

【边聊边论】

销售部门怎样增强团队凝聚力?

被访者 刘丽/记者 盛丽



北京图书大厦有限责任公司四层销售部有员工52名,这个集体不仅注重员工业务技能的培养,在提升团队凝聚力上也很有方法。2000年,他们被授予“北京市模范集体”的荣誉称号。2014年,又获得“全国工人先锋号”的称号。那么怎么才能让团队更有凝聚力?对此,四层销售部经理刘丽很有体会。

记者:您怎么看待团队凝聚力的培养?

刘丽:对于一个销售部门来说,团队凝聚力培养是很重要的事情,我在2002年就开始担任四层销售部经理,到现在已经有12年了。在这期间,我最大的体会是,在管理一个团队时,用规章、制度管理只是一个方面,更重要的还是要提高大家的自觉性。

那么怎么提高职工的自觉性呢?我认为,培养团队凝聚力就是一个很重要的方法。只有凝聚力提高了,大家才能时刻想着这个集体,想着自己是集体中的一员,然后,才会更自觉地去做事。

点评:团队凝聚力的培养要靠队员的努力,更需要一个有智慧的领导带领。在这点上,刘丽掌握到领导艺术的精华,不是一味的要求,而是通过引导来管理。

记者:请问,在团队凝聚力的培养上,你们具体是怎么做的?

刘丽:我们会通过多种方法,来提高团队的凝聚力。比如,我们组织过职工拓展训练,通过训练中设置相关的项目,来加强大家的沟通能力。还有在文体活动方面,我们组织过辩论比赛,不仅提高了大家的业务技能,还有效地拉近了大家的距离。另外,我们还通过党支部和工会小组的党群工作,来聚人心、带队伍。

在实际工作中,我们做到了每个部门至少配备一名党员。通过设立党员责任区、设立党员先锋岗,为党员发挥带动作用搭建了工作平台。在图书销售旺季,职工们会自愿报名组建“楼层应急队”,哪个部门缺少人手了,“应急队”就出现在哪里,做到了“两个不下降”,即,高峰时间工作效率不下降,客流高峰服务质量不下降。通过这一举措,“模范带头”从口号变成了实际工作,团队的凝聚力明显增强。

点评:提高团队凝聚力不是一个简单的事情,要时时刻刻,通过各种方法来提高,这对领导者来说是个不小的考验。



□本报记者 任洁 文/摄

小学校长谈教育 孩子的成长比成功重要

俗话说:火车跑得快,全靠车头带。一所学校发展如何,校长的办学理念非常重要。近日,呼家楼学区为日坛小学、枣营小学两所成员校的校长举行办学思想研讨会,校长、专家坐在一起,畅聊“如何让品牌文化引领师生队伍”的话题。

学校教室宽敞明亮 不如教师充满热情

魏小娟:过早过多的成人化教育,压抑了孩子的天性,使他们失去天真。真正的教育是润物细无声的,每个孩子本性都如荷花一样纯洁,具有走向优秀的禀赋,守住他们心中的纯洁与美好,成了教育发展的当务之急。

如果教师对学生没有热情,即便教室再宽敞,教学设备再先进,教师再优秀,学生再聪明,都不可能发挥应有的价值。因此,教师要热爱、欣赏每一个孩子,尊重教育规律和学生身心发展规律,为每个学生提供适合的教育,促进学生积极主动、生动活泼、可持续地发展。

从2008年起,学校成为朝阳区特色项目建设校,提出“荷文化”建设;2011年,学校又实施“荷美教育”,办学理念定为“小荷绽放,一任天真”,学生培养目标是在内优雅高洁、富有情趣,具有相当涵养;外在语言文雅、行为儒雅、举止优雅,像荷花那样品格高尚、自然绽放,而不是只会读书的书呆子。

孟宪文:学校1994年建校,当时只有2个班50名学生,现在达到16个班420多名学生,随迁子女占到85%。今年,我们提出“全赢教育”理念:赢由“亡、口、月、贝、凡”5个字组成,代表一个人成功的5个必要品质,即危机意识、沟通能力、时间观念、取财有道和平凡心态,注重面向全体学生,全面培养学生,从而实现师生共赢、学生共赢、家校共赢、学校社会共赢。

不能使所有学生成才 但要努力让学生“成人”

