

# 团结合作的经典语录(精选5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 团结合作的经典语录篇一

同志在中央纪委第七次全体会议上要求领导干部努力树立八个方面的好风气，其中的一个方面是发扬民主，团结共事。这一要求，在新的历史条件下，面对复杂多变的国际国内形势，面对艰巨繁重的改革发展稳定任务，具有很强的现实针对性。值得我们认真地探讨。

领导班子的团结共事，是班子成员在共同理想信念、共同目标和共同利益基础上建立起来的顾全大局、互相配合的一种良好的精神和工作状态，一种和谐一致的人际关系。它是维系一个组织生存和发展的决定因素，是领导班子生命力、战斗力的根本所在，也是加强各级领导班子建设的重要取向。

### 1、团结共事是增强领导班子凝聚力的基础。

团体行为理论认为，团体内聚力是实现团体功能和目标的重要条件。团体的内聚力越高，越能更好地发挥自己的功能，顺利实现团体目标。领导班子要履行其功能，带领群众完成预期的各项任务，一个重要条件，就是组织上的巩固。包括人员思想稳定、各项规章制度健全、工作运动规范有序等。而任何一个团体组织上的巩固，都是以其内部各要素定位得当、结构合理、平衡协调，并能发挥出特定作用为基础的。领导班子作为一个特殊的矛盾综合体，其成员一般都来自四面八方和各个层次，必然会存在着各方面的差异。在工作中，也难免会产生各种不同意见，这是自然的、正常的。要使班

子成员对各自的不同意见、见解及时进行思想沟通，正确开展批评与自我批评，不断消除可能产生的摩擦和冲突，就必须创造一种团结协作的氛围，使大家心情舒畅地心往一处想，劲往一处使，使领导班子呈现并保持思想统一、动作整齐，稳定平衡的状态。这样，才能使领导班子自身在组织上得到巩固和加强，增强内聚力，真正履行其功能。

## 2、团结共事是发挥集体领导作用的基本条件。

领导是现代社会的领导行为发展的基本趋势和明显特点，是领导科学的重要原则之一。集体领导是以领导班子为基本实现途径的，是班子成员合作共事的根本途径。也就是说，领导班子是实现集体领导的重要方式和物质载体。但不能由此认为只要有了领导班子就一定会实现集体领导，这里还涉及到领导班子的建设水平和精神状态问题。只有精诚团结协作的领导班子，大家才能同心同德、畅所欲言、集思广益，才能最大限度地真正实现集体领导，做到“互相补台，好戏一台”。如果领导班子“内耗”严重，班子成员各揣心腹事，互相戒备，搞无原则纠纷、“窝里斗”，形不成“战斗的堡垒”，而是忙于“堡垒里的战斗”，集体领导自然是无从说起，只能是“互相拆台，共同垮台”。

## 3、团结共事是提高领导班子战斗力的重要途径。

一个领导班子战斗力的强弱，直接取决于整体功能发挥得如何。而领导班子的整体功能，固然离不开合理的互补型结构，但更离不开领导成员之间的团结协作。西方团体动力理论认为，团体动力来自于团体的一致性。在实践中，任何组织结构的合理性都是相对的、动态的。合理中也会有不合理的因素，眼前的合理也会随着时间的推移而产生不合理的问题。所以，仅仅依靠合理的结构来保证领导班子的整体效能，是远远不够的，也是靠不住的。从根本上说，领导班子成员应该讲党性、顾大局、遵守纪律，严格自律，正确处理好个人与集体的关系，有强烈的团结愿望和明确的协作意识。在共

同的目标下，越是团结协作，领导班子合理结构所形成的整体效益就越能够实现和发挥，从而取得1+12的效益。

在一个领导班子里，不可能每个人的性格、风格完全相同，也不可能每个人的意见完全一致。作为领导班子中的一员，就要善于尊重和欣赏别人多姿多彩的个性，谅解和包容别人工作中的一些失误，做到团结共事，共谋发展。

## 1、加强理论学习，提高政治素质，用科学发展观武装头脑。

经验告诉我们，一个组织、一个领导班子的团结，是建立在思想、政治统一基础之上的。思想上的统一是团结协作的基础，没有政治上的统一，团结协作便会偏离方向。马列主义、思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，以及科学发展观。是党的行动指南，自然也是各级领导干部的行动指南。要求思想上的统一，就是要高举邓小平理论的伟大旗帜，坚持科学发展观，否则，全党就难以在一系重大问题上形成共同的认识，团结统一就难以巩固。思想认识上的分歧往往是产生矛盾的主要根源，因而更需要班子成员自觉地、认真地用邓小平理论和科学发展观武装头脑，提高领导班子成员的认识水平和思想境界，从而达到内在的团结一致，政治上的统一要同以同志为总书记的党中央保持高度一致，坚持党在社会主义初级阶段的基本路线和基本纲领不动摇。

## 2、坚持全心全意为人民服务的宗旨，靠共同的领导观增强团结共事。

社会主义领导观的核心就是以人民的利益为最高利益，以全心全意为人民服务为唯一宗旨。领导班子成员只有在共同一致的社会主义领导观的基础上，才有做到互相理解，配合工作，才能形成真正的团结共事。志同才能道合，而“道不同，不相于谋”。如果一个领导班内，有的成员当官是为了名，心里想着如何出人头地，光宗耀祖；或者是为私利，一切从自己的“实惠”出发，这样的领导班子能团结协作、合作共

事吗？所以，领导班子成员应自觉校正自己的领导观，处理好人民群众与自己的主仆关系，从思想上筑起反腐防变的钢铁长城，永远做人民群众利益的忠实代表，在共同的目标追求下搞好团结共事。

