# 精细管理 强武精兵

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-08-10

*第一篇：精细管理 强武精兵全椒县人武部：精细管理 强武精兵发布时间：2024-11-12选择字号： 大中小近年来，全椒县人武部党委认真贯彻落实科学发展观，以条令条例和《军队基层建设纲要》为依据，大抓人武部正规化建设，有力促进了单位全面建设...*

**第一篇：精细管理 强武精兵**

全椒县人武部：精细管理 强武精兵

发布时间：2024-11-12选择字号： 大中小

近年来，全椒县人武部党委认真贯彻落实科学发展观，以条令条例和《军队基层建设纲要》为依据，大抓人武部正规化建设，有力促进了单位全面建设水平。先后被国防部表彰为“全国征兵工作先进单位”，被南京军区表彰为“抗雪救灾先进单位”，被安徽省军区表彰为“先进人武部”“安全管理先进单位”和“党风廉政建设先进单位”，连续三年被滁州军分区表彰为“先进人武部党委”。

抓教育夯实思想根基

全椒县人武部党委在实践中体会到，加强正规化建设，强化人武部军事职能，是提高工作效率的重要保证。针对人武部对外交往多、与地方接触多、工作头绪多等实际，容易导致作风松散、秩序不正规、工作难落实等问题，部党委积极采取多种有效措施，打牢全体干部职工搞好正规化建设的思想基础。

用科学理念指导正规化建设。坚持把科学发展观作为党委中心组和政治教育的重要内容，认真组织学习中央军委规定的“四本书”，深刻剖析以科学发展观指导人武部正规化建设需要解决的主要问题，明确正规化建设的整体思路。

积极借鉴先进单位经验。先后组织人员到马鞍山军分区和琅琊区人武部参观学习，亲身体验先进单位的经验做法，进一步明确了正规化建设的标准。

抓重点确保高效运行

正规化建设是一项综合性的工作，涉及到方方面面，部党委经过认真细致地调查分析，结合自身实际，紧紧抓住人员难管控、基础设施薄弱、缺少栓心留人的环境三个重点开展工作，打牢了正规化建设的基础。

严格人员管理。建立完善组织监督、社会监督、家庭监督“三位一体”的监督制约机制，全面加强对干部职工的教育、管理和监督；坚持把单身干部“八个小时以外”作为管理工作的重点，落实单身干部集中居住制度，明确相互之间监管责任，并在单身干部宿舍安装军线电话，人武部领导不定时采取查铺和电话抽查等形式加强对他们的管控，确保他们始终处于组织的监督管理之中。

完善基础设施。针对民兵训练“打游击”问题，他们想方没法，协调当地政府投入300

余万元，于2024年初建成了占地1.3万平米，集学习、训练和生活保障相配套的民兵训练

基地。2024年4月，投入经费近30万元完善了“三室一库”建设，建起了“六小”，即

小饭堂、小理发室、小浴室、小

荣誉室、小阅览室、小活动室。

抓根本促进秩序规范

规范战备秩序。部党委坚决克服“后备无用论”思想，切实做到真抓实备。近两年先

后添置了冲锋舟、救生衣、给养器具等装备器材，民兵重点分队基本做到人装配套；专门

组建了由103人组成的民兵情报信息员队伍，确保第一时间掌握辖区内“三情”信息，较

好地提升了民兵队伍遂行多样化军事任务能力。

规范训练秩序。以民兵训练基地为依托，广泛开展在近似实战的训练环境条件下的多

样化军事任务训练；以党委班子岗位练兵活动为抓手，积极向一般干部职工及广大民兵拓

展，干部突出信息化知识、联合作战导论学习和“六能六会”训练。

规范工作秩序。针对个别职工上班期间着便服并且还有“三长”现象，该部结合学训

活动，专门组织了作风纪律整顿，要求干部职工必须一个样，上班时间一律着制服，并且

每天上班前要在整容镜前整理军容，利用早操时间进行队列训练暨军容风纪检查，树立和

维护了军事机关的良好形象。

人武部收归军队建制后，按照条令条例对其实施严格管理是各级领导和机关的重要职责。在市场经济条件下，如何加强人武干部和职工的管理教育，提高人武部正规化建设水平，努力适应“市场”和“战场”的需要，从收归一年来的实践看，我认为，必须注意和把握以下几个问题：

一、要从适应“两场”建设的的高度，努力增强依法管理从严治部的紧迫感。人武部收归军队建制，体制上发生了根本的变化，但是干部编制、工作范围、工作对象、驻地环境等基本保持不变。收归军队建制尽管一年多，但由于人武部移交地方建制长达十年，在部分干部和职工中，军事机关的意识明显淡薄，“地方化”倾向比较突出，少数同志在思想观念和自觉程度上与新形势下部队建设的标准和要求还有一定的差距。因此，必须从三个方面引导人武干部和职工从适应“两场”建设的高度认识从严管理的重要性，增强从严治部的紧迫感。一是军委新时期军事战略方针对人武工作提出了新的更高的要求。冷战结束后，世界格局发生了新的变化，我军的战略方针也随之作了调整。针对国际反华势力和“台独”分子活动猖獗的形势，军委要求各级充分做好对台军事斗争的准备。作为地处南京战区的各级人武部门，必须努力加强国防后备力量和战略后方的战场建设，深化对台军的研究，为打赢高科技条件下的未来局部战争，圆满完成战时后方防卫任务和支前保障工作。要认清形势，加强教育，统一干部职工的思想，从平时入手，从基础抓起，不断强化干部的“军人”意识，培养令行禁止、雷厉风行的良好作风，高起点、高质量、高标准抓好人武部的自身建设，为完成上级赋予的各项任务奠定扎实的基础。二是在市场经济体制不断完善和发展的新形势下，从严治部尤为必要。市场经济体制的逐步建

立和完善给我国的经济发展注入了活力，但对严格部队管理却提出了新的挑战。人武部从事的是地方武装工作，与地方打交道频繁，干部居住家庭化，工作生活地方化，外界交往复杂化，受社会的影响比较直接。因此，严格人武部干部的管理教育不仅必要，而且紧迫。各级必须坚决克服“人武部院子不大，人员不多，出不了大格”的模糊观念，树立管理工作上的“忧患意识”，防微杜渐，切实夯实从严治部的基础。三是人武部在收归后必须牢固树立从严治部的观念。人武部的编制体制经历了几次反复后重新收归军队建制，在一定程度上增加了从严管理的难度，尤其是收归时间不长，收归后大多数单位人员变化不大，特别是部分特招留任的同志没有经过严格的部队生活锻炼，他们在组织纪律观念，思想工作作风等方面与部队的严格要求还有一定的差距。所以，人武部收归建制后，仅仅靠组织一两次整顿，搞一两次教育，学习几次条令条例是不够的。应该持之以恒地严格管理，严格要求，用条令条例规范干部职工崐的言行，坚决摒弃不良习气，加强作风纪律的养成，在战备、训练、工作、生活等方面充分体现军事机关的特色。

二、要把握从严治部的关键，切实严格对部领导的要求和管理。县（市）人武部是团的架子，排的人数，领导的行为导向效应不象部队那么明显。但人武部又有其自身的特点，没有连队没有兵，领导的必理压力较之团队领导要小，因而容易忽视对自身的严格要求。部领导既是指挥员，又是战斗员，很多工作必须带头去做。因此，在严格人武部管理中，必须强化部领导“战斗员”的角色意识，做到严下先严上，紧紧抓住领导不放，抓住了领导就抓住了关键。对部领导的要求，必须做到“三个到位”：一是执行上级的指示规定，领导思想必须到位。人武部收归军队建制前，是参照部队的条令条例实施管理，而收归后则要求按照条令条例实施管理，尽管是一字之差，但有着质的不同。过去属于地方建制，在执行上级指示规定出现偏差时，有时还会迁就而过，收归军队建制后则来不得半点含糊，更不能搞上有政策，下有对策。这就要求人武部的领导必须端正思想摆正位置，执行上级指示规定不打折扣、不讲价钱，真正从思想上实现转轨，确保政令军令畅通。二是完成大项工作任务，领导精力必须到位。人少事多是人武系统的普遍现象，尤其是两位主官分别参加地方党委和政府的工作，加之名目繁多的迎来送往和应酬，容易分散精力，影响抓内部建设的效果。对此，人武部领导必须统筹安排工作，分清轻重缓急，摆正各种关系，减少不必要的应酬。在组织民兵军事训练、完成急难险重任务等大项工作时领导必须亲临一线，严密组织，严格把关，严防各类事故的发生。三是抓好“两个经常”，领导工作必须到位。人武部虽然是团一级军事机关，但就管理工作而言实施的则是面对面的领导。干部职工同在一个院，同住一幢楼，同坐一个办公室；每天交班、碰头，经常学习、开会，几乎是无时不见，无日不遇，彼此之间都比较了解。这一现状容易产生两种倾向：一种是由于相互了解而忽视必要的交流，从而不愿做艰苦细致的思想工作；另一种是由于彼此熟悉而拉不下批评的面子，进而降低经常性管理的标准。部领导必须坚决克服这两种倾向，尽领导之责，行工作之实，严格管理教育的标准，该批评的要批评，该做工作的要做工作，确保“两个经常”落到实处。分区党委和领导必须采取多种形式加强对人武部主官的教育和引导，通过开展“一对好主官”、“先进一线指挥部”等评比活动，强化他们的事业心和责任感，结合下乡检查指导工作和召开有关会议对他们进行传帮带，使他们敢抓、会抓、敢管、会管，在实践中努力提高管教水平。

