

2013

NINGXIAZHENGYANHUIKETIYANJIU
YOUXIUCHENGGUO WENJI

宁夏政研会课题研究 优秀成果文集

【上册】

宁夏思想政治工作研究会 编



黄河出版传媒集团
宁夏人民出版社

2013

NINGXIAZHENGYANHUIKETIYANJIU
YOUXIUCHENGGUO WENJI

宁夏政研会课题研究 优秀成果文集 [上册]

宁夏思想政治工作研究会 编



黄河出版传媒集团
宁夏人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

宁夏政研会课题研究优秀成果文集:2013:全2册 / 宁夏
思想政治工作研究会编. —银川:宁夏人民出版社,2014.12
ISBN 978-7-227-05941-7

I. ①宁… II. ①宁… III. ①政治工作—宁夏—
2013—文集 IV. ①D64-5353

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第001515号

宁夏政研会课题研究优秀成果文集(2013) (上、下) 宁夏思想政治工作研究会 编

责任编辑 陈 浪 戎爱军 李彦斌

封面设计 晨 皓

责任印制 肖 艳

黄河出版传媒集团 出版发行
宁夏人民出版社

地 址 银川市北京东路139号出版大厦(750001)

网 址 <http://www.yrpubm.com>

网上书店 <http://www.hh-book.com>

电子信箱 renminshe@yupubm.com

邮购电话 0951-5052104

经 销 全国新华书店

印刷装订 宁夏报业传媒印刷有限公司

印刷委托书号 (宁)0017100

开本 787 mm×1092 mm 1/16

印张 30.75

字数 430千字

印数 1680册

版次 2014年12月第1版

印次 2015年1月第1次印刷

书号 ISBN 978-7-227-05941-7 / D·418

定价 58.00元

版权所有 侵权必究

序

思想政治工作是党的优良传统和政治优势。加强和改进思想政治工作是新形势下更好推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的必然要求。

改革开放以来,我国社会发生了翻天覆地的变化,党的思想政治工作也随着社会环境的变化而不断完善。中国特色社会主义理论体系的确立,也赋予了思想政治工作新的历史使命,增添了新的活力。党的十八大以来,习近平总书记从党和国家前途命运的战略高度,就做好意识形态工作提出了一系列新思想新观点新要求,进一步丰富和发展了党的思想政治工作理论,为做好新时期思想政治工作指明了方向,提供了遵循原则。

近年来,全区广大思想政治工作者着眼于新时期党员干部和人民群众思想实际,紧紧围绕自治区党委、政府中心工作,围绕人民群众普遍关心的热点、难点问题,通过理论研讨、政策宣讲、图片展览等形式帮助干部群众明了国情区情,解读方针政策;通过广泛开展多姿多彩、内容健康的群众文化活动,将社会主义核心价值观的基本要求融入干部群众日常生活,用先进文化引领社会思潮;通过多层次、多角度、多渠道地引导群众,着力析事明理、解疑释惑,着力疏导情绪、化解矛盾,维护了改革发展稳定的大局。我们深刻体会到,坚持以中国特色社会主义理论体系为指导,是做好思想政治工作的根本指针;坚持围绕中心,服务大局,是发挥思想政治工作独特优势和积极作用的基本前提;坚持群众路线,贴近实际、贴近生活、贴近群众,是思想政治工作不断创新发展的活力源泉。当前,宁夏已进入全面建成小康社会的决定性阶段,推进改革的艰巨程度前所未有的。越是关键时刻,越需要统一思想、凝聚人心、

汇聚力量,广大思想政治工作者使命光荣,责任重大。宁夏思想政治工作研究会作为组织和推动全区思想政治工作的社会组织,积极探索新形势下思想政治工作的特点和规律,深入研究思想政治工作中全局性、前瞻性、战略性的重大问题,近年来推出了一批有价值、有社会影响力的研究成果,为教育、组织、动员全区干部群众建设开放宁夏、富裕宁夏、和谐宁夏、美丽宁夏发挥了不可替代的重要作用。《宁夏政研会课题研究优秀成果文集(2013)》收录了2013年宁夏思想政治工作研究会重点调研课题评选活动中的获奖成果,用来自基层一线思想政治工作鲜活的教材、生动的事例,有见解地分析反映了各级思想政治工作者在工作实践中的认真与执着、体会与思考、热爱与忠诚,以及实践、认识、再实践、再认识的思维火花反复碰撞的过程。希望此书对全区各行业全面了解各地各部门思想政治工作的开展情况,促进调研成果转化运用,推动思想政治工作改进创新,提高工作水平能够有所帮助。

