

基于情绪管理的高校财务人员工作绩效提升研究

□刘婉丽 李建林 张天明

情绪管理是一个复杂的心理过程,它是个体在认知、情感和行为上的变化。高校财务人员作为高校教育事业的重要组成部分,他们不仅需要完成本职工作、为学校发展提供有力支撑,还要不断提升自身修养和业务能力,以更好地服务于学生、教师和学校。高校财务部门要将提升工作绩效作为组织发展目标之一,帮助财务人员进行科学有效的情绪管理。只有高校财务人员具备良好的工作习惯和优良的职业素养,才能更好地发挥自己的职业价值。同时,也为其他部门提供一个良好的榜样作用,提高整个社会对教育事业的认知度和认可度。

在财务人员招聘管理体系中引入情绪智力因素

情绪智力是一种高水平的认知能力和情感能力,能够帮助人们对其所处环境中的各种信息进行加工处理,并能够预测和调控自身及他人的情绪。良好的情绪智力有利于更好地进行职业生涯规划、提高工作效率以及增强工作满意度。由于招聘过程是一个双向选择的过程,受个人因素和社会环境因素的影响较大,因此高校在招聘过程中应对财务人员工作进行有效评估。目前高校财务人员招聘管理中存在着一些问题,如在招聘过程中对应聘者是否有情绪智力方面的要求了解较少、面试方法不够科学合理、对应聘者是否具有良好情绪智力水平缺乏有效评估等。为有效解决这些问题,高校在招聘过程中

应增加对应聘者情绪智力水平的评估环节。具体做法是:一方面在招聘时增加对应聘者情绪智力方面能力测试;另一方面通过多种方式了解应聘者在工作中是否有良好的情绪智力水平。例如,采用面谈、角色扮演等方式来了解应聘者在工作中是否具有良好情绪智力水平;通过对其心理测验结果进行分析来确定其是否具有良好情绪智力水平。

增设财务人员情绪管理培训,进行情绪管理考核

情绪管理是指个体和群体通过有效的手段,协调自己和其他人情绪,以达到组织目标的过程。情绪管理是一种能力,是一种态度,需要长期培养。高校财务部门可以对全体财务人员进行情绪管理培训,在日常工作中,可以通过微笑服务、换位思考等方式提高服务水平,进而提高工作效率。高校财务部门应定期对全体财务人员进行情绪管理考核。考核内容包括:是否认真学习了学校的各项规章制度,有无违反财经纪律、违规违纪的现象;是否在日常工作中遇到困难和问题时,能够主动向领导请示汇报;是否能够正确对待各类财务数据报表及上级布置的其他工作任务等。考核结果可以作为财务人员晋升、岗位调整、绩效奖金、绩效工资发放的重要依据。高校财务部门还应制定与情绪管理考核结果挂钩的绩效考核体系。高校应通过培训考核结果进行绩效考核。当员工在

情绪管理方面存在问题时,他们将会意识到自己需要改进,并希望得到帮助。通过培训考核与绩效考核的结合,有助于提高财务人员情绪管理能力,从而提高工作绩效,促进高校财务事业高质量发展。

加强文化建设,营造和谐的财务工作氛围

文化是一个组织的灵魂,也是组织发展的动力,良好的文化建设能促进高校财务人员的个人发展和工作绩效。财务人员情绪管理离不开良好的文化氛围,通过创建学习型、服务型、创新型和和谐型、廉洁型等财务文化,增强高校财务人员的归属感和责任感,从而提高工作绩效。高校要为财务人员提供各种学习机会,提升其综合素质。一是开展岗位业务培训。高校应建立科学规范的培训制度,通过举办讲座、专家讲座、业务技能竞赛等活动,不断提高财务人员业务水平,促进其专业能力的提升;二是开展文体活动。通过组织开展各种文体活动,如演讲比赛、篮球赛、羽毛球比赛等,让财务人员放松心情。

搭建基于财务人员情绪管理能力的情绪疏导体系

高校财务工作中,财务人员经常面临来自财务相关部门及领导的压力,导致出现不良情绪,如焦虑、烦躁、不满等。情绪管理是一种能力,也是一种艺术,通过积极的自我对话和倾听技术可以帮助高校财务人员释放压力、

