

如何加强企业保卫人员在处理突发事件中的能力

在新形势下,随着企业改革的不断深入,必然会产生一些新的问题和新的矛盾,由此会引发突发事件的发生。那么作为企业保卫人员如何处理好突发事件?这就考验企业保卫人员在处突维稳工作中的各种工作能力,作为企业保卫人员要把握以下几点:

一、要把握突发事件发生的地点、发生的原因、发生的经过、情况的背景、人员的素质等因素,思考正确的处理方式工作能力。

我们知道任何事件的发生,必定会有它的内因和外因,由此而产生的结果。要知道群矿纠纷、房屋拆迁、矿难事件(工亡)、企业改制等领域引发的矛盾,一遇诱因,一触即发,一点即燃。因此企

业保卫人员作为参与处理突发事件的第一人,必须提高群体性事件现场处置能力,最大限度减少群体性事件对社会和企业造成的负面影响。一是第一时间快速反应。第一时间原则是突发事件处置的首要原则。群体性事件发生后,企业的领导和保卫人员必须在第一时间赶赴现场,迅速组织力量进行处置。要迅速查明事件起因、职工的诉求和思想动态,准确判断事件性质,为正确处置、平息事态奠定基础。二是全力控制现场,防止事态扩大升级。现场处置首要任务是控制现场,疏导情绪,疏散人群防止事态升级恶化。三是深入做好职工工作。迅速组织保卫人员,深入到现场的职工中,面对面地做职工工作,听取职工的意见,了解职工诉

求,讲明事实真相,表明企业的态度,把少数闹事人与大多数围观群众区别开来,争取群众职工的理解、信任和支持,共同维护稳定。四要做好善后工作,防止事态反弹。把握好原则,依法稳妥处置。

二、要把握突发事件处理的方针政策,善于从宏观上考虑问题,思考正确的引导方式工作能力。

坚决贯彻执行党的路线方针政策,在重大原则问题上立场坚定、旗帜鲜明,自觉同党中央保持高度一致;思维敏锐,思路清晰,政策理论水平高,善于从宏观上考虑问题,组织协调和处理复杂问题能力强,有开拓创新精神;工作务实,勤奋敬业,坚持原则,处事果断,作风民主,团结同志,为人低调、有亲和力,对自己

要求严格。平时要多学习国家的法律法规和企业的规章制度,在处理突发事件时,必须严格按照政策办事,不能凭自己的感觉和感情来处理突发事件。要按照规定的工作程序和制度进行处理;处理突发事件要做到公正公平,使职工能够接受处理结果。

三、要把握和做好突发事件处理的应急预案,思考好和处理随时发生的突发情况工作能力。

要把思想政治工作做深做细做扎实,春风化雨,润物无声,激发企业保卫干部爱岗敬业、创先争优、精保强能的热情和干劲。要针对突发事件情况复杂的特点,扎扎实实做好突发事件隐蔽工作,确保企业保卫队伍纯洁巩固。要始终坚持

“预防为主、防处结合”的根本原则,把功夫用在平时,建立健全企业的维护职工群众利益机制,健全完善处理矛盾的工作机制和预警机制,建立科学有效的应急预案以及稳定风险评估、诉求表达、职工利益保障等。完善应急预案,形成统一指挥、反应灵敏、协调有序、快速高效的联动机制。加强日常演练,提高实战能力,做到有备无患。

四、要把握和做好突发事件处理的善后工作,防止突发事件死灰复燃,判真假的工作能力。

要充分认清企业形势,保持清醒头脑,坚持把保护企业主权和安全生产放在第一位,牢固树立“养兵千日、用兵千日”的思想,持续拓展深化突发事件斗争准

备,把战斗力这个唯一的根本的标准立起来、落下去,扎实抓好值班备勤,确保企业安全稳定。要培养一批地精通、政策通、社情通、企情通和执勤能手,积极发展适应企业保卫人员履行使命任务需要的各种装备,为企业稳定提供有力人才和装备支撑。同时,每个执勤保卫人员要当好企业卫士和睦邻友好的使者,为稳企控企发挥积极作用。因此保卫人员平时要注重对各种信息的收集,并加以分析,做到与其他部门信息沟通与共享。坚持“预防为主、防处结合”,把矛盾化解在初始阶段,及时消除“燃点”,清除“爆点”,解处在萌芽之中,防止矛盾纠纷激化演变为群体性事件。