展望未来,不断开创中国特色社会主义事业新局面对思想政治工作提出了新任务,实现中华民族伟大复兴的中国梦对思想政治工作提出了新要求,人民群众不断增强的物质生活、文化生活的需求对思想政治工作提出了新期待。广大思想政治工作者只有更加自觉地坚持以中国特色社会主义理论体系为指导,以学习贯彻党的十八大、十八届三中、四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神为主线,以中国特色社会主义和中华民族伟大复兴中国梦的学习教育活动为主题,以积极培育和践行社会主义核心价值观为己任,才能不负重望,不辱使命,为不断开创思想政治工作新局面做出更大贡献。

自治区党委常委、宣传部部长 蔡国英
宁夏思想政治工作研究会会长

目 录

对当前油田员工思想现状的调查与思考

长庆油田分公司第三输油处 周学选 杨 文 张庆河 / 001

宁夏领导干部工作压力调查研究

自治区党校 徐如明 狄国忠 王丽萍 / 018

新形势下防止和消除“四大危险”的对策研究

自治区党委宣传部 张跃庆 / 025

加强和改进机关作风建设的思考

自治区党委宣传部 薛成云 / 031

利用新媒体加强和改进思想政治工作的方法研究

自治区党委宣传部 王丽波 / 042

关于提炼“宁夏精神”的构想

自治区党委宣传部 曲惠民 / 052

坚持以社会主义核心价值观为主导 建立健全以人民为中心创作导向的制度机制

自治区党委宣传部文艺处 / 059

宁夏少数民族生态移民环境变迁导致心理适应危机问题研究

宁夏医科大学 任天波 王志忠 张毓洪 / 069

以培育和践行社会主义核心价值观为根本 进一步加强和改进企业文化建设

——宁夏企业文化建设调查研究

宁夏政研会秘书处 / 086

宁夏移民思想政治工作中存在的问题与对策研究

平罗县委宣传部 杨 东 陈 珏 / 95

党的群众路线教育实践活动要在“三观”上下功夫

石嘴山市委党校 王 华 / 108

利用新媒体改进和完善党管媒体的方法探究

石嘴山市委党校 俞 冰 任德靖 罗桂霞 / 115

宁夏“两区”建设中解决思想道德领域突出问题研究

自治区党委宣传部 李富有 / 122

大力弘扬石嘴山精神 积极践行社会主义核心价值观

石嘴山市委党校 马桂琴 / 129

以史为镜 引导青年选择实现人生价值的正确路径

宁夏大学思想政治工作研究会 冯 奎 / 136

影响马克思主义大众化的“四个向度”

