

前不久,按照所党委的统一部署,各党支部组织开展了一次“以人为本,营造融洽和谐的人文环境”的讨论活动。这次全所范围内的讨论活动,既是贯彻落实院党组提出的“关于深化创新文化建设的指导意见”的具体措施,也是营造有利于科技持续创新文化氛围、持续推进我所的创新文化建设的具体实践,其目的就是通过“以人为本,营造融洽和谐的人文环境”的讨论活动,凝聚团队精神,进一步营造有利于科技持续创新的

编者按语

营造
和谐
人文
环境

推进
我所
健康
发展

文化氛围,促进我所科技的持续创新。

各党支部围绕讨论活动的主题,组织各类人员召开了相关座谈讨论会,撰写了讨论情况报告和专题讨论文章。本期刊登的是部分党支部的专题讨论文章和相关党支部讨论情况报告中的共性问题。希望大家阅读这些文章后能受到启发,有所收获,并进一步从自身做起,从点滴做起,从本职做起,共同为营造我所以人为本,融洽和谐的人文环境而努力。

畅通沟通渠道 营造和谐人文环境

八室 王华

良好的人际关系、和谐的人文环境、有效的沟通与交流是促进人的全面发展、提高团队凝聚力和工作效率的重要保障。但目前,我所在有效的沟通方面不够充分。

科研部门和管理部门间的沟通不够充分。有时会出现管理部门认为研究室不配合工作,而科研部门认为管理部门不作为的现象。实际上,每个部门的本意都是要把工作做好,只不过大家所处的位置不同,工作性质不同,看问题的角度不同而已。增强机关工作的透明度,促进研究室对机关工作的了解,可能是改善双方沟通和理解的有效手段。

题目组之间的学术交流不够充分。虽然很多题目组都定期召开学术报告会,但这些报告会往往与组内课题的交流联系在一起,外组的人即使想参加这些学术报告会,也会觉得涉及其他组的内部工作,只能止步。因此,以研究室为单位,组织面向全室甚至面向全所的学术报告会,不仅可以促进学术交流,开拓参加者的视野,而且对加强不同题目组人员之间的交流,提高团队凝聚力都是非常有效的。

同学之间的沟通不够充分。现在学生

的工作压力比较大,大家的大部分精力都用在完成论文工作上,结果造成每天的主要时间都是在做实验、上网。不仅同班同学间缺少交流,师兄弟间的交流也很少。

导师和学生间的交流不够充分。现在每个导师都带有多个学生,而大部分导师又都是题目组长。这些导师一方面要抓组内的工作,另一方面又要为科研经费奔波,这使得他们花在对学生的指导上的时间和精力明显减少,与学生交流的机会也在减少,即使有交流,也都是学术或者工作上的,在人文关怀上面可能就有所欠缺。

要解决导师与学生、学生与学生间的交流和沟通问题,除了导师加强对这方面的重视,多创造交流的机会与平台外,在

研究室建立学生会也是很必要的。虽然所级学生会在其他方面的工作比较有成效,但由于学生众多,分散在各个研究室,所级学生会很难在沟通导师与学生之间发挥大的作用。很显然,与每个学生的工作生活密切联系的是他所在的研究室,而不是他的同学。因此,在研究室建立学生会,让他们根据所在研究室的实际情况自己管理自己,自己组织活动,自然而然会促进整个研究室同学间的沟通,学生之间的沟通渠道畅通了,他们的积极性、主动性和创造性就更容易发挥出来。而且学生这种蓬勃向上的精神面貌必然会促进整个研究室精神面貌的改变,提高团队凝聚力。另一方面,研究室的学生会可以通过所在党支部或室主任向导师反映学生的意见和要求,而且学生会组织活动时可以邀请导师参加,从而拓展学生与导师间沟通、交流的渠道。

在向世界一流研究所目标迈进的过程中,在注重科研成果的同时,也要重视人文环境的建设。我想,世界一流研究所至少是可以使每个人身心愉悦,发挥每个人潜能和创新能力的研究所。



营造融洽和谐环境需要有效沟通

办公室 冯埃生

随着知识创新工程试点工作的不断推进,创新文化建设也在不断深入。六年的知识创新工程试点实践,使人们越来越意识到融洽和谐的人文关系不仅对于研究所的发展有着重要的影响,而且对各部门、各题目组乃至对每个人的发展都有着重要的影响。从这个意义上说,营造融洽和谐的人文环境,是营造有利于科技持续创新氛围的重要内容。