三、要立足人武部实际，在主要环节上管严管住。县（市）人武部虽然是军事机关，但由于从事的是民兵预备役工作，最大的特点就是间于军地之间。绝大多数单位周围没部队，管理工作可比性差，参照系少，从严管理的驱动力弱。人武部驻地大多在中小城市，干部职工与地方交往频繁，很多工作和活动与地方搅在一起，容易受到各种不良因素的影响和诱惑。从严治部，必须针对上述实际，在抓好主要环节上下功夫。首先，要突出重点，加强对新调入干部职工的管理教育。我区第一批交流到人武部的１８名干部到任后，普遍反映现实中的人武部比他们调入前想象中的人武部条件要差，工作要累，要求要严。这说明新调入干部心理准备不足，普遍存在失落感，特别是“就近不就家”的异地交流，使他们对人武部的严格要求和管理产生厌烦情绪；全区新选调的４１名职工虽经层层把关，从优挑选，但仍然有少数同志军事业务素质较差，尤其是部分后勤保障系统的退伍军人，他们感到人武部的管理比原部队还紧张，个别人员甚至后悔不该到人武部工作。这些同志经历长期紧张艰苦的部队生活，调

入人武部之后渴望轻松舒适的心理反差，必须引起各级领导的重视。为此，要在积极帮助他们解决一些实际困难的同时，更多地进行正面教育和引导，尽力消除他们的心理落差，鼓励他们保持和发扬原部队好的传统和作风，热爱本职，钻研业务，为国防后备力量建设建功立业。其次，要建章立制，加强重点部位的安全管理。武器和车辆管理，是人武部管理教育方面重中之重的工作，不能有丝毫的马虎。人武部必须在坚持执行上级关于武器和车辆管理各项规定的同时，结合本单位的实际，制定和完善一系列操作性较强的管理措施，并注重在日常管理工作中认真抓好落实。要重视看管队伍的教育管理，尚未配齐看管人员的要尽快选调配齐，选调职工必须严格标准，杜绝“人情职工”调入，确保看管队伍的纯洁可靠，对新调入的职工应及时进行业务培训，并实崐行试用制度，个别确实不能胜任工作的必须商请地方有关部门及时调离和清退；在武器库安全设施建设上，要按照上级规定的要求逐件逐项抓好落实，努力改善管理条件，确保武器管理万无一失。人武部车辆不多，但使用率较高，必须尽量减少非工作用车，严格长途用车报批制度，严格驾驶员的教育和管理，坚决杜绝重大车辆事故，严防一般车辆事故的发生。再次，要堵疏结合，坚持抵制“酒绿灯红”的影响。对干部职工重申军委关于实行封闭式管理的九项规定，并打印张贴在适当的地方，使大家入脑入耳，自觉遵守和执行九项规定。要加强双休日和课余时间的控制力度，严格人员外出请销假制度，对单身干部职工和从事生产经营人员，必须常敲警钟，实行定期检查和汇报制度，使他们懂得，过去有些能做的事，收归军队之后就不能做了，说话办事都必须严格遵守部队的规定，自觉做到洁身自好。在管理工作中，要注意发挥干部职工家属的作用，取得她们的支持和配合，同时利用人武部与地方沟通较多的优势，请地方有关部门的领导给干部职工上法纪教育课，剖析地方一些党员干部违纪违法的案例，达到以儆效尤的目的。此外，要从生产经营收入中安排一定经费，改善干部职工的物质文化生活条件，切实把环境治好，把氛围搞浓，把人心拴住。

四、要进一步理顺关系，为从严治部提供组织和制度保证。严格人武系统的管理，向管理要效益要战斗力，除了人武部的自身努力外，决策部门构造良好体制，上级军政机关制定操作性较强的规章也是非常重要的因素。人武部收归建制时间不长，但在实施管理中也暴露出一些值得上级机关和决策部门注意的问题：一是针对干部队伍中“安于现状”和“不安心本职”的现象，要求干部流动体制更趋科学化、合理化。我区３３名部领导有１１名夫妻不在一地，占总数三分之一；新调入１６名一般干部的家属均未迁入驻地，个别单位单身干部占干部总数一半。人武部编制本来就少，干部探亲休假致使人员在位率较低，严重影响管理工作制度的落实。目前，人武部一般干部职级普遍较高，大多数年龄均达到任职最高年限，调职和转业又受到限制。针对这些情况，各级在组织交流干部时，既要坚持“就近不就家”的原则，又要充分考虑干部的实际情况；对提升使用的人武部领导，要求家属必须同时随调；一般干部家属符合随军条件的，组织应积极为其办理随军随调手续；对人武干部的职级调整应做到梯次搭配，防止大进大出，以保持人武系统的稳定，从根本上解决“安于现状”和“不安心本职”的问题，促进管理教育工作的落实。二是针对职工队伍中“在编不纳编、工资福利两条线”的现状，要求职工编制体制需进一步完善。收归之后人武部的职工属地方编制，工资福利均属地方政府解决，军队干部相对于职工工资福利之间的差别使职工产生失衡心理，表现在遵章守纪服从管理上缺乏一种利益驱动，有的甚至存在执行规章制度不自觉的现象。职工是人武部人员中的大头，多数单位的职工比干部还多。要解决职工遵纪服管的问题，必须提高职工素质，理顺编制关系，增强职工参与管理、服从管理的自觉性。三是针对人武工作“地方化”的特点，上级在制定管理规章时，应注意到人武部的实际，向人武系统发指示、提要求，必须注重针对性和有效性，充分考虑到人武系统实际操作的可能，否则，难以达到严格要求、严格管理的目的。

**第二篇：精细管理**

精细管理 周到服务

争创“服务型 学习型 创新型”办公室

——学校办公室2024年工作总结

学校办公室承担着综合协调、保障运转、监督落实和参谋咨询的基本任务。一年来，在校党委和行政的正确领导下，学校办公室以“运转有序、协调有力、督办有效、服务到位”为目标，紧紧围绕学校中心工作，齐心协力，勤奋工作，热情服务，克难奋进，圆满完成各项工作任务。现将2024的主要工作总结如下：

一、健全内部管理制度，办公室工作规范有序

2024年，原党委办公室和校长办公室合并为学校办公室后，原有的7个科室调整为4个，机构调整和人员到位后，我们及时制定了办公室及各科室工作职责、工作人员岗位职责、办公室学习制度、例会制度、财务管理制度、信访制度、接待制度、会议室管理制度、车辆管理制度、礼品登记制度、印章管理制度等，并编印了《学校办公室工作手册》。为方便基层和师生办事，办公室将10多项日常工作程序及表格在学校办公室主页上公布，提高了办事效率。同时，结合机构调整情况，制作了行政办公楼各办公室门牌，重新编制了《长江大学机关及直属单位办公电话表》、《长江大学各学院（系、部）办公电话表》和《长江大学处、科级干部电话号码簿》。

