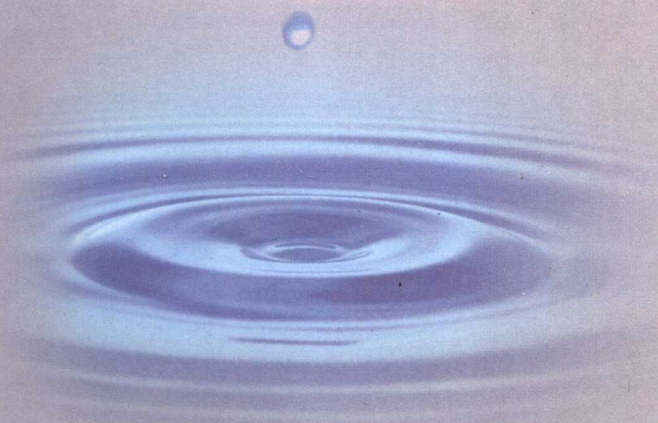


YINHUANG GONGCHENG GUANLI DANWEI ZHIGONG PEIXUN JIAOCAI

引黄工程管理单位职工培训教材

王焕军 赵卫东 编著



黄河水利出版社

引黄工程管理处

职工培训教材

王焕军 赵卫东 编著

黄河水利出版社

图书在版编目(CIP)数据

引黄工程管理单位职工培训教材/王焕军,赵卫东
编著. —郑州:黄河水利出版社,2007.8

ISBN 978-7-80734-231-1

I. 引…II. ①王…②赵…III. 黄河-引水-水利工程-
职工培训-教材 IV. TV67

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 111437 号

出版社:黄河水利出版社

地址:河南省郑州市金水路 11 号 邮政编码:450003

发行单位:黄河水利出版社

发行部电话:0371-66026940 传真:0371-66022620

E-mail:hhslcbs@126.com

承印单位:河南省瑞光印务股份有限公司

开本:787 mm×1 092 mm 1/16

印张:17

字数:390 千字

印数:1—1 200

版次:2007 年 8 月第 1 版

印次:2007 年 8 月第 1 次印刷

书号:ISBN 978-7-80734-231-1/TV·514

定价:35.00 元

《引黄工程管理单位职工培训教材》
编 委 会

主要编写人员:王焕军 赵卫东

参 编 人 员:苏冠忠 魏凤民 徐 赞 张玉军

马春玲 孙文中 凌 燕 范丽霞

刘 冰 张 莉 张进才 李继方

王静波 刘仁和

前 言

我们已经进入知识经济时代,这表明,一次性学习的时代已告终结,学历教育已被终身教育取代。随着社会主义市场经济体制建设的逐步完善,水利工程管理单位体制改革的逐步深入,面对全面建设小康社会的目标责任,对引黄工程管理单位来讲,创建学习型组织,打造和谐团队,全面提高职工素质,树立终身学习理念,是今后一项长期的任务。职业培训作为职工再教育的一种形式,是在职人员在工作岗位上提高业务水平、强化职业技能、培养执业能力的一种有效方式;职业培训具有学习的针对性和实用性,能有效缩短理论与实践的距离,达到学以致用、有的放矢的效果;职业培训是适应技术进步、科技发展、知识更新的必然要求。一个组织或一个团队要做到与时俱进,要将知识迅速转化为生产力,推进事业的发展,必须加强职业培训。

2006年是濮阳市引黄工程管理处大发展的一年,在物质文明取得大发展的同时,学习和培训工作也开展得如火如荼,达到了近年来的高峰。为提高水管职工素质,加强引黄工程管理,增强节水意识,促进管理效益化,达到水资源可持续利用,引黄工程管理处先后组织15名具有高级以上职称或具有正科级以上职务的技术干部,经过多次交流和商讨,设计了一整套培训方案,组织了丰富的教学材料,编辑了一系列的学习内容,形成了一部较完整的培训教材。通过对濮阳市引黄工程管理处100多名职工的全员培训、因材施教,反响较好,效果显著!教学的实践表明,培训教材突出了知识性、实用性和针对性;体现了注重综合素质、提升业务能力、创新培训方式、促进终身学习的总体思路;达到了业精于学、学以致用、教学相长、事寓于理的效果。培训教材以学习型组织创建、和谐团队建设、职业道德、引黄工程与引黄事业、工程实用技术、灌溉实用技术、水法理论、管理机制建设为主要内容,填补了引黄工程管理单位职工培训无系统教材的空白,方便了职工学习,促进了引黄事业的发展。编辑出版《引黄工程管理单位职工培训教材》已势在必行,本书的出版是一件很有意义的事情,在这里,对教员及编辑们倾注的大量的精力、心血、劳动和付出表示深深的敬意!

知无涯,业无尽。引黄事业正如一轮朝阳蓬勃升起,是水资源可持续发展的中坚事业。我相信,这本书在总结教学成果、帮助广大职工掌握必备的业务知识、推动广大职工的理论学习、建设一支高素质的管理队伍、促使优秀人才脱颖而出、推进引黄事业又好又快发展方面,定会发挥积极的作用。

编著者

2007年1月

目 录

前 言

着力提高职工素质 努力开创引黄工程管理工作新局面·····	(1)
爱岗敬业 奉献水利 ·····	(17)
引黄工程概述 引黄事业展望 ·····	(23)
堤防抢险技术 ·····	(41)
工程建设与工程实用技术 ·····	(77)
水资源配置与灌溉制度 ·····	(91)
搞好流量和含沙量测验 提高引黄管理技术水平·····	(110)
渠道维护与闸门运行·····	(127)
水法理论探讨·····	(151)
管理机制建设理论·····	(170)
引黄处财务管理概况·····	(192)
安全生产 群众关系·····	(202)
牢记党的宗旨 争做文明职工·····	(206)
献身水利事业 铸造人生辉煌·····	(215)
收获在成长路上·····	(226)
继往开来 再接再厉 厉兵秣马 共铸辉煌·····	(230)
附录 1 堤防工程施工规范(节选) ·····	(234)
附录 2 水闸技术管理规程 ·····	(249)
后 记·····	(263)