### 3、认真开展批评与自我批评，靠优良传统增强团结共事。

勇于和善于进行批评与自我批评是我们党的光荣传统和优良作风，是我们党区别于其他政党的标志所在。领导班子内部产生一些矛盾，包括领导成员之间的一些人际是非，是正常的，并不可怕。可怕的是思想不沟通而积累的问题越积越多，影响了工作开展，事业造成了损失。事实上，许多问题如果能够及时通过开展批评与自我批评，问题是不难解决的。因此，领导班子成员要大事讲原则，小事讲风格；有话当面讲，不在背后议论，更不能搞小动作。要加强日常的思想和工作沟通，多谈心，多交心；有了摩擦和分歧，要勇于拿起批评与自我批评这个武器，及时克服自身和其它领导成员身上可能发生的各种问题，消除隔阂，增进理解，促进领导班子成员之间的相互理解和团结共事。

### 4、合理分工，各司其职，靠优化班子结构，增强团结共事。

一个班子，要实现团结共事，必须做到与个人分工负责相结合，充分发挥每个班子成员的作用，如果没有个人分工负责，各项工作就会陷入无人负责状态。遇事推诿，互相扯皮，极不协调，还谈什么团结共事。只有根据每个人的个性、特长、工作经历进行合理分工，把指标任务分解落实到班子成员头上，人人肩上有担子，个个身上有压力，才会形成团结共事的良好风气。但是，在领导班子内部，由于主要因素的影响，要团结共事，还有一个正副职之间的关系问题，可以说要搞好领导班子的团结共事，必须首先处理好正、副职之间的关系。

一是要正视正副职在职位、职能上的差异，摆正各自的位置，

正职与副职虽然都是领导班子成员，是合作共事的同志关系，在政治上、人格上是完全平等的，但不能由此否认他们之间的职位差异。正职作为一把手，在领导班子结构中居于核心地位，在工作运行过程中起主导作用，对组织的效益负全局责任。就领导岗位所需要的综合素质而言，正职胜过副职是理所当然的。一把手强，是领导格局稳定和充满活力的基本前提之一。而副职在一个特定的组织系统中，其地位与作用都表现出二重性特点：从地位上看副职既是领导者，又是被领导者；从作用上看，副职即是决策者，又是执行者。职位上的差异，也表现在其职能特点上。正职职能的显著特点是总揽全局，把握组织运行的方向。因此，就要在战略思考、班子建设、决策用人等大事上下功夫。而副职职能的显著特点是独挡一面，即按照班子的分工和正职的委托，抓好自己的分管工作，并和其他副职密切配合，共同为全局做出贡献。

二是正职要处理好与副职的关系，善于调动一班人的积极性。由其地位和作用所决定，正职是正、副职矛盾关系的主要方面，要实现领导班子的团结协作，正职应积极主动地协调好与副职的关系。一要以身作则，以良好的人格风范影响副职。正职作为“一班之长”，其表率作用影响和决定着班子整体效能的发挥。应时时为班子成员作出表率，希望副职做到的，自己应该首先做到；制止副职去做的，自己首先不做。要善于用自己的人格魅力影响和感召副职、以“身正”而感召“令行”。二要充分信任，该放手的放手让副职去做。对按照分工应由副职负责的工作，自己不插手、不干预。这样才能使副职真正感受到正职对自己的信任，更加认真负责地履行好自己的责任，充分发挥出自己的聪明才智，干好事业。三要积极支持，关心爱护副职。副职一般工作在组织的第一线，独挡一面，遇到的困难和矛盾大都比较具体，自身回旋的余地较小。当副职在工作上遇到困难时，正职给以及时、有力的支持。一旦副职在工作中出现失误，正职要勇于站出来，让其放下包袱，以利再战。这不仅能表现正职宽容大度的气量，而且还会使副职产生安全感和归属感，有利于更好地开展工作和促进团结协作。与此同时，正职对副职在生活

上也要体贴，如对副职的身体健康、思想状况、家庭困难等予以关注和帮助。切实帮助解决一些困难，为其排除后顾之忧；主动与副职加强思想沟通，消除其思想障碍。四要认真指导、协调、督促检查副职的工作。正职要总揽全局，对副职所分管的工作要站在全局的角度，予以具体指导，对几个副职间需配合的工作及时协调。同时，正职不能放弃对副职的管理责任，应要求副职参加正常的组织生活，遵守各项工作纪律，开展批评与自我批评，尤其在当前反腐败斗争形势仍很严重的情况下，这一问题更应引起重视。

三是副职要处理好与正职的关系，自觉地当好助手。正职与副职是相互联系和相互制约的关系，副职也应该从自己的角度，自觉主动地协调与正职的关系。副职要明确自己的职责和工作范围，按分工协作的原则，大胆行使和运用自己的职权，把自己该管的工作管好，该做的事情做好。明智的副职，应该明确自己的从属地位，认识到副职是协助正职工作，作为助手配备的。因此，应自觉维护正职的核心地位，置身于其领导之下，积极主动配合，把握分寸尺度，努力工作。做到既到位，又不越位，真正成为正职的左膀右臂。在工作中，要善于发现问题，及时主动向正职提醒，防止顾此失彼，从而在工作中形成正职和副职之间的优势互补。这种优势互补，正是维持一个领导班子有效运转的关键。

