

对做好企业信访维稳工作的思考

党的十八大报告指出,正确处理人民内部矛盾,建立健全维护群众权益机制,完善信访制度,畅通和规范群众诉求表达、利益协调、权益保障渠道,是当前党和政府的重要工作。对于国有企业来说,身处维护稳定、构建和谐的大局之中,信访维稳工作更是发展的前提和保证。

开展信访维稳工作的具体途径

(一)坚持一个原则。坚持“来访必接、来信必复、有案必查、查办必结”的原则,信访工作扎实高效。

一是畅通信访渠道。公开信访通信地址、电子邮箱、投诉电话、信访接待的时间和地点,为信访人反映情况、提出建议、意见和投诉请求提供便利。

二是妥善高效处理。对群众的来访,按照尊重历史、依法办事、深入调查、客观公正、疏导抚慰的措施,耐心、热情地做好接待和法律、政策解释工作,绝不推诿、拖拉、回避或将矛盾上交。对符合政策规定能够解决和落实的,依照政策,限期一次性解决到位;对符合情理没有政策支持暂时无法解决的,稳情绪、讲道理、做记录,并及时向上级部门报送,跟踪落实;对提出不合理要求、无理取闹的,坚持晓之以理,批评教育,加强防范。

(二)抓好两个超前。实践证明,在信访维稳工作中,超前谋划、超前预警,是化解各类矛

盾、将苗头隐患控制在萌芽状态的最有效途径。

一是超前谋划。树立大局意识,广泛了解员工普遍关注的焦点、难点、疑点问题,反馈群众的诉求与矛盾,并深入开展调查分析,找出问题的深层次原因,为领导提供准确的信息,为确立相关政策措施建言献策;建立稳定风险评估机制,跟进追踪公司各项决策运行情况,收集群众意见,综合评估是否会触及和损害员工利益,是否会产生大量不稳定因素,以采取合适的规避措施。

二是超前预警。随时保持高度的警惕性,将各类问题按照诱因、时间、地点、涉及人数、重点对象、事态发展预测等要素,进行认真评估,及时发现潜在风险,先期预警;逐一落实主办和协办部门,把握工作主动权。对涉及维稳事件,均提前发出预警,迅速协助公司领导制订方案、展开工作,实现对重点对象的稳控。

(三)推进三项源头治理。

一是推进民生工程。积极反馈员工诉求,跟进督查督办,确保政策措施执行到位,为群众解决实际困难。提高夜班、高温费补贴标准,维护员工的合法权益;改善一线员工生产生活条件,逐步更新老化生产设施,绿化美化环境,为员工营造良好的生活环境;畅通晋升渠道,积极宣传技能专家选聘、技能竞赛获奖晋升等用工政策,稳定员工队伍。

二是推进扶贫帮困。将“以人为

本,扶贫帮困”作为维稳工作的重要抓手,积极帮扶弱势群体。及时慰问困难员工、遗属、离退休员工,救助大病员工,向困难员工子女发放金秋助学金,通过组织的关怀和温暖,消除不稳定因素,使得干群关系更为融洽,维稳工作开展更为顺利。

三是推进安防反恐管理提升。结合实际建立联动机制,共同推进安防反恐能力提升。完善各项治安管理制度,细化工作职责,将治安防范指标纳入年度业绩考核;加强主动控制,配发各类反恐器材,强化门岗及夜间巡逻工作;锻炼实战能力,积极联合公安机关开展“反恐、防爆、防破坏”应急实战演练;落实与当地的信息沟通,联合组织专项检查整治,薄弱环节得到及时改善。

(四)强化五个关键环节。

一是强化责任落实,完善责任体系。组织召开维稳专题会议,下发维稳责任令,把目标和任务逐级分解落实到基层,落实到部门,落实到责任人,全面巩固了以党政领导干部责任制为主导,基层全面管控的责任体系,为群防群治打好了基础。

二是强化信息传递,上下对接畅通。积极与上级沟通,及时传达指示精神,交流维稳经验;坚持每日与企业相关部门信息对接,收集整理每天的社会治安、安全生产、信访维稳等工作情况,对发生发现的涉及稳定的重要情况和苗头,均实现了第一时间报告,确保了