着力提高职工素质 努力开创引黄工程 管理工作新局面

王焕军 赵卫东

今天是 26 名新职工正式上班的第一天,所以,今天的会议是全员培训的动员会,也是对新职工的欢迎会,我代表处领导班子及全体干部职工欢迎你们。

这次全员培训活动从酝酿、设计到实施,经过了长时间的精心准备,凝结了全处集体的智慧,是我处下半年工作的一个重心!为搞好这次职工培训,处领导班子曾三次召开专题会议进行研究和布置。我们先后组织 14 名具有高级以上职称或具有正科级以上职务的业务干部,要求他们自行组织材料,形成讲义,讲义经处领导审定后形成规范性文章,然后分 16 个专题对全体职工进行集中授课,并要求他们每专题的授课时间不少于 3 个小时。在历时两个多月的时间里,处领导和授课人员多次交流,进行商讨,设计了一整套的培训内容,在资料短缺、任务繁重的情况下,他们边工作边学习,克服重重困难澄清了一系列的数据,搜集了大量的资料,完成了教学的准备工作,倾注了大量的精力和心血,尤其是几位老同志,他们都是戴着眼镜查材料、写讲义。在这里我代表全处职工对参加讲课的同志们表示深深的敬意!随着社会主义市场经济体制建设的逐步完善,水利工程管理单位体制改革的逐步深入,面对我市全面建设小康社会的目标责任,对我们濮阳市引黄工程管理处来讲,创建学习型组织,全面提高职工素质,团结协作抓好工程管理,进一步提高工程效益,是今后一个时期的中心工作,这也是我们落实党的十六届六中全会和省委八次党代会会议精神的具体体现。

这里我先将我们所从事的工作以及工程建设和效益情况向大家作简要介绍。

濮阳市引黄工程管理处是从事水利工程管理的事业单位,实行企业管理,自负盈亏。其主要工作任务是管理濮阳市三条濮清南引黄工程,承担着向濮阳、清丰、南乐、华龙区、高新区农业生产灌溉及城市环境供水工作。濮阳市第一、第二、第三濮清南引黄灌溉补源工程分别建成于 1986 年、1991 年、1998 年,整个效益区以金堤为界,金堤以南为灌区,以北为补源区,涉及到濮阳、清丰、南乐、华龙区、高新区及安阳市的滑县,设计灌溉面积 122.8 万亩(1 亩=0.066 7hm²),设计补源面积 185.31 万亩,总效益面积 308.11 万亩,属国家大型灌区工程。第一濮清南引黄灌溉补源工程南起濮阳县渠村引黄闸,北止马颊河南乐平邑闸,全长 98km,渠首渠村引黄闸设计引水流量 100m³/s,马颊河设计补源流量 30m³/s。第二濮清南引黄灌溉补源工程南起濮阳县习城引黄闸,北止南乐县永顺沟,全长 83km,渠首习城引黄闸设计引水流量 50m³/s,金堤北干渠设计补源流量 30m³/s。第三濮清南引黄灌溉补源工程南起第一濮清南总干渠三号枢纽,北止南乐县西邵乡境内,全长



90km,设计输水流量 $25\text{m}^3/\text{s}$ 。自 1987 年以来,三条濮清南共计引水 46.23 亿 m^3 ,为我市工农业发展和地下水补给做出了重要贡献。三条濮清南引黄工程南北贯穿三县两区,东西相连,形成了一个有机的灌溉补源网络水系,是农业抗旱除涝的生命线、人民致富的幸福渠,其经济效益、生态效益和社会效益显著。20 年的引黄奠定了我市农业经济发展的良好基础,为社会各界所认知,引黄事业在振兴濮阳经济中发挥了不可替代的作用。一是确保了效益区农田的灌溉和补源,促进了效益区的粮食增产、农民增收和农村经济的快速发展,引黄 20 年,引黄效益超过百亿元,去年 8 月《濮阳日报》以《引黄十九年,效益百亿元》专题报道了濮清南引黄工程的经济效益。二是缓解了金堤以北补源区地下水水位的逐年下降趋势,部分补源好的地区地下水水位还回升了 1m 多,补源区地下水的漏斗面积扩大趋势也明显得到遏制,改善了社会生态环境。三是共计 8 万沉沙池的先后兴建与还耕不仅减轻了渠道河道淤积,还使濮阳县渠村、海通两乡的 2.2 万亩盐碱地、废坑塘淤垫成了高产田,如今是稻花飘香,盈盈绿洲。四是改善了苦水区的农民生活和农业生产用水条件。五是保证了濮水河、濮上园等城市环境用水需求,改善了城区广大居民的人居环境,为我市先后荣获国家级“五城二奖”做出了突出的贡献。

