

提升年轻干部专业理性思维的路径与方法

黄皓 靳晞彤 雷丽华 刘小红

人类社会已迈入信息化时代,年轻干部在决策过程中面临信息过载的挑战,只有提升理性思维能力,从海量信息中提取有效数据才能做出科学的决策。同时,全球化带来的文化多样性和经济互联互通也要求年轻干部必须具备跨文化的沟通能力和全局视角,这些都离不开强大的理性思维支撑。在此背景下,探索和研究提升年轻干部专业理性思维的有效路径与方法,不仅对于提高个人职业能力有着重要的现实意义,而且对于提升组织决策质量、增强社会治理水平具有深远的战略意义。

本文重点分析理性思维在公共管理中的具体应用,并提出提升年轻干部专业理性思维的策略与方法。

理性思维在公共管理中的应用

改进政策决策过程。在制定政策时,必须准确理解并处理大量的社会经济数据与现象,科学界定其因果关系,避免决策中的非逻辑性和主观偏见。逻辑性是理性思维的核心要素,能够保证政策制定者在面对复杂多变的社会问题时不受情绪和非理性因素的干扰,专注于事实和证据。逻辑性的提升有助于制定出更为全面和公正的政策,有效预防和减少政策执行中出现的负面影响。同时,政策制定者运用理性思维,借助统计学、经济学等工具对数据进行深入分析,找出问题的根本原因和影响因素,从而制定出更加科学和精准的政策措施。这种基于数据驱动的决策过程强调证据基础上的理性分析,减少了决策的不确定性,提升了政策的适应性和前瞻性。

优化资源配置。具有理性思维的决策者会利用统计学、经济学和运筹学等工具对资源需求进行量化分析,确保资源能够高效地分配到最需要的领域。在资源分配前,决策者会对不同方案的成本和潜在收益进行评估,选择成本最低而效

益最高的方案,有效避免资源浪费。在公共资源的配置中,除了经济效益外,还需考虑社会、环境及政治等因素,理性思维可帮助决策者进行多维度的考虑,确保决策过程中各方面因素均得到充分考虑和平衡。比如,在环境保护与工业发展的资源配置决策中,理性思维可引导决策者兼顾经济增长的需求以及环境保护的长远影响,从而做出既促进经济发展又符合可持续发展目标的决策。

加强危机管理与应对。在危机情况下,决策者常常面临巨大的压力和有限的时间做出反应,此时,理性思维的运用能够使决策者对危机情况进行精确分析,预测不同决策方案的落实后果。理性思维促使决策者在紧迫的环境中依托事实和证据,排除情绪干扰,从而制定出更为合理和有效的应对措施。这种基于证据和理性分析的决策过程显著提高了应急措施的针对性和及时性,减少了危机情况下的不确定性和潜在损失。另一方面,理性思维强调对历史数据的系统分析和对未来趋势的合理预测,可支持决策者建立全面的应急预案和灵活的资源调配机制,从而充分利用多方信息和资源,有效提升公共管理在应对突发公共事件时的整体效率和效果。

如何提升年轻干部的专业理性思维能力

增强批判性思维训练。系统的教育和培训是增强年轻干部批判性思维能力的基础,培养过程需结合理论与实践,采用案例分析、角色扮演、辩论等多种教学方法,以引导干部主动思考,提出并验证假设。培训中还应重视逻辑推理的训练,即鼓励干部积极质疑现有信息,促使他们在实际工作中运用批判

性思维来识别问题、评估解决方案的可行性及其潜在影响。同时,还应为年轻干部提供一个开放的交流平台,在这一平台上,干部能够接触到来自不同背景和专业的同事所提供的多样化视角和解决方案,激发创新思维,从而促进理解和应对复杂问题的多维度思考。此外,组织内部还可以定期举办思维挑战赛等活动,让年轻干部在活动参与中提升运用批判性思维的能力,强化在实际工作中面对挑战时的应对策略和解决方案的开发能力。