余正明

浅谈企业思想政治工作新思路

团队精神是组织的竞争力之所在,从某种角度来讲,市场竞争是团队协作能力的竞争,尤其像我们公司这种两头在外的铜加工企业,更加需要注重对员工的思想政治工作建设。思想政治工作是经济工作和其他一切工作的生命线,是推动企业改革发展的精神动力和思想保证,企业的发展壮大,离不开思想政治工作的有力保障。要充分发挥好这个保障作用,就必须在方法上充满活力,在效能上找准结合点。加强企业思想政治工作,提高企业整体管理水平将会对企业产生深远的影响。

一、思想政治工作简述

马克思说过,人是生产力中最活跃的要素。作为一个企业,管理好了人是企业管理的根本所在,因为企业就是以人为本的企业,思想政治工作就是企业管理的一个重要内容。

思想政治教育的简称,亦称思想工作或思想教育。它是一定的阶级和政治集团,为实现一定的政治目标,有目的地对人们施加意识形态的影响,以转变人们的思想和指导人们行动的社会行为。中国共产党的思想政治工作是以社会主义、共产主义思想体系教育人民,启发人们的觉悟,提高人们认识世界和改造世界的能力,动员人们为实现当前和长远的革命目标而奋斗的实践活动。它不仅要解决人们的政治立场、政治观点、政治行为等问题,还要解决人们的世界观、人生观、道德观问题。

二、企业思想政治创新工作思路

思想政治工作是推动企业改革发展的精神动力和思想保证,因此,把企业思想政治工作同企业党的理论教育、生产经营目标、作风效能建设、改革创新、文化建设、解决实际问题等方面有效地结合起来,才能增强企业思想政治工作活力,才能不辱使命、不负重托。

1、思想政治工作与党的理论教育相结合。中国特色社会主义理论体系,是全面建成小康社会的行动指南。要把这个理论体系贯穿于企业思想政治工作的各个方面,使马克思主义中国化最新成果深入人心。

2、思想政治工作与生产经营目标相结合。企业的思想政治工作与经济工作之间存在着“合则俱兴,离则俱废”的紧密关系,不能偏废任何一方。这就要求企业思想政治工作必须贴近、渗透到企业的生产经营、绩效考核、目标管理等中心工作的全过程,将生产经营活动中的“难点”、“重点”作为思想政治工作的“着力点”,将生产经营活动的目标作为思想政治工作的“制高点”,凝心聚力、破解难题,形成思想政治工作与生产经营管理相融合的完整的工作体系,这样才能较好地把握思想政治工作的主动权,增强它的可行性和有效性。

3、思想政治工作与企业作风效能建设相结合。开展作风效能建设活动的目标是打造“钢班子”、“铁队伍”。要把加强干部队伍作风效能建设作为进一步增强和改进思想政治工作的关键环节来抓。

4、思想政治工作与企业改革创新相结合。转变发展方式、深化制度改革和机制创新,是企业可持续发展的必经之路。

5、思想政治工作与企业文化建设相结合。企业文化与企业文化有着十分密切的联系,企业文化可以在更大的领域里为思想政治工作提供观念、价值、精神表现的形式与载体,思想政治工作借助企业文化可以不断丰富内容、强化思想效果。每年年初制定全年宣传思想工作意见,企业文化作为重要内容列入年度培训大纲,指导各基层党支部开展学习型班组、学习型员工创建工作,每月编制政治理论和“五+四”学习计划,每季度印发政治理论学习要点等文化宣讲材料,充分利用“三会一课”、政治理论学习日等强化职工的学习和宣教效果,及时将上级党组织和控股公司的大政方针灌输到员工脑海中。