孟宪文:校长首先应是教师的榜样。教师比学生更辛苦,工作、生活、社会压力集于一身,为师生提供必须的物质保障,是校长的第一要务。在教委的支持下,学校近两年投资300多万元改造环境,更换桌椅,修缮破损地砖,建设食堂,为每间教室安装空调等。环境舒适、方便,大家才有劲头好好干。

学校现有教师39人,40岁以上的近半数,优势教师较少。我们通过“走动式”管理、大面积调研听课、介绍兄弟校经验、招

聘新人调整年龄结构、出台考核竞聘管理办法,设立日常工作规范,强调提高课堂教学实效等,提高业务能力;工会也开展了很多沟通交流与培训活动,及时疏导教师情绪。我们还对教师进行个体分析,给予针对性的帮助。鼓励教师从不同方面发现、欣赏学生,即使不能使所有学生都成才,但要努力做到使每个学生都“成人”。

魏小娟:教师的每一句话、教育行为和细节,都可能是孩子成长中的一个转折、一个里程碑,要学生做到,首先要让教师做到。所以学校引导教师传承荷花修身洁行、淡泊名利的品质,做到身教重于言教。在行为上,学校评选学生最喜爱的教师;引领教师进行廉政承诺;及时发现表扬教师廉洁从教典型等。

“荷美教育”初见成效。近3年来,学校获得北京市素质教育评价先进单位、师德建设先进集体等多项荣誉。

尊重孩子的成长节奏 学校不应有差生概念

丁道勇:两个校长风格不

同,但思路都很清晰,足见其办学魅力。培养学生不是争一块饼,而是一起造更多的饼。现在往往要求学生匀速前进,但每个人有自己的节奏,家长和学校不应太着急,不应有差生概念,更不应千校一面,尤其是幼儿园、小学阶段,希望“荷美教育”和“共赢教育”能打破强制学生齐头并进的节奏。今后,随着各校硬件配备逐渐相同,家长选学校时,可以看校长、看办学特色。

鲍传友:“一任天真”,是按自然生长规律走,荷花的生长很有寓意;“共赢教育”探索出闹市中的小学校如何生存,并走出特色发展之路。两位校长一个理性一个诗意,让我很感动。

马骏:呼家楼学区与北师大“一校一专家”项目合作,帮助学校诊断和解决问题,梳理校长办学理念,这个决定了学校的发展方向和学生的未来道路。不同学校的文化,培育了不同的学生。教育不仅仅是捧上一张高一级学校的录取通知书,而是捧出一个个有鲜明个性、活生生的人;教育不仅仅是追求百分之多少的升学率,而是追求每一个学生生动、活泼、主动的发展。

■有问必答

提问:培训学校门卫 周新中 回答:北京市总工会法律服务中心公职律师 胡芳

单位不续劳动合同继续使用 辞退员工需给两倍赔偿

□本报记者 王香阑



提问者 周新中

周新中:2011年9月,我被一家文化培训学校聘为门卫,双方签订为期一年的劳动合同,约定月薪按北京市最低工资标准执行。合同到期后学校没跟我续签,但我一直在原岗位工作。今年9月,学校突然与我解除劳动合同,也不给任何经济补偿。请问:根据法律规定,我能得到多少补偿?

胡芳:用人单位单方解除劳动合同应当符合《劳动合同法》

规定的解除情形,并履行法定程序,否则属于违法解除劳动合同。《劳动合同法》第48条规定:用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。从您介绍的情况来看,您与学校签订的一年期劳动合同在2012年9月期满后,您仍在学校

工作,学校虽未与您续订书面劳动合同,但你们之间存在事实劳动关系,没有合法的事由,学校不得与您解除劳动合同。现在学校在没有任何理由的情况下,突然与您解除劳动合同,应属违法解除劳动合同。您可以选择要求学校继续履行劳动合同关系或要求学校支付违法解除劳动合同的赔偿金。如果您选择要求学校支付赔偿金,赔偿金为经济补偿的2倍,经济补偿按照您在学校工作的年限,每满一年支付一个月工



回答者 胡芳

资的标准支付。六个月以上不满一年的,按照一年计算,不满六个月的,支付半个月工资的经济补偿。月工资是指您在劳动合同解除前十二个月的平均工资,但不得低于北京市的最低工资标准。