5、遵守各项规章制度，靠严格的纪律维护团结共事。“没有规矩，不成方圆”。制度建设是领导班子建设不可少的一项内容。民主集中制是党的根本组织制度，是全党团结统一的组织基础。离开了民主集中制原则和各项制度，各级班子的团结就会徒有虚名。一些领导班子不团结，大多与坚持集体领导制度不好有关。一是一把手作风不民主，挫伤了副职的积极性；一是一把手大撒手，驾驭能力弱，造成班子成员各自为政。坚持领导班子集体领导与个人分工相结合，就必须建立一套科学的工作制度，如议事规则、表决制度、办事程序等。明确规定每个成员的职权和责任，做到事事有人管，人人有专责。通过制度的健全和权责的落实，使集体领导制

度具体化、规范化、科学化。每一个领导班子成员都要严格自律，坚持民主集中制原则和各项规章制度，自觉维护集体领导的权威，注意尊重其他领导成员的分管权，并予以积极配合，使领导班子成员团结战斗的有机整体。

形容领导班子团结

班子团结合作的成语

## 团结合作的经典语录篇二

近日，中共中央办公厅印发了《2019-2023年全国党政领导班子建设规划纲要》(以下简称《规划纲要》)，并发出通知，要求各地区各部门各单位结合实际认真贯彻落实。《规划纲要》中明确要求要坚持民主集中制，增强领导班子的整体合力。要增强领导班子的整体合力除了选优配强外，加强领导班子的团结也是班子建设的重要内容，团结问题亦应引起高度重视。

人，一开始便是社会的人，与此相联系，人与人就必须相互协作，相互配合，这是客观的，必然的，是由人的社会性所决定的。原始社会是这样，现代社会更是这样。人与人之间的协作和配合不仅关系着工作效率，甚至决定着事情的成败。这种协作和配合从广义上说，都属于团结的范畴。团结的作用和意义，自古以来人们从正反两面总结了很多，比如，“众人拾柴火焰高”，“三个臭皮匠，抵个诸葛亮”，“人心齐，泰山移”，“墙倒众人推”等等。

团结，首先应该是领导层的团结。一个单位，一个组织，领导层的团结搞好了，就为这个单位这个组织的团结打下了坚实的基础，领导层的团结搞不好，这个单位这个组织的团结就不可能搞好。所谓领导层也就是通常说的领导班子，实践当中，因为领导班子不团结，造成工作被动的有之、工作瘫痪的有之、重大经济损失的亦有之。毛泽东同志早就讲

过，“要团结，不要分裂”。\*\*\*总书记指出：“懂团结是真聪明，会团结是真本领。团结出凝聚力，战斗力，出新的生产力，也出干部。”所以说，领导班子的团结问题是一个严肃的政治问题，是我们搞好各项工作的前提和保证，实践当中必须高度重视，认真对待妥善处理。

领导班子的团结基本上分为两个方面，即正职与副职之间的团结和副职与副职之间的团结。占第一位的是正职与副职之间的团结，其中最关键的是正职与第一副职之间的团结，或者说是一把手与二把手之间的团结。

正职与副职之间的不团结通常表现为正职武断、专横、瞎指挥，听不进不同意见，对副职随意指责吹毛求疵；副职不尊重正职，凡事不请示不汇报，擅自专权，拉山头，搞帮派，最终不是把正职架空，就是挫伤副职的工作积极性，使工作受损。副职与副职之间的不团结，往往表现为本位主义严重，没有整体观念，相互之间拆台扯皮，不予协作和配合。领导班子的不团结势必造成基层群众不团结，凡此种种，不仅伤感情，而且影响工作的正常进行，其危害之大充分说明加强团结之必要。正职与副职之间、副职与副职之间个性的差异、意见的不同，这是现实的、客观的，但这并不必然造成相互之间的不团结，相反，领导班子工作目标的一致性，利益的相关性，恰恰说明领导班子的相互团结不仅是应该的也是可能的。

搞好团结，不是一个自然过程，消极放任不行，必须积极地建设。所谓积极就是既要有目标也要有步骤，既要注意点，也要考虑面。实践中影响团结的因素很多，搞好团结的途径也很多，但至少应从以下几个方面进行着手。

第一，培养集体主义观念，增强集体荣誉感。人生是短暂的，在短暂的人生中，我们每个人都想有所作为，这就要求我们在快节奏的现代社会里珍惜每一次机会，把握每一次机会。但，个性的发展，事业的成功又都离不开他人的协作和配合，

只有一个组织一个单位整体上的发展壮大，才可能有个人政治上的进步，利益上的分享。所以说团结问题即是大家的事，也是个人的事，只有认识到此，才能把加强团结变成自觉行动，主动要求。

第二，加强团结要有相应的制度配套。加强团结应以教育为主提高认识为主，但如果没有必要的制度相配套，没有一定的机制去约束，团结就不可能真正搞好。正像要求大家遵循社会秩序一样，简单地要求大家自觉遵守远远不够，必须明确地指出应该怎么做，不应该怎么做，违反将得到怎样的处罚。加强团结的制度至少应包括这样一些内容：明确正职副职的职权范围、副职在什么情况下要进行怎样的协作和配合，在什么情况下将得到怎样的奖惩，团结出了问题如何追究责任，这样把人与人之间的奖惩变成制度上的奖惩，既增加了工作的透明度，又减少了不必要的恩恩怨怨。

第三，在处理正职与副职之间的关系时，要牢固树立一把手的核心地位。从中央到地方，从行政机关到企事业各种组织，一个单位的一把手是这个单位的灵魂和核心，他对一个单位的工作全面负责，他的地位和权利不能受到下属的任何挑战和威胁。

