

实践与探索

SHI JIAN YU TAN SUO

——十堰市卫生局东风分局管理与思想政治工作的文荟

十堰市卫生局东风分局

二〇〇八年十二月三十日

实践与探索

SHI JIAN YU TAN SUO

—— 十堰市卫生局东风分局管理与思想政治工作文荟

十堰市卫生局东风分局

二〇〇八年十二月三十日

管 理 杂 谈

· 代 序 ·

东风分局从东风公司移交十堰市整整三年，三年的运作有艰辛、有困难、有坎坷。然而，从这本《实践与探索：东风分局管理与思想政治工作总结》中，让我感受更多的是探索中的管理、管理中的成效、成效后的深思、深思后的成文。

文章从各自岗位出发，运用管理理论论述了管理实践。有些文章很有分量、很有深度，也具适用价值。如王天励的《东风分局管理思想特点浅析》分析了分局管理思想产生的基础，比较系统的总结阐述了分局管理思想的主要内涵及其五大特点。杨秋玲的《浅谈如何做好新时期员工的思想政治工作》对“预见性、针对性、艺术性、实效性、人本性等进行了探讨。郑建如的《从制度管理走向人本管理》可谓把握了管理的精髓，点到了管理的“穴位”，与时代合拍。汤洪波的《素质与活力》（以我自己所掌握的信息），是一个很好的、具有新意的命题。我看过许多有关论活力的文章，把素质与活力联系在一起加以论述还是不多见的。

一篇篇文章作者无不进行了深刻思考，查阅了大量资料。查阅资料的过程就是学习的过程，专心思考也是学习的过程，但，它却是学习的又一深化过程。

其实，管理并非难事，并非高深莫测。话又说回来，想成为一名“得心应手的管理者”并非易事。好的管理者很可能不是管理理论家，管理理论家并不一定必定是一位好的管理实践者。

东风分局这三年可谓是管理探索的三年。分局三年的成绩与成果又验证了管理理论，验证了管理的作用、验证了管理的艺术。

有关管理的书籍本本很多，有基础的本本、有行业的本本、有外国的、有中国的，还有各种分类管理的书籍如人力资源管理、经济管理、信息管理、卫生管理、企业管理等等。说这些是为了想谈要想成为好的管理者，或者欲实施有效管理，让管理有成效，就必须老老实实地学习管理。因为，学习没有捷径可走。“学海无涯苦作舟”。学习管理知识必须得从管理学基础开始，弄清管理学原理，在此基础上往具体需要的领域延伸。管理知识不是一成不变的，它在不断创新之中。所以，也要不断丰富和更新自己的管理知识。这次全球金融风暴无不提示现有的一些经济理论需要创新。

有了一定的管理理论基础，实践便成为更重要的活动。写在纸上的管理理论知识是静态的，实际管理工作却是动态的，实践管理比起学习管理要难得多。所以，又出现了“管理艺术”、“领导艺术”之说。聂卫平有句话值得深思，他说，我下围棋除了要战胜对手外，要让棋盘上的棋子呈现出艺术之美。不同的人用同样的管理理论实施管理，其结果可能截然不同。

以上，是个人拜读这些文章后对管理的一些杂谈，不能“谈杂”。

最后，祝愿我和分局的干部们都能成为成功的管理者。

罗启华

二〇〇八年十二月二十二日

目 录

• 序言 •	管理杂谈	罗启华
1、	从制度管理走向人本管理	
	郑建如	1
2、	党的群众路线是党的生命线	
	汤洪波	5
3、	素质与活力	
	汤洪波	8
4、	东风分局管理思想特点浅析	
	王天励	19
5、	浅谈如何做好新时期的妇女工作	
	张 健	26
6、	浅谈卫生管理人员法律意识培养的重要性	
	蒙爱华	31
7、	浅谈利用档案管理软件做好企业档案与行政事业档案管理工作 的衔接	
	王 莉	33
8、	管理激励与优质服务	
	池 雄	36