宣泄情绪。

第一,高校要通过定期开展财务工作会议、业务培训、内部交流等方式,建立部门间的沟通机制,使各部门财务人员能充分表达自己的想法和意见,使其能有效宣泄情绪。

第二,高校要为财务人员搭建交流平台,促进财务人员之间的相互沟通理解,建立良好的人际关系。

第三,高校要为财务人员提供一定的心理辅导机会和平台,如邀请专业心理咨询师对财务人员进行心理辅导。

结论

随着高等教育事业的发展 and 财政制度改革的不断深化,高校财务人员承担着越来越繁重的任务,面临着越来越大的工作压力。因此,高校要切实关心和关注财务人员的情绪问题,引导和帮助他们合理宣泄情绪、排解压力;加强对高校财务人员的培训和教育,提高其专业素养;加强组织文化建设和制度建设,增强高校财务人员的归属感;强化人文关怀和心理疏导,帮助他们树立正确的人生观、价值观和世界观。只有这样,才能从根本上提升高校财务人员工作绩效。

[本文系河北省教育厅科学研究资助项目“情绪管理和职业认同视角下高校财务人员工作绩效影响因素研究”(BJS2023041)阶段性成果。]

(作者单位:河北经贸大学)

高校干部人事档案专项审核中遇到的问题及建议

□李晓芹

高校干部人事档案作为记录干部个人经历、品德能力、工作实绩等信息的重要载体,是高校选拔干部、评定职称、考核奖惩等工作的基础。随着高等教育的快速发展和干部人事制度改革的不深入,高校干部人事档案的重要性日益凸显。专项审核作为确保档案真实性、完整性的重要手段,对于维护干部人事工作的严肃性和公正性具有重要意义。本文全面梳理高校干部人事档案专项审核中遇到的问题并提出合理的建议,为高校干部人事档案专项审核中提供了有价值的参考。

高校干部人事档案专项审核概述

高校干部人事档案专项审核是指对干部人事档案进行全面、系统、深入的审查与核实工作,旨在确保档案内容的真实性、完整性和准确性。其目的在于为高校选拔任用干部、评定职称、考核奖惩等工作提供可靠依据,维护干部人事工作的公正性和权威性。高校干部人事档案专项审核的内容主要包括“三龄两历一身份”等关键信息的审核。其中,“三龄”指年龄、工龄和党龄,“两历”指学历和工作经历,“一身份”指干部身份。审核方法主要包括查阅原始档案材料、核对相关信息、进行访谈调查等。通过专项审核可以及时发现并纠正档案中存在的问题和不足,确保档案信息的真实可靠。

高校干部人事档案专项审核中遇到的主要问题

一、档案材料不全或失真

档案材料不全或失真主要包括以下方面,一是部分干部档案中缺少关键材料如入团志愿书、学籍材料等;二是部分档案材料存在涂改、伪造等痕迹;三是部分档案材料记载的信息相互矛盾或前后不一致,比如出生时间在不同材料上填写的不一致。这些问题的存在严重影响了档案的真实性和完整性。

二、审核标准不统一

由于不同高校在干部人事档案管理和审核方面存在差异,导致审核标准不统一的问题较为突出。一是不同高校对档案材料的收集要求不同;二是不同高校在审核过程中采用的方法和标准不同;三是不同高校对审核结果的处理方式和要求也不同,审核标准不统一大大影响了审核结果的公正性和权威性。

三、信息化水平不足

在部分高校中仍然存在信息化水平不足的问题,一是档案管理系统落后或不完善,纸质档案没有实现电子化,档案查阅方式主要采用去档案室手工查阅纸质档案;二是档案信息录入不及时、不准确,每年教师的新材料没有及时收集分类,或收集后没有及时录入电子档案;三是档案信息共享不畅或存在安全隐患,系统没有实现网络共享功能或没有建立有效的安全防护墙,信息化水平不足影响了人事档案审核的效率。

四、审核人员专业能力有限

高校干部人事档案专项审核工作对审核人员的专业能力要求较高,审核人员须具备较强的专项审核的能力。而部分高校中审核人员大都是兼职人员或非专业人员,他们对相关政策法规理解不透彻,缺乏必要的专业知识和技能支持,对档案材料鉴别能力不足,难以满足新时期对高校档案专项审核的要求。

针对档案专项审核中遇到的问题的建议

一、加强档案收集与整理工作

针对档案材料不全或失真的问题,建议加强档案收集与整理工作。具体措施包括以下几个方面:一是建立健全档案收集机制,明确档案收集的范围、要求和程序。从源头把关,加强新进人员的档案审核,对招聘的新职工,办理调动手续前,先去原单位审核档案,材料不全者在原单位补全;二是加强对档案材料的鉴别和审核,采用现代技术手段对涂改的笔迹进行鉴别,确保档案材料的真实性和完整性;三是每年定期开展档案整理工作,对新形成的档案材料进行系统化、规范化的整理和归档,保证档案材料的及时更新,提升档案管理的水平和质量。