金无足赤，人无完人，每个人都存在能力上的不足，性格上的缺陷，领导干部是这样，领导干部中的一把手也是这样作为下属要充分正确地认识到这一点，特别是二把手更要有足够清醒的认识。要多看到一把手的长处，维护一把手的核心地位，特别是在公共场合，要主动树立一把手的威信。对一把手身上难以改进的缺陷要谅解，要容忍要适应，而不能让一把手去适应二把手，那样就会造成心理上的不平衡，进而心存芥蒂，布置工作就会缩手缩脚，感情上就会出现裂痕。所以说，维护一把手的核心地位，二把手最关键，也可称为“二把手效应”。如果一、二把手之间团结出了问题，二把手一般应负主要责任。

维护一把手的核心地位，对于一把手本人来说关键是处理好民主与集中的关系问题。这里的民主，就是要对副职进行适度放权，要主动倾听他们的意见，这样才能有效调动他们的积极性，使他们感到自己在得到信任，工作上有人支持。这里的集中，就是要抓大抓重抓协调。对需要请示汇报的要明确，不要让副职去猜度，注意突出自己的决策地位。

维护一把手的核心地位还要看到，一把手是本单位和上级组织联系的纽带和沟通的主要渠道。下属不要不通过一把手擅自和上级组织接触，上级组织也不要不通过一把手随便向下属布置工作或了解各种情况。总的来说，维护一把手的核心地位就是顾全大局。

第四，处理副职之间的关系要在相互尊重的前提下，搞好必要的协作。一般来说，副职之间的团结容易搞好，但在方法上不注意，也会造成不必要的隔阂。这里有两方面应引起注意。一是副职要清楚自己的权限，不要越位，不要插手其他副职分管部门的工作，与其他副职的下属不要过多的接触。二是工作上要积极的相互配合相互支持。当工作上需要其他部门给予配合时，要主动地先和主管副职进行协商，或者通过正职进行协调，切忌不通过主管副职而直接向其他部门交办某些事情。

第五，开阔胸襟，加强修养。领导班子内部出现的不团结，追其根源基本上有两个方面，即权利之争和性格不合。权利之争有时是有意的，有时是无意的。这一方面需要相互沟通，增加工作的透明度，减少误会和猜忌。事前没有通气的，事后要及时沟通，以免别人对自己的成见进行累积；另一方面要宰相肚里能撑船，班子内部出现的权利越位都表现在鸡毛蒜皮的小事上，并且具有偶然性，对此不要耿耿于怀，要显示自己的风度，久之，自然会得到大家的尊重。性格上的不合，要求一方面要正确看待一个同志，要从本质上去认识他，肯定他；一方面要加强自身修养，尽量不要在言语和举止上伤害他人，得罪他人，要讲究工作的方法和艺术。加强自身

修养最有效的途径是看书学习。读书是真正的修养，读书使人增长知识，读书使人开阔胸襟。

第六，把工作上的接触和感情上的交流有机地结合起来。工作上的接触一般原则性很强，显得刚性十足，呆板没有弹性，缺乏人情味。而作为社会上的人与外界的交流是多元的，人与人之间除了要进行工作上的接触之外，还要进行感情上的交流。丰富的感情交流可以为枯燥的工作接触起润滑作用。这特别适合正职与副职之间的相处。正职对副职的工作要求严一些，这是必要的，但因此副职可能会认为正职有意跟自己过不去，这时，如果正职在生活上对其关心体贴，工作上进行指点帮助，那么副职就不会有别的想法。这里的感情交流就起到了缓冲作用，润滑作用，相反，若不和别人进行感情交流，就会显得面目可憎，枯燥乏味，进而失去凝聚力。

团结问题是领导艺术或领导学的重要组成部分，是我们解决一切问题的前提和基础，需要我们认真对待，积极探索，不断总结。因此，搞好团结不仅具有抽象的理论意义，也有具体的现实意义。同时，加强团结是一个永恒的话题，搞好团结不能一劳永逸，它需要时时注意，处处留心，只有这样，才能不断增强领导班子的凝聚力、号召力，才能最大限度地发挥各级组织的整体效应，进而才能最有效地开展好各项工作。

## 团结合作的经典语录篇三

1、坚持团结协作、增强整体合力是班子工作的基础条件。我会通过制定科学的、切合实际的工作目标和目标激励机制，把班子成员的工作统一到实现目标，为目标奋斗的团结协作和整体合力上来，有合力才能保证目标的一性。

2、坚持团结协作、增强整体合力是班子成员履行职责的基本保证。我会班子成员有各自的分工，但分工不分家。他们在履行各自的职责时，心相聚，力相合，班子成员才能同心同

德，心往一处想，劲往一处使。没有班子的团结协作和整体合力就难以保证目标的统一性，就象拔河比赛，不在人多，贵在步调一致。

3、坚持团结协作、增强整体合力是班子建设的基本要求。坚持团结是班子建设的重要内容，团结才有力量，增强班子成员的团结与协作，才能形成班子的整体合力。评判班子建设的好坏，合力如何使关键的一条，合力不强的班子，唱功在好只是花架子，“功夫”再强也是发散性的。

4、坚持团结协作、增强整体合力是班子成效的重要保障。部门或单位取得的绩效，归根结底它是在部门或单位班子的领导下带领其他人共同奋斗而取得的，班子绩效是班子成员共同努力的结果。没有班子团结协作和增强整体合力作保障，单位取得理想的绩效是不可能的。

