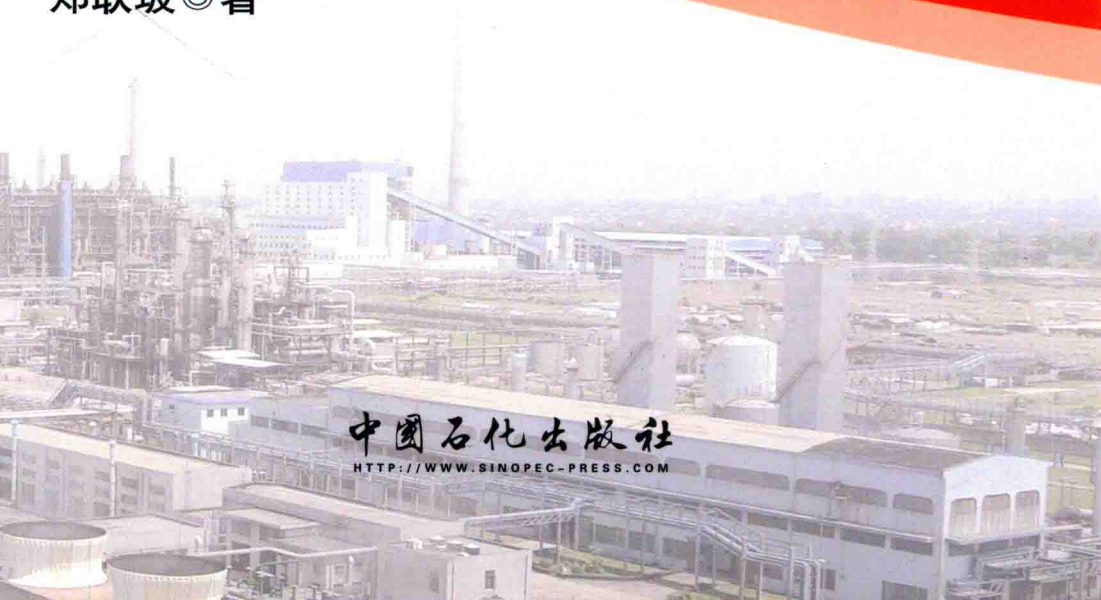


A large red star is positioned in the upper right quadrant, surrounded by several concentric, stylized gear shapes. The entire background of the top half of the cover is a vibrant red with a fine, dotted texture.

活力之源

——企业党建思想工作探索与创新

郑联玻◎著

The bottom half of the cover features a grayscale photograph of a large industrial facility, likely a refinery or chemical plant. It includes numerous storage tanks, distillation columns, and complex piping systems. In the background, a city skyline is visible under a hazy sky.

中国石化出版社

[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

活力之源

——企业党建思想工作探索与创新

郑联玻 著

中国石化出版社

图书在版编目(CIP)数据

活力之源:企业党建思想工作探索与创新 / 郑联玻著.
—北京:中国石化出版社,2014.6
ISBN 978-7-5114-2865-3

I. ①活… II. ①郑… III. ①中国共产党-企业-党的建设-研究 IV. ①D267.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 128614 号

未经本社书面授权,本书任何部分不得被复制、抄袭,或者以任何形式或任何方式传播。版权所有,侵权必究。

中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街 58 号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com

北京富泰印刷有限责任公司印刷

全国各地新华书店经销

*

700×1000 毫米 16 开本 15.5 印张 137 千字

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月第 1 次印刷

定价:48.00 元

目 录

- 1 党员管理有积分 先进作用看得见
- 10 重视人力资源开发 造就一流职工队伍
- 17 立足岗位尽好责 保持党员先进性
- 24 学习五中全会精神 推进建设发展步伐
- 31 弘扬艰苦创业精神 埋头苦干多创效益
- 39 让国有资产保值增值就是忠于党的事业
- 47 共产党员要发挥先锋模范作用
- 51 做到“三个”认清 树立“三种”观念 落实“三项”责任
- 59 为企业增创效益是共产党员义不容辞的责任
- 65 加强班子建设 提高素质能力 适应新形势新任务要求
- 72 加强学习是改进思想作风的关键
- 76 明确任务 落实责任 自觉实践
- 82 抓住“四个坚持” 实现“四个促进
- 90 共创效益 共谋发展 共建和谐