强化数据分析能力。培养年轻干部的数据分析能力需重点强化其统计学基础与数据解读技能,为此,可以设立涵盖数据收集、处理、分析及解释等全方位技能的专门统计学习课程。在课程学习中,应侧重于提升干部在实际工作中应用统计方法来支持决策的能力,使其学会利用数据来构建策略,评估项目效益。在此基础上,增强年轻干部的数据分析能力还需进行模拟项目管理、政策评估等实践。设立这样的实践平台,让干部在安全的环境下对设定的或历史数据驱动的模拟问题进行数据分析和决策制定,从而锻炼干部使用数据解决实际问题的实际能力以及理解数据在解决实际问题中的应用限制和潜能,增强其在未来遇到未知挑战时的应对能力。

促进跨领域知识整合。多学科思维能力的培养意味着使年轻干部能够理解并应用不同学科的理论、方法和工具形成对问题更为全面的认识,因此,教育和培训计划必须纳入经济学、社会学、政治学、科技以及环境科学等多个领域的知识,并激发年轻干部的批判性思维和创

新能力,使其能够在分析问题跳出传统框架进行创造性思考。此外,应鼓励年轻干部参与跨部门和跨领域的项目团队,这种协作不仅有助于交流不同领域的视角,还能增进对各学科知识和方法的深入理解与应用。具体而言,组织内部可以设立跨部门协作机制,年轻干部需要在项目中担任不同角色,参与到从问题识别到解决方案实施的全过程,以增强他们对其他学科知识的理解和应用。同时,还要构建一个支持性的组织文化和制度框架,通过定期的跨部门会议、联合培训活动以及共同的评估和回顾机制来确保团队中的沟通流畅和资源共享。这样的实践有助于培养年轻干部的协作能力与领导能力。

结语

综上所述,本文明确了在现代管理实践中强化年轻干部理性思维的重要路径。增强批判性思维的训练能够帮助年轻干部正确评估信息,形成独立判断;强化数据分析能力则可以提高决策的精确性以及有效性;而促进年轻干部的跨领域知识整合的能力则可以使其在决策过程中能够考虑到更多元的因素,做出更全面的判断。因此,建立和完善培养年轻干部的相关机制,是推动公共管理现代化和提高国家治理能力的关键。

作者黄皓系南江县委党校教研室主任。作者靳晞彤系四川外国语大学西方语言文化学院西班牙语专业讲师,马德里自治大学博士在读。作者雷丽华系南江县委党校教师。作者刘小红系南江县进修校教师,中学一级教师。

高校基层党建工作有效性评估的现状与问题

评估体系不完善,难以全面反映党建工作实际效果。当前,高校基层党建工作的评估体系主要表现为评估指标单一,缺乏系统性和全面性。部分评估体系只关注党建工作的表面数据和活动数量,忽视了对党建工作实际效果和长远影响的评估,导致评估结果难以全面反映基层党建工作的实际效果。这些体系通常强调的是可量化的、易于记录的活动和项目,如上党课的次数、党员参与活动的人数、组织会议的频率等。然而,这些数据虽然在一定程度上反映了党建工作的活跃程度,但却无法深入揭示党建工作对党员思想觉悟提升、政治素养增强以及组织凝聚力加强等方面的深层次影响。此外,过于依赖定性评估,缺乏量化指标和科学的评价模型,评估结果往往带有主观性和片面性,无法全面、准确地反映党建工作的实效性,难以作为后续的改进措施提供有力支撑。

评估方法单一,缺乏客观性和准确性。部分高校基层党建工作评估方法多为定性评估,缺乏量化分析,导致评估结果带有较强的主观性。评估过程中,往往依赖于问卷调查和领导评价,这种方式存在一定的片面性和局限性,难以确保评估结果的客观性和准确性。问卷调查容易受到回答者主观意愿的影响,回答的真实性和准确性难以保证,且问卷设计常常存在主观问题,无法全面涵盖党建工作的各个方面。领导评价虽然能够提供一定的权威性意见,但同样存在主观偏差和个体差异。评估过程中缺乏科学的量化指标和数据支持,使得评估结果难以进行客观的比较和分析,无法形成科学的改进建议。部分高校在评估

时忽视了基层党员和群众的反馈意见,导致评估结果仅反映了领导层的观点,忽略了基层实际情况,评估的代表性和广泛性不足。缺乏多元化的评估方法,使得评估结果单一,难以全面反映党建工作的实效性。

