

中共中海油能源发展股份有限公司工程技术分公司委员会 编

# 牧 CONQUER THE OCEAN 海 人

思想导师工作案例集

石油工业出版社

CONQUER  
THE OCEAN

# 牧海人

——思想导师工作案例集

中共中海油能源发展股份有限公司工程技术分公司委员会 编

石油工业出版社

## 内 容 提 要

本书记录了中海油能源发展股份有限公司工程技术分公司对新员工培养模式的探索与实践——思想导师制。旨在搭建企业人才队伍建设的又一个平台,对优秀青年骨干员工和新员工进行双向培养,充分发挥青年骨干员工“传、帮、带”作用,“传道”于徒,“解惑”于徒,言传身教,帮助新员工熟悉新环境,了解企业核心价值观,培养新员工的自信心和归属感,激发新员工潜能,帮助其逐步树立工作目标,尽快步入合理的职业生涯道路,以满足公司跨越式发展对高素质人才的需求。本书收录了思想导师带徒工作案例共 74 篇,详细记录了各位导师及徒弟在思想导师制影响下的心路历程,以飨读者。

本书可供探索公司人力资源管理人员及思想导师和刚入职新员工参考阅读。

## 图书在版编目(CIP)数据

牧海人:思想导师工作案例集/中共中海油能源发展股份有限公司工程技术分公司委员会编. —北京:石油工业出版社,2014. 7

ISBN 978 - 7 - 5183 - 0212 - 3

I. 牧…

II. 中…

III. 海上石油开采 - 工业企业管理 - 职工教育 - 中国 - 文集

IV. D412. 62 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 124473 号

---

出版发行:石油工业出版社

(北京安定门外安华里 2 区 1 号 100011)

网 址:<http://pip.cnpc.com.cn>

编辑部:(010)64523537 发行部:(010)64523620

经 销:全国新华书店

印 刷:北京中石油彩色印刷有限责任公司

---

2014 年 7 月第 1 版 2014 年 7 月第 1 次印刷

787 × 1092 毫米 开本:1/16 印张:14. 25

字数:295 千字

---

定价:128. 00 元

(如出现印装质量问题,我社发行部负责调换)

版权所有,翻印必究

## 《牧海人——思想导师工作案例集》

### 编 委 会

主 任：王 为

副 主 任：阚辅元

主 编：赵家蓉

副 主 编：沈 思

编 委：王海平 高云峰 李 菲 刘全刚 苏 驰  
王京博 杨文献 苏 毅 杨鑫磊 于光源  
陈 岩 李 娟 唐 平 郑淇元 焦 龙  
程 科 庞 俊 姚雅琴 王 滨 孙 亮  
权宝华 吴长军 刘佳峰 朱宝坤 聂智楠  
赵春丽 朱程程 李泓臻 岳晶晶 张洁茹

设 计：陈 海

封面人物：王 海

校 对：李 娟 邢 艳 邱 爽 邓欢欢 李 宇

支 持：胡 涛 陈 华 陈世英 于建斌 陈海兵

杨 明 武文玉 廖伍彬





思想导师团队创意的海油人吉祥物：博思娃娃  
(设计人：2011 届员工，王海)



2013 届新员工入职培训,担任培训师的是 2012 届员工





公司班组长培训,担任拓展师的是2012届员工



思想导师“师带徒”签字仪式





思想导师公益活动



欢聚

(拍摄地点:化工中心,拍摄者:2012 届员工,权宝华)

## 企业思想导师帮助新员工走好职场

第一步 ..... 焦 龙(1)

传承者们 ..... 耿媛媛(5)

我与徒弟共成长 ..... 陈 竞(7)

意会 ..... 喻 娇(9)

思想导师的责任和义务 ..... 程 科(10)

思路决定出路,观念左右人生

..... 付 军(12)

热情与机会 ..... 李奇锴(14)

三年之远,七年之高 ..... 高云峰(16)

不知身是客 ..... 崔璐璐(19)

把事情做到极致的好 ..... 吴 婷(23)

