基层建设论文集

葡萄雨

黑龙江人民出版社

葡萄雨

大庆油田第七采油厂党委组织部 编

黑龙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

葡萄雨/大庆油田第七采油厂党委组织部编著. —哈尔滨：黑龙江人民出版社,2008.6

ISBN 978-7-207-07858-2

Ⅰ.葡… Ⅱ.大… Ⅲ.石油开采—文集 Ⅳ.TE35-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 097507 号

责任编辑:董淑丽

葡萄雨
Putao Yu

大庆油田第七采油厂党委组织部编

出版发行 黑龙江人民出版社

通讯地址 哈尔滨市南岗区宣庆小区 1 号楼

邮　　编 150008

网　　址 www.longpress.com

电子邮箱 hljrmcbs@yeah.net

印　　刷 大庆日报印刷厂

开　　本 240×170　1/16

印　　张 22.75

字　　数 320 千字

版　　次 2008 年 7 月第 1 版 2008 年 7 月第 1 次印刷

印　　数 001-500(册)

书　　号 ISBN 978-7-207-07858-2/G·1850

定　　价 28.80 元

(如发现本书有印制质量问题,印刷厂负责调换)

本社常年法律顾问:北京市大成律师事务所哈尔滨分所律师赵学利、赵景波

《葡萄雨》编委会

主　　任：陈会军　赵玉昆

委　　员：李桂武　么学禹　王启华　祖凤武　安桂玲
　　刘亚东

主　　编：祖凤武

副 主 编：刘亚东　安桂玲

编　　委：顾国柱　吴宝玉　张国明　黄殿奎　柳世达
　　李景华　宋永宁

前　言

弹指三十年，而立庆华诞。踏时代节拍前行，与改革开放同步，第七采油厂走过三十年峥嵘岁月。春华秋实，金穗摇铃，葡萄花绽放梦想，葡萄园流光溢彩……

聚点滴方成大海，合砖石以成大厦。第七采油厂的蓬勃发展，离不开对基层的夯实巩固。三十年来，基层建设进行了大量的探索实践，有力地推动了油田的开发建设；三十年来，基层建设积累了丰富的工作经验，切实地保障了我厂各项工作稳步发展；三十年来，基层建设形成了厚重的理论积淀，指导了我厂解放思想不断开创新的局面。梳理历史，反思得失，我们深刻认识到，基层不巩固，发展的根基就不坚实；思想不解放，发展的步伐就不豪迈。我厂三十年的发展实践，就是不断加强基层建设，探索规律、丰富理论、强化指导的实践；就是解放思想、改革创新、谋求发展的实践。

解放思想无止境，践诺使命无穷期。第七采油厂的蓬勃发展，还离不开对使命的痴心坚守。源于这份坚守，我厂以艰苦为荣、边远为乐，扎根荒原、为油奉献三十年；源于这份坚守，我厂才能不断加强、持续探索，加强基层建设、创新发展三十年。今天，站在大庆油田实现原油4000万吨持续稳产、创建百年油田、推

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

进整体协调发展新的起点上，我厂要把思想统一到稳产目标上来，把力量凝聚到稳产目标上来，把责任落实到稳产目标上来，以解放思想、改革创新为动力，开创持续发展新局面，在新时期作出新贡献，重点在基层，主体在基层，力量在基层，工作做得好不好，很大程度上仍然取决于基层抓得实不实、基础打得牢不牢。基础不牢，地动山摇，基层建设因此任务更加艰巨，意义更加重大。

本书以解放思想、谋划发展为使命，试图就加强基层建设工作总结经验，提升理论，促进思想解放，推动全厂工作。这些文章既有基层党建、思想政治、群团工作的深入研究，又有工作思路、措施方法、成功经验的潜心总结。尽管有的文章尚需加强理论高度，甚至有的文章观点可能出现片面性，但不可否认这些文章命题的生命力，不可否认厂党委组织部组织开展理论研究的后续效应。相信本书的出版，对加强我厂基层建设工作，拓宽思路、提高认识、改善方法、提升水平大有裨益！