融洽和谐的人文环境主要表现在:团队士气高昂、部门协作默契、同事(师生)关系和谐、决策信息能够高效率地传递、冲突和矛盾能够在可控的范围内解决等等。要营造和保持融洽和谐的人文环境,必须在组织内部实现有效沟通。

讲到沟通,我们大家一定会想到很多沟通的技巧,的确,沟通技巧在人际交往中非常重要。比方说,要学会尊重别人,“礼多人不怪”,尊重会在彼此之间多一份亲密感,有益于构建良好的人际环境,学生要尊重老师,老师同样要尊重学生;要注意谦虚谨慎,不可张狂,要致力于在工作或学习中显露自己的才干,而不要处处炫耀自己的能耐;同事和同学之间要

肯帮忙,别小视鸡毛蒜皮的小事,只要你处处肯帮忙,同事和学生会感谢你的;平等对待每一个人,“三人行必有我师”,特别要尊敬那些处于弱势位置的同志,比方说,有的同事辛勤工作几十年,面临着退休,就要格外尊敬;要多站在对方的角度去思考问题,这一点对领导、职工关系和导师、学生关系都是一样的。这些沟通的技巧,其实也是一些做人的基本原则,会直接影响我们的人际关系,进一步影响整个大的环境是否和谐融洽。

从一个研究所的角度来看有效沟通,需要站在一个更高的层面,除了同事、师生之间我们必须掌握的一些沟通技巧之外,还需要从管理层面上,着力于建设一个有效的信息沟通和反馈的机制,从制度上能够保证准确、真实、及时地实现信息的双向流动。一个好的沟通机制能够确保决策信息在第一时间传递到执行者,而决策执行的情况也在规定的时间内反馈到领导者。就团队内部而言,有效沟通不仅能够确保信息及时地传递到信息的接收者,而且对培养团队凝聚力具有重要的作用。从部门之间的角度来看,有效沟通能够避免决策执行过程中出现缝隙。从个

人的角度来看,有效沟通有助于消除误会、建立感情。

新版的木桶理论认为:当木板长度一致时,木桶容水量的多少是由板与板之间的缝隙决定的;同样,团队战斗力的强弱是由职工之间、部门之间沟通的效果决定的。

办公室党支部在讨论中认为,我所可以在以下几个方面着重开展工作:一是继续深化创新文化建设,弘扬求真务实,真抓实干的精神,强化主人翁精神的宣传。二是建立更多、更广的正式沟通渠道,充分发挥各职能部门、党支部和各级群众组织的辐射和凝聚作用。三是认真研究所内相关制度和规定,就涉及相关沟通的环节加以完善和强化。四是加大力量推进 ARP 建设,深化所务公开工作,为沟通的有效实现创造一个无障碍的平台。五是充分发挥全所各层面人士的积极性,就“我认为目前有什么沟通障碍”为题,提出问题。同时,请大家就遇到的沟通障碍提出解决办法,群策群力。

营造和保持融洽和谐的人文环境,有效沟通既是充分条件,也是必要条件。为了营造有利于科技持续创新和人才辈出的氛围,我们要重视沟通。

在“润物无声”中营造良好的人文环境

九室 于波

我们化物所知识高度密集,科学人才所积聚的知识资本是极其重要的生产要素,因此如何吸引、培养、用好人才,是做好各项工作的重要条件。

那么如何营造“以人为本”,融洽和谐的人文环境呢?

要有伯乐相马的识才之智。正确识别人才,是正确使用人才的前提,用好人才是识别人才的根本目的。识别人才尤其要避免只看学历和资历的倾向,要着重看品德、能力和业绩,要把实践作为衡量人才的根本标准。

化物所在挑选员工时,在坚持用人标准,遵循必要程序的前提下,把品德、知

识、能力、业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,给我们这些年轻人一个展示自我的机会。我相信在这方面,化物所已经走在前面。

要有知人善任的用才之艺。就我个人看来,在人才使用上,要充分信任,放手使用,当他们工作中遇到困难或挫折时,给予鼓励和支持,对于他们生活中的实际问题,要尽可能地帮助解决。同时在使用时应注意多取长处,量才为用,做到用其长,避其短,重视用人艺术,往往能收到意想不到的效果。

要有思贤若渴的爱才之心和科学合理的聚才之法。特别要注重对青年人才的

培养,要把他们放在关键岗位和艰苦环境中锻炼,敢于给他们压担子,使他们挑大梁,唱主角,通过艰苦环境和实际工作增长他们的才干,磨砺他们的作风。同时,要掌握科学合理的聚才之法,要努力构筑人才高地,为人才创造发展的机遇,使人才心向往之。

要想建立融洽和谐的人文环境,离不开沟通。

那么如何发挥有效沟通在营造和谐的人文环境中的作用呢?