宁夏师范学院思政部 马军红 / 142

社会主义核心价值观在央企落地的方法路径探索

国网宁夏电力公司 / 148

进一步增强文化自觉 切实加强公共文化服务体系建设

——石嘴山市公共文化服务体系建设情况调查报告

石嘴山市委宣传部 姚 东 石嘴山市广电局文化科 丁少贵 / 157

高等职业院校思想政治教育和辅导员队伍建设探索

——以宁夏司法警官职业学院为例

宁夏司法警官职业学院 史 云 / 165

关于加强和改进学生思想政治工作的思考

中卫市水务局 杨 成 / 175

宁夏高校大学生心理健康教育及咨询工作现状调查与对策研究

宁夏医科大学 哈丽娜 戴秀英 李秋丽 / 182

浅析宁夏高校在哲学社会科学领域中协同创新的困境及出路

银川能源学院 张秉民 王春玲 / 195

重塑青年主流价值观

宁夏大学马克思主义学院 丁冬梅 / 202

企业转型时期加强人文关怀 开展心理疏导工作的初探与研究

国电宁夏石嘴山发电有限责任公司 / 211

加强和改进非公有制企业从业人员思想政治工作研究

中卫市委组织部 / 220

发挥民族学学科优势 助力宁夏少数民族文化大发展大繁荣

宁夏大学 任 军 / 227

论思想政治教育中乡土历史资源的运用与开发

宁夏医科大学 张 喆 / 237

学生心理需要在高校思想政治理论课教学改革中的实证研究

宁夏司法警官职业学院 刘 畅 杨一平 魏银军 / 242

加强高职院校服务型党组织建设的实践研究

宁夏财经职业技术学院 / 260

对当前油田员工思想现状的调查与思考

长庆油田分公司第三输油处 周学选 杨文 张庆河

当前“西部大庆”正呼之欲出,在长庆油田大发展、大变革的关键时期,由于社会环境、地理条件、工作压力、家庭负担、发展机遇、薪酬待遇、劳资关系等因素的影响,员工思想正在发生深刻变化,价值取向多元化,利益诉求多元化,精神需求多元化,思想心态复杂化趋势更加明显。笔者通过调查问卷、深入基层走访、会议座谈、会议研讨、私下交流等形式,发现员工中存在着认识模糊、观念多变、心理浮躁、思想疑惑、心情烦躁、情绪波动、心理脆弱等现象,其中少数员工的不良心态已不容忽视。笔者认为,改进、创新和加强员工的思想政治工作刻不容缓。

一、员工队伍思想现状分析

据调查,在长庆油田“创和谐典范,建西部大庆,实现油气当量 5000 万吨”的新形势下,员工思想的总体状况是:拥护改革,渴望变革,企盼发展,讲究实际,心理承受能力有所增强,但员工思想基础比较脆弱,基层矛盾相对集中,各类问题比较突出。具体表现为以下方面。

(一)在关注变革、渴望发展的同时,价值取向多元化趋势更为明显,理想信念和集体意识的趋向减弱

当前,员工队伍的思想观念和需求随着经济体制的深刻变革、社会结构的深刻变动和利益格局的深刻调整,正在发生较大变化,爱国主义、集体主义等与现代化建设相适应的思想观念、道德风尚,成为人们精神生活的主流。与此同时,拜金主义、享乐主义、个人主义也在一定范围内滋长蔓延,特别是随



随着社会文明程度的不断提升,公民意识的觉醒,员工的法治意识、维权意识、参政意识得到增强,对公共事务的知情权、表达权、参与权、监督权意识也日益强烈,共享发展成果的意识也在不断增强,利益诉求日益增多。调查显示,大多数员工对与切身利益相关的政策举措十分关注,如机构变革、人事政策、用工形式、薪酬待遇、食品安全、子女教育、房价、医疗、分配制度等都是员工密切关注的焦点。希望获得较多的收入,安定舒适的生活,理想稳定的工作和拥有幸福的家庭,担心的是物价上涨过快且收入少,看不起病,交不起养老保险,社会保障不到位,子女上学、就业困难,房价上涨买不起住房等。调查还显示,员工对政治理论、经济政策、企业经营理念的关心不够,说明员工关心宏观政策、社会发展、经营管理趋势的意识还不强。员工的利益观更趋于现实,更讲究实惠,更关注个人。特别是对思想政治工作出现了两种论调:一是多言论,占时间、费人力、耗钱财,碍手碍脚;二是无用论,认为市场经济是金钱经济,只要有利益导向、金钱刺激就行了,企业是以生产经营为中心,思想政治工作可有可无。这两种论调说明他们对以往所认同的理想信念和价值观有所动摇。部分老员工情绪低落,工作积极性不强,觉得自身发展的大好时光已经过去,更是觉得升迁提拔无望,自身在企业的发展轨迹也从此定型。因此,这些“老员工”对日常的工作热情和热爱程度都有所减退,每天得过且过,工作也是敷衍了事,工作中制度执行力也不强。部分新入厂的青年员工,在失去刚参加工作时的那份新鲜感后,面对日复一日、单调乏味的重复工作后,表现出思想浮躁,认为企业发展空间狭窄、工作强度大、压力大、收入低,职业预期值普遍下降;有些青年员工希望单位能够给他们提供轮岗交流的机会,通过在各个业务条线工作,全面地掌握业务。这些员工的想法是很好的,但是他们连目前的本职工作都没有做好,主动学习业务知识意识也不是很强烈,眼高手低,工作不踏实,责任心不强。这些员工对单位的要求很高,但是对自身素质要求不够,时间一久也就随波逐流了。调查发现,也存在对工作漠不关心而通过其他途径以取得特殊利益、取得特殊发展的现象,一定程度上削弱了队伍的向心力。比如有些人业务能力不高、责任心不强却取得了较高的地位,有些人长期不上班却能拿全部或部分工资、奖金等。