- 100 整改存在问题 彰显活动成果
- 107 抓好“双促” 实现“双有”
- 114 形成共同价值观 落实责任自觉干
- 121 学习实践科学发展观永无止境
- 129 提高认识 凝心聚力 为科技管理效益年提供坚强保证
- 138 做到“三个克服” 发挥“三个作用”
- 147 关于领导干部讲政治讲大局讲纪律的思考
- 155 找好落脚点 增强宣传思想工作的有效性
- 161 组织创先 党员争优 切实履行动力安全经济保供
第一责任
- 171 共产党员要勇于担当有所作为
- 178 竞赛小指标 激发大动力
- 187 有力有效开展煤炭使用管理效能监察
- 194 落实有效措施 打造一流人才
- 199 创先争优活动是将国有企业政治优势转化为核心竞争力的
有效平台
- 203 党员要带头把国有企业政治优势转化为企业核心竞争力
- 208 落实“四个坚持” 实现科学发展
- 214 回顾历史是为了更好地奋斗

- 221 落实责任 打造一流
- 226 服务好职工群众是做好宣传思想工作的关键
- 230 解决“四风”问题 加强干部作风建设
- 235 把握重点 提质增效 全面建设一流热电企业

党员管理有积分 先进作用看得见

从2005年起，厂党委利用开展党员先进性教育契机，结合厂的中心工作，细化党章对党员的要求，积极探索以量化标准、日常考核、月度排名为主要内容的党员积分管理考核办法，经过八年持续推进和完善，有效激发了党员创先争优的积极性。在茂名石化首创的这套党员日常管理办法，得到了公司党委的肯定和推广，也得到广大党员的认可和支持。

一、制定党员积分管理考核的背景

党员是党的细胞，如何加强党员日常管理，保证每个细胞都充满活力，一直是困扰基层党组织的一个难题，也是广大党员的迫切需要。

一是建立党员先进性长效机制的需要。2005年，党中央在全党开展党员先进性教育活动。活动结束后，公司党委要求各

2 活力之源——企业党建思想工作探索与创新

单位制定保持党员先进性长效机制。厂党委经过深入调研和多次讨论，针对部分党员党性观念不强、宗旨意识弱化、组织纪律淡薄、先进性作用不突出、工作干得好和表现一般的党员在党建管理形式上区别不大等实际，决定以积分管理考核的形式，通过量化来体现每个党员对企业的贡献，以促进党员先进性作用的长期发挥。

二是量化党章对党员要求的需要。胡锦涛总书记指出，党章是把握党的正确政治方向的根本准则，是党员加强党性修养的根本标准，是坚持从严治党的根本依据；能不能有效学习党章、遵守党章、贯彻党章、维护党章，关系到增强党的创造力、凝聚力和战斗力，关系到巩固党的执政地位和保持党的先进性，关系到党的事业兴衰成败和党的生死存亡。动力厂党委作为一个基层党组织，认为促进党员落实党章“八项义务”和“八项权利”“中国共产党党员是中国工人阶级的有共产主义觉悟的先锋战士”“中国共产党党员必须全心全意为人民服务，不惜牺牲个人的一切，为实现共产主义奋斗终身”等要求，必须把党建工作与厂中心任务结合起来，把履行党章要求细化为党员的工作标准，才能确保党章在基层组织中得到更具体更有效的贯彻落实。

三是促进党员创先争优的需要。动力厂作为茂名石化公司下属的重点生产单位，为炼油和化工装置提供可靠动力保障是第一责任。要打造中国石化一流热电企业，必须精细管理，在

安全生产的同时，确保主要经济技术指标在系统内数一数二，进而达到和国外先进企业论仲伯比高低的水平。实现这些目标，首先要发挥党员骨干的先锋模范作用带头作用，让党员带动职工创先争优。厂党委认为，要让党员创先争优工作业绩看得见，必须发挥党员积分管理模式的作用。通过积分排名，使每个党员“创什么先，争什么优”“怎么创先、怎么争优”“创了什么先，争了什么优”一目了然，进一步增强创先争优工作的可信度和说服力。

二、做法与经过

以党员积分管理考核为载体，建立党员创先争优考核评价体系，使党员的先进性“看得见”。通过不断细化、完善党员积分管理考核办法，使党员争优有目标、有措施、有考核，形成闭环管理，激励持续创先争优。

1. 量化考核标准，让党员明责任

厂党委坚持能量化的必须量化原则，将党员积分管理考核内容细化为政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优，以及其他情况等五大方面共 75 个考核项。其中有 45 个扣分项、30 个加分项。考核标准既有党章和上级党委要求党员必须遵守的条规，如自觉维护党的团结和统一、按要求参加“三会一课”活动等；也有厂经济责任制考核和厂党委对党员先进性的