9、基层医疗机构管理实践与探讨

胡桂美.....45

10、浅谈财务预算管理

于 艳.....55

11、浅论行政事业单位固定资产管理

洪 颖.....58

12、言必信 信必行 行必果

姚道华.....64

13、论思想政治工作在职业病防治中的地位和作用

姚惠琳.....68

14、浅谈如何做好新时期员工的思想政治工作

杨秋玲.....71

15、做一个合格的科室带头人

马晓钟.....77

16、基层管理重在服务

孙荣斌.....80

17、抓好思想工作，打造优秀团队

祁 成.....85

18、职业卫生工作基层管理的几点体会

吴 琨.....90

19、论科室领导以身作则对构建和谐团队的作用

郑志华.....94

20、职业健康监护工作的思考	
曾玉宇	97
21、领导艺术之我见	
马龙飞	104
22、健康体检质量问题分析与探讨	
何均萍	107
23、观念转变天地宽	
尤尔科	113
24、流动食品摊贩存在的食品安全问题及对策浅议	
单利民	118
25、开展“五所建设”、强化“责任意识”，切实提升卫生监督执法能力	
彭丽华	122
26、新形势下思想政治工作与业务工作之间的关系	
龚宜萍	127
27、中层与上下级的关系	
武群科	132
28、结束语	
车 波	134

从制度管理走向人本管理

东风分局办公室 郑建如

提及一个单位的管理，我们谈得较多的是如何建立各项规章制度，用制度管人。这当然是必不可少的，但是对东风分局这样一个兼有卫生管理和公共卫生机构性质的部门实施的管理，主要是通过对员工的管理来实现的。一般情况是：分局领导管理机关和各独立法人机构的负责人，各独立法人机构的负责人管理自身员工，即分局领导——独立法人机构的负责人——员工。这是一个由人——人——人构成的管理系统。在这个以人为中心的管理系统中，局长管理行为作用的重心是人，是活生生的具有七情六欲的人。管理对象的情感性，决定了分局管理行为的情感性。所以，单靠制度管理是远远不够的，还必须以人为本，用人文精神进行管理，以情感人。分局各部门负责人要善于把建章立制的“硬”管理同人文精神的“软”管理结合起来，既“管”且“理”，重“管”更重“理”，实现由制度管理向人本管理的转变，这样才能使一定的管理行为收到预期的效果。就此，谈谈自己粗浅的看法。

一、分局和部门领导要以高尚的人格来影响带动职工的积极性

人格是一个人性特征的核心成分。高尚的人格，使人产

生敬佩感，能吸引人，促使人模仿，给工作带来巨大的影响力。孟子曰：“以德治人，心悦诚服也。”因此，作为一名干部必须具有令人信服的思想品德修养。东风分局自划转以来，分局领导班子能够坚持严于律己，以身作则。凡要求别人做到的，自己首先做到；凡禁止别人做的，自己首先不做，以实实在在的行动给中层干部和职工树立榜样。凡事能坚持公正无私，不带偏见、平等地对待每一位职工。特别是在分配工作、考核评优等敏感问题上，能够一视同仁，不搞厚此薄彼。凡是遇到重大事项必须有分局总支成员讨论，实行集体决策。我作为办公室的负责人，同样以分局领导的言行作为榜样，身体力行，凡事总做在最前面，孔子曰：“其身正，不令而行。”实践证明，只有具有高尚人格的领导，才能使职工内心信服而自愿接受影响，才能确立起稳固的权威，才能有效地管理好自己部门。

二、分局和部门领导要善于营造一个民主宽松的工作环境

随着时代的发展，社会的进步，职工的对民主的要求越来越高、越来越迫切。他们最不喜欢盛气凌人的训斥和简单粗暴的管理，也不喜欢领导不负责任，让大家我行我素、放任自流的管理。他们希望和欢迎领导能以民主的作风，为单位创设出一种民主和谐宽松的环境，大家心情舒畅，和睦共处，自我约束而又自我完善。作为部门负责人，要因势利导，尊重大家的民主权利和愿望，自觉接受批评和监督。分局班子内部，能够坚持民主集中制原则。凡重大问题，都经班子成员充分酝酿协商，发挥每个班子成员的聪明才智，集体讨论决策。决策之后，