首先,组织中和谐的人际关系是优化沟通环境的前提。平时组织领导者可以开展一些群体活动, (下转三版)

一个团队的融洽和谐的人文环境,必须依靠有效地沟通来实现,而有效的沟通,则必须依靠团队内部成员的相互尊重来实现。从这个意义上说,无论是上下级之间、师生之间,还是同事、同学之间,相互之间的沟通与尊重比什么都重要。

实践经验证明,和谐的人际关系对团队的生存和发展是相当重要的。员工积极性的高低在很大程度上取决于管理人员的沟通效率。沟通有利于消除误解,化解矛盾,增进理解,加强了解,密切干群关系;沟通有利于创造良好的文化氛围,使员工感到舒心称心从而激发员工的积极性;沟通有利于统一思想,发现和用好人才,增进团队的凝聚力和向心力。沟通就是人与人之间的信息交流。沟通是交换信息交流感情的手段,沟通一直伴随着我们成长,渗透到我们所做的一切事情中,使我们由无知变有知,由愚笨变聪明,使团队有生机活力。沟通是每个管理人员的份内之事,管理者要想成功就必须学会有效的沟通。优秀团队不是一层层的传播,而是利用相互沟通的程序,认真考虑员工的意见,支持员工接近领导。领导也是品牌,是凝聚人心提升团队形象的品牌,是影响团队核心竞争力的品牌。领导的人格魅力、工作作风、对团队的兴衰起着越来越重要的作用。如果只是口头上天天在喊以人为本,实际上只重视对人的约束和管理,而不重视人的自由发展和创造;只喜欢做表面文章,而不懂得人的心是团队的根,不注重沟通与交流,则渐渐的人们敬而远之,人心涣散,业务滑坡。习惯于以等级和功利的眼光看待人,就根本谈不上以人为本。领导的威信和号召力主要是靠非权力影响,靠人格的魅力、靠及时有效的

尊重与沟通

——浅议营造题目组以人为本的文化氛围

七室 陈文武

沟通,靠对人的尊重与关心,对人越尊重、个人越自由就能打破对人的束缚,彻底淘汰“外压内耗”的旧观念,也就越能实现真正的精神文明。因此,对管理者来说,应提倡“百行德为先”的思想,通过他们的道德人格力量去影响人、带动人、鼓舞人,真正做到“身正为师,德高为范”。

对于团队员工来说,应该努力树立几个观念:

一是树立“工作是实现自身价值的唯一途径”的观念,营造“爱岗敬业、精益求精”的氛围。始终强调:干一行、爱一行、钻一行、专一行。无功便是过,平庸就是错。坚持精心谋事、潜心做事、坦荡处事、谨慎行事,工作中使出最大力气干事,拿出最高水平见人。从大处着眼,从实处着手;从小事做起,从点滴做起。乐办苦事,敢办难事,能办大事,善办小事。

二是树立“尊重别人,就是尊重自己”的观念,营造“平等待人、和谐温馨”的氛围。始终强调:善待他人,就是善待

(上接二版)鼓励工作中员工之间的相互交流、协作,强化组织成员的团队协作意识。这些措施一定程度上都能起到促进人际关系和谐的作用。另外,组织成员之间也应相互尊重差异,促进相互理解,在此前提下的 interpersonal 沟通也将会更有效的改善人际关系。

其次,我们应重视沟通者自身的沟通技能的提高。“开诚布公”、“推心置腹”、“设身处地”都是悠久的中华文化所积淀的沟通精髓,我们应该继承发扬它,不仅要做好对外的信息沟通,同时也应重视组织成员之间的心灵沟通。