不讲成绩不能鼓舞士气,不讲问题不能令人信服!在看到成绩的同时,我们也清醒地看到,我处在工程管理方面还存在着一些突出的问题。

一是对工程管理的认识不足。濮阳市引黄工程管理处,顾名思义,我们的两大中心任务是工程管理和引黄管理,而工程管理是前提、是基础、是保障、是重心,没有工程管理的保障,引黄供水就是一句空话!对工程管理的认识不足的表现之一就是投入不足!在今后一个时期,我们的人力资源、资金资源、劳动资源应该以工程管理为重心。二是对工程管理的标准要求不高。我们管理的是大型灌区的总干工程,是市的输水大动脉,高标准、高质量、高起点、高品质是法律赋予我们的责任和义务,而不是我们的想当然,没有工程管理的高标准,要使管理工作上台阶就是空中楼阁!对工程管理的标准要求不高的表现之一就是得过且过!我们的三条濮清南干渠只能发挥设计工程效益的三分之一。三是对提高工程管理的办法不多。管理处自成立以来 20 年来,管理模式没有大的变化,一直停留在计划经济的管理模式下,应对市场经济条件下家庭联产承包责任制和大水利之间的矛盾对策缺失,对新的管理理论和管理模式持观望徘徊的态度,表现之一就是水的有效利用率不高,总干渠沿线斗涵的分水、漏水问题至今不能解决。四是对破坏工程设施的执法力度不够。管理处作为市从事水利工程管理的最大机构,我们有义务去宣传水利法规,有义务做执法的带头人,时至今日,我们有一系列的关于水利工程管理的法律法规、规章制度,可我们真正落实的有多少呢?我们自己真正掌握的又有多少呢?有法不依,执法不严!其表现之一就是工程已建渠道、枢纽设施遭到破坏或损坏,其中一半以上都是人为破坏,而至今这些违法分子都还逍遥法外。五是对搞好工程管理的责任心不强。我们的一线管理人员工作岗位就是在渠道和枢纽,你们作为工程管理的专管责任人,既不能将管理的责任推卸于群管护堤人员,也不能将管理的义务推交于处领导,工程管理就是你们的职责。六是对工程管理的岗位责任制落实不好。在《濮清南工程管理办法》中明确有检查制度、汇报制度、建档制度和责任制度,可有的管理人员就是不检查、不汇报、不作为,有的闸管人员甚至经常脱离工作岗位,不知去向,岗位责任制得不到落



实。七是缺少对工程管理的系统性思考,工程管理不单是管理段的事情,而是全体职工的共同职责,它需要全处各科室、全处全体职工的相互协调和配合,一个管理人员的失职或一个决策的失误,就会牵制全处的工作,甚至造成无法挽回的损失,比如沉沙池开口,比如闸门调节失灵,比如险工处理不力;另一方面,工程管理看似单方面的问题,实质是全局的问题,工程管理不好不单是没有效益,更是没有形象,一个单位就没有了面貌、没有了生机,长此以往将积重难返,影响到和谐和稳定。这些问题的存在虽然有政策的问题、体制的问题、环境的问题,但归根到底是人的问题,培养人、教育人、理解人、关心人、塑造人、发展人是我们工作中亟待解决的问题。

下面我就着力提高职工素质、努力开创引黄工程管理工作新局面讲以下三个方面的问题。

一、加强职业培训,创建学习型组织

(一)明确目的,专心学习,增强学习的紧迫感

职业培训作为职工再教育的一种形式,是在职人员在工作岗位上提高业务水平、强化职业技能、培养执业能力的一种有效方式。职业培训具有学习的针对性和实用性,能有效缩短理论与实践的距离,达到学以致用、有的放矢的效果。职业培训是适应技术进步、科技发展、知识更新的必然要求。一个组织或一个团队要做到与时俱进,要将知识迅速转化为生产力,推进事业的发展,必须加强职业培训。

近年来,随着管理处职工队伍的不断增大,我处的在职职工已达到 123 人。这里面,一是职工的文化素质参差不齐,有大学本科毕业生,有小学毕业生,有专业技术人员,有非专业技术人员,有具有 30 年工作经验者,有刚刚参加工作的;二是职工的工作作风喜忧参半,有的是积极作为,有的是无动于衷,有的是奋发学习,有的是不学无术,有的是尽职尽责,有的是敷衍塞责。我们已清醒地看到职工文化素质和职工工作作风是事关事业成败的关键因素。

由于工作关系,管理处在近几年内没有进行大规模的职业培训,所以通过职业培训来提高人员素质,改进工作作风,从而推进工程管理工作是我处当前的一项中心任务。

为此,我们决定在接下来的两周里,对处全体职工进行一次全面的综合职业培训。重点培训新上岗人员、正副段长、科室及管理段业务人员。特别是新上岗的 26 名人员,首先对你们来到管理处就业表示欢迎!你们是学习的佼佼者,你们通过公开招聘考试从众多考生中胜出,取得了一个有作为的职业,希望你们珍惜这一岗位,用自己的青春和汗水写出管理处工程管理工作的绚丽乐章!

本次培训,目的是为了培养新上岗职工的执业能力,提升管理人员的职业技能,发展管理处的人力资源,促进引黄工程管理事业的发展。总体思路是注重综合素质、提升业务能力、创新培训方式、实施全员培训、促进终身学习。通过培训旨在为广大职工立足本职岗位、建功立业、创新成才搭建广阔的平台,不断提高职工的学习能力、创新能力、竞争能力和创业能力,努力创建一支高素质的职工队伍;逐步建立起干部职工教育管理工作的长效机制,形成领导重视教育、各科室段关心培训、干部职工热爱学习的良好局面。本次培训的主要内容是:学习型组织创建,和谐团队建设,职业道德,机关管理,引黄工程与引黄



事业,工程实用技术,灌溉实用技术,工程管理,灌溉管理,财务管理,水利法规,管理机制建设,文明建设,安全生产,工作实务,形势教育以及成长教育。培训内容将突出知识性、实用性和针对性。所谓知识性就是务实不务虚,学员在听课时将会有有一种获取知识的愉悦感;实用性就是在学员学习后,回到工作岗位上就能将知识转化为工作技能;针对性就是培训内容紧扣三条濮清南工程管理的需要。本次培训过程分授课、座谈、实习、考试四个环节。组织集中授课是本次培训的中心环节;在集中授课期间还要组织大家座谈,让大家畅所欲言地谈感想、谈认识,进行思想的交锋、经验的交流;在学习一段时间后,我们还要组织大家到工程一线去实习,参观我们的第一濮清南总干渠、各枢纽闸站、第三濮清南渠首、沉沙池和渠村引黄闸,实习是学习的一个重要环节,也是学习的一个好方式,实习的内容将作为我们考核的内容之一;第四个步骤是考试,学员考试成绩将记录备案,作为今后人员使用的一个依据。另外,在培训期间,我们还准备让党校专家给我们作专题形势报告。整个学习过程是丰富多彩的,希望大家专心致志,学而不厌!