分头实施，各负其责。在民主管理上，坚持职工代表大会制度，认真听取职工代表对分局年度工作的建议和意见，让代表参与到分局的管理工作之中，使他们感受到自己是单位的主人。坚持单位事务公开制度，凡是应公开的内容都向职工和干部公开。特别是单位经费的收支情况，定期向职工报告，允许发表不同的意见和看法。在平时的工作中，坚持倾听不同的意见，甚至是反对的意见，念人之功，容人之过，不抓辫子，不打棍子，让职工工作有安全感，进而努力工作。正因为分局民主氛围比较浓厚，所以能做到心往一处想，劲往一处使，在划转3年来，各项业务指标连年攀升，费用完成情况能达到令人满意的效果。

三、分局和部门领导要知人善任，人尽其才，充分发挥每个职工的积极性

古人云：“士为知己者死。”这是中国知识分子的传统价值取向。当前，社会正处于转型时期，知人善任就显得尤其重要。知人善任，重在“知人”，难也在“知人”。“知人”的过程是一个双向了解、双向交流的过程。分局领导要知干部，干部要知职工。职工和干部也要知分局领导，知人要知心，分局领导能对职工主动关心，坦诚交心，职工和中层干部才能对单位的发展付出真心，心往一处使，对单位的发展充满信心。分局领导通过谈心、交心，达到知人、知心，从而分发挥中层干部的积极性。中层干部再有效调动职工的积极性，合理安排科室工作。“知人”的目的是“善任”。“尺有所短”、“寸有所长”。分局领导应根据中层干部学识个性、爱好特长、能力水平，合

理配置，优化组合，人尽其才，整体高效，最大限度地发挥每位中层干部的聪明才智。中层干部尽可能把职工的个人意愿同工作需要统一起来，使职工心情愉快地投入工作。

四、分局和部门领导要善于尊重、理解、激励职工

分局每位职工的劳动，是需要发挥人的聪明才智的劳动。因此，最有效、最灵验的管理方法就是善于对每位职工劳动的理解和对每位职工人格的尊重，善于对每位职工的感情投入和思想沟通，善于与每位职工之间建立同事之谊，手足之情。医生作为特殊的脑力劳动者，普遍具有强烈的自尊心和自我表现欲望。他们对尊重的需要，高于对物质的需要；对实现自我价值的要求，高于对金钱的追求；他们需要鼓励，他们最大的愿望是精神上的鼓励，事业上的成功；最大的苦恼是精神上的创伤，能力上的受压抑。我们需要在工作实践中，努力构建每位职工的激励机制，尽量满足每位职工的不同层次需求，以此来调动每位职工的积极性。一是关心每位职工的物质生活，想方设法为每位职工解决实际困难，让每位职工亲身感受到集体的温暖。二是关心每位职工的精神生活，与每位职工建立起志同道合的同志关系，互相支持和帮助。当职工遇到烦恼时，当每位职工生病住院时，当每位职工家有婚丧喜庆时，分局和科室负责人都上门关心，慰问或祝贺；三是为每位职工创造一个施展才华，实现自我的良好条件。培养他们成为业务骨干；特别优秀者，吸收入党，提拔到领导岗位，让他们发挥更大的作用。分局的管理效能源于积极的情感。领导与职工的关系越融洽，

领导的威信就越高，影响力也就越大。

人本管理的核心是管理者对人的尊重、信任和激励。一个单位要创品牌、有质量，关键之关键在人才。尊重知识，尊重人才是一个时代的追求，更是一个单位迈向人本管理、实践科学发展的关键之举。