再次,应该有目的地健全组织的沟通渠道。采用因人制宜、因时制宜的有效沟通方式使得组织成员的精神需求得到充分满足。

定期或不定期的领导接待形式就是一种很好的正式沟通渠道,可以让那些有思想有建议的员工有机会直接与主管领

自己;帮助别人成功,就是帮助自己成功。工作中公平对人,交往中一视同仁,矛盾中以德服人,生活中宽以待人。用人格魅力取信人,用精湛业务服务人,用宽广胸怀容纳人。坚持热心、耐心、细心、精心,着力增强信任感、亲切感、安全感。在他人的成长中,融入我的付出;在他人的成功中,享受我的快乐。

三是树立“非淡泊无以明志,非宁静无以致远”的观念,营造“甘为人梯、无私奉献”的氛围。始终强调:政治清醒以养正气,开拓创新以养朝气,干净做事以养底气,铁面无私以养锐气。坚持常自省而知不足,常自省而知足。淡化个人成功的意识,强化珍惜机遇的认识;淡化过去成绩的意识,强化重新开始的认识;淡化个人作用的认识,强化团队精神的认识。

只要我们从提高管理人员的自身素养作起,辅以正确的团队观念、有效的沟通手段,我们一定会营造题目组以人为本的文化氛围和保持团队持久的创新能力。

导沟通;而郊游、联谊会、聚会等形式正是非正式沟通的良好方式,这些渠道既能充分发挥非正式沟通的优点,又因它们都属于一种有计划、有组织的活动而能够易于被组织领导者控制,从而大大减少了信息失真和扭曲的可能性。论坛、BBS 公告等多种非正式的沟通渠道,也能够较为真实地反映组织成员的一些思想情感和想法。对于组织领导者来说,掌握了解这些资料对他们日后的管理沟通也是大有裨益的。

最后,应注重组织沟通反馈机制的建立。没有反馈的沟通不是一个完整的沟通,完整的沟通必然具备完善的反馈机制。否则,沟通的效果会大大降低。

“以人为本”是我们发展的方向,有效沟通是上下级交流的手段,让我们在“有效沟通”中实现“以人为本”,在“润物无声”中实现人与人的和谐!



融洽和谐的人文环境是社会各界、各阶层团体所竭力营造的目标,也是我们所、各部门、各课题组所要达到的目标。

如何营造融洽和谐的人文环境呢?重要的是要以人为本。人是社会生产的主体,是社会物质文明和精神文明的创造者。社会的发展进步让大家不断认识到充分发挥个人的能力与智慧的重要性。以人为本,树立“尊重人、依靠人、发展人、为了人”的人本管理思想,实施亲情管理、情感管理,以学习培育人、以活动引导人、以机制激励人、以环境陶冶人、以感情凝聚人,营造人与人之间和谐相处、互相理解、真诚相待、互相帮助、工作融洽、为团队的目标而共同奋斗的良好工作氛围,也就形成了团队的融洽和谐的人文环境。

我们所有 50 多个研究课题组,是一个以研究工作为主、培养学生为辅的研究所。研究所及课题组的人文环境是“科研型”的人文环境。由于科研任务的繁重使得研究所的人文环境多了些紧张的气氛,不再像学校的研究气氛那样相对轻松。以研究工作为主、培养学生为辅的性质决定了各个研究组内虽然以导师和学生及学生之间的关系为主,但是导师和学生之间的师生关系已经和学校的老师和学生之间的师生关系有了差别。由于机制转变,所内实行课题组的全成本核算使得身为学生导师的各个课题组长为了整个研究组的稳定发展而废寝忘食地找课题,申请经费,从而大大减少了课题组长与组内职工和学生之间交流与沟通的机会。而学生在做论文的过程中,面对的是繁重又紧迫的研究任务和毕业的压力。在工作进展缓慢甚至

没有什么进展的情况下,学生就非常需要导师的指点与帮助。这样在相对缺少沟通与交流的学生和导师之间就会出现一些误解与矛盾。导师认为学生工作不努力,没有绩效,学生认为导师不够关心学生,不能够及时有效的给学生一些指导和帮助。学生之间也因为论文的压力而无暇顾及他人。这种矛盾极不利于课题组内融洽和谐的人文气氛的营造和课题组科研工作地开展。