二、提升审核标准统一性

针对审核标准不统一的问题,首先应加强各高校之间的沟通协调,共同制定并推广统一的审核标准,减少因标准差异而产生的争议和误解,提高审核工作的公正性和权威性;同时各高校应加强对审核人员的每年定期培训,确保他们能够准确理解和执行统一的审核标准,保证高校人事档案审核工作的顺利进行。

三、推进档案信息化建设

针对信息化水平不足的问题,建议加大资金投入力度,引进先进的档案信息化设施,比如购买先进的档案管理系统,包括扫描仪、计算机等硬件系统,配置档案管理软件,铺设专用网络线路;其次,加强档案信息的安全防护工作,建立硬件和软件防火墙,确保档案信息在的保密性和安全性,推进高校干部人事档案的信息化建设。

四、提升审核人员专业能力

针对审核人员专业能力有限的问题,建议采取多种措施提升他们的专业能力。一方面可以通过组织培训和学习交流活动,帮助审核人员掌握最新的政策法规、专业知识和技能;另一方面可以建立激励机制,鼓励审核人员积极参与实践工作,积累经验和提升能力;同时,还可以引进外部专家和资源,为审核工作提供有力支持。

总之,高校干部人事档案是干部选拔、职称评聘等工作的主要依据,专项审核是确保档案真实性、完整性的重要手段。针对高校目前人事档案专项审核中存在的问题而提出的以上建议,维护了干部人事工作的严肃性和公正性,推动了高校干部人事档案专项审核工作的顺利进行。

[本文系石家庄市科学技术研究与发展计划“数字化背景下石家庄市高校人事档案创新模式探究”的阶段性研究成果。]

(作者单位:石家庄学院人事处 050035)

面向5G网络的工业互联网安全技术分析

□肖玉梅 黄渝铭 李丹 罗辉干

产活动能够安全、有序地运行。

5G 在工业互联网中的具体应用

一、超高清视频

超高清视频技术以其高分辨率、宽色域、高动态范围等优势,能够实现更加丰富的画面信息。这些优势使得超高清视频技术在工业制造领域具有广泛的应用前景。在工业制造过程中,质量检测是确保产品质量的关键环节。超高清视频技术可借助光学元器件观察到肉眼无法观测的领域,拓宽被检测物体的观察范围。同时,超高清视频技术可实现像素级的图像采集和分析,使得机器视觉检测变得更高效率、更准确、更具经济效益。例如,在汽车制造过程中,超高清视频技术可用于由轴检测,通过精准识别和分析,提高生产效率。在电子产品制造中,超高清视频技术可用于芯片、锂电池等产品的缺陷检测和制造流程监控。

二、虚拟现实与增强现实

在产品设计阶段,VR技术可以帮助设计师在虚拟环境中对产品进行1:1的仿真建模,从而更直观地展示产品的外观、结构和功能。这有助于设计师在产品设计初期就发现并解决潜在的问题,提高产品的设计效率和质量。在制造阶段,VR技术可以模拟产品的生产过程,包括装配、调试和检修等环节。这有助于生产人员更好地了解产品的生产流程,提高生产效率和产品质量。此外,VR技术可以实现远程的协作和指导。通过VR技术,专家可以在虚拟环境中与现场人员进行实时沟通和协作,解决现场问题。这有助于降低差旅成本和时间成本,提高协作效率。

AR技术可以将物联网产生的大数据转化为可视化与易理解的信息。在工业现场作业中,AR技术可以将操作指导和提示信息直接呈现在工人眼前,帮助他们更好地理解和执行操作任务。这有助于提高作业效率和准确性,降低操作风险。此外,AR技术还可以实现远程协作和会议。通过AR技术,不同地点的团队成员可以在虚拟环境中进行实时沟通和协作,共享文档、模型和数据等信息。这有助于降低沟通成本和时间成本,提高团队的协作效率和创新能力。

三、无人车

无人车凭借其高精度、高效率的特点,广泛应用于工业巡检中。通过搭载高清摄像头、红外传感器等设备,无人车可以对工业设施进行实时监测和数据分析,及时发现潜在的安全隐患,降低事故发生的概率。例如在电力巡检中,无人车可以对输电线路进行快速巡检,及时发现线路老化、断裂等问题,确保电力供应的稳定性和安全性。