论自身价值与公司发展之间的关系

..... 王 翀(26)

执行力的重要性 ..... 李鸿儒(28)

质量管理的得与失 ..... 寇 健(30)

我是你师父 ..... 李 菲(33)

你是我心中最美的云彩

——记我的师父邹雯 ..... 秦圆明(35)

承载 ..... 黄绍成(39)

对话 ..... 金 曦(41)

防腐大家庭 ..... 厉嘉滨(44)

论思想导师之“传帮带” ... 刘 洋(47)

论思想教育的“虚实结合”

..... 徐龙波(51)

热忱可融冰雪,毅力以平高山

——思想导师带徒成长感悟

..... 曲正阳(54)

我们应努力做到对结果负责

..... 苏 驰(57)

细节决定成败 ..... 窦 凯(60)

思想照亮前行的路 ..... 苏 毅(63)

主动应对 一路高歌 ..... 唐 山(68)

起步 ..... 杜广辉(71)

观微,识材,发光 ..... 唐 平(73)

项目管理中的大“同”小“异”

..... 杨宝伟(76)

小活动大收获 助力职场蜕变

..... 杨 凯(79)

随风潜入夜 润物细无声

——用心引导,因材施教,与新员工

共同成长 ..... 王京博(82)

“思想导师”引领成长 ..... 张 斌(87)

梦想并不遥远 就在脚下

..... 陈华兴(89)

我的蜕变 ..... 刘少鹏(92)

因为岁月 ..... 王力清(96)

学着去检讨自己、倾听他人

..... 王 振(98)

一千个日夜——携手海油,共创未来

..... 张 涛(100)

苦丁茶 ..... 邓欢欢(102)

从“呵护”到“自立”,从“索取”到“贡献”

..... 乔 方(105)

为梦想干杯 ..... 于红旭(109)

新师说 ..... 路 强(111)



# 目 录

## Contents

|                  |          |                  |          |
|------------------|----------|------------------|----------|
| 人贵敢说“吾不如” .....  | 郑淇元(113) | 做不平凡的采技服人 .....  | 岳晶晶(163) |
| 征程 纵横 跨越 .....   | 罗程飞(115) | 温馨阳光的起航之旅 .....  | 麻 路(165) |
| 采油技术服务分公司思想导师    |          | 榜样的力量 .....      | 温守国(169) |
| 制的探索与实践 .....    | 孙 亮(119) | 嘿,姑娘,加油! .....   | 王雁萍(172) |
| 沟通为舟,尊重作楫,畅游人生之海 |          | 谁在助力你最关键三年的成长    |          |
| .....            | 陈 凯(121) | .....            | 王思惠(175) |
| 克服短板 .....       | 朱泽栋(123) | 修行务取真经 .....     | 李松林(177) |
| 摄影中的成长 .....     | 权宝华(125) | 我们是如何变得更好的 ..... | 苏延辉(179) |
| 师恩伴我成长 .....     | 姚雅琴(127) | 施比受幸福——感受思想导师的精神 |          |
| 师者 思者 .....      | 沈 思(130) | .....            | 孙 君(182) |
| 要用心思,要创造 .....   | 王 磊(133) | 理想,就在不远的前方 ..... | 王现锋(184) |
| 亦师亦友亦如姐 .....    | 吴雅丽(135) | 折叠人生,为自己增高增值     |          |
| 领路人 .....        | 王 滨(138) | .....            | 赵 伟(186) |
| 致我们海陆安“家”的石油人    |          | 春风化雨,成长在点滴之间     |          |
| ——浅谈陆地石油人和海上石油人  |          | .....            | 左清泉(188) |
| 不同的优秀品格 .....    | 王 海(140) | 从人力资源角度看思想导师带徒工作 |          |
| 思想产生的“力” .....   | 邢 艳(144) | .....            | 于光源(190) |
| 到大风大浪中去锻炼 .....  | 林志勇(147) | 送给思想导师们的一些感悟     |          |
| 在迷雾中前行 .....     | 邱 爽(150) | .....            | 何 超(192) |
| 观海 .....         | 苏 东(152) | 第一次当导师 .....     | 杜更然(194) |
| 如家 .....         | 刘 迪(154) | 后记 .....         | 赵家蓉(197) |
| 受尽磨难的日子 .....    | 王海平(156) | 附录1 .....        | (201)    |
| 以历史为鉴,向未来出发      |          | 附录2 .....        | (205)    |
| ——学习“建设海洋强国”有感   |          | 附录3 .....        | (206)    |
| .....            | 王 越(159) | 附录4 .....        | (207)    |
| 心之所向 .....       | 李泓臻(161) | 附录5 .....        | (212)    |