如何解决这种不利于课题组工作开展的问题,营造研究组内融洽和谐、积极向上的环境呢?首先,师生之间的互相理解是重要的。作为研究所的研究生,要认清不同于学校研究生的性质,这种性质就注定了研究所的研究生要比学校的研究生要多付出辛苦和努力,要锻炼自己去解决很多困难问题的能力;同时应理解导师为课题组的持续发展所承受的压力与挑战。作为课题组长,也应该理解学生在工作和生活中的困惑,适时的给学生一些工作中的指导和生活中的指点。其次,组内人员应该善待他人,互相帮助。应该记住善待他人,就是善待自己;帮助别人成功,就是帮助自己成功。最后,人与人之间形成健康的人际关系。健康的人际关系可以使人受到关怀、尊重、爱护和理解,使人获得安全感、力量感和幸福感,从而增强集体的荣誉感和责任感和积极投入工作的热情。

以人为本,营造课题组内的紧张而又不失融洽和谐的“科研型”人文环境,让课题组内的每一个人都感受到个人价值的充分实现,增强课题组的凝聚力和团队协作精神,使整个课题组的智慧和能量得到最大限度的发挥,不断推动课题组自身的发展与完善。



营造融洽和谐人文环境 推动研究课题组自身发展

十八室 薛凌云



如何实现上下级之间的有效沟通

九室 杜霞茹

沟通是我们学习、工作和生活中解决问题的有效途径,它广泛存在于同事之间、亲朋好友之间以及家人之间,在工作中主要有上级和下级之间的有效沟通。

许多下级抱怨领导架子大,很难接触,现实中的确有这种上级领导,而实际上多数情况下领导的“架子”只是下级心中的一种感觉,下级所以对领导或上级的“架子”过分敏感,其根本在于自己有自卑感。其实,个人认为,上级和下级只是职责不同,分工不同,两者在人格上是平等的,用一种正常的心态看待两者的关系是有效沟通的基本前提。

有效沟通的目的有两种,第一是解决工作中的问题,第二种是和谐的人际关系。工作中有人与上级领导发生了矛盾,采取抗拒、排斥的态度,这种态度是很危险的,感情不能代替理智,上级在处理工作时,不仅有情感关系,还有理智地处理工作。一般来说,上级应比下级高明,听从上级的安排是比较明智的选择。如果确有上级考虑不到的地方,或者错误存在,作为下级有义务以合理有效的方式向上级提出建议,而不是听之任之,外表附和,而内心对领导有看法,需知领导不是神,他也是有可能犯错误的。同时提建议时要有耐心,不要急躁,让领导逐渐接受

你的建议。

另外,工作中还有一部分人与上级不相往来,采取回避的态度,有时对上级有些处理问题方式不满意也不进行沟通。这样的情况日积月累下来,相互之间的支持、配合和协调都将大受影响,而作为上级有时也要考虑下级的感受,体谅下级的难处,在生活方面给予关怀,不要强下级所难。

保持积极的心态进行沟通是有效沟通的核心,消极抱怨或者不服从都无济于事,我们的目的是为了更好、更快地解决问题,同时保持和谐的人际关系,从而推动和促进整个部门的持续发展。

融洽的师生关系需要有效沟通

九室 庞秀江

二十世纪九十年代,在大学校园和科研单位,一些理工科研究生们开始称自己的导师为“老板”,后来人文、社会科学的研究生们也跟上了这趟时髦。最初只是部分个性活跃的研究生公开称自己的导师为“老板”,现在那些沉默寡言、思想“上进”的研究生也在私下交谈中称起自己的导师为“老板”来。

导师“老板”称呼的由来,主要有两个方面。一个是社会的变迁。现在市场经济对社会各行业各领域的渗透已无所不及,市场等价交换的原则普遍建立,人们思想观念日趋多元,价值判断日趋实用化,商业性社会的商业性已经体现到各种

称呼上。另一个是导师角色的转换。研究生导师过去是“传道授业解惑者”,尽管现在仍然是,但由于教育体制的变化,导师们不但要负责学生的学业,还要按照单位的要求找项目、找课题、搞经费,使学生的课题顺利做下去,维持课题组的所有开支。当市场经济充斥着教育的时候,导师们也无可奈何地做起“老板”来,电话不断,事情不断,出差不断,导师们被会议和事务性工作缠着无法解脱,没有时间和精力静下心来潜心研究。学生们有问题请教时也要伺机等待。这种现象已经影响到了师生之间的正常沟通和交流。