二、办文更加规范，文稿质量有所提高

根据领导意图，组织起草全校性的工作计划、总结、报告、决定、规定等文件，协助校领导针对重要工作部署开展调研工作，以及组织拟定以学校名义发布的通知、公告等，是学校办公室的一项重要职能。2024年，起草学校工作要点、学校工作总结、领导讲话稿、各种会议交流论文、领导外出考察联系函、各类贺信（贺电）等文书共计100余份。其中比较重要的有：长江大学关于请求省及教育厅支持的若干重要事项的报告，关于推进省政府与中国石油等国家三大石油公司签订共建长江大学协议的报告，代拟湖北省人民政府关于商请签订共建长江大学协议的函和共建协议文本，一届五次教代会暨学校工作会议校长工作报告，学习实践科学发展观活动动员大会、总结大会领导讲话，第十八次全国高校党的建设工作会议经验交流发言材料。编印了《机关及直属单位2024年工作计划汇编》；编写了《长江大学2024年年鉴》，字数达13万字，图文并茂，数据资料全面、准确；完成了《湖北教育年鉴》、《中国石油教育年鉴》学校部分的撰稿工作。

2024年制发党委和行政文件333件，印制部门文件25件，份数达25000余份，近100万字文稿的初审、送签和校对工作，差错率低于规定标准。特别值得一提的是，学校办公室首次参加教育部写稿会议，送审稿件受到教育部思政司杨振斌司长的充分肯定。

三、公文处理程序规范，公文运转高效，确保政令畅通 认真做好校内各单位来文的处理工作，确保学校工作运转顺畅。全年共完成43份校内请示、报告的登记、送审及催办等工作。认真做好上级机要文件的传阅和管理，全年共处理上级部门、业务主管部门、兄弟院校函件等459件，其中“三秘”文件119件。完成2024年学校党政文件和综合材料的清理立卷及归档工作。

四、认真做好会务、接待工作，服务精细高效

坚持“组织超前、信息准确、综合运作、服务周全、勤俭高效”的工作原则，做好会务工作，注重细致性、周到性和实效性。全年共组织党委常委听取机关直属单位工作汇报会，参与完成一 届五次教代会，学习实践科学发展观活动动员大会、领导班子民主生活会、总结大会，教育部、湖北省委学习长江大学见义勇为舍己为人大学生英雄集体先进事迹座谈会，庆祝教师节教师代表座谈会，第六届田径运动会开（闭）幕式，2024届毕业生毕业典礼等大型会议10次；负责省语委语言文字工作评估、省教育厅开学工作检查及上级领导来校视察工作汇报会等20余次；负责党委常委会、党政联席会、党建工作例会、校领导办公会、甲流防控工作会及校外来访单位接待座谈会等会务150余次；为职能部门提供会务服务300余次。

以热情周到的服务理念，本着厉行节约的原则做好接待工作，先后接待教育部副部长李卫红、省委常委张昌尔、副省长郭生炼、省委高校工委书记蔡民族、省教育厅副厅长陈传德、中石油勘探与生产分公司副总经理马新华等领导来校视察40批次，共计500余人次；接待国家教育行政学院、北京大学深圳研究生院、武汉工程大学等学校来校考察以及地方县市来校洽谈合作事宜，各类大型会议代表等90批次，共计3000余人次。在车辆少、人手紧的情况下，办公室除保障领导和学校大型活动用车外，尽量满足各学院和部门的用车需求，全年共为派车1500余次，行驶90万公里。

五、认真做好信访接待和法律咨询工作，维护学校稳定局面 2024年我校信访工作表现出信访总量大、群体性来访多、矛盾问题复杂的特点。全年受理来信来访201次（件），向校领导提交信访接待工作情况简报10期。一是接待群众来访共计165次，来访人数1289人次。其中，集体来访71批次，内容集中在农场退养职工的社保问题、农场改制引发的农工利益诉求问题、家属工待遇诉求及东校区职工子弟工作安排诉求等；处理了物理学院学生猝死、新风村拆违及城中校区沿街门面计划拆除等引发的突发性集体来访。除涉及历史遗留问题外，其他来访都办理完 结。二是受理来信36件，其中17件属省教育厅或荆州市信访局转批，越级信访信件达47%，但信访内容主要是个案问题。教育厅或荆州市信访局转办的信访函，配合相关处室均已协调处理并做专项回复，其他来信协同相关部门进行处理并答复来信人，来信办结率100%。三是协调处理了李吉华、古力秀、艾祖斌等人的邻里矛盾及耿怀英受伤补偿等8起纠纷事件。

2024年办理的案件数量多、难度高、影响大，全年办结学校与三财公司关于南校区资产购臵纠纷案，武汉高科大厦集资纠纷案，杨尧忠劳动争议纠纷案，代秀英等三位家属工劳动争议纠纷案，以及杨帆等四名农工的社保争议劳动仲裁事务案5起，学校全部胜诉。协助后勤集团、宣传部等单位办结案件4起，在减少学校损失、维护学校权益方面成效明显，确保学校支付给三财公司的370余万借款没受损失，武汉高科大厦集资款110余万元本金返还的诉求目标基本实现。另外协助法律顾问审核合同、协议及规章制度等共18件，参与法律论证与法律咨询21次。

六、认真做好日常保密工作，确保国家秘密安全

认真组织开展日常保密工作，与教务处考试中心、研究生学院招生办公室、学校办公室机要科保密人员签订保密责任书；负责硕士研究生入学考试、大学英语四

（六）级考试、计算机等级考试、湖北普通高校“专升本”考试、湖北“一村一名大学生计划”招生考试等国家和省级重要考试的试卷保密工作６次；接受荆州市保密委员会的考核检查。全年机要保密工作没有出现任何差错，保密工作受到荆州市委表彰，获得优秀。

七、认真做好印信管理工作，服务广大师生

2024年，完成科研合同、介绍信、毕业证书、学位证书、学生证、荣誉证书等各种材料用印12万余次，党员发展、出国政审、上报材料等用印3524次，未出现任何差错；开具介绍信、合校证明等135份，办理法人证书、组织机构代码复印件600份。

八、认真做好信息、统计工作，为领导决策提供参考 深入开展调研工作，及时掌握全校师生员工的思想动态。全年共报送师生思想动态信息、学生安全稳定信息、10.24事件处理相关信息等23件，字数2万余字。深入了解学校发展的各类数据情况，完成省统计局《固定资产投资报表》月报、年报，省教育厅《基本建设情况报表》，教育部《高等学校状态数据报表》和《高等教育基层统计报表》的上报工作；协助人事处完成《机关、事业单位工作人员工资统计报表》和《国有事业单位管理人才、专业技术人才资源统计报表》，协助后勤集团完成《餐饮服务业情况报表》以及其他各部门交办的各类零星报表。

九、积极参与学校其他工作，发挥综合协调和服务功能 综合协调是办公室的一项十分重要的工作，2024年，学校办公室积极主动做好协调工作，努力确保学校各项工作顺利开展。

1．牵头组织协调10.24事件的处理工作； 2．牵头组织协调维护学校稳定工作； 3．牵头协调校园环境的综合整治工作；

4．牵头修订出台《长江大学公务用车管理暂行办法》等规章制度5 份；

5．协助组织部共同做好学校深入学习实践科学发展观活动，组织校党委常委开展为期半个月的调研工作；

6．参与住房制度改革等重大工作的综合协调和服务工作;7．参与争取湖北省与国家三大石油公司共建长江大学的相关工作；

8．参与农场改制的相关工作；

9．参与和协调办公自动化系统建设工作； 10．认真完成领导交办的其他各项工作。

十、加强政治理论与形势政策学习，进一步提高工作人员的政治思想水平

学校办公室既是学校党委办公室，又是学校行政办公室。我们意识到，只有不断加强政治理论学习，提高思想认识，才能把握大局，才能执行好各项方针政策，与学校党委保持高度一致，这是学校办公室管理能力的重要保障和出发点。一年来，办公室采取党支部组织生活会、专题座谈会等多种形式，组织全体党员干部利用每周四下午集中学习实践科学发展观的相关内容，每名党员参加辅导报告2次，撰写心得体会1篇；班子成员结合各自分工查找问题，深刻分析原因，撰写发言提纲，召开办公室班子专题民主生活会和党员民主生活会各1次，开展批评与自我批评。在学习报告会上，联系学校实际和办公室实际，要求全体办公室同志大力倡导奉献和团队精神，使全体成员充分认识到学校办公室工作的意义和责任，强化全体成员为学校发展服务、为教学科研服务、为校领导服务以及为广大师生员工服务的意识，始终在政治上、思想上、行动上与学校保持一致，提高全体成员判断形势的能力、维护学校稳定的能力，以及自我解决问题的能力。

