

秘书考试资格认定：秘书机构的建设秘书资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E8_80_83_E8_c39_518955.htm 一、秘书队伍的建设

秘书机构的职责分工，即担任一定职务和责任的秘书人员，是秘书机构诸要素的核心要素。秘书机构的建设，最重要的就是秘书队伍的建设。如何建立一支素质精良、相对稳定、特别能干的秘书队伍，已成为各级社会组织和秘书机构的当务之急。秘书机构的建设，应做到：（一）保持相对稳定 秘书队伍是否健全而又稳定，是秘书队伍建设的首要问题。这是因为，没有一定数量的秘书人员，没有相对稳定的秘书队伍，日趋繁重的秘书工作就无法承担，连续性很强的秘书业务就会后继乏人。因此，各级秘书机构，均应根据人员定编和工作需要，建立、健全秘书队伍，确保队伍的相对稳定性。社会经济的发展，秘书工作日趋职业化，秘书队伍的流动性随之增大，秘书职业为终身职业的观念已过时。因此，秘书队伍建设的不健全、不稳定的问题更应高度重视。解决的办法：一是采取适当的措施，及时选调和配备一定数额的秘书人员，建立一支健全的秘书队伍；二是制定必要的政策，解决好秘书人员的职务、职称和福利、待遇等实际问题，保证秘书队伍的相对稳定性。（二）提高综合素质 秘书队伍的建设，关键就是提高秘书人员的综合素质。党中央关于建设高素质干部队伍的指示和要求，同样适用于秘书队伍的建设。例如，要坚持正确的政治方向、要全心全意为人民服务、要一切从实际出发、要保持清正廉洁、要刻苦学习，等等。这些都是秘书人员必须具备的基本政治、业务素质。由于秘书

人员的特殊地位和作用，秘书人员的综合素质必须高于其他从业人员。在市场经济日益发达的新形势下，秘书人员综合素质的提高尤为重要。它要求秘书人员不仅要有知识、懂业务、会办事，而且要讲政治、顾大局、有理想，真正成为一名政治上可靠、思想上敏锐、工作上勤奋、作风上严谨、学习上刻苦的优秀者。

(三) 优化队伍结构 优化队伍结构，是秘书队伍建设的又一重要课题。其重要性，源于秘书机构是一个综合办事部门。实践证明，结构单一的秘书队伍，难以发挥其综合办事功能，也无法适应领导工作的智能化趋势。应从以下方面着手：

- (1) 优化秘书队伍的知识结构。配备包括文科、理科、工科专业知识的秘书，逐步做到集文理工于一体；
- (2) 优化秘书队伍的智能结构。配备具有各种智力、能力水平的秘书，使理论功底深、办事能力强、文字水平高的各类人才同处于秘书机构；
- (3) 优化秘书队伍的年龄结构。配备不同年龄段的秘书，使老、中、青秘书和谐共事，优势互补；
- (4) 优化秘书队伍的非智力因素。配备不同性格、兴趣、情绪、气质的秘书，使秘书人员的整体心理素质处于积极向上的最佳状态。
- (5) 优化秘书队伍的情绪智商 [即EQ (emotional quotient)]。配备具有认知控制自身情绪，揣摩控制他人情绪，乐观面对人生和挫折的秘书，使秘书人员的渴望自我完善、自我实现的人理充分体现。

(四) 秘书团队的组建和管理 秘书队伍结构的优化，应该重视秘书团队的组建和管理 20世纪60至70年代，日本经济奇迹腾飞，20世纪80至90年代，欧美及日本的管理学家对此进行了认真研究，原来奇迹的产生，在于日本企业无处不在的“团队精神”。至此，管理学的一种前沿学科团队管理应运而生。

团队是一些才能互补并为负有共同责任的统一目标而工作的人员的集合。团队最突出的特点是团队内成员在心理上有一定联系，彼此之间发生相互影响。秘书团队是不同层次、不同知识能力结构的异质结合，并共同服务于一级组织机构或领导人。负有共同责任和统一目标的秘书工作群体，习惯上被称作“秘书班子”。一个优化和秘书团队的形成，应具备以下要素：1. 共同的目标 秘书工作从总体上看有一定的被动性，但同样需要具有较强的目标意识。团队成员之间彼此合作实现目标，这是构成和维持团队的基本条件。团队必须有共同的目标，团队的目标赋予团队高于团队成员个人总和的认同感。这种认同感为解决个人利益和团队利益的碰撞提供有意义的标准。正因为团队目标的存在，才使得团队成员在遇到紧急情况、面临失败风险等情况下全身心地投入，统一思想，形成合力。2. 互相合作、彼此认同 团队成员的个体素质，是做好秘书工作的重要因素。只有把各种不同素质的成员组合成一个优化的团队，才能产生“一加一大于二”奇妙作用。并且成员这间在行为心理上相互作用、彼此产生影响，彼此意识到团队中的其他个体，相互之间形成了一种默契和关心。不论何时，不论需要怎样支持，成员之间都互相给予，彼此协作，共同完成所需要完成的各项工作，使成员产生情感上的认同感。只有这样，才有助于任务的完成、效率的提高及集体意识的形成。3. 责任心 真正的团队，成员都要有明确的责任意识，共同分担在达到共同目的时的责任。变“让我负责”为“我要负责”。这一关键的转变，标明成员对团队的承诺，也标明团队对成员的信任，良好的团队精神由此而生。4. 学习精神 在全球一体化步伐加快的今

天，竞争日益激烈，社会变化日新月异。团队要想生存和发展，其学习的速度必须等于或大于其环境变化速度。因此，形成学习型秘书团队，以适应飞速发展的社会变化已成为时代的必须，优化的现代秘书团队，应该是具有学习精神的团队。

相关链接：你怎样看待这两个人的做法？某外企的两个部门秘书同时去找总经理裁断，这两个秘书一个是拟写文书的，另一个是制作和发文的。为了是把文件送过去还是过来拿，两个人各执一词。一个说：“你来拿。”另一个说：“你给我送过来。”这个外企老板对这两位秘书说：“你们先回去，一个小时后我来帮你们拿。”对这个案例，人们的说法不尽相同。有人说应该先确定一种制度，有人说对两位秘书应该各打50大板，还有人说“一次拿与送没关系，但以后呢？”第三种说法被许多管理者所关注。“拿与送一次没关系，但是一次以后就永远是我的了。”这话听起来有些道理，很像一句名言做一次好事并不难，难的是一辈子做好事。

仔细分析，其实，二者表达的意思截然相反。前者表现的潜意识是“多干活多吃苦，多干活多倒”，这是一种懒惰思想，是一种避工作和责任的思想，缺乏互相支持互相合作的团队精神；而后者则是号召人们承担责任。由以上案例可以看出，管理不仅需要制度，同样需要企业文化团队精神。可以将企业比做一个金字塔，金字塔有两面。一面是制度，我们把它叫作阳面；一面是企业文化，我们把它叫作阴面。不管是阳面阴面，都要有一个建设的过程。要不断加强和建立企业文化团队精神。已固化的制度越多，这个企业越容易管理；形成共识的企业文化或者习惯越多，这个企业就越好管理。

百考试题收集整理 制度不能解决所有问题，也不需要解决

所有问题，如以上案例，管理者没有必要为二人谁拿谁送谁先谁后也定出制度，工作心态不可以改一下吗？在工作的“中间地带”，每人主动往前半步，团队力量形成了，问题也就解决了。管理者对团队精神如果没有一种共识，一种分析，没有从一种高境界来看待，就可能常常陷入管理的困境。F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com