(二)在扎根石油、珍惜岗位的同时,思想心态复杂化现象更加明显,表现为主人翁意识减弱和对现状的迷茫

近年来,适应西部大庆建设的形势和要求,油田公司从领导体制、队伍建设、用工形式、薪酬制度等方面做了一系列改革,员工思想观念有很大程度的转变,更加珍惜岗位,努力工作。调查表明,大多数员工对自己的岗位基本表示满意,非常满意的也为数不少。由于企业发展方式的转变,在企业用工总量严格控制情况下,机构及人员设置空间也变得相对狭小,在珍惜岗位、爱岗敬业的同时,部分员工也表露出对个人发展前景的担忧和当前油田现状深感悲观迷茫。适应“大油田管理,大规模建设”的形势和要求,油田用工趋向市场化、多元化。用工造成的同工不同酬现象,一定程度上打击了部分员工的工作积极性。调查发现,一些单位劳模、先进评选基本上是“组织”研究确定,一些先进根本就无法让员工信服。有些单位人岗不匹配,余缺并存现象突出:用工紧张,却养了很多闲人;岗位缺人却不给人,而一些岗位却超编制配备;能工作的到不了相应岗位,在岗人员却干不了相应的工作,反而生出很多是非来;不干活、做表面文章、善于迎奉的人员得到重用提拔,干活踏实、勤奋上进的人员却得不到提拔。员工思想活跃,渴望进步,企盼重用,希望提高素质,却反映出学习动力不足和目的不明,技能、操作水平上不去,缺乏自觉学习习惯,最基层的恰恰是待遇最低的,工作马马虎虎,能力无法提高,工作飘浮不踏实。人才培养、使用出现随意性问题。面对油田大发展、大变革中不可避免出现的一些问题,一些员工感受到失落和无奈,觉得高速发展总是以牺牲员工的利益为代价,越发展员工的地位越下降。尽管一再强调全心全意依靠工人阶级办企业,尊重职工的主人翁地位,但落实到基层就显得苍白无力了,有些员工不认同自己是企业主人,认为只要企业效益好,有工资,是不是主人并不重要。另外,随着一些员工个体张扬及自我意识的觉醒,认为“我是劳动者,与企业是价值交换的关系,我做了我该做的,企业就应该给我相应的收入,甚至我付出了企业却没有给我相应的回报,我为什么爱岗,我为什么要敬业,我为什么要奉献”?一些领导干部对这方面的意见、建议和不满不审视、不深思,不研究、不研讨、不挖掘背后的原因,甚至认为员工思想有问题,结果使员工思



想浮躁,忠诚度不高。

(三)在忍受寂寞、感受苦闷的同时,思想压力增大化趋势不容忽视,存在紧张压抑和躁郁不安的心理问题

绝大多数员工反映,作为社会人感觉压力很大。一是安全生产压力大。油田属于高风险企业,安全生产事关和谐稳定大局,安全环保事故社会影响大、责任大,对自身和企业及相关方伤害也大。因此,安全生产要求高、责任重、压力大,每天正常上 12 个小时班外,还要准备应付各类检查。员工普遍反映上级检查多、考核多,相应的应酬多、无用功多、假资料多。二是保油护矿压力大。经济转型期环境复杂,贫富分化严重,由于利益驱动,偷盗原油和物资现象层出不穷。在与涉油不法人员斗争中,稍有不慎就会造成自身或对方伤害。三是婚姻压力大。石油员工工作在荒山戈壁,家在城里。男女失衡是必然想象。未结婚的由于环境原因没有人愿意嫁;结了婚的连续工作 30~40 天,回家休息 15~20 天,夫妻双方常年分居两地。夫妻都在油田上班的,也不一定同步倒休,也是聚少分多。四是看病压力大。工作地点绝大部分离医院(卫生所)比较远,场站虽然配了急救包,遇到小病可以扛一扛,遇到大病无法就近医治。带病工作时有发生,只能到休息日再去看病。五是子女教育压力大。常年工作在外,子女无法照顾,只能交给父母或雇用保姆照看,或者一人上班,一人当家庭主妇。有些员工回家子女不叫爸爸喊叔叔——在外工作时间长,子女不认识了。六是住房压力大。虽然油田公司为改善员工住房条件下了很大力气,但建房速度无法满足目前员工住房需求,有限的收入条件下商品房又买不起。七是生活压力大。由于工作单调、生活寂寞,尤其是单个井站,没有人员互相交流,一些员工回到家里短期不会表达,与其他人无法交流。物价上涨过快也对员工生活造成很大压力。调查发现,大部分员工面对各种压力,体现出了面对困难和挑战时积极向上的心态和较好的承受能力。少数员工的心理状况也不容乐观,心理的适应能力比较差,情绪的控制力也不足。工作的压力,残酷的竞争,生活的烦恼,使他们不知道该如何调整自己的心态,直接表现为对自己缺乏信心,对他人缺乏信任,对工作缺乏激情。存在紧张压抑、躁郁不安等心理问题。

