

2003届

专科班学员

毕业论文精选



中央党校函授学院北京市工业党校分院

2003 届专科班学员

毕业论文精选

中央党校函授学院北京市工业党校分院

出 版 说 明

这本《毕业论文精选》是中央党校函授学院北京市工业党校分院毕业论文精选系列丛书的第 11 集，是从我分院 2000 级专科班学员撰写的 4128 篇毕业论文中经过精心挑选编辑而成的，它凝结着论文作者、指导教师和编辑人员的心血。

本集选编了 30 篇论文，这些论文在选题、取材、构思等方面各具特色，有较强的政治性、思想性、专业性，中心突出，内容丰富，文笔流畅，论述也比较有力。在每篇论文后面都附有指导教师的评语，对在校学员的论文写作具有一定的指导作用。希望在校学员能认真阅读，从中吸取有益的经验，进一步提高自己的写作水平。

中央党校函授学院
北京市工业党校分院
2003 年 12 月

顾 问：裴销才 方富楼 李永涛
主 编：王金生
副主编：陈天任
编 委：刘 镇 姜振友 王达生
徐向平 徐梅影 荆学民

目 录

1. 外交部服务中心干部人事制度改革的 几点思考	李 梅 (1)
2. 劳动法中的集体合同	胡明领 (10)
3. 由西单商场改革发展过程看我国零售业的 发展方向	李庆春 (19)
4. 财务工作在提高企业经济效益中的作用	叶淑芳 (26)
5. 浅谈新时期公安思想政治工作	安福华 (32)
6. 浅议基本医疗制度保险运作中的医疗监督	张 严 (39)
7. 立足实际深化国有资产管理体制改革	汪志勇 (46)
8. 信息化是加快实现工业化和现代化的 必然选择	王占林 (53)
9. 领导干部要正确行使权力	崔武利 (60)
10. 论提高劳动者素质	冯 伟 (69)
11. 试论决策对企业经营的重大意义	李树海 (76)
12. 试论国有企业走出困境的途径和措施	沈和庆 (85)
13. 浅谈人力资源开发的重要性和紧迫性	方浩连 (92)
14. 试论搞好国有企业人力资源开发的 必要性	范世平 (101)
15. 大兴区发展外向型经济几个问题的探讨	陈启涛 (110)
16. 关爱扶持残疾人 携手共奋进小康	孔玲芝 (116)
17. 关于密云县农业结构调整的几点思考	辛长宇 (123)
18. 浅议延庆农村方业结构调整的方向	刘存忠 (133)

19. 关于发展延庆民俗旅游业的理性思考 任延康 (140)
20. 浅论全面建设小康社会 曹淑琴 (147)
21. 现代企业开展公共关系工作浅谈 魏有志 (157)
22. 北京印刷业现状及发展思路 马 祥 (165)
23. 论旧书收购再发行的环节及其社会意义 陈瑞林 (173)
24. 供热企业内部建设的思考 魏大玲 (181)
25. 浅析小额农贷的经营 刘丽娟 (189)
26. 退耕还林还草 改善生态环境 促进农村
 经济发展 许梦杰 (196)
27. 浅谈企业改制中如何加强思想政治工作 沈宝玉 (205)
28. 正确处理医患关系 维护双方合法权益 马淑华 (213)
29. 试论加快城镇化建设对农村实现小康的
 重要意义 张铁成 (220)
30. 浅谈农村剩余劳动力的转移 郝广林 (226)

外交部服务中心干部 人事制度改革的几点思考

2000 级经济管理专业专科班 李 梅

中国已顺利加入 WTO，随之而来的市场竞争日益激烈。外交部服务中心要想在日趋激烈的市场竞争中赢得有利的地位，争得市场份额并实现新的战略目标，迫切需要培养一支政治觉悟高、综合素质好、业务能力强的干部队伍。为此，就必须进一步深化干部人事制度的改革，开拓干部人事制度改革的新局面，实现新的突破，以更好地应对各方面的挑战。

一、深化干部人事制度改革的必要性和迫切性

（一）我们面临的形势和任务需要高素质的干部队伍

就国际形势而言，世界多极化的发展，经济全球化的趋势，现代科学技术突飞猛进，由此带来的综合国力竞争日趋激烈。在新世纪、新阶段，我们开创建设有中国特色的社会主义进程中，就要抓住机遇，迎接挑战，趋利避害，争取主动，加快自己的发展。进入新世纪，我国将进入全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化发展，早日实现人民期盼的宏伟蓝图。既有希望，同时又面临现实困难；既有机遇，同时又面临挑战；我们的干部人事制度改革如何应对这种形势就显得尤为重要。