目　录

党建思考篇

如何把好企业选人用人关 …… 祖凤武(1)
创建“四好”班子重在干事创业 …… 刘亚东(6)
党支部书记要塑造好“班长”形象 …… 韩云有　韩广愈(10)
组织干事必须具备四种素质 …… 张立圣(14)
党员教育要实现“中间突破” …… 乔万义(18)
干部比业绩要用“四把尺子”去量 …… 刘晓春(22)
如何提高“三会一课”质量 …… 刘　颖(25)
用功能的力量托举坚强的堡垒 …… 张　倩(28)
党支部应处理好三个关系 …… 齐安炜(31)
党建工作必须坚持三个创新 …… 徐海凯(35)
弹好党支部书记的“三重奏” …… 韩　军(39)
企业党组织建设要着力“四创四抓” …… 黄殿奎(42)
对新形势下基层党建工作的再认识 …… 孙振甫(46)
凝聚“外力”强“内功” …… 张国鹏(51)
把握党建工作“三个点”　提升党组织的“三个力” …… 陈春名(55)
凝心聚力抓党建　活化载体增合力 …… 李　省　孙振甫(60)
党支部书记要做“四三”型干部 …… 王占民(65)
团干部如何在创建百年油田中大有作为 …… 王春雨(69)
以党建带团建促进共青团工作发展 …… 王前进(73)

文化引领篇

试论企业文化对基层管理工作的推动作用 …… 左晓波(77)
企业精神为企业管理之魂 …… 刘金龙(83)

如何塑造高效执行力团队 …… 辛先河(88)
提升基层组织学习力的途径 …… 祖凤武(94)
创建学习型组织需要把握的三条原则 …… 田春梅(100)
企业文化建设要注重地域性 …… 吴宝玉(105)
以快乐文化构建和谐团队 …… 陈良民(108)
强化人才培养　彰显文化魅力 …… 刘隽炜(112)
班组思想政治工作乏力的原因及对策 …… 乔万义(116)
强“磁场”的效应 …… 张玉香(121)
班组的规范化管理应从“四要”入手 …… 赵春燕(125)
基层干部的示范作用 …… 王金光(130)
培养高素质员工“五步法” …… 周庆华(134)

政工探索篇

如何提高思想政治工作的层次和水平 …… 范士军(139)
有感“80后”的管理…… 吴　燕(143)
打牢思想政治工作的根基 …… 陈忠泽(149)
思想政治工作的四个技巧 …… 邢瑞华(153)
细化“规定动作”　夯实思想政治工作 …… 王君发(156)
如何加强党支部的思想政治工作 …… 王丽丽(159)
坚持“四个着力”　把握思想政治工作主动权 …… 韩广愈(164)
心理疏导与思想政治工作结合需注意的问题 …… 王雪峰(169)
贴近实际才能增强实效性 …… 赵兴成(174)
净化基层风气　和谐内部关系 …… 韩广愈(179)
思想政治工作要从全方位把握 …… 姜洪波(184)
“五个依靠”带动“五个促进”…… 李作晓(188)
对思想政治工作的几点思考 …… 张军峰(193)
思想政治工作怎样做到“四有、三贴近” …… 张建立(197)
思想政治工作浅议 …… 刘　颖(202)

管理实践篇

建立联系点　架起“连心桥” …… 夏建国(207)

双向挂职锻炼是提升干部队伍素质的有效途径 …… 安桂玲(210)
开发内部资源　提高培训效果 …… 万景宇(214)
试论厂长民主联系人制度的时代意义 …… 吴宝玉(220)
规范劳动用工行为　建立和谐劳动关系 …… 张国明(224)
接收培养并重　选优使用互动 …… 宋永宁(229)
“五个经常”的重要意义 …… 倪红岩(234)
“有错”务必追究　“无为“也要问责 …… 谢　磊(239)
简析员工教育常规培训 …… 万丽娟(244)
构建和谐企业劳动关系　应拓宽民主渠道 …… 张　冬(248)
“负激励”的“负”与“正” …… 孙小亮(253)
落实带薪休假制度要从全方位考虑 …… 徐　东(258)
企业培训存在的问题及对策 …… 姜　伟(263)
对职称评审质量的思考与再认识 …… 李景华(268)
培养技能员工　提升竞争能力 …… 陈文博(273)
职工代表如何发挥代言人作用 …… 张　冬(278)
加强新时期保密工作的有效途径 …… 汤志华(282)