众所周知,农业时代,一个人7岁到10岁的学习就能满足一生的需要。到了工业时代,我们的学习必须从5岁到22岁,也就是从幼儿园到大学毕业。今天是知识经济时代,必须把12年义务教育制延伸为80年终身教育制。80年终身教育制就是:我们从胎教开始一直到寿终正寝都应该是学习的过程。在座的各位,可以说,你们都是人才,因为你们都有一技之长,但是,人才是一个动态的概念,人才是有时间性的,它不是一成不变的。你只能保证自己今天是人才,却无法保证明天的你依然是一个人才。有资料表明,今天的大学生从大学毕业走出校门的那一天起,他四年来所学的知识已经有50%老化掉了。当今世界,知识老化的速度和世界变化的速度一样,越来越快,科技发展日新月异,知识总量的翻番周期愈来愈短,已从过去的50年缩短到现在的3年。有人预言:人类现有知识到50年后只占当时知识总量的1%,其余99%现在还未创造出来。这表明,“一次性学习时代”已告终结,学历教育已被终身教育取代。所以,为了使你成为信息时代的人才,为了使你在明天依然是一个真正意义上的人才,一定要有只争朝夕的精神。

(二)励精图治,创建学习型组织

进入21世纪,每一个组织都在寻求前沿的管理理论,特别是对于企事业单位,适应时代的管理方略是其生存发展的命脉。学习型组织作为当今世界最前沿的管理理论之一,近年来愈来愈受到政府、社会、城市、企业、团体等各种组织的青睐。下面我就学习型组织这一管理理论向大家作简要介绍。

江泽民同志在2001年5月提出了“构筑终身教育体系,创建学习型社会”的主张,强调“教育是人力资源能力建设的基础,学习是提高人的能力的基本途径”。党的十六大报告中明确提出“形成全民学习、终身学习的学习型社会”。这是根据整个人类社会发展的趋势正确地提出的一个科学的前瞻性的观念,这一观念把握住了整个时代发展的脉搏。学习型社会就是将整个社会的各个组织都建成学习型组织的社会,学习型组织是学习型社会的基础。

学习型组织是指个人、团队和组织共同学习,全体员工在组织共同愿景和一系列不同层次愿景的引导与激励下,不断学习新知识和新技能,并在学习的基础上持续创新,以实现组织的可持续发展和个人的全面发展。学习型组织是通过培养弥漫于整个组织的学习



气氛,充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的,一种有机的、有弹性的、扁平化的、符合人性的、能持续发展的组织。这种组织具有持续学习的能力,具有高于个人绩效总和的综合绩效。

学习型组织的真正内涵是什么呢?它是一个能使组织内的全体成员全身心投入并有持续增长的学习力的组织;它是一个能使组织内的全体成员在工作中体会到生命意义的组织;它是一个持续创新的组织,一个能把学习转化为创造力,使创新成为主旋律的组织。

学习型组织的学习力是指学习的动力、学习的毅力和学习的能力。学习的动力来源于学习的目标,目标越大,学习的动力就越大;学习的毅力反映了学习者的意志,意志坚强的人就具有顽强的毅力投入学习;学习的能力则来源于学习者掌握的知识及其在实践中的应用,学习的目的在于应用,一个人的能力就在于他将知识转化为生产力的能力。如果把单位比做一棵大树,学习力就是大树的根,就是我们单位的力量之源、生命之源。学习型组织就是通过员工的学习和组织的激励,让员工在工作过程中能够快乐工作,从而激发出工作者的潜能,实现自身价值,体会出生命的意义。学习型组织的学习是可以转化为创造力的学习,而那些只是走过场的无效学习,那些学习后只会用来谋取私利和发牢骚的学习都不是学习型组织强调的学习。

学习型组织的学习就是学习与工作不可分离的学习,即工作学习化、学习工作化。所谓工作学习化,就是把工作的过程看成学习的过程。所谓学习工作化,就是将学习视为一项必要的工作,每天不断地学习,如同认真工作时所投入的精力一样积极进行,并培养出即时学习、全程学习的习惯。当然,学习是围绕着组织的整个工作目标进行的。

建立学习型组织需要完成一个系统的过程。首先,提倡组织中每一个人要不断学习,通过个人的学习,推动团体学习;其次,每一个人在学习过程中,要把自己内心根深蒂固的、自我感觉良好的认识事物的方法和习惯加以改善,来思考组织共同的目标,从而形成组织的共同愿景;再就是,组织的领导者通过系统思考,让组织中每一个员工都体验到工作的快乐,把组织的愿景化为组织中每一个员工心中的愿望和追求。这样整个组织就有了活力,就有了创造力,就有了实力。目前人类所处的时代不同了,一个组织要在知识经济中赢得成功,不能再靠几个英雄式的人物,而要依靠整个团队通过不断的学习,增加组织的整体实力。这也是进行全员培训的目的所在。

