模寄语。郭燕:一入公交十八载,风来雨往公交情,两头不见

明日光,无怨青春不后悔,三分礼让不争论,安全事故绕道走,寒来暑往交相轮,请字送,五类群群无碍,帮扶搀让显巾帼。鲍红霞:对待特殊人群要耐心、对待外地乘客要热心、对待小朋友要有爱心、对待所有乘客要细心——“四心”服务法。张华:劳模寄语:服务好市民,服务好社会,让顾客温馨是我最大的成就。

行政人事部 景璐

深化“网格化” 筑牢“服务圈”

——阿康公司“拉紧安全纽带·压实运营服务”工作纪实

公交车辆每天准时准点穿梭在城区的大街小巷,在每个站点起起停停承载着每位候车的人们,怎样安全送达每一位乘客到达目的地?便成了运营服务的第一要务,也是公交人的职责所在,握在手中、铭记在心。

阿康公司坐落在市政府所在地,日常运营服务工作更需高于标准落实完成,以展现我市的公共交通出行特色和魅力所在。为此公司一直以来,在安全建设方面,也在秉承不断提高员工对当前安全生产认识,牢固树立“安全第一、预防为主”的观念,以“严管控、深排查、细改革、量细则、精培训、强意识”六项措施,全面落实安全生产主体责任,持续夯实安全生产基础,认真抓好各项安全管理规章制度,使安全生产工作“无缝隙、无漏洞、无死角”开展,举全力拉紧安全管控之绳索,确保运营服务工作有力、有序、有效的落实。

严管控、明责任。为细化和明确管理责任及职责,强化安全管控范围及职权,今年3月公司根据岗位重新梳

理了人员分工及主要岗位分工,进一步明确了“岗位工作人员为责任范围内工作落实直接责任人,分管岗位工作人员的科员及行政人员或组长为第一级管理连带责任人,分管科员级行政人员或组长的科队长级行政人员为第二级管理连带责任人,分管科队长级行政人员的副经理为第三级管理连带责任人,经理为第四级管理连带责任人”的分工管理体系。4月初公司对所有充电设施设备进行责任分配,并在设备侧位张贴《设备责任人》标签及警示标语,建立系列日常检查台账、设备卫生清洁等档案,用可视化管理方法将管理内容与责任公示,目的不仅是为了方便,更是为了使监督检查人员能够迅速将发现的异常情况第一时间准确反映到责任人,以便及早应对处理,使异常发生导致的损失降低到最小化。

深排查、严考核。根据公司安全网格化管理及隐患排查制度要求,结合运行管理人员日常综合大检查和星级检查,形成“检查、通报、整改、复查”

的PDCA闭环管理,并以月为单位进行循环检查,对上月检查结果复查,对本月工作开展情况抽查,“让大问题分解小化,让小问题整改碎片化,让隐患排查消化”。同时强化安全意识培训,提升全员安全意识,每月组织召开一次驾驶员安全例会,适时开展岗前培训会议,每季度组织一次消防应急演练,会议中通报上月安全问题整改情况、近期全国发生事故典型案例及现工作开展中存在问题,分析违纪发生原因及规避措施。通过“培训学习+现场抽查+专项检查”的方式,建立“安全问题通报、隐患排查整改、管理责任追究”的管理机制,以问题为导向,着力解决影响安全、制约安全的突出问题和重点问题。

细改革、抓落实。今年公司为更好开展落实各岗位工作,会议中拟定对各岗位人员自行提出年度内改革创新工作“抓亮点、求突破”,通过新措施改进局,攻坚克难争新效。综合办通过细化人事档案、规范人员档案、整顿资料档案,重新对组内人员工作进行分配,以

工作类型为单位不分区域专项负责;保障队通过强培训明责任、学理论提技能,建立维保数据库,通过数据同比、环比分析,提出成本管控措施;运行安全管理人员通过人员调岗重新分配岗位工作,化小线路分管单位,做精做细运营管控工作。通过以上系列新措确保了改革有力、有效推进,助力公司整体运营工作向好、向高完成。

量细则、重考核。为了将会议中安排的工作任务“按计划、保质量、有成效”的完成,公司在强化制度执行落实的同时,通过不断细化考核细则,将KPI考核指标按不同季节气候影响油料消耗分为两类进行考核,对会议安排的工作根据适时跟踪督办进行检查反馈执行效果,避免计划与结果相脱节。利用每月绩效考核评奖机制充分发挥管理负责人员的“穿针引线”作用,堵住工作漏洞,提高工作效率,“执行好制度、落实好责任、规范好管理”,确保公司运营安全工作顺利实施。

精培训、优学习。近年来集团针对培训的力度不断加大,为建设新形

势下一支高水平干部管理团队,充分发挥自身优势,利用各学习平台和载体,突出专业化引领,紧紧围绕公司年度工作计划,多方位、多角度开展培训及工作开展计划,每月组织全体学员开展专题学习及积极参加党员主题活动,发挥党员带头示范作用,助力公司运营管理工作;行政管理人员每月根据商学院在线平台配置的劳动法课程、城市公共管理、制度学习等专题课程,有目的、有方向的提升本岗业务水平;保障队维修人员通过积极参加服务公司组织的高压电工操作、维修人员技术、厂家技术人员专题等培训,有效的提升了专业技能水平。细化培训主题、分组培训成员,充分发挥“小而精、需而特”的培训特点。

强意识、提站位。第一季度集团企业文化宣讲中董事长讲到:“企业发展中,制度建设和思想建设要两手抓,齐驱并驾共同发展”。在公交运营服务工作中,安全管控是第一要务,管理意识提升也重中之重,建立高标准安全意

识,防范安全隐患,着力为运营工作保驾护航。今年公司也在通过多渠道提升职工安全及服务意识上下了狠功夫,邀请交警队进行安全宣讲、消防人员进行应急培训;针对日常运营过程中违纪较多人员配置专题在线培训课程及考试反馈;针对公司开展团建活动、先锋模范、好人好事、事迹故事等素材多方位推出宣传。多措并举“增强责任意识、树立安全观念、强化服务理念、提升防控能力”,守住安全底线。

安全工作时刻需警惕,安全思想时时需紧绷。安全生产工作始终要坚持“夯实基础、明确职责、狠抓落实”,确保安全管控工作形成“人人讲、人人抓、人人管”的齐抓共管的良好氛围,持续以“安全网格检查常态化、工作落实标准化、制度执行规范化”为抓手,搭建公司组织的各类活动载体,推出监管新模式,让安全管控纵横交错、上下链接,打好“静态考核”和“动态监管”组合拳。拉紧安全纽带、压实运营服务,为全力建设市民满意的高品质公交服务而不努力。

阿康公司 王乐