回顾一年来的工作，我们有以下几点认识和体会： 第一，学校领导的关心、支持是办公室工作顺利进行的重要前提。学校党政领导十分关心办公室工作，特别是书记、校长从提高办公室综合协调组织能力的高度出发，对办公室平时工作始终严格要求，重点指导。校领导对办公室工作寄予很大希望，这使我们既受鼓舞，又深感责任重大，从而更加坚定了我们全力以赴，做好本职工作的信念。

第二，班子成员坚持科学管理、民主管理，形成分工协作、优势互补的和谐团队，这是做好学校办公室工作的重要保证。学校办公室坚持每月一次的办公室例会，总结工作进展，通报重大工作，重要活动安排等，群策群力，民主决策。班子成员之间经常交流思想、交流工作体会，互相查遗补缺，优势互补，营造了良好的工作氛围，为学校一系列重要工作和重大活动的圆满完成提供了坚强保障。

第三，学校办公室有一支爱岗敬业、甘于奉献的队伍，这是做好学校办公室工作的基础。学校办公室工作任务重、头绪多、要求高，节假日、晚上加班是常事，甚至有时辛苦半天不一定能得到领导和师生的理解。但全体工作人员始终任劳任怨，工作第一、奉献第一，以热情周到的服务赢得广大师生的信任、理解和支持。

同时，我们也深知工作中还存在一些缺憾和不足，主要是： 由于办公室工作人员严重不足，致使工作的主要精力多用于日常公文处理、协调服务方面，主动咨询参谋、调查研究方面投入的时间和精力明显不足。

办公室队伍整体素质与学校快速发展以及校领导的要求，还有一定差距，人员结构不合理，缺少高层次的年轻工作人员。

在新的一年里，学校办公室要在学校党委和行政的领导下，深入贯彻落实科学发展观，围绕学校中心工作和重点工作，进一步加强调研和信息工作，加强工作作风建设，规范工作程序，强化咨询和参谋职能，强化重大工作的组织协调，进一步提高工作质量和效率，为学校跨越式发展做出更大的贡献。

**第三篇：强基固本抓安全 精细管理增效益**

强基固本抓安全 精细管理增效益 努力把我矿“两型三化”矿井建设提高到新水平

——在东峡煤矿“两会”六次年会暨精细化管理和

“三基建设年”动员大会上的讲话

周 翔

（2024年5月9日）

同志们：

今天，我们召开“两会”六次年会暨精细化管理、班组建设和“三基建设年”动员大会，主要任务是，贯彻落实集团公司“三基建设年”、班组核算“巩固提高年”动员大会精神，对我矿精细化管理、班组核算及“三基建设年”各项工作进行动员部署。刚才，各分管矿领导分别宣读了相关工作的实施办法，3个单位进行了经验交流，8个专业小组分别从安全管理、生产技术管理、机电运输管理、文明生产、班组建设、执行力建设、职工培训、安全文化建设方面作了很好的发言，对相关工作进行了具体安排，我完全同意。会后还要制定下发《三基建设年实施方案》，希望各单位、各部门认真抓好落实。下面，我就精细化管理、班组核算和“三基建设年”工作讲几点意见：

一、客观把握全矿安全管理现状，进一步增强抓好安全管理的责任感和紧迫感

近几年来，我们坚持“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针不动摇，全面贯彻落实集团公司安全生产工作的一系列决策部署，坚持把安全工作作为“天字号”工作来抓，不断加大安全投入力度，加强安全基础设施建设，基本建成井下安全避险“六大系统”，提高了矿井安全保障能力；严格落实安全生产责任制，层层签订安全生产目标责任书，明确各级安全责任，健全完善安全目标管理体系；不断完善安全管理制度，制定了《东峡煤矿安全生产奖惩制度及实施办法》等10多项安全管理制度；不断强化现场管理，突出细节抓整改，严格落实各级管理人员下井带班制度、各岗位现场交接班制度，大力推行“干部走动式巡查管理法”和“手指口述操作法”，狠抓“一通三防”、顶板管理、机电运输管理，提高现场安全管理水平；加大隐患排查治理和反“三违”力度，“三违”现象明显减少；加强安全教育培训，推行“6S+T”员工行为规范考核，严格执行“每周一题、每月一考”制度和持证上岗制度，职工的自主保安意识和安全操作技能显著提高；加强班组安全建设，严格落实班前会“七步流程”制度，大力开展自保互保联保结对子活动。通过大量卓有成效的工作，全矿安全状况明显好转，已实现连续安全生产1600天以上。

但是，在客观肯定成绩的同时，必须清醒地认识到，我们的安全管理工作还存在许多薄弱环节，基础还不牢靠，安全管理形势依然很严峻，主要表现在：一是对安全工作的重视程度不够，一部分人甚至认为抓安全工作是安监部门的事，与自己关系不大，还没有真正形成全员、全方位、全过程齐抓共管保安全的强大合力；二是部分管理人员安全责任落实不到位，对矿上的决策部署和规章制度执行不力，自保联保互保制度落实不到位，行动迟缓，措施不严，力度不大，责任不明确，推诿扯皮的现象依然存在；三是部分职工“三惯”作风严重，专业知识欠缺，业务技能不强，执行制度不严不细，违章作业现象屡禁不止，擦手碰脚事故时有发生；四是干部职工整体素质还不能完全适应矿井快速发展的需要，特别是一些新工人应知应会知识非常欠缺，基本技能不强，安全操作规程不熟练，自主保安意识不强；五是安全管理创新不够，方式方法不灵活，手段单一，处罚不严，讲人情、讲面子的现象依然存在；六是随着矿井西翼采区的不断延伸和52°以上急倾斜煤层综放开采技术的实施，给安全管理带来新的更大的难度，大量新技术、新问题急需解决，矿压、瓦斯等问题日益突出，安全管理形势日益严峻。

基于以上分析，按照集团公司统一部署，我们决定开展以基层管理、基础管理、职工基本技能为主要内容的“三基建设年”活动，这对于进一步夯实矿井安全管理基础，提高

矿井安全保障能力，实现矿井安全高效发展，具有十分重要的意义。全矿各单位、各部门、各级管理人员务必在思想上高度重视，充分认识矿井安全管理面临的形势任务，充分认识开展“三基建设年”活动的重要性和必要性，进一步增强抓好安全管理的责任感和紧迫感，结合“创一流”工作，创新思路，完善措施，狠抓落实，努力在安全管理上争创一流，把我矿安全管理不断提高到新水平。

二、精心组织，突出重点，细化措施，强力推进“三基建设年”工作

（一）突出加强基层管理，着力构建基层安全管理体系 煤矿安全管理的重点在基层。要把基层安全管理放在更加突出的位置，努力做到重心下移，关口前移，从源头上实现长治久安，重点要抓好四个强化：

一是要强化安全责任制的落实。严格落实领导干部和管理人员下井带班制度、干部走动式巡查管理，准确掌握井下实际情况和生产现场动态，及时发现和处置事故隐患，把安全责任落实到决策、执行、监督的各个环节。特别要严抓跟班队长、班长、安监员安全责任制的落实，严格实行安全“一票否决制”、安全问责制，实行重奖重罚。对因安全责任不明确、执行不力、推诿扯皮造成安全事故的，坚决给予严肃处理，绝不姑息迁就。

二是要强化安全监督。要不断强化安全监察部门的职

责，进一步加大安全监管力度，加强对各级管理人员安全责任和职工安全作业行为的监督，特别要加强安监员队伍建设，强化安全知识培训，提高安检员抓安全、查隐患、反“三违”的能力，坚决杜绝查处“三违”过程中的讲人情、讲面子现象。要加强群监员、青安岗员队伍建设，加强培训，提高素质，给他们定任务、压担子，构建全方位的群众安全监督网络。

三是要强化制度落实。基层连队是矿党政决策部署和规章制度最直接的执行者，抓好安全管理制度在基层连队的落实，是提高矿井安全管理水平的根本所在。各生产科室要不断加大安全管理制度的落实力度，对各项制度规定、作业规程、安全技术措施，不仅要监督落实的过程，更要注重落实的结果。坚决杜绝有令不行、有禁不止的形式主义作风，确保各项制度落实到每一项具体工作中，落实到每一个人的实际行动上。

四是要强化安全考核。要建立健全安全绩效量化考核办法，重点对干部走动式巡查的次数、时间、地点、查处和解决问题情况进行考核，严格落实奖惩措施。特别要加强对安监员的考核，明确规定安监员每月抓“三违”、查隐患的任务，月底进行考核，把考核结果与其绩效工作和责任兑现奖挂钩。完不成任务的，取消其兑现奖资格，并调离岗位。