学习型组织理论告诉我们,学习不仅要学知识、学技能,还要注意学习价值观和人生观。只有具有正确的价值观和人生观,一个人才能将知识奉献给社会,奉献给组织。所以,学习型组织的学习重视个人的学习,但更重视、更强调组织的学习。就我们自身而言,如果我们管理处每个职工、每个科室段都能不断学习,通过学习向自身挑战,通过改善对工程管理旧有的认识方法和习惯、建立起一个共同的愿景,通过团体学习整合出整体实力,大家都朝着这个共同愿景共同努力,自觉奉献,那么就能产生向上的发展力,而且是可持续的发展力。

建立学习型组织是我们顺应时代的发展、向管理要效益的必然选择,是增加职工收入、促进人的全面发展的有效手段。学习型组织的建立绝不仅仅是一种形式上的改变,而是一种很实际的管理模式,它可以为我们每一个人、为我们的组织创造越来越多的财富,让我们体验到物质与精神结合在一起的美好。学习型组织管理理论使当今很多政府、企



业、团队重新焕发了生命的活力。如果我们现在不着手通过创建学习型组织来提高自身的学习力,那么我们会落后于时代,逐渐被时代所淘汰!如果我们在管理上还想进步,在引黄事业上还想有所作为的话,那么,我们从现在起就应该具有学习型组织的理念和行为。今天,我们把创建学习型组织作为一个口号来号召,作为一个目标来追求,就是要通过创建学习型组织,在管理处建立一种持续学习的理念和机制,努力创造良好的学习环境,增强职工自我学习的意识和能力,使学习知识、追求发展和自我完善成为职工内在的自觉要求,在我处形成一种浓厚的团队学习氛围,激励大家把学习能力转化为创造能力,实现职工和管理处共同发展的根本目标!

创建学习型组织的具体步骤,在今后的工作中我们将逐步安排部署。大家不要感到学习型组织距我们今天很遥远,我们都知道的一个道理是:努力不一定成功,但放弃一定失败!我们要清醒地看到:未来社会,一个人唯一持久的优势,就是他比他的竞争对手学习得更快;一个组织唯一持久的优势,就是他的团队比他的竞争对手学习得更快。未来社会是学习速度的竞争,只有学习的速度大于变化的速度,我们才不会落后于时代!

二、同心同德,打造和谐团队

党的十六届六中全会明确提出“新世纪新阶段,我们党要把构建社会主义和谐社会摆在更加突出的地位”。构建社会主义和谐社会是社会主义的本质要求。和谐社会这一主题牵涉到全社会,与每个人息息相关,是我党新的治国思路。

人类社会总是在矛盾运动中发展进步的。构建社会主义和谐社会是一个不断化解社会矛盾的持续过程。实现人与人、人与社会之间的和谐是建设和谐社会的一个重要标志。实现人与人、人与社会的和谐,就是把社会公平、正义作为和谐社会的基石,把诚信友爱作为处理人与人之间关系的基本准则,把充分激发每个人的活力作为奋斗目标,让全社会的创造力得到充分发挥,让一切创造社会财富的源泉充分涌流。和谐社会是公平、正义的社会,民主、法治、公正、公平、秩序和保障是其根本内涵;和谐社会是诚信友爱的社会,全社会互帮互助、诚实守信,全体人民平等友爱、融洽相处;充满活力是构建社会主义和谐社会的必然要求,就是使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重,创造活动得到支持,创造才能得到发挥,创造成果得到肯定。人与人、人与社会的和谐,是和谐社会最重要的特征。构建和谐社会就是要通过经济发展和体制设计建立公平发展的机会机制,就是要通过相互了解、沟通、交流建立社会认同机制。我们要建设的和谐社会,就是人与社会之间关系协调、人与人之间关系融洽的社会。

濮阳市引黄工程管理处作为我党事业的基层组织,要认真贯彻党的十六届六中全会精神,加强学习,提高素质,开拓创新,扎实工作,以实现人与人的和谐为内涵,同心同德,打造和谐团队,不断提高构建社会主义和谐社会的能力。

(一)树立与时俱进的思想观念,增强创新意识

与时俱进的“与”就是跟随,“时”就是时代,“俱”就是全面,“进”就是前进。与时俱进就是跟着时代发展而全面前进。从外延上讲,与时俱进就是我们的全部理论和工作要体现时代性,把握规律性,富于创造性。要做到与时俱进,就必须做到以下几个方面。



1. 解放思想,更新观念

解放思想是做好各项事业的总开关。解放思想,更新观念,就必须将思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制束缚中解放出来,紧跟时代步伐,立足时代潮头,用新的思想解放推动生产力的发展,以创新的精神和宽广的视野破解工作中的难题,战胜前进道路上的艰难险阻。对我们水利工程管理部门来说,就是我们在工程管理上要敢于应用前沿的管理理论,敢于应用先进的管理方法,敢为人先,敢于探索,使我们的管理工作更具时代性、前瞻性、效益性。

2. 善于学习,不断提高自身素质

目前我国正处于经济转轨、社会转型的新的历史时期。如何使人们适应新的形势,关键在于加强学习,不断提高自身素质。首先,要认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想,努力在思想上达到新高度,理论上取得新收获。确保政治上清醒,观念上坚定。其次,要学习党的方针政策及有关经济社会发展的规范性文件,并紧密结合实际进行全面理解,以增强工作的原则性、系统性、预见性、创造性,牢牢把握水利事业的发展方向,树立水利的资源意识。其三,要学习经济学、管理学、法学、科学技术等,学习反映当代世界的新知识及我们水利工程管理的专业知识,使我们的思想水平和知识水平适应时代前进的需要。我个人的体会是:知识可以转化为觉悟,转化为能力,转化为品格,可以使自己的工作做的更加圆满。其四,俗话说,“不怕你不会,就怕你不学”。人都不是生而知之,而是靠后天的勤奋学习才成才的。除了学习书本知识,还要向实践学习、向他人学习、向群众学习,这种学习往往靠自己多观察、多分析、多总结,比向书本学习付出得更多,但这样的学习往往更直观、更现实、更实用。有人总结:善于从朋友的教训中吸取教训,善于从朋友的悲剧中避免悲剧的人,是最聪明的人。