实际上,导师也好,老板也好,如今学生赶时髦的多,什么样的称呼并不重要,重要的是如何能使师生双方的关系和谐起来,达到双赢。

对于领导来讲,能不能想办法让导师们的负担减轻一些,压力小一些,给导师们潜心做学问的时间多些,这样不仅能够使培养学生的质量得到提高,而且从整体发展来看也是大有好处的。对于导师来说,应学会合理利用资源,为年轻人创新思想的实现创造条件,搭建平台。而对于学生来说,要树立科技强国的远大理想,树立正确的人生观、价值观,发挥主观能动性,积极创造条件,(下转六版)

“贬义”说

● 称自己的老师为“老板”,对营造以人为本、融洽和谐的人文环境有一定的影响。师生之间的关系比较单纯,他们之间沟通起来比较容易,有什么话都可以直说,不存在什么利益冲突、矛盾冲突,关系是融洽和谐的。但若把老师比作“老板”,这时师生之间就多了一层上司和下属之间的关系,这种关系比较复杂,而且沟通起来就有一定的难度。试问有哪一个下属会对他的上司知无不言的呢?

● 领导或导师的确有很多权力,包括人权、财权和决定科研项目等重大权力,使得下属认为他们就是老板。其实什么称呼并不重要,主要现在的上下级关系越来越疏远,对营造以人为本融洽和谐的人文环境的确是有一定影响的。

“无所谓”说

★ 有关学生对导师称呼“老板”或“老师”这个无所谓,关键是大家在心中对自己的定位。

★ 称呼“老板”,这并不是个问题,而要看你这个领导把手上的资源看成国家的,还是个人的?把下属看成是“工作伙伴”还是“工具”?有没有对国家对社会做贡献的欲望。

★ 称自己的领导或导师为“老板”这一说法是在最近几年才兴起的,其产生的主要背景,是由于当事人觉得领导或其导师给的任务太重,或这些任务与自己所研究课题联系不是很紧密等多方面因素。与领导或导师之间沟通太少,缺乏一个融

洽和谐的人际关系,造成了一种类似于雇佣关系的局面,故有了“老板”这一说法。随着教育体制的改进和整个研究氛围的不断改善,现在这种说法对于营造一个“以人为本,营造融洽和谐的人文环境”并没有太大的影响。

“时代产物”说

▲ “老板”这一称呼,可以说是时代产物。从上下级沟通的角度来谈,要给自己准确定位,如:分配工作时,我们可以把上级定位为领导,上司;学术交流时,可以把上级定位为工作伙伴、老师。

▲ 融洽和谐的人文环境应当是良性竞争氛围下的平等和谐,如果没有竞争,势必造成恶性循环,最终企业倒闭。至于叫老板也有道理,组长得为课题组的生存去争取经费、财力,希望自己的团队蒸蒸日上。

▲ 不同时期有不同的思想观念,我认为,在化物所工作就是在为国家工作。而现在的年轻人认为:是在为“老板”打工,现在的客观条件不同,所以,现在提出“营造”融洽和谐的人文环境具有它的现实意义。

▲ 经济是根源,由于题目组长的财权和人事方面的权力都比较大,所以才会产生“老板”的叫法。

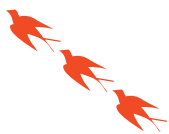
▲ 在企业单位,员工把最高层领导称为“老板”是比较普遍的现象,但在研究所这类科研单位,叫“老板”似乎有些不妥当。我们不当提倡这种叫法,但是似乎也没必要去刻意纠正这种叫法。



众说纷纭



“老板”



各单位讨论情况节选

■ 对于营造和谐的人文环境,大家认为所内存在的最大问题是各研究室之间、各题目组之间缺乏有效的沟通和交流。知识和信息的封闭、保密是从事科学研究的大忌。其落实到具体事情的突出表现是所内资源共享的问题,尤其在大型仪器的使用方面。建议所领导还是要建立大型仪器的分析管理中心,分析中心的定位就是为题目组提供技术服务,其性质有点像图书馆。集中管理可以实现仪器及仪器操作人员等资源的充分利用,杜绝现存仪器在各题目组分散,使其性能得不到有效发挥的巨大浪费。