## 企业思想导师帮助新员工走好职场第一步

焦 龙

思想导师,男,2005年毕业于天津大学,学士,现从事行政管理工作

E-mail:jiaolong@cnooc.com.cn

作为一名刚入职的新员工,他们带着刚迈出校门的一身稚气,实现人生价值的美好憧憬,来到梦寐以求的企业工作,走入了一个自己不熟悉的陌生环境,就好像新手司机上路,不知什么时候起步、什么时候减速、什么时候转弯,因此常常会遇到一些困难。新员工在进入企业初期的常见问题包括:(1)对企业认识不足,对本岗位不熟悉;(2)因新环境的陌生而感到孤单,与其他同事交流的机会少;(3)对企业的归属感不强,工作不踏实,有时会一山望着一山高;(4)我行我素,团队合作能力不足等。这些问题的存在,直接影响着新员工在企业中完成角色转变,快速健康的成长。

目前,企业人力资源相关部门针对新员工入职中遇到的问题,采取了一些手段和措施。一是组织入职培训,帮助新员工快速熟悉企业的组织、环境和文化,快速融入到组织或团队中。二是开展技术导师带徒活动。根据新员工的岗位性质,在他的团队中指定一名工作经验丰富、技术过硬、有一定影响力的业务骨干作为新员工的技术导师,在工作方面给予指导,帮助新员工快速熟悉岗位,提高技术技能。这些手段在一定程度上帮助新员工解决了入职后的一些问题。然而,使新员工能够对企业有更深认知并且能够完全融入到其中来是一个长期的培养过程。由于入职培训时间较短,新员工对企业只是有了一个较为浅显的了解,要做到全方位、深入的了解并不现实。而对于技术导师带徒这一措施,更多的是帮助新员工提高业务水平,尽快掌握工作方法,但对于新员工的思想状态、工作压力、生活状况等方面涉及较少。因此,必须找到一个有效途径填补在新员工思想培养方面的空白,使新员工能够全方位的发展并能够尽快走上正确的职业生涯轨道。针对新员工在思想培养方面的需求,以及企业人才素质培养的客观需要,经过不断的实践和探索,一些企业创新实行了新员工思想导师制。

### 一、对新员工思想导师制的正确认识

新员工思想导师制是在技术导师带徒基础上的创新载体,是关心新员工思想和生活的有效平台,在稳定队伍、人才素质培养等方面发挥着重要作用。思想导师主要围绕新员工在入职阶段的角色转变,帮助新员工熟悉企业环境,了解企业的核心价值观,培养员工的自信心和归属感等。

从企业中选拔出具有一定工作经验的、德才兼备的优秀员工组成思想导师队伍,

这些员工需要深刻理解企业文化,对“师带徒”这种关系的态度严肃端正,并且真正关心徒弟成长,从而能在思想、业务以及工作态度等方面为新员工书里榜样。思想导师选拔的方式包括:(1)由企业人力资源部根据平时观察和了解进行选定;(2)通过自荐、基层单位推荐、共青团组织推荐的形式确定候选人,再由企业人力资源部筛选确定;(3)按照思想导师选拔标准,以组织举办评选会的形式,由评委打分确定思想导师。