我们知道，干部人事制度是我国我党制度的重要部分，它在整个制度建设中处于十分突出的位置。当前，加快经济建设的步伐，一个重要的着力点和关键点就是深化干部人事制度改革。

近来，在推进干部人事制度改革方面，中央作出了一系列重要

部署,出台了許多新措施新办法。中紀委五次全會提出,深化幹部人事制度改革就是從源頭上預防和治理用人上的不正之風。但從目前來看,幹部人事制度改革與經濟體制改革、社會主義民主政治建設還有許多不相適應的方面,有些方面明顯滯後,有些制度還沒有充分體現社會主義制度的優越性和時代的要求。因此,加快幹部人事制度的改革是擺在我們面前的一項十分重要的任務。

(二) 市場競爭需要高素質的幹部隊伍

外交部服務中心,是整個外交後勤的支柱。服務中心幹部素質的高低,對於我國外交一線的工作有着直接影響。所以,選拔任用素質好的幹部,也是外交部服務中心幹部人事制度改革的一項主要任務,因而要堅決杜絕那種淘汰了“柳木”又任用了“朽木”的怪現象。那麼,高素質幹部應具備什麼條件呢?我們應從哪些方面去考察和培養幹部呢?我認為有這樣幾個方面:一是應具有高尚的思想道德和時代責任感;二是有廣博的知識;三是有較強的創造能力和積極向上的創新精神;四是有強烈的主人翁意識和敬業精神;五是要有吃苦耐勞忘我拼搏的精神。我想這樣的幹部才能在社會主義市場經濟中贏得市場,佔領市場,開拓市場,始終走在市場經濟競爭的前列。

鄧小平同志在1985年全國科技工作會議上指出:“要創造一種環境,使拔尖人才能夠脫穎而出,改革就是要創造這種環境。”如今,我們面臨激烈的市場競爭,就要創造一種培養幹部的環境,選拔高素質人才的环境,這種環境的創造需要通過深化幹部人事制度改革來具體實現。

二、目前服務中心幹部人員素質狀況

(一) 幹部人員現狀分析

外交部服務中心幹部素質的高低,直接關係到我國外交工作的質量,同時也影響着外交部服務中心自身的发展。目前,幹部人員現狀,存在以下幾個方面的问题:

一是干部人员的专业结构，岗位分配不合理，机构庞大臃肿。造成这种现状的原因是上级机关领导在干部人员的专业和岗位分配上不能从工作的专业性上去考虑，不是从工作的大局和整体利益去合理地分配干部人员，而是过多的从人际关系上，从局部小范围上，从单纯的部门人员数量上去考虑分配干部人员，因而造成大部分专业人员学非所用。例如一部分有金融专业、建筑专业、计算机专业和教育专业的干部人才并没有从事所学的专业。这种比例占到专业人员的一半以上，造成有限的专业人员能力、技术无法得到应有的发挥，造成了人力资源的浪费。再有是关系网造成机关干部的人数不断增加，工作量弹性化，一天工作半天闲的局面，这种现象严重阻碍了服务中心的发展。

二是干部年龄严重老化，论资排辈使干部年龄结构出现断层。从服务中心干部人员的年龄结构上看：五十岁左右的干部占到干部总数的百分之七十，而三十五岁左右的干部还不足百分之十。这是因为一些领导干部对中青年干部不够信任，认为他们不是全才，有的不是党员，有的没有资历或者经历短等等。所以只能按年龄、按资历去排队，有的部门依然由返聘退休的干部管理处里的工作，而把有能力、有朝气的中青年干部排在一边，这样的选人用人方式和思想观念怎么能适应现在的形势呢？

三是缺乏专业技术与管理能力兼备的复合型干部，无法适应经济发展的需要。这些年，上级机关缺乏对基层干部的专业培训，对干部只重使用，不重培养。有的干部工作几十年竟没有参加过各方面的专业技术培训，在工作中常常出现干部只会管理却不懂专业，懂专业却不知如何管理的情况。为了完成工作，只得配备两套人马，由于缺乏默契配合，相互扯皮，手续烦琐，程序复杂，人为造成工作混乱、盲目工作、效率低下。