■ 好的人文环境的创造关键在体制,虽然人文环境的主体是人,但在这个问题上人在体制下就是受制约的被动体,因此,要想营造好的人文环境需要从所领导层面的管理体制入手。

■ 目前存在的导师和学生之间的矛盾的根本问题不在于人本身而在于现有的体制。现在的以题目组为独立核算单位的体制,使题目组长的责任更大,整个题目组的生存都依靠组长从国家、企业等各层面争取经费,客观导致了题目组长没有更多的时间和精力投入到学生科研工作的指导和管理上。而师生之间的矛盾导师应该占有主动,导师对待矛盾的态度直接影响结果;学生在这个问题上相对被动。

■ 个人发展与集体发展不一致,会产生矛盾,影响人际关系。领导与同志之间,同志与同志之间,要经常沟通,互相尊重,互相理解,多从对方角度考虑问题,多看别人的长处。

■ 领导的人格魅力,也是影响人际关系的重要因素。领导要以身作则,做廉洁自律的模范,提高政治素质。

■ 以人为本,营造融洽和谐的人文环境,沟通交流的载体不足,要有意识的创造一些条件和环境。

■ 要建立“以人为本,营造融洽和谐的人文环境”,必须要有严格的规章制度和管理体系,职、权、责分工明确,不管是谁都要严格执行。大小领导都应该自觉做到执政为民,一心为公,一切从工作出发。

■ 人际关系的好坏直接影响着部门工作人员积极性和主动性。一个部门的人际关系好坏

(上接五版)踏踏实实工作,并且要积极主动地与导师进行交流、沟通。

在不同的情况下,师生要给自己正确定位,在分配工作或布置任务时导师与学生是上下级或领导与被领导的关系;在学术讨论时,导师与学生的关系可以是平等的工作伙伴的关系,这样才有利于学术民主,有利于科技创新。另外,导师和学生还应建立起互学关系。在信息飞速发展的今天,导师和学

生同时接收的信息很多,但由于时间、接触面的不同,必然会导致在接收信息上的区别,这时导师和学生就需要互学,这种互学关系的建立不仅会帮助学生树立健康的人生观和培养良好的心态,改善师生关系,而且会激发学生对新问题的渴求和探索,增强创新意识和创新能力。

总之,和谐的师生关系,需要彼此心与心的交流,需要用合适的方式进行有效沟通。

关于营造融洽和谐人文环境的

意

见

和

建

议

关键在于该部门的领导,领导要真正了解部门的状态,不能偏听偏信,要深入基层、要调研。要真正创造一个公平竞争的环境。

■ 要做到“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”,不容易,做领导的首先要做到尊重他人的人格,尊重他人的劳动。科研要出成果,不仅要靠学科带头人,还要靠各类人员,靠团队的共同努力。事实证明,哪个课题组做到了“以人为本”,必定取得优秀的科研成果。要做到“以人为本”,不要浪费人力资源。领导的作用是最重要的。要提倡学术民主,现在的体制、机制不利于学术民主。

■ 要在上下级之间、师生之间实现有效的沟通,上级、导师是主导因素。上级、导师不能装样子、摆架子,而要平易近人,经常深入下级、同学之间,与大家交流,让下级、学生认为没有什么后顾之忧,可以畅所欲言。同时下级、学生也要发挥自己的主观能动性,把自己认为应该向领导汇报的东西主动讲出来。这样上下级之间、师生之间的沟通就没有问题。

■ 所里的相关政策出台以前,希望与员工有一些沟通,体现民主。

■ 希望所的领导能经常走进基层,以各种形式的会议或活动,倾听各类科技人员和研究生的呼声,也拉进一些领导和群众的距离,尽管经常有所领导接待日,但是一般来说研究生和青年职工很少问津。

■ 在所的层面上,研究生教育中心应该加强对研究生的心理健康的关注,积极着手这方面的工作。是否可以考虑通过调查问卷等形式了解全所研究生的心理状况,在此基础上制定相应的工作计划。目前,全社会都在关注大学生的心理健康,而在研究所,众多的年轻人的心理状况却被忽视。他们往往面对更大的压力,例如,实验中可能会不断出现的挫败感,毕业的压力,很现实的择偶、婚姻的压力等等。人对压力的承受是有个体差异的,而且年轻人对此的把握和处理还不完善,能否正确地及时地释放压力,避免超出承受极限,无论是对工作还是对于个人的意义都是不言而喻的。