思想导师的工作效果在很大程度上取决于其思想和工作方法的科学性,鉴于不同的思想导师的工作方法各有自己的特点,在博采众家之长的基础上,对思想导师的工作具体操作内容和程序进行了总结和规范,这样能够更好地对思想导师的工作实施过程提供一定的指导作用。新员工思想导师制的一般培养周期为两年,在此期间思想导师与新员工建立师徒关系,其基本流程包括:思想导师选拔、为新员工配置思想导师、签订师徒协议、举行拜师仪式、思想导师制订新员工培养计划、开展思想导师教育活动、组织思想导师活动阶段性总结与考核。通过思想导师培养流程的不断优化和完善,思想导师组织形式更加科学、合理。目前,思想导师组织形式在一些企业已趋于成熟状态。

## 二、思想导师带徒的培养方法

### 1. 开展融冰,加深了解

加深成员彼此了解是形成团队的基础保障。一般情况下,思想导师会带4~5名新员工,当建立师徒关系后,首先要互相认识,消除陌生感,彼此建立友好关系,营造快乐的团队氛围。中海油采技服公司<sup>①</sup>某思想导师团队在与新员工建立师徒关系后,首先开展了“滨海一日游”活动。思想导师带领徒弟们游逛滨海新区,从开发区到外滩公园,边走边聊,一路谈笑风生,从陌生变得逐渐熟悉。在交流中,思想导师向徒弟们讲述了许多自己亲身经历过的采技服故事,让新员工从印象中对采技服公司文化产生浓厚的兴趣。徒弟们互相也进行了自我介绍,讲述了家乡、校园生活等,大家都很开心、很惬意,团队的快乐氛围就这样形成了,为今后的思想导师活动的顺利开展打下了坚实的基础。

### 2. 思想交流,制订计划

当思想导师团队成员相互熟悉之后,必须切入主题,进入到思想导师活动的核心内容,即思想导师对徒弟开展思想教育和能力培养。在此之前,思想导师首先要通过沟通交流,了解徒弟的思想盲点和能力素质的不足。采技服公司某思想导师团队开展

<sup>①</sup> 中海油能源发展股份有限公司工程技术分公司由原中海油能源发展股份有限公司采油技术服务分公司和原中海油能源发展股份有限公司监督监理分公司合并而成,因成文前,两公司并未进行合并,书中内容为原中海油能源发展股份有限公司采油技术服务分公司完成,故本书统一简称为采技服公司或采技服。中海油能源发展股份有限公司简称能源发展。



了“徒弟找不足,导师提建议”活动,通过这一活动,思想导师更进一步了解了徒弟们的不足和需求,做好新员工问题诊断,明确工作目标。这一团队还确定了“快乐工作,快乐生活”的团队理念。为了实现这一目标我们制订了团队计划,比如,每月至少集中交流一次,定期组织特色活动等。徒弟们在思想导师的指导下也制订了个人思想和能力提升的中长期目标和计划。

### 3. 立足实践,提升能力

思想导师团队注重从各方面提升徒弟们的能力和素质,并不仅仅局限于专业水平的提升,更多注重的是通过团队活来培养锻炼徒弟的处事能力、沟通能力、组织能力和责任意识等。比如思想导师团队开展一些企业青年活动,培养新员工的综合能力,提高实践水平,促进新员工工作水平的提高。以下列举几个典型案例。

(1)趣味中体会团队协作。采技服公司某思想导师团队为了提高新员工的团队协作能力,组织承办了采技服钻采工程研究院青年趣味运动会。此次活动由团队思想导师负责总体指导和效果评估,徒弟们负责具体策划和组织实施。在活动中徒弟们认真制订实施方案、明确组织分工,每个活动项目安排得井井有条、妙趣横生。活动过后,徒弟们纷纷表示自己的团队意识及协同能力明显增强,特别体现在日常的班组工作中得到很好的反馈。

(2)提升能力助成长。采技服公司某思想导师团队通过开展一些活动来提高新员工的沟通策划能力。在协助策划钻采工程研究院新春联欢会工作中,思想导师指导徒弟们起草活动方案、会议通知、编制统计表格等。在新员工转正答辩前,团队集中在一起,徒弟们每人上台汇报,思想导师和其他徒弟作为评委进行点评,互相学习、取长补短,使他们汇报工作能力明显提高,并顺利通过了新员工转正答辩,得到了领导的好评。