早发现、早报告、早控制、早解决。

三是强化排查化解,实现全面管控。坚持每月和重点时段相结合的方式开展排查工作。对员工反映的问题及时分析、梳理,定期更新不稳定群体和不稳定因素排查台账,全面掌控重点群体、重点人员、异常信访人的情况,制定“专人专访、时时走访跟踪管控、委托监管、定期回访”的有效措施。对于排查出的重点对象以走访、慰问等形式,了解困难与诉求,积极进行政策解释和思想疏导,稳定情绪。

四是强化规范接待,严格“三种接待”。即预约接待、临时接待和上访接待。预约接待由信访人与接待领导预约后,领导定期面对面接待来访群众,协调处理事项或听取群众意见、建议和诉求。临时接待是对突发事件重大信访问题,由主管领导和相关部门主要负责人,随时在指定接待场所接待上访群众。上访接待是对可能发生的群体性上访、越级上访的苗头性问题,主管领导与相关部门主要负责人提前介入,深入基层调研,努力把问题解决在基层,把矛盾化解在萌芽状态。

五是强化应急能力,保障突发事件处理。根据工作实际,持续完善信访接待制度和突发事件应急预案,使各项工作更加制度化、规范化。组织开展各类突发事件应急演练,检验应急预案的可操作性,增强员工应对突发事件的响应处理能力。

李武

浅议企业基层工会存在问题及其对策

一、企业基层工会面临的问题

(一)基层工会工作模式不适应时代要求。现今社会是信息科技社会,随着互联网+等各类媒介的迅速发展,信息渠道的多样化,大大改变了企业员工的工作和生活环境,社会整体处于市场经济的时代,职工在思想观念上也呈现越来越明显的多元化趋势。然而,基层工会的工作方式方法还停留在传统说教阶段,旧的工作模式已不适应新形势下做好基层工会工作的要求。

(二)没能很好地找到日常工作的“切入点”。由于思想意识不够,故工会工作不能很好、及时与企业的生产任务有机结合起来。工会工作显得缺少鲜活的生命力。

(三)基层工会人员工作能力有待进一步提升。一些基层工会干部多数是行政干部兼职,加之缺少培训。基层工会工作人员整体责任意识、服务意识、业务素质都有待进一步提高。

(四)维权能力弱。基层工会都是在单位党政领导下开展日常工作,有的单位把工会看成就是内设一般科室,这样很难按工会法独立自主地开展工作。工会工作本身就对行政有一定的依附性和对立性。在职工民主管理、民主监督、自身权益维护、合理待遇争取、劳资纠纷解决等与职工利益

密切相关的活动中,基层工会实际很难发挥应有的职能作用。

(五)基层工会开展劳动竞赛和文体活动缺少创新意识。由于大家对基层工会在开展劳动竞赛和文体活动认识上有差异,加上工会本身活动形式单调、老套,缺少新意,导致职工参与的积极性不高;

二、基层工会应采取的措施及对策

(一)基层工会要改变观念,积极主动作为。首先,基层工会组织在日常工作中一定要逐步养成“党委领导、行政支持、工会运作、各方配合、齐抓共管”的工作思路。其次,同级党政领导的重视是发挥基层工会作用的关键。基层工会要通过各种媒介,加大对工会自身工作的宣传力度,从上到下争取各级党政领导的重视和职工支持,努力改善工会组织的外部环境,为工会开展工作提供最大的人力、物力和财力支持。第三,必须坚持实事求是、与时俱进的工作理念。第四,必须把职工满意作为工会工作的出发点和归宿,完成好“工会第一责任人”的神圣使命。第五,必须建立健全帮困帮扶机制,及时帮助困难职工。在任何时候、任何情况下,工会组织都要及时帮助职工“解困释疑”,全心全意为一线职工做好服务,努力树立在职工心目中的好形象。

(二)主动适应经济发展新常态准确。把握工会工作着力点紧紧围绕改革发展稳定,展现工会组织新作为,帮助

职工认清当前企业面临严峻形势。现在许多职工有一种“企业越改革自身待遇越低”的感觉,直接影响职工工作积极性和主动性。这就需要工会组织细致地做好职工思想上的疏导工作,让职工明白改革必然要引起经济利益的重新调整和分配,但从国企改革的大环境来看,这是企业生存与科学发展的唯一出路。要引导职工正确对待改革、支持改革,积极面对各种困难,消除职工在改革进程中思想上的障碍。