(四)在渴望进步、幸福生活的同时,精神需求多样化趋势更加明显,传统的企业管理方式的弊端也日渐凸显

油田大发展时期,员工思想十分活跃,观念不断更新,精神文化需求日益增长。绝大多数员工对生存发展环境的关注度在上升,员工认为健康和谐的工作氛围、良好的福利待遇以及个人发展空间是调动工作积极性重要因素,工作之外的时间更关注文体娱乐健身活动、休闲旅游、参加学习等。员工在对企业内部环境关注度和追求度日益提高的同时,精神需求多样化比以往更加强烈。调查发现,部分员工未把自己的理想目标融入到企业的发展中来,只讲眼前利益、个人待遇、局部得失,缺乏奉献精神和长远眼光,政治需求弱化,企业转型影响到个人利益时便怨天尤人。社会和经济正处于转型期,人们在收入分配方面逐步拉开了距离,人格物化现象严重,生活方式更偏向物质化,使得人们之间的物质利益矛盾突出并日益增多。一些员工对企业大发展后收入提高视而不见、或认为增长不高产生不理解情绪。一些员工想企业的事少,想个人的事多,他们只希望有一份稳定的工作,没有过高的热情去维护这份工作,精力的分配与投入形成了鲜明的对比,反而要求组织给予自己更多的关心和照顾。长庆油田在改善员工生产生活条件方面做了很多工作,在基层建设了许多文体娱乐场所,建设了标准的餐厅,统一了宿舍配置,进行了园林式美化。但是,员工需求层次在变化,因环境的改善而以组织名义开展了很多活动,对员工来说反而造成很大负担,员工喜欢快乐、轻松的生活,更加喜欢自娱自乐。总体来看,使用管理社会的方法管企业,方式方法手段越来越贫乏,弊病也相互交替出现。

(五)在服从大局、勤奋敬业的同时,党员干部道德滑坡现象更加明显,干群矛盾在局部地方有增多的趋势

油田绝大多数干部员工勤奋敬业、大局意识强,是完全可以信赖的。但是,近年来出现的一些纷繁复杂的矛盾和问题,在很大程度上是因为有的干部工作作风不踏实,脱离群众,导致干群矛盾激化。集中表现为:一些干部官僚主义严重,政治素质、政策水平较低,事业心、责任感不强,缺乏积极性、主动性,思想上不求实,行动上不落实,工作上不扎实,业务不熟悉,政策执行不



得力,解决矛盾和问题的方法不多、路子不宽,任务层层传递下去,问题层层传递上来,简单的问题长期得不到解决。总是强调“很多事情只有通过发展来解决”,但实际上是很多事情发展了也没有解决,反而因为拖得太长,随着政策制度变化,导致问题更加复杂。一些领导干部对群众关心的问题表现出漠不关心、麻木不仁的官老爷态度,解决问题缺乏新思路,没有新突破,冷落了群众,出了问题,动辄辅助强制手段,或采用简单粗暴的行政命令“高压堵漏”,群众产生逆反心理,工作上不支持,导致矛盾激化,最终形成“脑梗死”“肠梗阻”现象。个别干部思想僵化,眼界狭窄,因循守旧,不思进取,安于现状,缺乏开拓精神,缺乏竞争意识,办法点子不多,上情吃不透,下情不掌握,现场检查走马观花,对问题不思考,文件不学习,政策不掌握,问题长期得不到解决,出事了、事情闹大了,不从自身反省,动辄以“封建遗毒”和“西方腐朽思想侵蚀、诱惑”来解释,老把责任推到过去和国外。一些领导干部学习目的不明确,学习风气不浓厚,缺乏学习的兴趣和热情,满足于一知半解,大会小会唱高调,甚至本末倒置,不顾“先有小河水,才有大河水”的道理,用“大河有水小河满”这样的空话套话解释员工提出的具体问题,对员工质问无法解释、置若罔闻。在个别单位,有些人缺乏脚踏实地的作风,为了谋求更快的进步,精力没有用到工作上,热衷于搞关系、谋上位、贴荣誉,认为关系搞好了,荣誉自然就来了,官运也就打通了,工作干与不干都是一个样。这些问题虽然不是主流,但其消极影响不容低估,直接关系到发展和稳定大局,关系着企业的兴衰成败,必须引起我们的高度重视和深入思考。总体来看,油田群体性事件在局部地方一定程度上存在并有增多的现象。