1、坚持理论学习。通过理论学习，在认识上取得一致，行动上才能步调一致。为此，班子十分注重理论学习，创建学习型基层党组织。大家的志向都趋向一致，即使日常工作中出现一点小摩擦，也会化干戈为玉帛，求大同存小异。大家在学习中深有体会地说，班子的整体合力就是痛心协力，同心就是要同在单位信誉上，同在单位的发展上，同在政策的措施上，决不能围在私人的感情上。一个单位领导班子成员中，工作能力有强有弱，认识水平有高有低，只有坚持团结协作，才能形成整体合力。

2、坚持制度建设。建立完善的工作制度，确保班子的工作有条不紊。有了制度，班子成员认真组织职工学习，认真执行制度。目前，我会广大干部职工思想稳定，努力工作，得到了上级领导的肯定。

3、坚持遇事多商量多通气。遇事多商量多通气，及时交换看法。作为一把手，更要胸襟开阔一些，既要敢于负责，还有善于采纳大家的意见，特别要注重自身形象，要以身作责，

带头勤政廉政。班子的其他成员有较强的自律意识，精明干练，独挡一面，甘于当配角，共同搭台唱好同出戏，赢得了干部职工的信任，促进了贸促工作的开展。

4、坚持出于公心，互相支持。工作中出于公心是对领导干部政治素质最根本的要求。领导班子成员在工作中都能出于公心，能以单位的利益出发，认真负责各项工作。工作中既有分工，又不分家。密切配合，相互支持、相互体谅，相互补台。

5、坚持促膝谈心，生活上关心。通过谈心了解情况，获取信息，沟通感情。

发挥班子整体合力，在增强团结协作上下功夫。班子成员坚持树立大局意识做到顾大局识大体以提高班子治理能力为重点，加强自身建设，工作中坚持既有分工又有合作.相互支持协调共事，对工作中遇到的棘手问题.不推诿，不扯皮增强合作意识团队意识，责任意识，共同研究解决问题的措施和办法，形成班子整体合力。

## 团结合作的经典语录篇四

同志在中央纪委第七次全体会议上要求领导干部努力树立八个方面的好风气，其中的一个方面是发扬民主，团结共事。这一要求，在新的历史条件下，面对复杂多变的国际国内形势，面对艰巨繁重的改革发展稳定任务，具有很强的现实针对性。值得我们认真地探讨。

领导班子的团结共事，是班子成员在共同理想信念、共同目标和共同利益基础上建立起来的顾全大局、互相配合的一种良好的精神和工作状态，一种和谐一致的人际关系。它是维系一个组织生存和发展的决定因素，是领导班子生命力、战斗力的根本所在，也是加强各级领导班子建设的重要取向。

## 1、团结共事是增强领导班子凝聚力的基础。

团体行为理论认为，团体内聚力是实现团体功能和目标的重要条件。团体的内聚力越高，越能更好地发挥自己的功能，顺利实现团体目标。领导班子要履行其功能，带领群众完成预期的各项任务，一个重要条件，就是组织上的巩固。包括人员思想稳定、各项规章制度健全、工作运动规范有序等。而任何一个团体组织上的巩固，都是以其内部各要素定位得当、结构合理、平衡协调，并能发挥出特定作用为基础的。领导班子作为一个特殊的矛盾综合体，其成员一般都来自四面八方和各个层次，必然会存在着各方面的差异。在工作中，也难免会产生各种不同意见，这是自然的、正常的。要使班子成员对各自的不同意见、见解及时进行思想沟通，正确开展批评与自我批评，不断消除可能产生的摩擦和冲突，就必须创造一种团结协作的氛围，使大家心情舒畅地心往一处想，劲往一处使，使领导班子呈现并保持思想统一、动作整齐，稳定平衡的状态。这样，才能使领导班子自身在组织上得到巩固和加强，增强内聚力，真正履行其功能。

## 2、团结共事是发挥集体领导作用的基本条件。

领导是现代社会的领导行为发展的基本趋势和明显特点，是领导科学的重要原则之一。集体领导是以领导班子为基本实现途径的，是班子成员合作共事的根本途径。也就是说，领导班子是实现集体领导的重要方式和物质载体。但不能由此认为只要有了领导班子就一定会实现集体领导，这里还涉及到领导班子的建设水平和精神状态问题。只有精诚团结协作的领导班子，大家才能同心同德、畅所欲言、集思广益，才能最大限度地真正实现集体领导，做到“互相补台，好戏一台”。如果领导班子“内耗”严重，班子成员各揣心腹事，互相戒备，搞无原则纠纷、“窝里斗”，形不成“战斗的堡垒”，而是忙于“堡垒里的战斗”，集体领导自然是无从说起，只能是“互相拆台，共同垮台”。

### 3、团结共事是提高领导班子战斗力的重要途径。

一个领导班子战斗力的强弱，直接取决于整体功能发挥得如何。而领导班子的整体功能，固然离不开合理的互补型结构，但更离不开领导成员之间的团结协作。西方团体动力理论认为，团体动力来自于团体的一致性。在实践中，任何组织结构的合理性都是相对的、动态的。合理中也会有不合理的因素，眼前的合理也会随着时间的推移而产生不合理的问题。所以，仅仅依靠合理的结构来保证领导班子的整体效能，是远远不够的，也是靠不住的。从根本上说，领导班子成员应该讲党性、顾大局、遵守纪律，严格自律，正确处理好个人与集体的关系，有强烈的团结愿望和明确的协作意识。在共同的目标下，越是团结协作，领导班子合理结构所形成的整体效益就越能够实现和发挥，从而取得1+12的效益。