队伍建设篇

创建“六好”标准化基层队贵在做到“三个坚持” …… 顾国柱(285)
做好稳定工作要有超前意识 …… 毛福生　王丛福(291)
有效沟通的作用 …… 王德军(294)
运用人文关怀　维护心理和谐 …… 王洪涛(299)
基层党组织如何带好队伍 …… 安桂玲(303)
员工应注重培养自己的情商 …… 柳世达(307)
以人为本切莫“怕”字当头 …… 周瑞双(310)
强化应对措施　调整党员干部心理 …… 段玉丽(315)
做好稳定工作的三个途径 …… 刘丽娟(319)
坚持“以人为本”应把握好五个环节 …… 赵春燕(323)
如何做好改革中的稳定工作 …… 于　忠(326)

毕业生要走出思想误区 …… 于　洋(330)
密切干群关系刍议 …… 吴志玲(334)
评优中的群体边缘效应初探 …… 苏立辉(339)
后记 …… (343)

如何把好企业选人用人关

祖凤武

胡锦涛总书记指出，对那些长期在条件艰苦、工作困难的地方工作的干部要格外关注，对那些不图虚名、踏实干事的干部要多加留意，对那些埋头苦干、注重为长远发展打基础的干部不能亏待。这一重要讲话，为各级组织部门选人用人指明了方向，具有很强的现实针对性和指导性。从企业发展现实来看，如何把好选人用人关，准确识人、科学选人、正确用人，事关创建百年油田宏伟事业的兴衰成败，需要我们认真思考，大胆探索。

一、用辩证的眼光，准确识人

企业兴衰在用人，用人关键在识人。但识别一个人，仅看一时一事，很难识得准、摸得透、用得好，必须改变固有视角，进行全方位考察。

*既要看本质，更要看小节。*许多时候，我们审视一个人，只强调看人的本质，放松了对其行为小节的关注。其实，小节更能反映出一个人的品质和能力。因此，识人选人要从细微处着眼，从主流上把关，真正把那些“善小而为之，恶小而不为”的人选出来。

*既要听其言，更要观其行。*在选人识人时，要注意分析说者的动机，看他是言为心声，还是口是心非。看他的行动，是脚踏实地，埋头苦干，还是投机钻营，敷衍塞责。对能说能干的，全面考察；对干多说少或只干不说的，重点考察；对说多干少或者只说不干的，不予考察。

*既要看关键时刻，更要看日常表现。*关键时刻固然能展示一个人的性格，但平时更能看出一个人的本质。评价一个人，要以其平时表现为依据，以关键表现为标准。看独处时，是严以律己还是放纵自己，是狂妄自大还是谦虚谨慎；看对领导时，是实事求是还是好大喜功，是前后一致

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

还是极尽表现，是自自然然还是处处示好；看群众口碑，是众口称赞还是毁誉参半，是爱护有加还是众人所指；看逆顺境的表现，是表里如一还是得志张扬，是始终如一还是悲观失望，是气定神闲还是心浮气躁；看学识是有真才实学还是夸夸其谈，是有独到见解还是人云亦云，是促进了工作还是表现了自己。

既要有识人的本事，更要到实际中考察。考察人才，光具有识人的本事是不够的，还需要深入实际，在实际中发现、检验人才。因此，在选人用人时，应该具体做到“五到”：一是身要到。就是要到实际中去，到井站、车间去识人选人。老坐在机关，老浮在面上，定然识不准人，选不好人，甚至还会出现以道听途说为依据、浮光掠影看表象的现象发生；二是心要到。要有超前意识，是不是可选之人，平时就要多留心，不能到了用人时刻才紧抓瞎选，现打锣鼓现开张。只有做到了心中有数，才不至于选人荐人时看走眼，点错谱；三是眼要到。一个人是不是人才，是哪方面的人才，其长处是什么，短处又如何，要进行多角度地观察；四是手要到。就是要随时记录，将遇到的人才，分类归纳，做到底子清，情况明，心中有谱；五是口要到。既要与“心仪”的人才交谈，又要与“有看法”的人沟通，努力做到准确识人，公平取人。

二、用完善的机制，科学选人

科学选人的关键在于健全机制，选什么样的人，用什么样的人必须与时俱进，充分体现科学发展观的要求。要因地制宜，建立健全适应油田企业持续有效协调发展的干部管理创新机制，建立健全以业绩、能力为导向的考评机制和竞争择优、公平公正的干部竞争上岗机制。真正形成能者上、平者让、庸者下的选人用人机制，以激活干部队伍，激发干事业的热情。