3. 一切为了人,一切依靠人,增强打造和谐团队的活力

党的十六届六中全会提出,构建社会主义和谐社会,必须坚持以人为本,做到发展为了人民,发展依靠人民,发展成果由人民共享,促进人的全面发展。“一切为了人,一切依靠人”,这是构建和谐社会的本质要求。正如毛泽东同志所说的:“在世間一切事物中人是第一宝贵的,只要有了人,什么人间奇迹也可以创造出来。”无数实践证明,无论干什么工作,要达到预期目标,必须想方设法调动方方面面的积极因素,有一个和谐的工作环境。就管理处来讲,年初与各科室段都签署了工作目标,并制定了完成目标的措施。其目的就是机制上确保每个同志的聪明才智得以充分发挥,为同志们打造一个施展才华的平台。因此,我们必须同心同德、开拓创新,以昂扬的斗志和坚韧不拔的精神,完成各项目标任务,使工作再上一个新的台阶。

4. 用科学的态度理解与时俱进和增强创新意识

与时俱进就是跟随时代发展向前进,主要是我们的思想行为为适应变化的形势。对此一定要全面正确理解,一味地赶时髦、随潮流、追时尚不是与时俱进,比如没有电脑买电脑,有了电脑工作期间上网聊天、玩游戏,这就不是与时俱进。与时俱进有一个对传统管理发扬和摒弃的问题。20年来,我们已有被实践证明了的许多好的管理方法,比如坚持完善专管与群管相结合的管理体制,需要我们继承和发扬。同样,创新也并非凭自己想当然办事、标新立异。创新是人类特有的认识能力和实践能力,是人类主观能动性的高级表



现形式。用哲学语言来说,创新过程是人们运用物质运动的规律,发挥主观能动性,使事物从无到有和从有到无的创造过程。比如市场经济体制从无到有,计划经济体制从有到无,这是一种创新。就我们单位来说,把竞争机制引入工程管理工作之中也是一种创新。创新无止境。有人提出,我们的专管人员到一线工作有困难,不如全部雇用当地临时工,这是对创新的歪曲。

(二)树立有为才有位的思想观念,增强创业意识

濮阳市引黄工程管理处是伴随着市场经济体制开始建立和逐步完善的形势下,应时而生的水利工程管理和水资源管理机构。应该说,经过 20 年的努力,目前班子健全,编制满员,在工程管理方面积累了一定的经验,这就是说搞好工程管理的客观条件是具备的。下一步就是如何使工程管理工作在现有的基础上再上新台阶,这就要求我们全员动员,形成一个干事创业的氛围。在用人上,我们将逐步打破一些身份界限,我们要让那些“想干事、能干事、干成事、不出事”的人有位子,对这样的人,就是要给予提拔重用。这将是我们在用人上的一种导向。有了作为,组织就给你一定的位子,群众心中就有了你的位子,你的价值也会得到大家的认可。

1. 想干事

想干事表明一个职工忠诚我们的事业,有干好工作的愿望,换句话说,就是有事业心,这是有作为的先决条件。实践证明,有事业心的人,眼光远大,心胸开阔,有着取之不尽、用之不竭的力量源泉,他们常常能克服常人难以克服的困难,而成为单位的佼佼者。每一位同志都应该把领导要我干变成我要干,增强工作的主动性和自觉性,在自己的岗位上踏踏实实干一番事业,以回报养育我们的人民。

2. 能干事

能干事表明一个人有较高的政治素质和有完成工作的能力,有爱岗敬业的职业道德。由于社会分工不同,既然选择了引黄工程管理这个岗位和职业,我们就要热爱这个岗位,就必须精通业务,干好这个岗位的工作。因为,热爱可以让我们把事情做得更好!雷锋精神之所以几十年来生生不息,是因为他干一行、爱一行、专一行的敬业精神为人所称颂。我们要围绕水资源这一大课题,研究引黄这一老课题,做好工程管理这一新课题。在这方面每个人都要增强忧患意识与危机感。古人云“生于忧患,死于安乐”,人生就要奋斗,不能满足于一时的成绩,更不能贪图安逸和享乐。因为市场经济不相信眼泪,容不得不能干事的庸人,它更注重效果。更何况,市场经济就是竞争经济,市场的竞争说到底人才的竞争,是人与人综合素质的较量。如果无忧患意识,满足于混日子,碌碌无为,你就可能难以胜任工作,甚至可能下岗。古人云“少壮不努力,老大徒伤悲”,讲的就是这个道理。你们不要认为我进入了事业单位,就进了保险箱,这是没有眼光的想法,是幼稚可笑的。如果长期抱有这种想法,就会使工作标准降低,工作热情衰退,工作指标下降,最终结果是本人利益受损。大家知道,水管单位改革我处还没有搞,不久的将来,我们也要根据上级要求进行,有些岗位要实行竞争,你现在所处的岗位自己是否胜任,要做到心中有数。做科室工作的不能写材料,不会汇报工作,做管理工作的不堵口、不提闸等这些现象如不克服,在今后的竞争中你个人的利益肯定受损失。因此,一定要自我加压,倾全力干好本职工作,不断拓展工作的新领域,创造工作的新成绩。人的一生应当这样度过:当回首往事的