4 活力之源——企业党建思想工作探索与创新

具体要求，如党员在工作中不得推诿、扯皮、讲条件，党员在民主测评中分值不得低于90分等。45个扣分项主要考核党员必须遵守的规定和完成的任务；30个加分项主要考核党员通过努力奋斗能够做到的工作。通过这些标准，不仅明白无误地告诉党员应该做什么，不应该做什么，更重要的是引导党员向高标准、创一流看齐，更好实践党员的先进性。

2. 每月排名通报，让党员知优劣

所谓“积分”，是指党员根据计分内容和标准，在一定时间内取得相应（累计）分值。积分的多少，能较好反映党员在工作中发挥作用、体现先进性的程度。按照党委考核党支部书记、党支部考核党员的形式，党支部每月对党员表现进行考核排名，厂党委每个季度对党支部积分考核工作进行审核。每次考核前，党支部要与党员沟通，通报加、扣分情况，请考核对象提出意见，确定考核结果后，下发《党员积分考核汇总表》并在支部大会上宣布，结果报厂党委在内部网页及车间公布栏“上墙”公示；最后，党支部对积分考核前三名的党员在经济责任制考核中直接奖励，或者利用党支部差别化考核奖金进行奖励。这样既有效激励党员工作的积极性，又实现两项考核工作的有机结合。

3. 年度奖惩挂钩，让党员有动力

在月度考核的基础上，以一年（当年七月一日至次年六月三十日）为周期，对全厂党员积分情况排名公布，使每位党员既知

道得分，也看到排名，进一步激发创先争优的积极性。同时，厂党委根据积分考核结果兑现奖惩，将党员积分考核情况与评先评优挂钩，规定得分95分以上者才有资格评选厂级及以上优秀共产党员，累计考核得分低于70分的，严肃批评所在党支部并做好教育转化工作，使评先评优和民主评议党员有了更为真实可信的评价依据。

三、成效与反响

通过实施党员积分管理考核，使党员作用评价由模糊转变为清晰、由被动转变为主动、由定性分析转变为定量分析，既活跃了党内组织生活，又较好激发了党员先锋模范带头作用的发挥。

1. 参与组织活动更热情

过去有少数党员总是找各种借口不积极参加党组织活动，只关心过好自己的小日子，对组织活动不冷不热。实行积分管理考核后，党员集中学习难、活动开展难的问题得到了较好解决。因为积分管理办法对参加党组织活动等方面划定了明确的惩戒分值，如无故不参加党组织各类会议或活动的每次扣3分，请假也要扣1分，大大提高了党员参与党组织活动的热情和主动性。据统计，党组织开展组织活动党员参与率由原来的80%左右提高到现在的98.5%，较好地解决了开展党内活动难的

问题。

2. 模范作用发挥更突出

党员作用发挥得如何，让事实说话，用数字反映，评价体系变得更加有说服力。有党员说，实行党员积分管理，职工群众盯着，其他党员比着，谁都想取得一个好排名，因此一分一厘都要挣。党员积分每月汇总、每季公示，党员有了压力，作用发挥由被动变主动，就自然形成了“比、学、赶、帮、超”的氛围，大家纷纷结合自己的特长，积极配合支部开展工作，主动当好宣传员、服务员和联络员。严格规范个人行为，当先锋作表率，日常生产生活中党员先锋事迹随处可见。

3. 组织考核评价更科学

以前对党员进行评价，常常凭主观，甚至凭关系，党员的真实情况，难以量化衡量，往往都是书记说了算，甚至在考评党员时，有投人情票、打印象分现象，随意性较大。实行积分管理后，党员表现情况通过积分排名一目了然，评价党员从抽象到具体，变得更直观、更合理。年度评先评优做到了用分数比高低，以业绩论英雄。

4. 组织与个人联系更紧密

推行积分管理以来，党支部每月组织党员活动，坚持召开党员座谈会、讲评会，了解掌握党员日常工作生活情况，及时了解思想动态，组织与党员之间的沟通和交流增多了，组织和

党员的心贴得更近了。党员为了争取积分，积极做好党员责任区各项工作，主动宣讲政策、化解矛盾，热情结对帮扶、促进和谐，为党组织排忧解难，带头立足岗位做贡献、创先争优比成果，形成了你追我赶的喜人局面。

四、探讨与评论

通过党员积分管理，将党员的能力和表现通过量化考核的形式展现出来，进一步增强了广大党员的党性观念和宗旨意识，党员先锋模范作用得到充分发挥，党组织战斗力得到加强，有效促进了国企政治优势进一步转化为企业的核心竞争力。