一是要明确选人用人标准。选人用人标准可以概括为“四看”，即看业绩、看公论、看品德、看潜质。识别人才，学历、职称等固然是重要的标准，但绝不是唯一标准。当今世界，一张文凭定终身、保终身的时代已经过去。在选人用人时，必须在重其学历的同时，更重其经验、能力和业

绩，坚持业绩至上。业绩是才和德的综合反映，一个人光有才是不够的，必须有德。有才无德要坏事，有德无才要误事，德才兼备方能成大事、办好事。

二是要完善选人用人机制。一个人没有竞争，就没有动力，就激发不出其内在的潜能。因此，要不断深化人事制度改革，积极引入竞争机制，形成一套程序严密、制度健全、运作规范的领导干部选拔任用机制，严格按照企业的人才制度选人用人。要通过提倡公平的竞争、有序的竞争、互动的竞争，不断激发每个人的活力。这样，不仅有利于优秀人才的脱颖而出，而且可以营造一个岗位靠竞争、工作讲业绩的良好氛围。

三是要创新选人用人方式。当前，选拔任用干部大多采取考任制和委任制这两种基本方式，这两种方式各有优点，也都有其不足。具体工作中，应扬长避短，积极探索组织任命与公开考试相结合的干部选拔机制。采取考核知识与考核能力相结合的方式。这种选拔方式，既体现了委任制实现组织意图、注重实际工作能力、尊重群众意见的优点，又吸纳了考任制测试干部理论、文化知识水平和逻辑思维能力的长处，努力走出一条考试与考核、考任和委任相结合的干部选拔新路子。

四是要规范选人用人程序。对于具有培养价值的人才，要及时充实到后备干部队伍中，认真按照《关于进一步加强后备干部队伍建设的实施意见》进行重点培养。选人用人过程中，必须增强履行程序的意识，做到坚持程序一步不缺，严守程序一步不错。按照集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的要求，进一步完善民主集中制，规范决策程序，不断探索完善部务会、党委会议事决策规则，真正使选拔任用干部工作做到民主决策、科学决策。

五是要强化选人用人监督机制。要坚持走群众路线，自觉接受群众监督，把选拔的职位、条件公布给群众，让群众充分表达自己的意愿，把群众的满意程度作为衡量选拔任用干部成败的重要参数。必须认真开展过程监督、舆论监督、责任追究等工作，切实做到把严格监督贯穿选人用人始终、把严肃纪律贯穿选人用人始终、把严明奖惩贯穿选人用人始终，在营造团结和谐、风清气正的环境中，努力提高选人用人公信度和满

意度。

三、用科学的理念，正确用人

德才兼备是企业选人用人的最高标准。只有把那些德才兼备的人才选拔上来，努力做到“物尽其用，人尽其才”，才能实现企业人才价值的最大化。

一要适时用。一个人干事业的最佳状态是有时间性的，要在其最具创造力、想象力的时候及时启用，否则黄金时段就过去了。所以，该当班长的时候就要让他当班长，该当队长的时候就要让他当队长，时过境迁再让他干，也不会有太大的积极性。如果他当了几年的班长还没有太大进步，莫不如把他换下来，安排一个新人。每个人都有这么一个最佳时期，作为企业领导者，要知人善用，用当其时，只要把这个最佳时期用好了，就可以在一定程度上延长一个人的黄金时段，使每个人都能发挥出最大的作用，为推动企业发展作出更大贡献。

二要用其长。金无足赤，人无完人。作为一个领导者，要本着“人尽其才、才尽其用”的原则，必须善于发现每个人的长处，做到用其所长，避其所短，真正把合适的人放到合适的岗位上去，使每个人都能各展所长、各尽其才。同时，要不断解放用人思想，打破身份界限，善于用好各个层面的人才，要将那些业务素质好、工作能力强的操作岗位上的优秀员工和市场化用工人员纳入选人、用人范围，择优聘用到基层队技术或管理岗位，做到不拘一格选人用人。

三要重管理。用人要高标准、严要求，做到“好马多负重”、“响鼓重槌敲”，尽可能多地对其予以磨炼和考验。要加大绩效考核力度，从源头入手，规范业绩合同的签订，正确合理使用考核结果，实现责、权、利的统一。要认真抓好无为问责制度的落实，打破“不犯错误不下台”、“干好干坏一个样”的干部使用模式，对领导干部要实行严格的问责制，试行引咎辞职、责令辞职等制度。对疏于理事、工作不负责任，造成企业、员工利益遭受重大损失的，要进行严肃的责任追究，切实增强干部的责任意识。