（二）突出加强基础管理，不断夯实矿井安全生产基础

一是要加强安全质量标准化管理。深入开展安全质量标准化学习月活动，组织专人在全矿分期分批进行安全质量标准化培训学习，达到人人学标准，懂标准，作业人员操作专业化、精准化。要健全完善各专业、各系统技术标准、质量标准体系，把安全质量标准化和顶板管理、“一通三防”管理、机电运输管理和采掘工作面评优竞赛相结合，做到在作业规程编制、岗位操作要求、施工工艺技术、设备动态管理、工程质量控制、现场材料码放等各个环节有标准规范。把安全质量标准化贯穿于全矿安全生产的各系统、各环节、各岗位，严格落实矿内月查、科内周查制度，对查出的问题及时反馈区队进行整改，并跟踪落实整改情况，切实把企业达标、专业达标建立在岗位达标的基础之上，确保安全生产规章制度和操作规程落到实处。

二是要加强技术管理。要以急倾斜综放工作面技术管理为主线，开展生产技术管理年活动，进一步加大技术研发力度，加强对采区设计、设备选型、回采工艺、掘进施工、顶板管理、机电运输、矿压防治、瓦斯治理等方面的技术研究，力争完成一批具有推广应用价值的研究成果，努力为安全生产提供强有力的技术支撑。要积极组织力量，做好大倾角走向长壁倾斜分层综合机械化放顶煤科技项目鉴定的准备工作。要不断加大科技投入，淘汰落后的安全生产装备，完善安全基础设施。要全面加强科技人才队伍建设，研究制定专

业技术人员科技项目研究工作管理办法，具有初级以上职称的专业技术人员，每人每年要完成一项科技项目或解决一个技术难题，并作为专业技术职务聘任的基本条件，形成有效的激励机制，切实提高专业技术人员的科技攻关能力。

三是要加强隐患排查治理。加强现场管理，严格落实各岗位现场跟班、值班、交接班制度和我矿安全生产“十三条”禁令，坚持以职工行为规范为抓手，严格执行“手指口述操作法”和“4C”标准管理法，做到标准上岗、标准指令、标准操作、标准交班。严格执行隐患排查制度，对管理人员下井带班严格考核，对存在隐患做到“项目、措施、人员、责任、监督”五落实，彻底消除事故隐患。全力遏制“三惯”行为，严厉查处“三违”，对查出的“三违”，要严格实行“培训——亲情教育——考试合格——罚款——上岗”的闭合式管理模式，从源头上杜绝“三违”现象，规范职工操作行为。积极推行管理干部跟班带班、班组长、安监员“三位一体”现场管理模式，完善全员、全方位、全过程的动态安全监督检查机制，对现场重点部位、薄弱环节、关键工序等实施有针对性地集中盯防，有效控制现场安全薄弱环节，抓质量，保安全。

四是要加强机电运输管理。建立矿、科室、区队、班组（车间）四级机电运输安全管理工作机制，明确工作范围和职责，形成机电运输管理全员参与网络。深入开展机电运输

专项检查整治活动，查死角，堵漏洞。集中力量有计划、分阶段的开展供用电、主排水及“一通三防”设备、矿井运输、特种设备、采掘开设备等专项达标评优竞赛活动和专项检查整治工作，做到活动开展前有详细的安排，活动中有严格的检查和整改落实，活动结束后有客观的总结。做好设备的预防性检修工作，逐步消灭一般事故，杜绝重大以上事故的发生。坚持以供用电管理、矿井运输专项整治、采掘开设备管理专项治理为重点，着力加大对机电设备安全防护装置的可靠性、各类保护装置的完善，确保设备安全运行，最大限度地减少机电设备的影响。

（三）突出职工基本技能，全面建设高素质职工队伍 煤矿安全管理就是“人、机、环、管”的闭环管理，其中的核心是人，人的核心是技能和行为。纵观近年来我们发生的一些碰手碰脚的事故，几乎都是由于职工岗位应知应会知识欠缺、基本技能不高、违章操作造成的。提高职工基本技能和安全操作能力，是全矿的当务之急，也是重中之重。我们要充分认识职工基本技能现状，必须采取强有力的措施，在全矿开展“抓基层，固基础，提素质，从我做起”主题活动，狠抓职工技能提升，建设一支素质高、业务精、能力强的职工队伍。

一是要加强职工技能培训。要从提高职工思想认识、安全知识、操作技能、职业道德等方面入手，分阶段、分类别、分层次制定和落实相关培训计划，坚持把理论培训和岗位应知应会相结合，把现场讲解和实际操作技能提升相结合，不断创新培训方式，积极探索订单式培训、专题研修、技能大赛、师带徒培训等模式，着力加强班组安全警示教育和全员安全知识培训，突出管理人员和工程技术人员业务素质培训、班组长业务技能培训、职工基本技能培训这个重点，强化培训考核，严抓培训质量，提高培训效果，所有新进矿人员必须先培训合格后上岗，特殊工种必须做到持证上岗。

二是要抓好“师带徒”竞赛活动。各单位要全面落实“师带徒”竞赛活动各项工作，严格按照标准，选拔好师傅和徒弟，制定培训计划，落实培训任务，严格评比考核，确保活动取得实效。要坚持抓好经常性的技术比武、岗位练兵、劳动竞赛等活动，提高职工的安全素质和操作技能，全面提升职工队伍整体素质，适应不断发展的煤矿安全信息化、自动化、机械化需要。

三是要加强安全宣传教育。全面推进具有煤矿特色的班组安全文化建设，不断强化遵章守纪意识和安全价值观念，切实提高全体从业人员自主保安、相互保安和业务保安的自觉性、主动性，做到超前防范。积极开展丰富多彩的各类安全教育活动和安全文化演、展、赛活动，通过多种形式、多种载体，面向基层班组、职工群众，加强安全宣传教育，让先进的安全文化固化于制、内化于心、外化于行，努力营造

人人关注安全、人人参与安全的浓厚氛围。

三、创新管理，健全机制，强化考核，全面提升矿井精细化管理水平

一是要抓好《精细化管理实施办法》的贯彻落实。去年以来，我们经过大量的学习、调研、讨论和多次修改，研究制定出了《东峡煤矿精细化管理实施办法》，涵盖了理念宣贯、制度创新、行为养成、现场管理、组织领导及工作程序、考核奖罚等六个大的方面和37项具体内容，今天正式印发实施。这是我矿今后精细化管理的总纲领、总章程，是全矿干部职工的行动指南。抓好《实施办法》的贯彻落实，是全矿一项重大而紧迫的任务。各单位、各部门要尽快组织职工认真学习，并对照标准，检查梳理，查缺补漏，制定出本单位、本部门贯彻落实本《实施办法》的具体措施，确保《实施办法》学习宣传到位、贯彻落实到位。

二是要抓好员工岗位考核。开展精细化管理的核心是规范职工行为，杜绝违章操作，使其上标准岗，干标准活，实现安全生产。要按照《东峡煤矿员工岗位考核标准》，全方位、全过程地规范职工行为养成，注重对员工言行举止的引导、约束和激励，注重员工点点滴滴的行为养成，对每个系统、每个工种、每个岗位的个性化行为进一步扩展细化，规范职工的行为习惯，努力塑造员工的文明形象；要不断完善“6S+T”行为规范考核和“三工”并存动态转化机制，严格

确定优秀员工、骨干员工、试用员工，形成动态的劳动用工机制，把员工的积极性、主动性引导到学技术、提技能上来；要严格落实“手指口述”管理制度，通过对岗位环境、岗位设备、岗位职责、岗位要求及安全状况的描述，提高职工操作时口随眼动、眼随心动、手随口动的指向性集中联运能力，提高岗位安全系数。要通过“看板管理”，鞭策后进、激励先进，保证职工群众民主监督的经常化。

三是要抓好管理人员走动式巡查管理。在全矿推行干部走动式管理，是矿井由粗放管理向精细管理转变的有效举措，是提高现场管理效能的最直接手段。各级管理人员要按照《东峡煤矿管理人员走动式管理实施办法》的规定，明确自己的职责任务，深入现场，靠前指挥，全面落实抓“三违”、查隐患、抓质量、查纪律、查作风的管理职责，实现走动无死角，管理无漏洞，真正做到在现场管人管事，现场发现问题，现场解决问题，提高现场管理水平。