在一个领导班子里，不可能每个人的性格、风格完全相同，也不可能每个人的意见完全一致。作为领导班子中的一员，就要善于尊重和欣赏别人多姿多彩的个性，谅解和包容别人工作中的一些失误，做到团结共事，共谋发展。

#### 1、加强理论学习，提高政治素质，用科学发展观武装头脑。

经验告诉我们，一个组织、一个领导班子的团结，是建立在思想、政治统一基础之上的。思想上的统一是团结协作的基础，没有政治上的统一，团结协作便会偏离方向。马列主义、思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，以及科学发展观。是党的行动指南，自然也是各级领导干部的行动指南。要求思想上的统一，就是要高举邓小平理论的伟大旗帜，坚持科学发展观，否则，全党就难以在一系重大问题上形成共同的认识，团结统一就难以巩固。思想认识上的分歧往往是产生矛盾的主要根源，因而更需要班子成员自觉地、认真地用邓小平理论和科学发展观武装头脑，提高领导班子成员的认识水平和思想境界，从而达到内在的团结一致，政治上的统一要同以同志为总书记的党中央保持高度一致，坚持党在

社会主义初级阶段的基本路线和基本纲领不动摇。

2、坚持全心全意为人民服务的宗旨，靠共同的领导观增强团结共事。

社会主义领导观的核心就是以人民的利益为最高利益，以全心全意为人民服务为唯一宗旨。领导班子成员只有在共同一致的社会主义领导观的基础上，才有做到互相理解，配合工作，才能形成真正的团结共事。志同才能道合，而“道不同，不相于谋”。如果一个领导班内，有的成员当官是为了名，心里想着如何出人头地，光宗耀祖；或者是为私利，一切从自己的“实惠”出发，这样的领导班子能团结协作、合作共事吗？所以，领导班子成员应自觉校正自己的领导观，处理好人民群众与自己的主仆关系，从思想上筑起反腐防变的钢铁长城，永远做人民群众利益的忠实代表，在共同的目标追求下搞好团结共事。

3、认真开展批评与自我批评，靠优良传统增强团结共事。

勇于和善于进行批评与自我批评是我们党的光荣传统和优良作风，是我们党区别于其他政党的标志所在。领导班子内部产生一些矛盾，包括领导成员之间的一些人际是非，是正常的，并不可怕。可怕的是思想不沟通而积累的问题越积越多，影响了工作开展，事业造成了损失。事实上，许多问题如果能够及时通过开展批评与自我批评，问题是不难解决的。因此，领导班子成员要大事讲原则，小事讲风格；有话当面讲，不在背后议论，更不能搞小动作。要加强日常的思想和工作沟通，多谈心，多交心；有了摩擦和分歧，要勇于拿起批评与自我批评这个武器，及时克服自身和其它领导成员身上可能发生的各种问题，消除隔阂，增进理解，促进领导班子成员之间的相互理解和团结共事。

4、合理分工，各司其职，靠优化班子结构，增强团结共事。

一个班子，要实现团结共事，必须做到与个人分工负责相结合，充分发挥每个班子成员的作用，如果没有个人分工负责，各项工作就会陷入无人负责状态。遇事推诿，互相扯皮，极不协调，还谈什么团结共事。只有根据每个人的个性、特长、工作经历进行合理分工，把指标任务分解落实到班子成员头上，人人肩上有担子，个个身上有压力，才会形成团结共事的良好风气。但是，在领导班子内部，由于主要因素的影响，要团结共事，还有一个正副职之间的关系问题，可以说要搞好领导班子的团结共事，必须首先处理好正、副职之间的关系。

一是要正视正副职在职位、职能上的差异，摆正各自的位置，正职与副职虽然都是领导班子成员，是合作共事的同志关系，在政治上、人格上是完全平等的，但不能由此否认他们之间的职位差异。正职作为一把手，在领导班子结构中居于核心地位，在工作运行过程中起主导作用，对组织的效益负全局责任。就领导岗位所需要的综合素质而言，正职胜过副职是理所当然的。一把手强，是领导格局稳定和充满活力的基本前提之一。而副职在一个特定的组织系统中，其地位与作用都表现出二重性特点：从地位上看副职既是领导者，又是被领导者；从作用上看，副职即是决策者，又是执行者。职位上的差异，也表现在其职能特点上。正职职能的显著特点是总揽全局，把握组织运行的方向。因此，就要在战略思考、班子建设、决策用人等大事上下功夫。而副职职能的显著特点是独挡一面，即按照班子的分工和正职的委托，抓好自己的分管工作，并和其他副职密切配合，共同为全局做出贡献。

二是正职要处理好与副职的关系，善于调动一班人的积极性。由其地位和作用所决定，正职是正、副职矛盾关系的主要方面，要实现领导班子的团结协作，正职应积极主动地协调好与副职的关系。一要以身作则，以良好的人格风范影响副职。正职作为“一班之长”，其表率作用影响和决定着班子整体效能的发挥。应时时为班子成员作出表率，希望副职做到的，自己应该首先做到；制止副职去做的，自己首先不做。要善