四是缺乏竞争、择优的用人机制和有效的激励机制，造成积极性和创造性得不到充分发挥。因此使部分干部以为只要有了任

命，上任后就等于有了“稳定的座位”，至于干得如何并不重要，只要干够了年头就是功劳和成绩。所以有相当一部分干部上任前积极，上任后就消极，工作不负责，不深入基层，脱离群众。我了解到中心的一个处，有一位新上任的处级干部，上任不到一个月便利用手中的权利和工作的便利条件为自己大捞特捞，大搞吃、喝、陪，整天忙于自己的私事，为自己拉关系，为此群众意见很大。我想如此下去，就会使好的干部得不到充分的肯定，积极性也不可能得到最大限度的发挥；干得不好的干部可以不负任何责任，不承担任何的义务，更得不到相应的处罚。这种用人的机制必须要改变，否则就会影响服务中心的发展，影响外交工作的质量。

（二）采取具体对策

服务中心自成立以来，在中心领导和全体干部职工的共同努力下，取得了一定成绩。但由于中心是从外交部机关行政后勤部门分流出来、以工勤人员为主的事业单位，具备大专以上学历的人员占有比例较低，基层领导的知识水平及人员整体文化素质偏低，故中心根据自身发展需要从社会上陆续招录部分专业技术人员，并从1996年至今根据干部司下达的干部指标录用了近一百多名大学毕业生。这部分人虽然弥补了部分岗位的缺陷和不足，但由于中心的干部人事体制问题，还不可能从根本上解决人才的合理任用，至于对中心整体综合素质的提高更是杯水车薪。当今社会属于知识经济的时代，知识更新速度快，综合素质人才的培养工作和干部人事制度的改革工作已迫在眉睫。只有不断加强对中心干部人事制度的进一步深化改革，加强对中心全体干部职工的政治和各种业务的培训教育，才能提高中心人员的整体素质，逐步建立一支训练有素、具有较高管理水平和业务水平的后勤保障队伍，迎接激烈的市场经济的挑战。只有不断对广大干部职工进行多层次、全方位的培训教育，才能提高中心的劳动生产率和

经济效益。

首先，要提高服务中心干部和职工的思想认识。服务中心的培训教育工作应更加规范化、系统化和程序化。培训教育工作是全中心的工作，各级领导各个部门都要关心、支持培训教育工作，加大对培训教育工作的宣传力度和经费的投入，把培训教育当作一项重要工作来抓，使培训教育工作深入人心，让中心全体干部职工都认识到培训教育工作的重要性，自觉投身到培训教育工作中来。中心应抓住各种机遇开展具有针对性的、业务对口的培训教育，促进培训教育工作发展；另外要持之以恒，坚持不懈。培训教育工作面宽，专业种类多，层次参差不齐，要把这项工作做得细，做得好，必须要持之以恒，坚持不懈。否则，培训教育工作就会出现很多空档，就会流于形式、走过场。

其次，要改革传统的人事管理体制。推行服务中心人员的聘用制度，就要建立政企职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制，建立一套适合科、教、文、卫等各类单位特点、符合专业技术人员、管理人员和工作人员各自岗位规律的具体管理体制，形成一个人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降、优秀人才能够脱颖而出、充满生机活力的用人机制，实现单位人事管理的法制化、科学化，努力走“脱钩、分类、放权、搞活”的路子。改变用管理党政机关工作人员的办法来管理事业单位人员的做法，使事业单位的人事制度与党政机关的人事制度脱钩，逐步取消事业单位的行政级别，不再按行政级别确定事业单位人员的待遇。根据社会职能、经费来源的不同和岗位工作性质的不同，建立符合不同类型事业单位特点和不同岗位特点的人事制度，实行分类管理，在合理划分政府和事业单位职责权限的基础上，进一步扩大事业单位人事管理的自主权，建立健全事业单位用人上的自我约束机制，贯彻“公开、公平、竞争、择优”的原则，引入竞争机制，通过

建立和推行聘用制度，搞活工资分配制度，建立充满生机活力的人事制度。通过创新、配套改革，充分调动各类人员的活力和自我发展能力，减少国家财政负担，加速高素质社会化专业技术人员队伍的建设。

三、推进干部人事制度改革的几点建议

（一）转变观念，提高认识

服务中心在干部的选拔和用人上确实存在不少问题。目前，服务中心领导干部选拔模式可以概括为“以人选人”、“行政命令”、“一言堂”，一部分干部仅仅靠领导的一句话，就可以决定自己的岗位和职务的升迁。这个人需要照顾，那个人需要安排。因此造成了机关人员的膨胀，这不仅仅败坏了干部形象、社会风气，也是干部人事制度上的腐败行为。这种官位压人的权力腐败，是阻碍干部人事制度改革的大敌。因此，我们现在必须从“以人选人”过渡到“用制度选人”上来。要做到这一点，需要做好两方面的工作：一是要建立健全领导干部任用选拔的规章制度，不断强化服务中心人员特别是党员、领导干部的法制意识，把建立、健全和完善各项制度放在首位，努力使制度具有科学性、规范性和适用性的特点，使制度建设走向规范化、法制化的轨道；二是要大力推行维护干部选拔工作制度的权威性，制度一经确定，就要坚决执行和实施，做到在制度面前人人平等，对不执行或违反制度的人和事要坚决查处到底，绝不留情。