四是要抓好机关科室精细化管理考核。加强对机关科室的精细化管理考核，目的是进一步转变机关工作作风，提高工作质量，树立一流的机关作风形象。为此，我们制定了《东峡煤矿机关科室精细化管理考核试行办法》，对机关13个科室的“6S”行为标准、人员出勤、劳动纪律、成本管理、服务质量、综合治理、履行职责等内容制定了详细的考核标准。各科室要把《试行办法》作为今后机关工作的行动指南，严格对照标准，抓好贯彻落实。要全力配合好精细化管理办公室的工作，按规定及时、真实报送有关考核资料，为考核提供依据。

四、总结经验，完善制度，规范运行，把班组建设不断推向深入

今年是班组核算“巩固提高年”，各单位要按照矿上的安排部署，夯实班组核算基础，提高班组核算工作水平，推动班组核算工作不断取得新成效。

一是要进一步加强“五型”班组建设。班组是煤矿生产的最基本单元，是煤矿安全管理的源头。要按照建设“五型”班组的要求，把好班组长选拔任用关，按照建设一流班组的工作思路，进一步完善班组管理制度，细化岗位作业标准，严格落实班前会“七步流程”制度，深入开展班组安全自保互保联保结对子活动。健全落实班组安全生产责任制，把安全责任层层传递到班组长和班组的每一位作业人员，严格考核奖惩。要全面总结推广综采一队王建军班组建设的先进经验，发挥示范带动作用，推动班组建设再上新水平。

二是要完善制度，不断夯实班组核算工作基础。完善的制度是班组核算工作的根本保证。各单位要根据班组核算工作中出现的新情况、新问题，对原有制度该坚持的坚持，该修订的要修订，该补充的要补充。要结合实际，进一步健全、完善、细化班组核算的管理办法、实施细则等制度措施，把

安全、生产、经营、材料消耗、产品质量、劳动工资、成本费用、机电管理等各项责任指标层层细化分解到班组，量化到岗位，落实到个人，做到人人心中有指标，每个岗位有增值，切实把管理延伸到每个岗位，精细到每个环节，形成全员、全过程、全方位的班组核算管理机制。

三是要创新方式方法，提高班组核算工作水平。要结合对标管理，按照不同专业、不同岗位、不同工作内容，分类定标，通过“单位月考评、区队周分析，班组日核算”的手段，使各区队每周对所属各班组的材料消耗、煤质指标、单班进尺、原煤成本、原煤工效等主要核算指标进行分析对标，从对标结果中反映班组、区队管理中存在的不足和问题，并及时进行研究改进。同时，要将对标结果进行通报，形成班组核算、对标改进的良好工作氛围。要积极应用班组核算软件，逐步实现班组核算信息化、自动化、网络化管理，努力提高班组核算工作管理水平。

四是要加强考核评比，营造良好舆论氛围。要充分发挥精细化管理办公室的职能作用，不断完善班组核算工作考核评比办法，加大考核评比力度，严格奖罚兑现。要严格落实班组日通报、区队周总结、单位月考评的班组核算工作考评激励机制，不断激发各单位、各班组的工作积极性。要坚持实事求是、客观公正的原则，坚决杜绝形式主义和打人情分的现象，切实把工作措施得力、成效明显、经得起检验的先

进班组评选出来。要大力宣传各区队在活动中推出的好做法，创造的好经验，在全矿营造学习先进、赶超先进、争当先进的浓厚氛围。

五、转变作风，靠实责任，强化执行，确保各项工作任务落到实处

今天，我们把四个会议合并成了一个，安排了很多工作任务。能否把这些工作付诸于实践，取得成效，最关键的一点，就是要抓好落实。这些年，我们东峡煤矿改革发展步伐不断加快，取得的成绩是有目共睹的，但是，在部分干部职工身上也滋生了一些形式主义、华而不实的不良作风，在抓落实上，存在着“职工紧，干部松；基层紧，机关松；井下紧，地面松”的现象，一些干部作风漂浮，不深入基层，研究解决问题不深不透，敷衍了事，对矿上的决策部署无动于衷，行动迟缓，用文件落实文件，用会议落实会议，甚至搞上有政策，下有对策。对矿上明令禁止的事情，依然我行我素、屡禁不止。我们必须下大力气彻底扭转这种局面，彻底解决好抓落实问题，确保各项工作取得实实在在的效果。

一是抓落实，要坚持齐抓共管，形成合力。要坚持党政工团齐抓共管，各科室、各区队要加强沟通、密切配合、积极协调、通力协作，形成团队工作合力。各生产科室要充分发挥指导、协调、监督作用，定期不定期深入基层区队，对矿上发的文件、矿党政形成的决策部署以及各项工作的作业

规程、安全技术措施的落实情况进行监督检查。党群部门要充分发挥思想政治工作优势，扎实开展好思想政治工作“双包”创优活动，及时了解掌握职工思想动态，及时发现苗头性问题，做好思想教育和心理疏导，使干部职工以良好的精神状态投入到工作中。要通过上下协调、通力协作，在全矿形成心往一处想、劲往一处使、拧成一股绳的良好局面，以团队合力确保各项工作的落实。

二是抓落实，要突出干部这一关键因素。毛主席说，政治路线确定之后，干部就是决定因素。抓落实的关键在于干部。要进一步加强干部思想作风建设，在树立“三心”上抓落实。“三心”就是要树立“责任心”，恪尽职守，履职尽责；树立“敬畏心”，相互尊敬，服从管理，靠能力和水平服人，靠能力和水平管人，赢得职工群众的信任和拥戴；树立“平常心”，注重实绩，淡泊名利。要牢固树立“抓好落实是本职，抓而不实是失职，不抓落实是渎职”的意识，大力弘扬求真务实的工作作风，真抓实干，不搞形式，不走过场，彻底改变“用会议落实会议，用文件落实文件”的形式主义作风，彻底扭转有令不行、有禁不止的不良局面，坚决克服抓不好落实找借口、推责任、作解释的不良习惯，牢固树立说了算、定了干、马上就办的思想，努力形成雷厉风行、脚踏实地、真抓实干的良好作风，以良好的作风促进工作落实。

三是抓落实，要突出考核这一根本保障。我们开展任何

一项工作，不仅要看过程，更要注重落实效果。而确保落实效果最根本的保障就是加强考核。我们成立精细化管理办公室的目的，就是要把全矿所有人、所有岗位、所有工作都纳入考核之中，充分发挥考核的激励和约束作用，促进各项工作的落实。精细化管理办公室要在思想认识上再提高，充分认识考核管理的重要性和必要性，明确自己的职责任务，增强责任感和使命感；要在工作思路上再创新，学习借鉴考核管理的先进思想和经验，大胆创新思路，创新载体，创新手段，综合运用多种管理方法，不断提高考核质量；要在工作力度上再加大，在考核管理中，要坚持铁面孔，铁手腕，铁纪律，坚决不讲人情，不留面子，坚持重奖重罚。通过严格考核，严肃处理，确保各项工作落到实处。

同志们，开展精细化管理、“三基建设年”和班组核算工作，归根结底都是为了夯实安全管理基础，提高安全管理水平，推动矿井安全高效发展。希望各单位、各部门以今天的动员大会为契机，提高认识，明确目标，靠实责任，全面落实各项工作任务，为全面加快我矿“两型三化”矿井建设步伐、实现矿井安全高效文明和谐发展而不懈努力！

**第四篇：精细管理简介**

刘先明

专家简介：

精细管理工程创始人，已有40多家单位借鉴了刘先明研创的精细管理工程。企业文化专家、管理创新专家，武汉工程大学客座教授、襄樊学院客座教授。2024年被评为中国十大培训师，2024年被评为中国十大企业管理咨询大师，被中国企业评价协会（隶属国务院发展研究中心）聘为第二届中国人力资源管理大奖活动的评审工作专家，2024年入选“中国改革开放30年行业百名功勋人物”，2024年被推荐为“中国优秀民营企业家或建国60周年创新人物”。

刘先生研究开发的适合中国国情和企业的“三位一体”的管理理论，即：“精细管理工程、企业文化建设正步走论、人力资源管理新思路+品牌客户服务管理体系”，具有创新性和实战性，2024年首创了“岗位主人翁”和“岗位将军”新概念，并赋予了“岗位主人翁”和“岗位将军”的新内涵。2024年还首创性提出了管理的“跑冒滴漏”的新概念，并赋予了管理中的“跑冒滴漏”的新内涵。