总之，作为一个企业选人用人部门，要不断提高识人、选人、用人的能力，严格把好选人用人关，让那些群众威信高、个人素质好、业务能力强的优秀人才担当重任。真正实现企业与人才的“互利共赢”。

（作者单位：第七采油厂人事部、党委组织部）

创建“四好”班子重在干事创业

刘亚东

党的十七大报告指出：“要把各级领导班子建设成为坚定贯彻党的理论和路线方针政策、善于领导科学发展的坚强领导集体。”当前，油田公司创建百年油田的发展战略和年产原油4000万吨持续稳产的目标，对“四好班子”建设又提出了新的更高的要求。我们认为，创建“四好”领导班子，关键在于激发各级领导干部干事创业的生机与活力，关键在于引导和促进各级领导干部想干事、能干事、干成事、不出事，真正成为科学发展观的实践者，成为企业发展推动者和带头人。

一、注重提升思想境界，是激发干部“想干事”的前提

想干事是一种愿望，一种责任，一种追求。想干事体现的是事业心和责任感，是一种奋发向上的精神状态。实践证明，一个单位有一支德才兼备的干部队伍，有一个好的领导班子，才能带出过硬的员工队伍，管理水平才能不断提高，核心竞争能力才能不断增强。那么，如何激励干部想干事呢？一要筑牢干部干事创业的理想信念基础。坚持把科学发展观贯穿始终，坚持不懈地学习党的路线方针政策，学习政治理论知识，牢固树立正确的理想信念、大局观和社会主义荣辱观，并自觉地把树立远大理想与脚踏实地地推进工作结合起来，扎扎实实地做好当前的每一项工作。二要强化干部干事创业的事业心和责任感。对于第七采油厂当前而言，不断挖掘开发潜力，延长油田寿命，为油田百年发展和4000万吨持续稳产目标作贡献，让发展成果惠及全厂员工，既是上级的要求，也是企业自身发展的需要，更是全厂员工的期盼。要引导各级领导干部认清责任，增强责任感和使命感，把致力油田发展作为一种事业去经营、去呵护、去奋斗，把维护好、发展好、实现好群众的根本利益作为各项工

作的出发点和落脚点。三要激发干部干事创业的激情。作为一级干部，应该自加压力，时刻保持奋发向上的精神、干事创业的强烈欲望。要主动去思考、发现和解决问题。比如：当前形势下，怎样处理环保与油田开发的关系；怎样在保证生产的前提下，实现企业的节约发展；怎样处理好企业重组改制过程中的各种利益关系的调整等等。

二、注重业务理论学习，是培养干部“能干事”的基础

能干事是一种能力，一种水平。能干事体现的是把握全局的战略眼界，勇于开拓的创新精神，果断科学的决策能力，脚踏实地的工作作风和坚实丰厚的知识储备。对于一个班子，整体理论水平、理性思维能力决定一个单位的工作层次和水平；作为一名领导干部，理论素养、理性思维决定个人的发展潜力和领导能力。理论素质的提高、知识结构的调整，以及思想境界和精神状态的提升都依赖学习。因此，领导班子成员要牢固树立终身学习的理念，增强学习的自觉性和紧迫性，时刻警惕“知识恐慌”和“本领恐慌”，把学习当成一种习惯、一种工作需要、一种生活方式，带头做勤于学习、善于学习的表率。一是要始终保持旺盛的求知欲望。结合本职工作，学习经济、政治、科技、法律、社会等各方面的知识，不断提高理论思维水平。二是要找准理论与实践的结合点。紧密结合工作和思想实际，把学习体会和成果转化为谋划工作的思路、促进工作的措施、履行职责的能力，不断提高应对复杂局面和驾驭全局的能力。三是要善于向员工群众学习。员工群众中蕴涵着无穷的智慧和力量，关键是我们以什么样的方式去凝聚和激发。四是要养成勤于思考的习惯。脑子里经常装着几个问题，带着问题研究工作，学习先进经验，让经验变成实际效果，促进工作进步。

三、注重创新工作思维，是促使干部“干成事”的动力

干成事是业绩的体现，也是检验干部能力的客观标准。如何促使干部干成事？我们认为，创新工作思维是最重要的要求。创新才能发展，守旧没有出路。领导班子和党员干部没有一股闯劲，就走不出一条新路；没有一种奋发向上的精神状态，就开创不了蒸蒸日上的发展局面。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com