四、远程控制

远程控制技术在制造业中广泛应用于设备监控与维护。通过远程控制系统,运营人员可以实时监控设备的运行状态,及时发现并处理设备故障,降低设备停机时间,提高生产效率。例如,在数控机床的远程监控中,运营人员可以通过互联网远程访问机床的控制系统,实时查看机床的运行状态、加工进度和刀具磨损情况等信息,从而实现对机床的远程监控和维护。此外,远程控制技术还可以用于生产线的控制。通过远程控制系统,运营人员可以远程调整生产线的参数和配置,实现生产线的自动化控制和优化。

5G+工业互联网网络安全应对措施

一、建立安全机制

随着5G时代的到来,相关行业对于工业互联网提出了更加复杂与多样化的应用需求。为此,工业互联网在进行网络切片环节时应当根据不同类型接入设备对于网络的使用与安全需求来制定个性化安全认证机制。此外,在接入工业互联网使用终端时,还应当从性能、算力与安全需求等方面进行详细分析,并提供差异化安全认证办法。最后,在工业互联网与5G技术的深度融合下,各切片之间的数据传输机制会变得更

加复杂。因此,为了提高各切片之间数据传输的安全性,就要进一步加强网络切片的安全配置,增加会话信息验证,并根据网络切片的不同使用需求来进行安全隔离,避免出现资源干扰情况。

二、加固系统漏洞

目前许多工业互联网设备所产生的安全问题都来自操作系统或软件中。为此,相关企业可以对操作系统进行安全加固,例如关闭ssh等不必要的服务,并停用非必要的操作账号,降低受到网络黑客攻击的风险。针对嵌入式操作系统,应当主动开展安全启动,并在重要的应用服务与数据库中安装相应的杀毒软件,以此来对潜在的恶意代码进行定期查杀。此外还要优化各个软件的内存分配,通过合理分配内存空间来确保操作系统与应用软件能够安全稳定地运行。

三、加强设备管理

在5G环境下,各类物联网终端设备层出不穷,设备组网也更加灵活,进而逐渐呈现出智慧化与扁平化的趋势。根据各类设备终端对于安全防护的等级要求不同,并结合物联网终端设备的各项特点,为其提供个性化与差异化的网络安全防护手段,以此来全面提高网络安全防护能力。

四、保障平台运行

为了确保工业互联网云平台能够安全稳定地运行,在平台设计之初就应当考虑到各类安全问题,并就这些问题进行论证分析。首先可以建立起统一的权限管理机制,通过统一身份认证来有效鉴别每一位用户的真实身份,并针对不同等级的用户开放相应的访问权限,以此来实现云平台访问权限的不断完善。在权限分级制度下,能够避免低等级用户非法闯入限制级安全区域,为数据安全提供保障。此外,对于一些较为重要且敏感的关键数据,应当及时进行备份,避免由于数据丢失或泄露而对正常的生产经营造成影响。

五、建立预警机制

想要解决5G+工业互联网环境下的网络安全问题,还可以从建立起科学有效的网络安全应急管理体系入手。首先,企业可以建立起完善的网络安全与预警系统与预警机制,确保在发生网络安全问题时能够及时发现并自动检测,并针对问题类型来进行分类处理。此外,还要不断提高网络维护人员的技术水平,为其开展定期的网络安全应急培训,在增强他们网络安全意识的过程中还能够找到现有网络安全处理流程中存在的问题,并通过问题记录与分析来不断调整工业互联网安全应急管理方案,实现管理水平的不断提高。

六、引入先进技术

随着我国数字技术的飞速发展,能够防范网络安全问题的技术层出不穷。以人工智能技术为例,通过在互联网安全漏洞库中引入图数据库技术,能够有效改善传统工作中可视化程度不足与漏洞数据利用率不高等情况。图数据库的应用能够借助数据存储来提取出其中蕴含的关键信息,从而从多角度进行漏洞分析,并采用动态防御技术对安全网关进行隐蔽式防护,进而生产制作过程进行实时安全监测。

综上所述,面向5G网络的工业互联网安全技术升级,不仅是对当前网络发展趋势的积极响应,更是对未来智能制造、智慧城市等领域安全基石的深远布局。构建面向5G网络的工业互联网安全体系是一项系统工程,需要多方力量的协同努力。为此,相关企业必须充分考虑、高度重视其可能存在的网络安全问题,加强工业互联网的安全管理工作,不断总结网络安全事件处理的经验,构建科学、可靠的5G+工业互联网网络安全管理体系,保障工业互联网的安全稳定运行。

(作者单位:重庆电子科技职业学院,重庆401331)

编辑邮箱:abcd518@126.com