在天津、东莞两民营企业首创实践了“签约总裁”和“签约总经理”的咨询新方式（咨询师以企业总经理的身份为企业提供咨询和管理服务），并取得较好成效。

国务院发展研究中心信息网、《中国企业报》、《市场报》、《光明日报》、《南方都市报》、《广州日报》、《总裁》、《财智》、《中国贸易报》、《北京人才市场报》、《21世纪人才报》、雅虎网、网易、FM365、中华企管网、21CN等多家媒体分别对其近期从事的咨询、培训、策划等活动给予了报道。

刘先生撰写的百余篇管理论文在国务院发展研究中心信息网、《企业管理》、《经济日报》、《经济参考》、《市场报》、《中国企业报》、《中外管理》、《当代经理人》、《中国食品工业》、《中国审计》、《中国建筑业》、《化工企业管理》、《施工企业管理》、《管理标准化》、《中国化工报》、《中国贸易报》、《中国质量报》等三十多家报刊发表。

咨询、培训经历：

曾为海尔、海信、美的、红豆、中国空间技术研究院（“神舟”飞船的研制单位）、航天科工集团三院33所、航天科工集团信阳航天标准件厂、大庆石油管理局、中国航空港建设第十工程总队、辽河石油勘探局总机械厂、辽河油田钻采工艺研究院、辽河油田兴隆台采油厂、辽河石油勘探局华油公司、中国储备粮管理总公司、“毛泽东号”机车制造单位——北京二七机车厂、2024年荣获中国管理领域最高奖项“全国质量管理奖”的南通醋酸纤维有限公司、首都机场股份有限公司、武汉铁路局、珠海免税企业集团、北京建行、山东农行、北京房山工业总公司、北京瑞利分析仪器公司、“华夏第一屏”——天津通信设备广播集团、上海铁路局、上海石化炼油化工部、上海医药股份有限公司、山东墨龙集团、国家电网四川省电力公司、南方电网广西电网、河南省电力公司、济宁电力、辽阳电力、洛阳供电公司、九江发电厂、洛阳热电厂、靖远第二发电厂、濮阳热电厂、内蒙古移动、贵州移动、广西隆安移动、东风汽车公司铁路运输处、山东省潍坊地税局、新华联集团、北京怀柔第一医院、四川峨眉山红十字医院、山东兖洲煤矿、山东金洲矿业集团、山东华宁矿业集团、皖北煤电集团前岭煤矿、平顶山煤业集团

易成碳化硅公司、平顶山煤业集团东大化工、锦州航星集团、南京朗驰集团、山东瑞星化工集团、福建三明环科橡胶化工有限公司、山大华特科技股份有限公司、山东潍坊富瑞德化工公司、山西省公路局晋城分局、湖北路桥公司、龙建路桥二处、河南海格尔高温材料有限公司、浙江耀江城市建设开发有限公司、新疆新兴成房地产开发有限公司、天津赛恩电子技术有限公司、南京汉德森科技股份公司、苏州胥城大厦、大庆油田商贸中心、大连金玛商城、浙江利时塑胶集团、北京大唐庄园矿泉水（庄园雪）、北京贝尔通信设备制造有限公司、安徽和威集团、海南永青集团、安徽鑫科新材料股份有限公司、国营9604厂、中国人民解放军第5720工厂（芜湖机械厂）、江苏南通如东供电局、安徽鑫龙电器股份有限公司、温州力邦、浙江奥光工艺品制造有限公司（全国最大的木制拼图制造商）、哈尔滨五环电器设备制造公司、广东美涂士集团、湖北金环股份有限公司、深圳德利门机电设备有限公司、长春现代门窗科技有限公司等多家知名或标杆性企业提供了企业文化、精细管理工程、CIS、文化营销、品牌推广、人力资源管理、客户服务体系等方面的咨询、培训、策划服务。

精细管理工程内训

参与目的：

指导企业创建富有特色的企业文化，传授文化管理、文化营销的技巧，帮助企业把软的企业文化变成战胜困难、追求卓越的过硬利器，帮助企业把虚的企业文化变成实实在在的效益。

参与对象：

企业中、高层管理人员，以及全体员工。

内容简介

一、管理是企业永恒不变的主题：

1、加强管理是企业参与竞争、迎战危机的必备条件；

2、管理的好坏决定企业发展的成败、兴衰；

3、管理制度的有效性和实施率决定企业的发展成效。

二、什么是规范化管理：

1、什么是规范；

2、什么是规范化；

3、什么是规范化管理；

4、规范化管理的重要性与必要性。

三、什么是精细化管理：

1、精细化管理的概念；

2、规范化管理与精细化管理之间的联系。

四、企业需要实施精细化管理的“晴雨表”：

五、实施精细化管理，须先树立统一的新观念：

1、管理=管人理事+管事理人；

2、“岗位主人翁”与“岗位将军”；

3、企业不可能是职工的家，但职工爱厂要胜过爱自己的家；

4、等等......六、精细化管理的创新与实践——精细管理工程：

1、精细管理工程的概念；

2、精细管理工程的内涵：

A、六精；

（1）运用管理精髓。

（2）掌握技术精华。

（3）追求质量精品。

（4）精通营销之道。

（5）保持精密关系。

（6）精于财务核(预)算。

B、五细:

（1）细分市场和客户，全面准确把握市场变化和客户需求，企业发展战略和产品定位准。

（2）细分企业组织机构中的职能和岗位，企业管理体系健全，责权利明确、到位。

（3）细化分解每一个战略、决策、目标、任务、计划、指令，使之落实到人。

（4）细化企业管理制度的编制、实施、控制、检查、激励等程序、环节，做到制度到位。

（5）细控成本。

3、有机处理好与全面质量管理、方针目标管理方法、质量保证体系、全员设备管理、6S管理、看板管理、准时生产方式等之间的关系。

七、精细化管理，离不开企业文化建设：

1、企业文化是企业实施精细化管理的指南和动力；

2、文化理念等三种执行力构成企业的执行力。

八、多家单位借鉴和实施精细管理工程的案例。

专家简介：

刘先明，精细管理工程创始人，中国企业联合会培训中心、武汉工程大学客座教授。曾在天津、东莞两民营企业里首创实践了“签约总裁”和“签约总经理”的咨询新方式，并取得较好成效。2024年3月被国际职业培训师协会评为中国十大培训师，2024年被评为中国十大企业管理咨询大师。

授课经历：

曾为大庆油田、海尔集团、神舟飞船研制单位——中国空间技术研究院、美的、红豆、辽河石油勘探局、中国储备粮管理总公司、首都机场、新华联集团、北京二七机车厂、北京建行、北京房山工业总公司、上

海铁路局、上海石化、上海医药股份有限公司、四川省电力以及清华大学、北京大学、浙江大学总裁班提供过企业文化、管理创新、精细管理工程等课程的培训服务，广受好评。

**第五篇：精细管理交流材料**

精细管理交流材料

为了确保锅炉房长期稳定安全运行，充分发挥其效能，减轻其能耗成本，必须建立锅炉房的各项精细管理制度。努力做到班组管理精细化、安全教育精细化、量化考核精细化、节能减排精细化。

班组是安全生产的最基本单位，是强化锅炉安全管理的关键。班组工作的好坏直接关系着安全生产的成败。因此，充分发挥班组在锅炉房管理中的基础作用，安全生产长足发展的前提保证。

一、实施班组精细化管理。我们将我们将“零缺陷考核”细化为“ABA”考核制度，即：A是爱岗敬业，B是标准化现场，A是安效生产，班组管理精细化，ABA管理、亲情管理入手，量化考核精细化，工作细则考核、样板创建、节能减排精细化，从回收蒸汽、冷凝水安全教育精细化，从安全小格言、333安全管理法、安全操作等入手，我队严格执行以安全生产精细化为着力点的全方位精细化管理，取得了良好的工作成效。但在班组精细化管理推进过程中，我们也发现，仅仅依靠自上而下的推动，效果往往事半功倍，特别是在精细化管理工作机制和运作体系全面实施的情况下，如果能够及时下移管理重心，充分激发班组这个基层组织的活力，才能真正形成覆盖全面、活力充足的精细化管理运行体系，确保组织自动高效运转。我们大力开展锅炉技能的“岗位练兵竞赛活动，得到了绝大多数班组长以及职工的广泛赞同和认可，我们认为，和谐班组竞赛是强化班组精细化管理的有效载体，增强了班组间的竞争意识，班组竞赛既涵盖了安全生产、质量标准化、“三化”管理等内容。重点抓好“三个控制”：（即“过程控制”、“质量控制”和“在线控制”）。通过安全和谐班组竞赛工作的开展，在班组管理中广大职工呈现了“四多四少”的工作态势，即围绕竞赛，勤奋工作的多了，思想消沉、工作滞后的少了；敢于负责、坚持原则的多了，得过且过、应付了事的少了；坚持标准、严格执行的多了，不思进取，放松班组管理的少了；团结协作，积极奉献的多了，自由散漫，不听指挥的少了，在班组中初步形成了“大政工”的工作格局。实现了班组安全教育由“要我安全”到“我要安全”再到“我会安全”的深刻转变。