（二）增强人们的竞争意识

处于激烈的市场竞争中，要求服务中心应具有很强的自我调节能力，这种能力完全取决于人的主动性和创造性。这一方面与人的素质有关系，另一方面与服务中心的组织结构、人事制度有关系。一个单位要想把人的能量最大限度的释放出来，适应市场经济的发展要求，就必须要建立并完善一整套的用人机制。在领导干部的选拔任用方面必须实行“公开、平等、竞争、择优”的

原则，这样就能有效地打破论资排辈、干部老龄化以及干部专业结构岗位分配不合理、机构庞大臃肿的现状。如何才能真正实现选拔用人的原则？我认为关键有三点：一是拟定同一条“起跑线”，无论是竞争上岗，还是民主推荐，其任职资格都应有明确的规定，不能因人而异，更不能论资排辈，以便使符合条件、有能力、有水平的人在同一起跑线上起跑，在同等的条件下公平、公开竞争，而不是看人设框、因人设岗。实践证明，竞争上岗和民主推荐是解决领导干部能上能下、人员能进能出的好方法，服务中心应大力推广，以此来扩大选人的视野，拓宽选人的渠道，逐渐开拓出一条靠机制，而不是靠人的关系选人用人的新路子；二是人人都参与竞争，不当旁观者，在参与竞争中充分展示自己的才能。领导和管理人员要给每个人创造参与竞争的环境，给每个人参与竞争的机会，使每个人都投身于竞争的浪潮中，相信自己的能力、胆识与才华，相信自己也能成为一名领导和管理者；三是实施统一的规则，竞争的程序要统一规范，德、能、勤、绩、廉的内容要清楚、实在、具体，从而提高竞争的科学性，形成一种公开、平等、竞争、择优的用人导向和有利于大批优秀人才脱颖而出的用人环境。

（三）加强对干部的考核

干部工作好坏、绩效的高低、直接影响着单位整体效率和效益。因此，必须要运用科学的考核标准和方法，对于干部的工作绩效进行定期考评，通过考评使有专业技术和管理水平的复合型干部展现出来。过去服务中心对于干部的考核工作侧重于“评”，在考核办法上定性评价较多，定量评价较少，考核的准确性较差，在考核的结果上反映表面成份较多，千篇一律多，考核的真实性较差，被考核的人没有机会直接向领导展示自己的素质和才能，考核的主动性显得较差。因此必须进一步深化科技意识，改进考核办法，认真研究制定考核体系，细化不同类型、不同层次领导

岗位的考核评价标准，使考核工作符合实际需要，准确反映被考核人员的德、能、勤、绩，充分体现不同部门、不同职位的差异，突出重点，侧重考核者的实际工作能力和发展潜能。

总之，要通过科学的评价考核，获得反馈信息，据此制定相应的人事决策与措施，调整和改进其效能，针对考评结果，发现问题，及时进行有效的解决。考核工作应使干部体验到成就感、自豪感，增强对工作的满意感。考评的结果既可作为干部调迁、升降、奖惩、淘汰的重要标准，也可激励干部奋发向上，积极进取，再创辉煌。

（四）增强全体人员的民主意识

在领导干部的选拔任用上，组织人事部门应充分发扬民主，以民主和群众参与程度为着眼点，力争广泛听取基层群众意见，听取意见的范围更大一些，形式更多样化一些，内容更全面一些，以最大限度体现群众参与的广泛性和代表性，共同把好选人用人关。干部在任前公示期间，对群众反映的意见应该高度重视，对署名意见或当面反映的意见，应及时组织专人调查核实，对于匿名但所反映的内容具体、线索清楚的，也应列入调查范围，认真核实，以更好地支持和保护群众的积极性。要做到这些，就要从以下几方面努力：一是要完善配套法规，规范部门民主，一旦把群众的民主权利利用法律固定下来，使之法律化、制度化，不受侵害和剥夺；二是必须严格依法办事，我们强调依法办事就是要更好地规范各种权利和义务关系，使群众监督的渠道畅通，对群众真正关心的事情要让群众知道，要对群众公开，要进一步保障民主选举、民主决策、民主管理、民主监督，推进干部选拔任用上的民主法制建设的顺利进行。