(3)正确引导助推企业发展。采技服公司某思想导师团队注重责任意识的培养,思想导师引导徒弟们以实际行动践行责任。徒弟们刚入职就承担了重要的工作任务。某徒弟刚到新单位报到就远赴湛江,在湛江承担档案电子化任务,她克服工作压力和环境影响,一干就是一年,她表示在这里学到了东西并把自己的特长发挥得更好。还有一个徒弟从事古生物化验工作,由于工作量大,看样品时间长,每天下班后眼睛红肿,每次团队相聚的时候大家总是感觉他像没睡醒似的,其实他付出的辛苦和责任心是值得尊敬和学习的。在这些工作实践中,徒弟们纷纷表示必须在实践中多磨炼自己,培养自己的主人翁责任感,传承老前辈们“爱岗敬业、求实创新”的海油精神。这支团队每次相聚的时候都会毫无保留地交流自己在工作中的经验和体会,身边的感人事迹,始终传递着一种精神力量——“聚是一团火、散是满天星”。

## 三、体会与认识

实践证明,新员工思想导师制是新员工健康成长的重要手段,且切实帮助了新员工更好地完成进入企业角色的转变;而对于思想导师本人,也是导师本人自身能力的

一项考核与锻炼。认真贯彻执行这一制度是新员工培养与公司干部后备队伍建设的重要一环。

(1) 思想导师帮助新员工快速融入企业文化,使新员工感受到企业所赋予的幸福,拉近了新员工与企业的距离,增强了新员工的归属感,促进了企业队伍的稳定。

(2) 师徒共同成长。思想导师与新员工建立起亦师亦友的关系。在学习中,互相促进、相互帮助;在困难面前,一起面对、一起努力、相互鼓励。“学贵得师,亦贵得友”,在这样一个互相交流学习的平台上,团队中每个人都收获了成长与磨砺。

随着新员工思想导师制的不断探索与实践,该制度将继续完善新员工培养计划,深化师徒双选机制和思想导师选拔、考核及评优机制等,使之更加科学化、系统化,在帮助新员工走好职场第一步中起到更大作用。

## 传承者们

耿媛媛

思想导师,女,2006年毕业于西南石油大学,学士,现从事公司青年工作

E-mail:gengyy@cnooc.com.cn

### 名词解释:

传承——传递,接续,承接,沿袭创新。一般指承接好的方面,另一方面是先传了再承,和继承相区别,有承上启下的意思。

传承者——以思想和实际行动实现传承的一类人。

深究“导师制”的来源,源于十五世纪初英国牛津大学的“新学院”,随后在世界各大高校推广使用,并对人才的培养起到了积极的意义。时隔六个世纪后,崇尚“博思”文化的采技服公司深受启发,一群致力于弘扬公司企业文化、传承“师道”的年轻人组成了思想导师队伍,探索年轻员工的思想动向,为公司定位青年工作和进一步改进青年工作提供了现实的参考。

首先思想导师注重人文关怀,以行动带动思想教育。

对于初到公司的青年人来说,首先有满足基本物质生活的需求,然后才能有精神的更高需求。导师们首先就是对青年人进行思想教育和从业转变,使“求学”思想转变为对“工作”的认识。作为“过来人”,思想导师和他们的徒弟一样,都是从零开始,有着相似的从业轨迹,能够理解、尊重并且有重点地满足青年人的需求,通过对他们循序渐进、潜移默化的人文关怀,使徒弟们感受到公司在其生活、学习、职业发展等关系切身利益的问题上,能够为他们解决实际困难和提供必要帮助,公司是可信赖和可依靠的对象,更重要的是使他们能通过师父的成长经历,切身感受到正能量指引的成果。

其次,思想导师要适应徒弟特点,培养自我多元化能力。

青年人个性鲜明、独立自主,喜欢差异化和“私人订制”型的事物,因此他们对师父的要求也不同:上知天文、下知地理,能歌善舞,志向远大,通晓国学、善言时政,厨艺