二、锅炉工安全管理精细化。锅炉房是特种行业，一不小心，可能会出现安全隐患。为此，他要求中心管理部门每个月对锅炉房进行安全检查，并于第二天召开班组长会议，对于有安全隐患的设备及设施，立即进行整改，绝不允许任何安全事故发生。当前面对严峻的现实，我站职工痛定思痛，以精细管理入手，以安全管理为突破口，展开风险分析和隐患排查，并依据分析和排查结果，在8个巡回检查点挂起提示牌，明确巡检时间、内容和要求、杜绝了检查不到位的现象，安全管理水平明显提升。所我们实行“3+3+3”安全管理，即“三不少”隐患排查法、“三快三勤”现场管理法。“3+3+3”安全管理法就是遵循“安全面前无人情，事事认真才是情”，增强“我要安全”的意识，努力推行精细化管理模式。

1、“三不少”隐患排查法：“三不少”即班前检查不能少、班中排查不能少、班后总结不能少。

2、“三快三勤”现场管理法“三快”即嘴快、腿快、手快。嘴快：安排工作说到、说详、说细、说清、说明，发现工作不到位或哪里容易出现问题就及时提醒。腿快：认真落实“三不少”制度，对班组所管的范围，不厌其烦地巡回检查，每个环节、每台设备都及时检查到位。手快：无论到哪个地方，发现隐患和问题，现场能处理的当即处理，处理不了的及时汇报。“三勤”即勤动脑、勤汇报、勤沟通。勤动脑：结合生产现场实际，对遇到的困难和问题，勤动脑、勤思考，并灵活运用各种方法，迅速组织处理。勤汇报：对发现的隐患和问题，尤其是有可能影响下一班安全生产和设备运行的，及时向值班干部汇报，使值班干部在第一时间能掌握生产一线的工作动态，合理分工，科学调度，统筹安排。勤沟通：经常与队领导沟通，了解队里的措施要求；与上一班和下一班人员沟通，了解施工进度和施工过程中存在的问题；经常与职工沟通，掌握职工工作和生活情况。值得一提的是，在今年开展的安全检查工作中我们创新了思路，推出量化打分的形式，在供热中心安全检查中开创了先例。严格执行各项规章制度,服从分配,做一个有理智,讲文明守纪律的新型工人.坚守岗位,集中思想,严格操作，不随意离开工作岗位.交接班时应按规定,共同巡视,检查各种设备。

三、量化考核精细化。

为强化班组管理，提高班员工作积极性，确保安全生产，本班组以

ABA管理为基础，制定如下考核细则。

（一）安效生产（A）50%

1.进站人员劳保必须穿戴整齐，劳保穿戴不整齐扣2分，经教育不改扣10分。如果造成事故则严厉追究当事人责任，交队上处理。

2.班组成员有权反三违，如不坚持发现一次扣20分，造成后果的扣除当月全部分值，如果影响较恶劣则交队上待岗处理。

3.严格按操作规程操作，视情节违反一次扣5—20分，造成事故扣除当月全部分值，如果影响较恶劣则交队上待岗处理。

4.严格交接班制度，交接班不严格的立即整改，并扣5分，交接班不清半小时内责任由双方共同承担，造成事故各扣50分，半小时之后由接班人全部承担，扣100分。必须坚持搞好水质化验，当面交接水质，坚决不允许强行交班，如果情节较严重则交队上待岗处理。

5.必须按时对所有巡回检查点进行检查，即时按要求调整各点参数，搞好效益生产，使锅炉及附属设备始终处于最佳运行状态。如果不及时调整参数发现一次扣5分。

6.按时巡回检查油罐区，如果造成漫油、跑油，扣当月50分，并负责清理现场恢复原样。如果违抗交队上处理。

7.严禁酒后上岗、站内吸烟、高空作业不系安全带，发现则按中石化十项禁令交上级处理。禁止站内打手机，发现一次扣当月20分，屡教不改者交队上处理。进站必须触摸静电释放器，发现一次不摸扣2分。

8.巡回检查记录必须及时填写，如不及时填写则按没巡回检查处理，发现一次扣10分，乱涂乱改发现一次扣5分，字体不工整扣2分。

9.及时搞好废盐液、凝结水、废汽的回收利用，如果不及时回收利用发现一次扣5分。

10.休假前必须把各自包干区卫生及资料整改好，如不及时整改扣10分，并且停止倒休，直至整改完毕才允许倒休。

（二）.标准化班组（B）40%

1.严格执行请销假制度，迟到半小时上岗按事假处理，未请假按旷工处理，无特殊情况不得临时电话请假，请事假必须队上同意，病假必须有医院证明，否则按事假处理，事假必须提前一天请。病假一天扣5分，扣事假一天扣10分，旷工一天30分。

2.睡岗一次扣5分，脱岗10分钟以上扣10分，脱岗半小时以上按旷工处理。

3.当班人员严禁干私活或做一些与岗位工作无关的事，发现一次扣2分，经教育不改者加倍处罚。

4.每天必须坚持班前班后会，班长不在则由值班大班主持，当班工人及时做好记录，不开及不填写扣当事人5分。

5.每月三次班组会，每月8日班组会所有人都必须参加，包括下零点人员，无故缺席者扣当月20分。

6.大班每个月休假8天，不得累加，必须班组长同意后签字交队上备案，如擅自休假则按旷工处理。

7.小班责任区份内工作未完成者不允许擅自倒休，如果强行倒休则按旷工处理，情节严重者交队上处理。

8.班组每月队生产情况进行一次小结，每季度进行一次总结，评选出两名先进，奖励10分，并报队上进行奖励。

9.班组每个季度进行一次理论及实践技能方面的考核，优奖、劣罚20分，无故缺席者扣60分，季度奖金中直接兑现。

（三）爱岗敬业（A）10%

1.班组成员必须无条件服从班长的工作安排，积极完成班组下达的各项工作任务，违反一次扣20分，情节严重按待岗交队上处理。2.对基金完成工作任务，并能为班组建设积极献计献策，为安全生产和节能减排工作作出贡献的视贡献大小给予10—50分奖励，优秀者给予报功。3.对加强班组团结，积极完成生产任务的给予一定奖励，对破坏班组团结，在生产生活中起消极负面作用的给予批评，造成后果的给予扣罚。

四、节能减排精细化

随着油田节能减排工作力度不断加大，优秀锅炉房评比指标也在逐年提高，如何让两台步入“老年”的锅炉焕发活力，成为我锅炉房必须正视的现实。经过集体商议，他们决心从废气废水中淘“黄金”，走资源循环再利用的内涵发展路子，迎接新挑战。为此，他们在班组中开展节能减排潜力大调查，发动职工群策群力想对策，并走出去取经问道、借智借力。我们经过认真分析论证，对锅炉房

管网系统进行了“手术”，使锅炉排污水、冷凝水变废为宝，得到循环再利用，形成年节水近5000吨的能力，获得经济效益、社会效益、环境效益三赢的巨大成功。尝到甜头的他们一发不可收拾，一项项节能减排新举措率先在我们锅炉房亮相：对炉前拌热蒸汽回收用于澡堂烧水；实行油气混烧，减少燃油消耗；将清洗离子交换器所剩无几的残留盐液进行回收；给风道穿“保暖衣”，减少热损失。聚沙成塔，集腋成裘。据不完全统计，近3年来，通过深挖细抠，班组累计节约燃油900余吨，减少成本支出10多万元。回顾成功经验，是精细管理让我们强肌健体，一路领先，今后我们还将坚定不移地沿着这条路走

总之,锅炉人员要认真学习政治、业务技能，严格执行锅炉安全运行规定，及时检查锅炉运行情况及安全阀压力表和温度表和安全保险装置。真正把锅炉精细

化管理落到实处。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！