(六)在勇挑重担、强化责任的同时,思想政治工作的乏力和弱化趋势,也显现出思想政治工作亟待加强

许多基层单位和部门负责人都认为石油工作的责任大、风险大,安全生产、队伍稳定、经济安全运行三把利剑始终悬在头上,作为第一责任人,他们“怕”出安全环保事故,“急”生产建设没有搞好,“忧”收入与前途。风险防范意识和自我保护意识明显加强,但思想政治工作的概念正在逐渐淡化,思想政治工作在业务发展过程中能起的作用越来越小。不少人谈到,思想政治工作

说起来重要,做起来次要,忙起来不要。思想政治工作存在乏力和弱化趋势:一是存在以业绩评价员工的德和能,以任务观念和处罚代替思想政治工作现象,以及以下任务、抓检查考核处罚代替管理现象,员工心理负担过重,导致工作倦怠,甚至造成心理扭曲。二是对员工缺少必要的沟通和人文关怀。基层负责人对员工想什么,愁什么,急什么,知得不多、不透,甚至不想知、不愿知,久而久之,就沉淀成隔阂,酿成消极或逆反的心态。三是思想政治工作内容针对性不强,灌输的思想政治工作方法已经失效,如果不注意研究接受者的特点,仅用空泛的针对性不强的内容和大话、空话进行思想政治工作,就不可能取得实际效果。四是一些领导干部对加强思想政治工作的重要性认识不统一、不到位,集中表现在口头重视,行动上却并不重视。五是对党务干部存在偏见,有些人认为,党务干部抓理论学习、抓党的建设是没事找事干。有的党务干部对自身从事机关党建工作缺乏光荣感、责任感。六是进入信息时代,员工获取信息的方式更加多样。高新传媒技术为思想政治工作提供了现代化手段,拓展了思想政治工作的空间,但是不良现象也借助现代化手段乘虚而入并快速传播,使得做好职工思想政治工作难度加大。调查发现,在安全稳定一票否决的考核体系下,一些领导风险防范意识和自我保护意识明显加强,但以任务观念和处罚代替思想政治工作,重物质利益驱动轻榜样带动作用,重传统正面灌输轻真情互动交流等现象也客观存在,显现出思想政治工作的乏力和弱化。特别是当部分干部群众利益意识增强而奉献意识弱化、权利意识增强而责任意识弱化时,当采用法律手段来维护自身和所处群体的利益得不到及时解决时,一些地方就形成了“大闹大解决,小闹小解决,不闹不解决”的恶性循环,使本来能通过正常渠道得到解决的矛盾演化成群体性事件。

二、员工思想现状形成原因

这些思想的产生是企业机制体制、管理、环境等内外及主次因素在一定程度上冲突的集中表现,其原因是多方面、深层次的,既有个人性格特征、价值观念、社会阅历等内源性,又有社会环境、企业文化、管理体制等外生性。主要原因集中在以下几个方面。