总之，深化干部人事制度改革，是一场广泛而深刻的革命，是干部人事工作从思想观念、工作方法到管理体制和运行机制的全面创新，我们一定要从全局和战略的高度充分认识干部人事制

度改革的重要性和紧迫性，增强搞好这项工作的使命感和责任感，进一步加快干部人事制度改革步伐。积极探索，大胆创新，真正培养和造就适应新世纪要求的、有能力建设发展服务中心的干部队伍，同时建立健全符合 WTO 和社会主义市场经济特点的干部人事制度。

(作者单位：外交部服务中心签证印制所)

评语：

李梅同学的论文《外交部服务中心干部人事制度改革的几点思考》能够理论联系实际，首先从理论上阐述了深化干部人事制度改革的必要性和迫切性，通过大量事例分析了服务中心干部队伍的现状，最后提出了人事制度改革的建议。文章观点正确，有一定的理论深度，中心突出，论据充足，结构严谨，思路清楚，表述准确、流畅。

指导教师：李 键 北京市工业党校 副研究员

劳动法中的集体合同

2000 级法律专业专科班 胡明领

我国《劳动法》第三十三条明确规定：“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同由工会代表职工签订，没有建立工会的企业由职工推举的代表与企业签订。”而《集体合同规定》是根据《劳动法》和《工会法》制定的。《集体合同规定》中规定集体合同是指工会代表职工与用人单位之间就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等与劳动关系的事项，在集体协商一致的基础上签订的书而协议。虽然《劳动法》和《集体合同规定》是两个法律规定，但它们之间既有区别又有联系。

劳动法实施时间不长，广大职工对集体合同还不太熟悉，对实行集体合同制度的意义不十分了解，部分企业职工对集体合同主动参与程度不高。为缩小实行集体合同制度要求的差距，企业的经营者清楚地知道：集体合同对职工、企业双方均起到保护作用；集体合同对稳定协调劳动关系，对职工、企业的发展和社会稳定均有利。集体合同可以弥补《劳动法》尚需细化之处。《劳动法》对劳动关系双方行为的规范，有些只是粗线条、原则性的规定，有的属于最低标准。那么，通过集体协商签订的集体合同，可以在一定的范围内使其具体化或高于最低标准。所以，了解集体合同的历史和意义及作用，是宣传推广集体合同的基础。加强宣传工作是提高集体合同质量的需要，而提高集体合同质量

离不开集体合同规范，所以，签订集体合同，对实施《劳动法》，稳定劳动关系具有深远的意义。

一、集体协商与集体合同的来源与发展

（一）集体合同制度的来源

集体协商与集体合同最早出现在 18 世纪末、19 世纪初的英、美等国。当时在资本主义工业革命早期的发展阶段，由于劳资双方的经济利益关系紧张对立，在雇主的剥削及其资本的扩张下，工人的劳动条件不断恶化，其劳动权利无法保障，从而迫使工人自发地团结起来，通过工会的组织形式和集体谈判的方式与雇主和资本家进行抗衡，以保护自身的权益。于是，在这种集体谈判和劳资交涉的斗争中，逐渐形成了以改善工人的劳动条件和保障工人的劳动权利为目的的一种契约形式，这就是集体合同制度。所以它最早是一种带有一定自发性的契约形式的劳动法律制度。同时历史也表明集体协商和集体合同制度是劳动者斗争和工会运动的产物，是至今世界各市场经济国家普遍采用的通行作法，是国际劳工组织确认的工人的一项基本权利。

（二）我国集体协商与集体合同制度的历史沿革

我国的集体协商和集体合同制度最早可追溯到 20 世纪 20 年代初。1922 年中国劳动组织书记部拟订的《劳动法大纲》明确规定“劳动者有缔结团体契约权”，从而明确提出把集体合同作为劳工大众应努力争取并维护自身利益的一项法定权利。在随后的几十年里，在中国的各个历史时期都不同程度的对集体合同制度作出过相应的法律规定，特别是党的十一届三中全会，集体合同制度再度被提上了议事日程。1995 年 1 月正式实施的《中华人民共和国劳动法》再次对集体协商和集体合同的主体、内容、程序、法律效力及相关的劳动争议处理等问题提出了具体规定。到 1996 年年底，集体协商制度已在全国推行，大多数企业，甚至一些外商投资企业和私营企业也都签订了集体合同。集体协商