6、思想政治工作与解决实际问题相结合。把解决思想问题同解决实际问题结合起来,是辩证唯物主义和历史唯物主义的基本要求。解决实际问题解决思想问题的基础和重要条件。通过解决实际问题,让职工从每一件实事中体会、感受到党组织对职工群众的关怀与温暖,增强企业职工的凝聚力、战斗力,更好地提高企业的经济效益和社会效益。

总之,我们一定要切实加强和改进思想政治工作,注重人文关怀和心理疏导;要把思想政治工作与企业各项工作有机结合起来,切实转变工作作风,创新工作方法,增强工作活力,把职工群众的积极性引导好,保护好,发挥好,把职工群众的利益实现好,维护好,发展好,不断提高企业思想政治工作水平,为企业实现转型跨越发展服务。

王益森

谈基层信访工作如何从源头抓起

决在基层

落实信访工作领导责任制,这是做好新形势下信访工作的根本保证。要在基层部门全面推行信访首问责任制和公开承诺制,切实提高初次信访的一次办结率和就地稳定率,采取有力措施,尽量避免越级上访、重复上访、集体上访、尤其是职工群众赴省进京上访事件的发生。信访工作是衡量一个单位是否和谐稳定的“晴雨表”、体察民意的“寒暑表”、维护社会稳定的“减压阀”。为此,我们要按照“分级负责、归口办理”和“谁主管、谁负责”的原则,层层落实责任制,明确处理信访问题的责任主体,变群众上访为干部下访,把群众需要解决的问题解决在基层。

三、主动、超前开展预防工作,发挥“报警器”作用

凡事预则立,不预则废。对那些职工群众虽然未反映,但有可能随着形势的变化引发矛盾甚至群体性事件的问题,应坚持做到未雨绸缪,心中有数,立足早发现、早处理,及时把问题化解在萌芽状态。一方面,要增强民主意识,注重从源头上预防和减少信访问题的发生;另一方面,要见微知著,强化矛盾排查机制,按照

二、落实信访工作领导责任制,把问题解

做好企业退休人员的思想工作,对于保持企业稳定、构建和谐企业具有十分重要的意义,尤其是在资源枯竭矿山企业关破重组时大批职工提前进入退休行列,各种矛盾日益突出,正确理顺、把握、关心好离退休人员的思想与日常生活,其意义非凡。作为国有矿山企业退休企业管理者,笔者结合自身工作实际,就如何做好企业退休人员的思想工作进行探讨。

企业离退休人员是一个特殊的、相对弱势群体,其身体、心理和思想变化上都有它显著的特点和规律性。与此相对应,在思想政治工作中,只有加强针对性,注重实效性,才能变消极为积极,变被动为主动,真正达到理想的目的。具体而言,应把握好以下六种关系:

1、“听”与“说”的艺术。“听”与“说”是与离退休人员进行思想交流的最常见的方式,也是思想政治工作的开始。“听”要带着感情;企业离退休人员退下来以后,和企业产生了一定的距离,不同程度存在失落感、孤独感、自卑感,他们的这种感受,往往以对过去的回忆和对现状的看不惯的方式宣泄出来,对此,我们应表现出充分的理解和耐心。在倾听中增进对离退休人员的了解,在倾听中发现需要重视和解决的思想问题。“说”要讲究艺术;离退休人员的自尊心很强,希望得到理解和尊重是他们的共同心理。“好言一句三春暖”,短话长说,重话轻说,老同志乐于接受,而生硬的语气,冷漠的

浅析国企中非正常信访的特点、原因及对策

随着企业改革的不断深入和各种利益关系的调整,各种深层次矛盾也不断凸显,特别像稀贵金属分公司这样是因政策性关破涅槃重生新型企业,承载着老企业遗留问题和新公司发展复兴双重任务。在这错综复杂的环境中,各种矛盾集中,信访量居高不下,甚至出现“缠访”、“闹访”、“越级访”等非正常信访现象,给构建和谐企业、打造平安有色增加难度。结合多年来在信访工作中的实践,就非正常信访在企业中的特点、原因及对策作粗浅分析。

一、非正常访的涵义及特点:

(一)、非正常访的涵义

根据多年工作实际,个人认为非正常访是指违反《信访条例》、《治安管理条例》和《集会、游行示威法》等有关规定,不按规定程序、规定地点,采取非法手段上访或为满足个人无理要求缠访、闹访的行为。