党的群众路线是党的生命线

东风分局工会 汤洪波

党的群众路线是党的生命线。能不能坚持党的群众路线，是关系到人心向背、事业兴衰、党和国家前途命运的大事。这是因为党的先进性是由党的群众路线来体现的，是我们党存在和发展的根本依据，是得到最广大人民群众信任和拥戴的根本条件，也是我们党执政的基石。

作为马克思主义政党的一切理论和奋斗都应该致力于实现最广大人民群众的根本利益，这是我们党最鲜明的政治立场。“三个代表”的重要思想和全面落实科学发展观的实践，其重要的一点就是坚持马克思主义关于无产阶级政党必须植根于人民的政治立场，注重从人民群众的实践中吸取养分，不断实现最广大人民的根本利益。一个政党，如果丢弃了群众路线，与人民群众的意志所违背，也就丢失了先进性，失去了存在的根基，失去了群众的支持，就失去了执政的基础，也就必然

会衰亡。

党的群众路线，是我们党从建党起就把它作为我党一贯取得胜利的法宝，也就是始终坚持了这具有先进性的区别于其他政党的群众路线，才使中国共产党取得了一个又一个的胜利。那么在当今的社会主义现代化经济建设时期，党的群众路线问题，同样是关系到中国特色的社会主义事业能否兴旺发达，关系到中华民族能否实现伟大复兴的根本问题。

“三个代表”的重要思想是我们党的立党之本、执政之基、力量之源。这里的“本”、“基”、“源”，说到底就是人民群众的支持和拥护。我们党忠实地代表最广大人民群众利益。人民群众所以拥护、支持、爱戴共产党，说到底，是因为只有共产党才能忠实地代表他们的根本利益。如果说“三个代表”重要思想是理论基础，那么全面落实科学发展观是我们全民族伟大的具体实践，是实现小康社会必要途径。

胡锦涛总书记曾明确提出“群众利益无小事”这一重要论断。它蕴涵着历史唯物主义的真理，体现了我们党的先进思想和优良传统，反映了“三个代表”重要思想的本质和全面落实科学发展观内涵，是我们党在新的历史条件下实现、维护和发展广大人民群众利益的重要指针。

坚持党的群众路线，不能仅仅停留在口头上，而是要在党的理论上要与时俱进，思想上要重视，现实中要体现，实践中要落实，形式上要发挥，使党的各级领导和干部真正牢固树立党的群众路线理论和意识。

“三个代表”重要思想和全面落实科学发展观是与马列主义、毛泽东思想、邓小平理论一脉相承。要把全党的思想和行动统一到“三个代表”重要思想和全面实践科学发展观上来，这也是坚持党的群众路线的必然要求。这是其一。

其二，坚持党的群众路线，就要在党的事业上与时俱进，加快推进社会主义现代化的建设。在新世纪新时期，我们面临着全面建设小康社会的繁重任务。同样，群众路线执行的好坏，关系到全面建设小康社会的目标能否实现。坚持党的群众路线不是空洞的口号，必须用实践来检验，让广大人民群众来评价。也就是说加快实现全面小康社会的目标，是党的群众路线最大的体现。

其三，坚持党的群众路线，必须在思想建设和党的作风建设上与时俱进，不断增强同人民群众的血肉关系。各级党的领导干部，要深入群众、深入基层、深入实际、深入生活，切实为群众办实事、办好事，真正把“群众利益无小事”落到实处，使我们党始终赢得人民群众的衷心拥护和支持。

其四，坚持党的群众路线，要始终把全心全意为人民服务的思想落实在行动上与时俱进。相信谁、依靠谁、为了谁，是否始终站在最广大人民的立场上，是否从“万事民为先”去考虑问题，去解决问题，这是区分唯物史观和唯心史观的分水岭，也是判断马克思主义政党的试金石。