于用自己的人格魅力影响和感召副职、以“身正”而感召“令行”。二要充分信任，该放手的放手让副职去做。对按照分工应由副职负责的工作，自己不插手、不干预。这样才能使副职真正感受到正职对自己的信任，更加认真负责地履行好自己的责任，充分发挥出自己的聪明才智，干好事业。三要积极支持，关心爱护副职。副职一般工作在组织的第一线，独挡一面，遇到的困难和矛盾大都比较具体，自身回旋的余地较小。当副职在工作上遇到困难时，正职给以及时、有力的支持。一旦副职在工作中出现失误，正职要勇于站出来，让其放下包袱，以利再战。这不仅能表现正职宽容大度的气量，而且还会使副职产生安全感和归属感，有利于更好地开展工作和促进团结协作。与此同时，正职对副职在生活上也要体贴，如对副职的身体健康、思想状况、家庭困难等予以关注和帮助。切实帮助解决一些困难，为其排除后顾之忧；主动与副职加强思想沟通，消除其思想障碍。四要认真指导、协调、督促检查副职的工作。正职要总揽全局，对副职所分管的工作要站在全局的角度，予以具体指导，对几个副职间需配合的工作及时协调。同时，正职不能放弃对副职的管理责任，应要求副职参加正常的组织生活，遵守各项工作纪律，开展批评与自我批评，尤其在当前反腐败斗争形势仍很严重的情况下，这一问题更应引起重视。

三是副职要处理好与正职的关系，自觉地当好助手。正职与副职是相互联系和相互制约的关系，副职也应该从自己的角度，自觉主动地协调与正职的关系。副职要明确自己的职责和工作范围，按分工协作的原则，大胆行使和运用自己的职权，把自己该管的工作管好，该做的事情做好。明智的副职，应该明确自己的从属地位，认识到副职是协助正职工作，作为助手配备的。因此，应自觉维护正职的核心地位，置身于其领导之下，积极主动配合，把握分寸尺度，努力工作。做到既到位，又不越位，真正成为正职的左膀右臂。在工作中，要善于发现问题，及时主动向正职提醒，防止顾此失彼，从而在工作中形成正职和副职之间的优势互补。这种优势互补，正是维持一个领导班子有效运转的关键。

5、遵守各项规章制度，靠严格的纪律维护团结共事。“没有规矩，不成方圆”。制度建设是领导班子建设不可少的一项内容。民主集中制是党的根本组织制度，是全党团结统一的组织基础。离开了民主集中制原则和各项制度，各级班子的团结就会徒有虚名。一些领导班子不团结，大多与坚持集体领导制度不好有关。一是一把手作风不民主，挫伤了副职的积极性；一是一把手大撒手，驾驭能力弱，造成班子成员各自为政。坚持领导班子集体领导与个人分工相结合，就必须建立一套科学的工作制度，如议事规则、表决制度、办事程序等。明确规定每个成员的职权和责任，做到事事有人管，人人有专责。通过制度的健全和权责的落实，使集体领导制度具体化、规范化、科学化。每一个领导班子成员都要严格自律，坚持民主集中制原则和各项规章制度，自觉维护集体领导的权威，注意尊重其他领导成员的分管权，并予以积极配合，使领导班子成员团结战斗的有机整体。

## 团结合作的经典语录篇五

团结和谐的领导班子是目标一致、行动一致、各司其职、各负其责、相互协调、密切配合的领导班子；是充满活力、有序运行的领导班子。领导班子的和谐，主要表现在班子成员之间的和谐，显现在个体与整体的和谐，体现在整体与整体之间的和谐。实践早已证明，团结出战斗力，团结出效益，团结就是力量。班子讲团结，同志讲友谊，这是人人皆知的道理，但在实际工作中，有的同志往往因处理不好一些关系而影响团结，在党内讲是党风问题，从个人讲是修养问题。如何搞好“一班人”的团结，加深同志间正常的友谊，除加强学习，开展批评，经常交心等方法外，还应从个人思想修养、道德品质和工作方法入手，禁忌以下七种情况：

一忌比人之短。俗话说：“寸有所长，尺有所短”，“三人行必有我师”。这说明人人都有长处和短处。“一班人”要搞好团结，同志之间要加深友谊，很重要的一个问题，是解决自己与别人比的方法问题。比有两种方法：一种是用自己

的短处比别人的长处，这种比法使人聪明，使人进步，有利团结。另一种是用自己的长处比别人的短处，这种比法越比越感到自己高人一等，强人一头，容易产生盲目性，散漫性，不利于团结。有的同志搞不好团结，就是因为比的方法有问题。

二忌团团火火。在一个单位、一个集体中，同志间相互接触多一点，友谊深一点，这是人之常情，也是正常现象。但要防止把这种私人友谊搞成“小山头”、“小团体”、“小帮派”。这里有两个问题需要特别注意：一是防止私人友谊的排它性，因为几个人关系亲密，不允许别人批评“我们的人”，喜欢找“自己人”嘀咕，本来没事，因为“嘀咕”、“学舌”、“过话”，影响了团结。二是防止发表意见时的偏向性，例如，研究工作搞“统一战线”，开展批评互相袒护，一切为“我们的人”着想，等等。这样，私人友谊越“牢固”，团结就会越出问题。

三忌争功诿过。成绩面前不争功，错误面前不诿过，这不仅是党性修养的重要问题，也是搞好团结的重要问题，客观地讲“一班人”齐心协力，团结奋斗，单位工作做出了成绩，总有自己的一份功劳，不争也跑不了。一旦出点问题，作为班子成员，想推也推不掉。在实际工作中，有了成绩事事具体评定一下每人的贡献占百分之几，出了问题事事区分一下每人应承担几分责任，是难以办到的，不可能像天平一样那么准确，这里有一个风格问题，我认为：第一，估价自己的贡献要留有余地，好象称东西一样，称自己时“秤杆”翘高一点，宁肯把自己一斤称成九两，也不能名不副实，让别人不服气；称别人时则要“秤杆”打平一点，宁肯份量稍欠一点，也不要求全责备；当然也要坚持实事求是，不能搞阿谀奉承、丧失原则。第二，查找责任要严于律己，工作出了问题或差错，要敢于承担责任；属于自己一手经办错的事情，要勇于承担全部责任；属于共同处理错的问题，要主动承担责任；属于自己“份外”的事情，也要承担间接责任，要变“争功诿过”为“推功揽过”。