(二)、非正常访的特点:

1、上访时间长,次数多。上访时间长,次数多是非正常访中最突出、最典型的表现,通常我们称之为“上访老户”,他们对同一问题重复、多次上访缠访,有的上访达数年之久。

2、信访过程中,言行过激,影响大。集体串联上访,重复上访,越级上访人数明显增多,不少信访人员情绪激动,行为人偏激,动不动就要求找一把手“直接对话”,甚至以示动自残、自杀等方式向企业党委施压,严重干扰企业正

常工作秩序,如果处置不当,又会引发其它恶性事件,造成重大影响。

3、非正常访活动组织趋势明显。不少上访人员认为个人力量单薄,引不起相关部门重视,往往纠集其他人员共同上访,这群信访人一般都有组织、有计划、有目的。此类上访人员由于组织严密,对社会影响大,处理难度也大。

4、非正常访时间较集中,信访人员往往选择一些特殊时期或敏感时期上访,以达到他们的目的。

二、非正常访现象出现的原因:

一是部分职工群众维权意识增强,而法制观念滞后。这些人过分强调自身利益,片面理解法律政策,形成了“信上不信下”、“信访不信法”的错误心态,宁愿找一把手,不愿找办事人,宁愿上访,不愿上诉,把“大闹大解决”,“小闹小解决”,“不闹不解决”当成真理。

二是体制机制上产生的负面作用。

三是基层解决问题确有不到之处。非正常访反映的问题,相当一部分是基层单位受理过,由于基层功能弱化,力量单薄,处理信访问题的能力水平有限,致使“及时、就地、有效”解决问题成为一句空话,导致矛盾上交。

三、解决非正常信访的对策:

1、提高认识,夯实基础。《信访条例》颁布实施,标志信访工作纳入法制化轨道。我们要站在讲政治、讲稳定的高度,全面贯彻落实科

“排查得早、发现得了、控制得住、解决好”的原则,认真组织开展定期排查、集中排查、专项排查,做到排查、防范、梳理、分析、调处、化解、稳控相结合,做到超前介入、超前稳控和超前化解。

四、求实效,及时妥善解决问题

解决问题,是做好信访工作的出发点和落脚点。一要深入实际,掌握实情。对群众的初信初访,要引起高度重视,深入基层、深入群众,研究分析,取得第一手资料,对矛盾的实质及时做出全面客观的判断。二要明确责任,分级负责。按照“属地管理,分级负责,谁主管、谁负责”的原则,对群众反映的每一个问题,都要坚持首问负责制,实施接待单位全程负责,直至问题彻底解决;三是要讲究工作方法。要加大做群众思想政治工作的力度,既要文明热情、耐心细致地宣传政策法规,做好教育、引导工作;又要坚持原则、把握尺度,注意方式方法,避免引发新的矛盾。

五、抓规范,积极推动依法信访秩序

一要加强对信访群众的教育引导。我们信访工作人员要通过开展《信访条例》宣传和法制教育,引导群众正确看待改革过程中利益格

企业离退休人员的思想工作,往往都是由于一些实际困难没有得到重视和及时的解决而产生的,如看病就医、住房安置、生活困难、家庭矛盾、邻里纠纷等等。思其所想,给其所需,把组织的温暖实实在在的倾注到他们身上,才能真正消除他们思想问题的根源。

5、“前”与“后”的兼顾。“凡事预则立,不预则废”,思想工作也是如此。企业离退休人员的思想稳定,和企业的改革、发展息息相关。这就要求我们在做思想工作时,必须具备前瞻性和大局观,审时度势,防微杜渐。在涉及到离退休人员的收入差距、企业社会职能的分离等重大问题时,及时发现苗头、掌握时机,因势利导,把问题解决在萌芽状态。同时,要及时处理好相关的善后工作,疏通引导,安抚情绪,把不利因素减少到最小。