“三个代表”重要思想和全面实践科学发展观的贯彻最终要落实在行动中，在任何时间，任何场合，与人民群众同呼吸

共命运的立场不能变，全心全意为人民服务的宗旨不能忘，坚信群众是真正英雄的历史唯物主义观点不能丢，只有这样，我们的事业才会取得一个又一个的胜利。

随着时代的发展，社会的前进和实践的需要，我们党的思想理论、方针、政策也要发展，也要与时俱进。最重要和最根本的，也就是要围绕先进生产力的发展要求去与时俱进，围绕最广大人民的根本利益去与时俱进，使执政兴国的第一要务得到充分的展现。党的群众路线就是集中国人民的聪明才智，聚广大人民群众无限创造力，齐心协力，聚精会神搞建设，一心一意谋发展，这就是我们坚持党的群众路线，使广大人民群众富起来，让中华民族强大起来，全面实现小康社会的宏伟目标，这就是我们的出发点和落脚点。

素质与活力

东风分局工会 汤洪波

东风分局自 2006 年初由东风汽车公司划转到十堰市已整三年，移交后各项工作从零开始。在这三年里，头一年主要是理顺关系，确保稳定，建章立制，基础建设，鼓舞士气；第二年主要是融入与继承，和谐共进，巩固与发展；第三年主要是不负重托，超越与发展。在这短短的三年里，东风分局这支百人团队迎接体制改革的挑战，胸怀大志，以饱满的政治热情、

充实的思想素养和严谨的科学态度，不辱使命，以自己的实际行动大写了今天，并将普写未来，不仅胜利实现了平稳移交，同时各项工作取得了显著成绩，成为我市企业辅体剥离移交地方的成功典范。

东风分局在这三年里，按照“融入、继承、创新、发展”八字方针理念和追求“四个满意”目标，取得了显著的成绩：

1、实现了平稳移交，职工队伍稳定，各项工作得到了长足的发展；

2、破格跨入区精神文明建设最佳文明单位行列及已被推荐为省卫生先进单位；

3、开拓市场，业务收入连年攀升，每年同比增长都保持 20 % 左右；

4、稳步持续发展，固定资产增值 472. 9 万元；

5、物质文明、政治文明、精神文明得到提升，成为我市企业辅体剥离移交地方的成功典范；

6、“工作总体评价、业务和管理工作、经济效益、党群工作、领导班子”五个方面工作综合满意率达 92. 26 % ；

7、制订了 43 个管理制度和有关规定，管理有序，工作扎实；

8、QCD 改善项目三年来共完成 154 项，职工的积极性和创造性得到了充分发挥；

9、卫生监督所的“五型所”（学习知识型、优质服务型、廉洁奉公型、百姓满意型、工作科学型）建设；职业病防治所

力争做强、做大、做精、做细，为大十堰职业病防治工作取得了明显成效，在省内处领先地位；妇幼保健工作与市保健院业务整合取得双赢效果；疾病控制工作扎实有效，三年来保持无重大疫情发生；

10、社会治安综合治理、爱国卫生、计划生育均达标。

取得以上的成绩，这里固然与东风分局的主要领导和领导班子团结奋进、勇于开拓、富于创新、廉洁高效，带领全体职工扎实工作起到主导作用有关，同时，笔者认为这里更为突出的，值得一提的是“素质与活力”。

素质与活力是一个企业或一个单位不断前进和发展的动力，是基础，也是根本，两者不可缺一，不可分割。如果素质很高没有一点活力，那这个单位将是一潭死水，日久必定会被淘汰；如果光有活力而没有高素质的队伍，那这个单位将会是杂乱无章乱糟糟，也会被淘汰。而东风分局在如何将素质与活力有机的结合起来得到了充分的展示和发挥，并取得了显著成效。

为使一局四所移交后不断发展壮大，首先从提高干部和职工队伍的素质入手。

素质——思想素质与政治素质、业务素质与综合素质

1、树立领导干部良好形象。一个单位内领导干部的形象在职工的心目中，领导干部的思想觉悟和道德素养应与其担任的职务高低成正比。领导干部的良好形象也是一个单位的“内驱动力”。东风分局的领导正是十分注重自身思想修养的提炼和严