(一)领导体制原因

油田领导体制行政上是厂长(经理)负责制,一把手特别是行政一把手处于“拍板”的绝对地位。决策者承担执行权、监督权、分配权、人事权等,监督就是自己监督自己,成绩由大家共享,失误由集体承担。这种体制随意性强,容易导致决策缺乏科学论证、缺乏民主抉择、缺乏可操作性,容易出现决策失误。这种体制下,一个单位的好与坏,完全取决于领导者,特别是一把手的个人品质、德行、知识、经验、胆略、胆识、能力和作风。领导者品质好、德行好、作风民主,能广纳善言、听取各方面呼声和建议,能纵观全局、深谋远虑,能参透是非曲直,能做出正确决策判别,那么这个企业就能欣欣向荣。如果一个领导者特别是一把手作风不民主,随意决策,容易出现以自我为中心,搞独裁专制、随心所欲、为所欲为、损公肥私,搞一言堂、一支笔、一把抓、一家亲,容易损害员工利益,容易伤害员工感情。那么,这个企业肯定缺乏生气、问题成堆,员工怨声载道。

(二)经济环境原因

石油和天然气产自西部穷乡僻壤,企业经过艰苦奋斗、思想解放和科学发展,产生了巨大税费和利润。由于政策的缘故,上缴中央的税费占绝大多数,而留给地方的却很少。即便这些很少的地税,也没有完全留给资源产地,而是上缴企业总部。股份制企业利润按照规定扣除、分红、上缴外,用于扩大再生产,利润部分也无法支付给地方政府和当地老百姓。当地政府和老百姓没有得到实惠,这就导致企业与地方政府矛盾日益加剧。尤其是在征借土地等方面不给予强势利益集团或权势人员好处,就无法正常工作。近年来,虽然油田公司在改善企地关系方面做了大量工作,也探索开展了企地双边合作开发油田的新途径,油田外部环境得到很大程度的改善。但是,这种改善不是从根本上的改善,只是局部的、短期的、临时的、阶段性的改善。油田作为资源的开采者和占有者,处于资源配置的最底端,不具有对利益格局进行调整的权力和影响力,却置身于矛盾丛生、利益冲突剧烈、复杂多变的社会环境的夹缝中,而政策性矛盾却将员工推向冲突最前沿,一旦发生纷争、纠纷或伤害,受害的是员工,而企业又无法真正保护员工,这在一定程度上减弱了员

工对企业的向心力。

(三) 工作环境原因

长庆油田地跨陕、甘、宁、内蒙古、晋五省区,而油区往往处在戈壁荒漠、高山深沟之中或黄土梁峁之上,点多线长面广,交通不发达,社会依托差。为方便和保障企业生产与发展,仅较大的生活基地就有 8 个。工作在山里,机关、住房、基地在城里,一线员工一般都是每天上班 12 小时,连续上班一定期限后集中回家休息一段时间。员工在艰苦创业、奉献青春的同时,特殊工作环境和性质与生活之间不可避免出现很多矛盾。如休息问题、疗养问题、个人问题、家庭问题、婚姻问题、养老问题、夫妻分居问题,以及子女教育压力、看病压力、住房压力、照顾父母的压力,等等。虽然政策规定员工工作一定年限可以享受年休假、疗养、旅游,但是为了生产、保障安全,不得不牺牲员工的疗养。近年来,长庆油田在改善员工生产生活条件、解决子女就业以及养老、看病、住房等方面做了大量工作,但是,也应当看到,有些好事、实事,虽然体现了领导的思想和良好愿望,但不一定能真正反映人们的需求。当人们低层次需求满足以后,会产生较高层次的需求,员工满足自尊、体面的愿望也与日俱增,在荒凉的野外工作,一辈子当工人很多人并不甘心,要么想办法提干,通过地位的提升逐步解决在一线上班的境况,要么想办法进入机关、后勤工作,方便照顾家庭诸多问题。这是大部分一线员工的想法,而企业又缺乏相关的机制,导致拉关系、送金钱潜规则等现象时有发生,败坏了风气。

(四) 人事制度原因

在“油上产、气翻番”的大发展下,通过“标准化设计,模块化建设,数字化管理,市场化运作”四化管理模式来提高效率、降低成本、控制用工总量,这是企业的必然选择。但是,一些单位不能适应数字化管理的形势和要求,过去那种事事靠人的管理模式和数字化下的管理方式双重运行,导致人员不够用,随意扩大人员编制数量,借机扩大职数设置,导致员工在编而没有编制名额、干部在岗而没有干部编制,人为制造了许多矛盾。在职称评审实践中有三个异化现象:一是把学术成果异化为工作或工作结果;二是把具有较高领导职务异化为就应该具有较高职称,出现了高级职称评审在领导之间进行;三是简单