6、“大”与“小”的统一。现代企业的目的是追求经济效益的最大化,离退休人员思想工作,首先要服从于企业的经济建设这个中心,这就是“大”。只有企业不断发展,离退休人员的利益才能得到切实的保障。但同时,也要认识到,离退休群体是否稳定,也必然会给企业的中心工作带来影响。及时地反映离退休人员的呼声和合理要求,维护他们的正当权益,使之安心、放心,才有利于企业改革、发展的顺利进行。所以,在实际工作中,应兼顾“大”与“小”,最终使离退休人员的利益和企业的利益达到和谐统一。

局的调整,正确处理集体利益和个人利益、长远利益与眼前利益的关系,自觉维护改革发展稳定的大局;二要依法维护信访秩序。对那些不依法信访、无理取闹的上访人,要晓之以情,动之以理进行批评教育,积极推动依法信访秩序。

六、重沟通,带着感情做好工作

处理信访问题的过程,不仅是化解矛盾,解决问题的过程,更是做好群众工作,密切党群干群关系的过程。信访工作的成效,取决于对群众反映问题的态度,对群众是否持有深厚的感情。职工群众上访,一方面说明我们的工作还没有做到尽善尽美,职工群众还有不满意的地方;另一方面也表明了职工群众对我们还充分信任,希望并依靠我们给他们排忧解难。我们只要坚持换位思考,心里想着职工群众,装着职工群众,设身处地的为职工群众着想,真正把职工群众的困难当作自己的困难,把职工群众的呼声当作自己的责任,把职工群众的合理愿望当作自己努力的目标,这样才能赢得广大职工群众的支持和信任。才能真正实现人企和谐发展。

任家斌

做好退休人员的各项工作意义重大,需要我们认真思考、正确对待。具体到思想政治工作上,应该注意两个方面的问题:

一是带着深厚的感情去做思想政治工作。感情决定立场,立场决定态度,态度决定效果。做好退休人员的思想工作,首先要学会换位思考,带着对退休人员的深厚感情,站在他们的立场上去思考问题,设身处地为退休人员着想,把握好情与理度,情通才能理达。退管工作者只有带着感情去做思想工作,与退休人员以心交心,才能真正打开他们的心扉,彻底解开他们的思想疙瘩。

二是提高解决实际问题的能力。打铁还需自身硬,退管部门工作者要主动学习,不断学习新知识,积累新经验,适应新形势,了解和掌握与退管工作有关的政策,不断提高自身政治理论素养和工作能力。退管工作者要提高解决实际问题的能力,不能仅练“嘴上功夫”,还要把提高政治理论素养和提高解决实际问题能力结合起来,使我们的自身素质和管理水平得到同步提升,更好的服务他们。

综上所述,离退休人员思想工作是一个复杂的系统工程,正确把握以上六个问题,是做好企业离退休人员思想政治工作的基本保证。只要我们牢固树立全心全意为人民服务的思想,以践行社会主义核心价值观指导我们的言行,与时俱进,共创和谐,就一定会取得更大的成绩。

刘和平

的非正常上访事项要及时横向和纵向通报,形成上下一致口径的答复。

5、建立起大信访联动机制(群众工作部)。由信访牵头,保卫、组织、人事、工会等相关部门都应参与其中。各司其职,事前预防,形成合力。各部门相互协调处理,这不仅以可以解决扯皮,也是整合资源,化解矛盾,真正把非正常信访解决在基层,化解在萌芽状态中。

6、对待非正常信访要制订处置预案。非正常访通常具有一定组织性,规模也较大,如不能及时控制,可能造成事态扩大,酿成事端,这就要求我们在处置前制订预案,统一指挥,统一调度,统一协调,各部门要按照预案要求,及时在第一时间赶赴现场,分头开展工作。对那些在非正常访行为中的违法人员,要依法处置,要在全社会形成一种违法必究的导向,让信访人知道非正常访不仅无助于问题的解决,还要受到法律的制裁,要从根本上扭转被动的局面。

总之,随着《信访条例》深入贯彻及各类保障制度的建立完善,只要我们立足于科学发展、和谐发展,把握住信访工作的总体要求,建立解决问题的长效机制,进一步规范和畅通信访渠道,就一定能够将信访工作纳入规范有序的正常轨道。

许成城