四忌气量狭窄。常言道，牙齿和舌头也有打架的时候，同志间相互共事，朝夕相处，在有的事情上，特别是工作中，发生点矛盾和分歧不足为怪，只要有肚量，问题就不难解决。但是，有的同志喜欢计较鸡毛蒜皮的小事，心胸狭窄，肚量小得可怜，不要说“撑船”，就连一粒砂子也装不进去，常见的有以下表现：一是疑神疑鬼，往往是说者无心，而听者有意，并以此为据，百般猜疑，把毫无联系的两件事，怀疑成“前因”、“后果”。二是爱记小帐，把别人的无意之言理解为对自己的“不逊”；把别人的无心之举理解为“不友好”，统统记录在案，不肯忘却，甚至常想常怒，可别人还蒙在鼓里，并不知道他不高兴的原因。三是计较小事，芝麻针尖大的事情不肯“吃亏”、让步，这次你呛了我，我就要找机会回敬你，否则觉得咽不下这口气，因为事情太小，自己觉得拿不出手，更摆不到桌面上，可又不肯罢休，所以暗中拱来捣去，只有你知我知，结下的疙瘩像绣花线打了结，很难解开。我认为，对于小事小非问题，应该采取正确的态度，首先要冷静对待，要全面分析人家是有心的，还是无意的，凡事不要总往坏处想，想通了，气就消了。其次小事要糊涂些，好计较小事的人，往往大事不清楚。对于鸡毛蒜皮的小事，不要那么认真计较，有时可以“装聋作哑”，吃点“小亏”，这样别人只会认为你有雅量和气度，时间久了，大家就会信任你，甚至有点无意的疏忽大家也会原谅你。

五忌相互拆台。个人的认识是有局限性的，无论什么人，工作中总会有些失误或者偏差，对待别人的失误，大体上有三种态度：一种是抬起腿来“踢一脚”。如在背后说三道四，讥讽挖苦，幸灾乐祸，看笑话，有点惟恐天下不乱的味道，这是很坏的，当然这样的人是极个别的。第二种是闭着眼睛“当瞎子”，听而不闻，视而不见，不过问，不介入，躲在一旁洁身自好，这显然不利于加深友谊，这样的人也是少数。第三种是伸出手来帮一把，如发现对方工作有漏洞，送块“泥巴”堵一下；遇到对方与别人顶了牛，给个“台阶”先下来，定定神，平平气，消消火，不让矛盾尖锐化，创造解决问题的条件；发现对方与某个同志长期关系不睦，当

个“红娘”，疏通疏通、消除隔阂，增进友谊，不可坐山观虎斗，甚至煽风点火，不用讲我们应采取第三种态度。

六忌背后议论。我们讲的背后议论，不是指如实地向上级组织和领导汇报、反映问题，或者研究如何帮助同志的办法，而是指开会不说、会后乱说、当面不说、背后乱说的自由主义。发现别人有毛病，看到同级有问题，不做教育和帮助工作，而是在背后说长道短，向上级反映情况，往往夸大其词，甚至搬弄是非，搞得同志之间相互猜疑，互相戒备。有这种风气的单位，一般团结是搞不好的。

七忌信息不通。“一班人”在一起工作，应该经常把自己了解的情况、产生的想法告诉对方，加强信息沟通和交流，这样既有尊重别人的意义，又可以取得别人的理解和支持，如果忽视这个问题，就会造成口径不一致，思想不一致，最后步调也会不一致，互通信息贵在坚持，贵在经常，不能想起来就“通气”，想不起来就我说了算，要养成互通信息的习惯。二要注意及时。处理问题时，安排工作前，听到意见后，都应该及时交换意见，交流思想，商量研究，达到口径一致，思想统一，不能等发生了分歧和矛盾后再去通气研究，那就会使工作陷入被动。那种强调没来得及通气的说法是没有道理的。三要讲究方法。互通信息，不一定非要“一本正经”开会，可以采取“商量式”、“尊重式”、“探讨式”或“理解式”的通气方法，只要我们坚持经常及时并讲究方法，班子的团结是肯定能够搞好的。

班子的团结搞好了就能创造一个和谐的环境。“和谐单位”对于我们身边的每一个人非常的重要，它不但表现为一个优美的自然环境、良好的工作环境，还体现到每一个人与人之间、人与集体之间、集体与集体之间的融洽与和睦的氛围以及团结一致、互相帮助、积极向上的精神风貌。构建一个和谐的环境需要一个团结奋进的团队。我们既要求每一个人有过硬的本领，能够得心应手的处理个人手中的工作和业务，更要求每一个人树立一种团队观念，把自己融入到身边的大

集体中，把自己当作这个大家庭的一个分子，不断的增强集体荣誉感，把个人的进步和集体的荣誉很好的结合起来，同时每一个人都应该养成一种互相关心、互相帮助的好习惯。我们常常渴望拥有一个温馨、和睦、幸福美满的家庭，同样我们也希望我们的工作环境是融洽、和谐、团结互助的，这能够成为一股催人奋进、积极向上的精神原动力。俗话说“火车跑的快，全靠车头带”，领导班子团结和谐搞好了，就一定能带领大家一起协手共创美好的“和谐单位”，并进而为和谐社会建设做出贡献。