时候,不会因虚度年华而悔恨,也不会因碌碌无为而羞愧。

3. 干成事

干成事表明一个人能干、肯干、会干,能够出效益、出成绩。俗话讲,“天下没有免费的午餐,天上掉不下来馅饼。”工作政绩从天上掉不下来,地上冒不出来,别人也不会送给你。工作效益等不来,要不来,只有靠自己的双手干出来。正如《国际歌》中所唱的:从来就没有什么救世主,要创造人类幸福,全靠我们自己。干成事,首先要有目标、有追求。追求的目标越高,他的能力就发展得越快,工作业绩就越显著,回报率就越高。明年我们单位的目标就是“抓管理,促效益,上台阶”,开展全过程的管理效益年活动。如何实现就要靠全体员工同心同德,艰苦奋斗。其次,要有精品意识。我们的目标基本确定,措施也将出台,既然干,就尽全力,出精品工程。对每一个闸站来讲,这是实力的较量,是综合素质的较量,也是心理素质的较量。工程管理出精品,就要有付出,必须扑下身子,了解情况,真抓实干;就要不怕吃苦,不怕严寒酷暑,不怕刮风下雨,不怕吃不好饭、睡不好觉、掉几斤肉。孟子说“天将降大任于斯人也,必先苦其心志,劳其筋骨,饿其体肤,空乏其身,行弗乱其所为”,讲的就是这个道理。人们常讲:无论想干成什么事,必须有付出才有收获。付出越多,收获越多。我们的工程管理工作更是这样。如果没有较高的管理理论,较熟练的业务知识,较丰富的管理经验,较扎实的工作作风,较完整的管理机制,就不可能出精品。其三,要勇于挑战。明年单位对管理出精品工程的闸站要实施重奖。这实质上是从机制上奖励大家,激励大家重视工程管理,提高管理标准,增强责任心,是对大家工作的认可与尊重。所以,大家要有勇于挑战、争创一流、不达目的誓不罢休的顽强意志和决心。

4. 不出事

这是一个干部的自警自励,也是自尊自爱。既要干事,干成事,又要“不出事”,必须端正干事的态度和动机,真正明确为谁干事,怎么干事,进而踏踏实实地干好每件事。应当明白,工作有了成绩,是组织培养和同事支持的结果,而决不是骄傲的资本,更不是向组织伸手的砝码。同时,要有一种团结协作的精神,因为工程管理工作靠一个人是完不成的,必须一班人合作,领导人员、负责人员、专管人员和群管人员要齐抓共管。大家都要相互尊重,相互支持,相互学习,取长补短,精心合作。领导人员要深入基层调查研究,虚心向技术人员求教,负责人员要身先士卒,坚守在工程一线,专管人员要主动进取、积极作为,为群管人员作出表率。在工作过程中,要把握方向,注重政策,掌握策略,切实做到干成事、不出事。

(三)树立我为团队添光彩的思想观念,增强大局意识

毛泽东同志说:“我们都是来自五湖四海,为一个共同的革命目标走到一起来了。”由于工作需要,我们走到一起,组成了一个团队。既然走到了一块,组合成一个整体,我们每个成员都应为这个整体争光添彩。每个人都希望自己所在的团队在社会上有地位、有影响力;希望所在的团队人与人之间和谐相处,工作生活中有一个好的环境。我参加工作20多年的体会是:环境的好坏对一个人的成长起着十分重要的作用,好的环境能使人堂堂正正做人,能使人放心大胆地工作;反之,环境不好,可能使人丧失工作的信心、生活的勇气、施展才华的机遇。人的一生都应该顺天时、求地利、谋人和、克己奉公。

首先,要处理好集体与个人的关系。集体是由每个人组成的,集体是个人成长的园



地,也是个人施展才华的园地。一个人一旦脱离了集体,就脱离了生存之基。作为集体,应当尊重个性,鼓励个人利益的追求和创造。作为个人,又必须融入集体,把个人利益同集体利益紧密结合起来。人人都有维护集体、热爱集体、为集体添光彩的义务与责任。决不能因个人的某些错误影响集体名誉,影响大家的利益。在集体利益与个人利益发生冲突的时候,我们应毫不犹豫地、无条件地服从集体利益,放弃个人利益。

其次,要处理好人与人之间的关系。这是打造和谐团队的关键。大家从不同的地方走到一起,这是一种缘分。俗话说的好,“千年修得同船渡”,同志们在一起工作是一种缘分,是一种机遇,一定要珍惜,要抓住这个机遇。我们的目标是一致的,大家都需要和睦相处,和谐并进。人是高级动物,也是感情动物,感情的凝聚力是巨大的。心理学家研究发现,人的本性中有一种替别人着想的倾向。处处替别人着想,就没有沟通不了的感情,就不会出现不和谐的人际关系。人际关系在生活和工作中充当着重要角色,起着独特的作用。现代心理学家和社会学家已研究证实,人际关系具有四个方面的作用:一是产生亲和力;二是相互补充;三是可以使感情融洽;四是更好地掌握信息交流。良好的人际关系能有效促进人的事业走向成功。在处理人际关系方面,从古到今有不少经验值得借鉴:以诚为本,信守诺言;待人亲切温和;尊重别人,理解别人,关心别人,同情别人,切莫得理不让人;要宽厚仁爱,不期回报,乐于忘恨,不念旧恶;我为人人,人人为我等都是处理人际关系的经验,我们应发扬光大,并有所创新。