1. 建立了党员没意见、群众看得见、组织用得着的常态化考核机制

党员积分管理实施办法的实施，把党员的日常表现量化成了“看得见”的具体分数和“摸得着”的具体表现。而且考核过程短平快，对党员起到了提醒和促进的作用。通过对党员日常表现实行周检查通报、月计分排名、年评议评优的工作机制，使党员工作干没干，干得怎么样，做到了日常化、标准化、规范化。同时，也为组织部门选人、育人、用人提供了科学的参考依据，使党员积分高、群众反映好的党员得到锻炼、晋升、提拔，成为各个岗位、各专业上的“领头雁”；促进了把党员培养成骨干，把骨干培养成党员双向培养工作持续、有效开展，为企业可持

续发展提供了优秀的党员人力资源保证。

2. 打造了激发党员创先争优、比学赶超的先锋模范作用

凭什么他是党员先锋模范？标准是什么？究竟做到怎么样才算优秀党员？党员积分管理给出了标准答案。建立党员积分管理，使厂党委有了一个持续不断激发党员创先争优的内在动力、充分发挥党员先锋模范作用的平台。积分排名，也让全体党员从中看到各自工作业绩、岗位技能、服务群众等方面的差距，促使广大党员对标先进，查找差距，比学赶超。很多党员表示，积分让他们不仅产生了成就感，也产生了危机感，因为积分记录的不仅有好的方面，也有不足的地方。持续实施党员积分管理，党员比着学、比着干，积极投身安全环保、提升指标、节能降耗、社区服务等活动，以实际行动争做先锋模范。党员积分管理成为激发党员创先争优、比学赶超的推动器。

3. 形成了党员提素质、设备长周期、企业创一流的长效机制

党员积分管理实施办法的实施，把党员个人成长与设备安稳长满优运行、企业不断发展更加紧密地结合在一起。党员素质提升，管理创新、企业创效的动力就更足。广大党员始终“围绕中心、服务大局”，认真践行科学发展观，带头学本领提素质，带动职工群众优化生产破难题，立足岗位做贡献，比学赶超争第一，设备及装置始终安全经济运行，企业各项经济技术指标显

著提升。实施党员积分管理以来，动力厂关键机组故障率在0.07%左右，远低于考核标准；在中国石化热电竞赛评比中，综合指标逐渐达到数一数二的水平，炼油、化工 CFB 锅炉均被美国 FW 公司授予全球最佳用户称号。

重视人力资源开发 造就一流职工队伍

经过全体干部职工的共同努力，动力厂各项专业管理已逐步走上正轨，生产经营、建设发展和精神文明建设取得了比较好的成绩。但是，也存在着一些矛盾，其中比较突出的就是近年人员流失较多，人才出现断层，目前的职工队伍状况与公司“十一五”期间的发展计划不相适应。如何搞好人力资源开发，提高职工综合素质，创建高素质职工队伍，以适应厂今后的发展要求，是迫切需要解决的问题。

一、增强责任感和紧迫感，充分认识搞好人力资源开发的重要意义

搞好人力资源开发是适应公司整体发展的需要。“十一五”期间，茂名石化将迎来大的发展机遇。在刚结束的公司十一届

三次职代会上，明确提出把公司建设成为世界级石化基地的奋斗目标。集团公司也十分重视公司的发展，王基铭总裁 2004 年 12 月 15 日到公司参加乙烯改扩建工程奠基仪式后，在公司召开的现场办公会上指出，茂名石化 2006 年乙烯生产能力将达到 100 万吨/年，炼油加工能力也紧接着扩大到 2000 万吨/年，然后再把乙烯扩大到 160 万吨/年，使炼油、乙烯生产相互配套。乙烯改扩建工程已全面铺开，2005 年工程建设将进入高峰期。炼油结构调整步伐也明显加快。炼油、乙烯生产的发展必将采用很多新工艺、新技术，需要一批高素质的管理人才、工程技术人才和精干的高技能操作人才。因此，搞好人力资源开发，加强职工培训，提高职工总体素质具有十分重要的现实意义。

搞好人力资源开发是厂工作的内在要求。一是开好煤代油锅炉的要求。按照总体统筹，乙烯改扩建主要配套工程煤代油锅炉项目要在 2005 年 9 月 28 日建成投产，时间十分紧迫。由于煤代油锅炉与目前热电一车间的油炉在操作上有很大区别，厂没有这方面的管理和操作经验，必须抓紧抓实新锅炉管理和操作人员的培训，才能确保装置一次开汽成功。二是实现安全稳定生产的要求。经过六年多的连续运行，很多设备运行状况有所下降，设备管线泄漏较多，进一步增加了日常操作难度，需要通过培训提高职工的操作水平，确保装置安全稳定地生产。三是搞好装置停工大修的要求。按照公司部署，2005 年 10 月乙烯整体装置要停工