评估结果应用不充分,影响改进工作的针对性。部分高校基层党建工作在评估结束后缺乏有效的反馈和评估改进机制,往往只是将评估结果归档,而没有针对性制定和落实改进措施。评估所揭示的问题和不足没有被及时有效地转化为具体的行动计划,改进措施往往停留在表面,在实际工作中难以发挥应有作用。

高校基层党建工作改进策略探析

构建科学合理的评估体系,提高评估有效性。构建科学合理的评估体系需要建立完善的评估指标体系,将定量指标和定性指标相结合,全面覆盖党建工作的各个方面。注重评估指标的可操作性和实效性,确保评估体系能够真实反映基层党建工作的实际效果。科学合理的评估体系应包括具体、量化的指标,使评估结果更具客观性和可比性,同时也应包含对党建工作质量和影响的定性评估,从多个角度全面考量党建工作的成效。评估体系的设计应考虑不同层级和类型的党组织特点,确保评估指标的适用性和针对性。评估方法需多样化,结合问卷调查、实地考察、访谈和数据分析等手段,提供全面、客观的数据支持。科学的评估体系还应具备灵活性,根据党建工作的实际需求和变化,及时调整和完善评估指标和方法。建立有效的

高校基层党建工作有效性评估与改进策略

马明菲

反馈机制,确保评估结果能够及时传达到相关部门和党组织,并根据评估发现的问题和不足,制定和落实有针对性的改进措施。通过科学合理的评估体系,提升评估工作的权威性和公信力,推动基层党建工作朝着更加规范化、制度化的方向发展,最终实现党建工作质量的持续提升。

创新评估方法,提高评估客观性和准确性。创新评估方法是提高评估客观性和准确性的关键,采取多元化评估手段能够有效提升评估的科学性和客观性。引入第三方评估机构,可以避免内部评估的主观偏差,确保评估结果更加公正客观。采用大数据分析,通过数据挖掘和分析技术,能够从海量数据中提取有价值的信息,为评估提供数据支持和决策依据,提升评估的准确性和科学性。绩效评估作为一种量化评估方法,通过设定明确的绩效指标,量化评估党建工作成果,可以更加直观地反映党建工作的实际效果。基层党员和群众的反馈意见作为评估的一部分,可以全面反映党建工作的实际情况,确保评估结果的全面性和真实性。通过问卷调查、实地访谈等方式,收集基层党员和群众的意见和建议,将他们的声音纳入评估体系,提升评估的民主性和参与度。创新评估方法还包括利用信息技术手段,开发和应用评估软件系统,实现评估过程的自动化和智能化,提高评估效率和精度。在评估过程中,重视定性评估和定量评估的结合,通过多角度、多层次的评估,全面、客观地反映党建工作的实际情况。

强化评估结果应用,推动党建工作持续改进。强化评估结果应用是推动党建工作持续改进的重要途径。高校应建立健全评估结果反馈机制,将评估结果与党建工作改进措施紧密结合,确保评估工作的实效性和针对性。评估结果应及时反馈给相关部门和党组织,使其全面了解自身工作中的优势和不足,针对评估中发现的问题,制定具体的整改措施,明确整改责任人和时限,保证整改工作落实到位。在整改过程中,通过定期检查和评估,跟踪落实整改措施的进展情况,确保整改工作真正解决问题、见到实效。评估结果不仅应作为改进工作的依据,还应作为激励和约束机制的重要组成部分,对表现突出的部门和个人给予表彰和奖励,树立先进典型,激励其他党组织和党员向优秀看齐,形成比学赶超的良好氛围。通过强化评估结果的应用,不仅能够推动党建工作的持续改进,还能提升高校党建工作的整体水平和质量,促进高校党组织的战斗力和凝聚力的不断增强。

结语

高校基层党建工作是高校发展的重要保障,其有效性评估对提升党建工作水平具有重要意义。通过构建科学合理的评估体系、创新评估方法、强化评估结果应用,可以全面提升高校基层党建工作的有效性,促进高校的健康发展。高校应不断完善评估体系,创新评估方法,注重评估结果的应用,推动基层党建工作不断取得新成效。

作者系辽宁师范大学讲师