其三,要正确对待名利。我们一个人一无所有地到这个世界上来,最后一无所在地离开这个世界而去,彻底想起来,名利都是身外之物。诸葛亮说:非淡泊无以明志,非宁静无以致远。如何对待名利的问题,是对每个人整体素质的考验。比如:在干部升迁问题上,受职数限制,有的同志还要等待,有的一般职工很优秀,但由于个人身份受政策的影响,失去了很多升迁机会。我的体会是,以平和的心态来对待,顺其自然。这样做就不会为名利自寻烦恼,用平静的心去处理人和事。要正确对待别人的进步,做到别人进步我祝贺,别人有难我帮助,别忘了这次是你,下次就是我。那种为个人利益贬低他人,诬蔑他人,诽谤他人,甚至采取非常手段损人名声是很不道德的,也是违法的,要坚决抵制。比如西方国家的选举,选举前竞争激烈,选举后失败者向胜利者祝贺,并介绍自己的治国方略供对方参考,这些例子值得借鉴。如果在进步方面、利益方面有了挫折怎么办?应换位思考,多比一比不如自己的同龄人、战友、同学等,你就会想开,就会找到平衡点,做到知足者常乐。

其四,要讲团结,顾全大局。时下人们常说,“团结出政绩,团结出人才”,这是很有道理的。我们既然有了共同的目标走到一起,就应该讲团结,顾全大局,决不能因个人的作为影响团结,影响大局。但由于人与人之间的阅历不同,经历不同,看问题的角度不同,难免在工作、生活中有不同的看法,不同的处事方法。我认为这些都是正常的,但决不能因为这些影响同志之间的团结。同志之间应该坚持大事讲原则、小事讲风格,求同存异。同志之间有什么隔阂,有什么不同看法,应该多沟通,说明情况,讲清问题,消除误会,增进友谊,切莫互相猜疑,听个别人的,不听组织的,听小道的,不听大道的。国与国之间的不少事情都能坐下来谈,我们同志之间难道还有什么问题不能沟通和理解吗?我记得毛泽东同志曾讲过:“无数革命先烈为人民的利益,牺牲了他们的生命,使我们每个活着的人想起他们就心里难过,难道我们还有什么个人利益不能牺牲,还有什么错误不能抛弃吗?”这些



话耐人寻味,发人深省。无数实践证明:理解是一种沟通人与人之间情感的桥梁。要想成就一番事业,就必须学会理解,在理解别人的同时,也获得别人的理解,这样就能有效地防止人与人之间的尖锐对立,建立一种相互合作的人际关系,从而找到事业的好伙伴、好帮手。理解对于处理好领导与同志的关系、增进团结尤为重要,在一个单位,主要领导往往是站在整个单位的全局考虑问题,所以,有时作出的决策,个别同志可能一时不太满意。如遇到这种情况,不妨进行一下换位思考。我个人的体会是:能理解别人的人,必然在行动上宽宏大量,体贴别人,会赢得更多人的好评,从而树立一个良好的形象。试想,自己不理解别人,别人如何来理解你呢?理解人,它对于增进团结,顾全大局,相互尊重,相互支持,促进发展,起着十分重要的作用。

(四)加强纪律道德建设,增强自律意识

我们不是生活在真空中,一些腐朽的东西时刻出现在我们的身旁,一些违法乱纪的事情我们在工作中常常遇到,情、理、法的矛盾时时交织在一起,面对诱惑、面对人情、面对利益,我们要深刻理解“小洞不补,大洞吃苦”、“千里之堤,溃于蚁穴”的道理。我们要自觉做到“自重、自省、自警、自励”,警钟长鸣。古人云:“勿以恶小而为之,勿以善小而不为。”

一是要遵章守纪。纪律是执行的保证。纪律严明,就会朝气蓬勃,就能无往而不胜。因此,作为一名管理人员,要增强纪律观念,加强纪律修养,模范遵守和维护我处的纪律,比如组织纪律、财务纪律、群众纪律、工作纪律等。全体职工要在思想上、政治上、行动上与处领导保持一致,认真贯彻管理处的管理方针和管理决策,自觉维护领导的权威。我们要自觉遵守机关制定的各项规章制度,自觉用制度约束自己,用制度规范自己的行为,坚持在制度面前人人平等,党员干部带头。要做到相互监督,确保各项制度落到实处,只有这样,才能不出问题或少出问题,才能确保单位的稳定和谐,确保各项目标任务的完成。

二是要依法管理。和谐团队的一个重要标志就是安定有序,依法管理。要认真学习水利法规及相关法律知识,自觉培养自己的法律意识,依法提出解决问题的办法。大家看到,之所以在工程管理上出现一些不和谐问题,特别是一些人为的破坏,问题就是我们没有坚持依法管理,损害了单位的利益。我们要坚持依法管理,就要用法律法规规范自己的行为,严格依法办事,把各项工作纳入法治化轨道,逐步做到科学化、规范化、程序化,确保工程管理工作稳步推进。

三是加强道德修养,不断提高自己的道德水准。道德建设是构建和谐社会、规范每个人行为的准则。道德是立身之本、事业之基。位高,受人尊敬是一时的;德高,受人尊敬是永远的。德高望重就是这个道理。加大道德教育力度,特别是职业道德教育,其目的是促进人与人、人与团队的和谐,促进我处工程管理工作的全面进步。我们大家都应该认真学习,自觉加强道德修养,促进自身素质的提高。严格按照“社会公德”、“职业道德”的基本要求做人、做事。一是助人为乐。这既是中华民族的光荣传统,也是当今社会值得发扬光大的社会公德。乐于助人是积德行善、身心健康的标志。我们的工作是在野外,还有一些女同志,相互关心、相互照顾、相互支持尤其重要。二是文明创建。文明创建是追求进步的标志,能够形成积极的工作状态。明年我处在开展效益年活动中,要将文明闸站创建作为一个内容,文明建设从最小的基层团队做起,创建文明闸站,再逐渐推广,创建文明管理段,创建文明科室,最后打造出我们管理处的和谐团队,从而扩大单位知名度,提高我们的