(三)把基层工会真正建设成“职工之家”。一是工会要积极开展各种丰富多彩的活动。在工作上,如劳动竞赛、岗位练兵、技术比武等;在生活上,对困难职工实施送温暖、送清凉、送助学、送救助,等,所有这些活动都要根据工会年度工作计划,做到年初有预算、年中有落实、年末有结果,把单位的温暖和组织上的关怀及时送到困难职工当中,充分发挥党联系群众的桥梁和纽带作用。二是基层工会积极推动《工会法》、《劳动法》以及国务院出台的《女职工劳动保护特别规定》在本单位中的贯彻落实,并逐步制订本单位的相关配套制度,加大劳动保护监督检查力度。这样不但维护了单位的稳定,同时也会激发职工爱岗敬业的热情。三是要以日常开展的各项活动为载体,丰富企业文化建设内容,把提升职工队伍素质、解决职工实际困难、促进单位和谐发展三个方面有机结

合在一起,使基层工会组织真正获得同级党政领导和广大一线职工的信任与拥护。

(四)基层工会组织要充分发挥替代作用。基层工会组织要积极做好以下几点:一是依法履行好自身的工作职责。根据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》的规定,工会具有“维护、建设、参与、教育”等四项基本职能,要坚定履行法律法规赋予职责。二是努力促进职工个人利益与单位集体利益有机统一。三是依托职代会制度,充分发挥参与职能。要保证职工能够依法参与民主管理、民主决策和民主监督,积极发挥职工代表大会职能和作用,充分调动广大职工当家作主的工作热情,为单位科学发展群策群力。

(五)开展各种有益职工身心健康的文体活动。组织职工经常开展丰富多彩的文体活动,既能丰富职工的业余文化生活,又能增进职工之间、领导与职工之间、单位与职工之间的情感与交流,促进单位的和谐与稳定,增强单位的凝聚力和向心力。

(六)创新劳动竞赛奖励机制,促进竞赛成果转换。要积极倡导劳动竞赛工作化,因为工作实绩是检验劳动竞赛效果最主要的标准,开展劳动竞赛目标是单纯职工爱岗敬业的热情,而是要将劳动竞赛成果运用到日常工作中,在工作中推广劳动竞赛中创造出来的先进经验、先进技能、先进技术等创新成果。孙乐

谈全面提高员工安全文化素质

安全是企业重要保障,是企业经营管理的关键所在。生产事故对企业生产有严重的影响,要把事故控制在最小限度内,必须全面提高员工的安全素质,大力推行企业的安全文化生产文化建设。

安全文化就是安全理念、安全意识以及在其指导下的各项行为的总称,主要包括安全观念、行为安全、系统安全、工艺安全等。企业安全文化是企业在生产、生活、生存活动提供安全生产的保证。安全文化的核心是以人为本,这就需要安全文化就是安全理念、安全意识以及在其指导下的各项行为的总称,主要包括安全观念、行为安全、系统安全、工艺安全等。企业安全文化是企业在生产、生活、生存活动提供安全生产的保证。安全文化的核心是以人为本,这就需要

将安全责任落实到企业全员的具体工作中,通过培育员工共同认可的安全价值观和安全行为规范,在企业内部营造自我约束、自我管理、团队管理的安全文化氛围,最终实现持续改善安全业绩、建立安全生产长效机制的目标。

在安全生产的实践中,对于预防事故的发生,仅有安全技术手段和安全管理制度是不够的。当前的科技手段达不到物的本质安全,设施设备的危险不能根本避免,因此需要用安全文化手段予以补充。安全管理虽然有一定的作用,但是安全管理的有效性依赖于对被管理者的监督和反馈。被管理者为了某些利益或好处,例如省时、省力、多挣钱等,会在缺乏监督管理的情况下,无视安全规章制度,“冒险”采取不安全行为。然而并不是每一次不安全行为都会导致事故的发生,这会更进一步强化这种不安全行为,并可能“传染”给其他人。不安全行为是事故发生的重要原因,大量不安全行为的结果必然会导致事故的发生。安全文化手段的运用,正是为了弥补安全管理手段不能彻底改变人的不安全行为的先天不足而产生的有效补充,安全文化建设是事故预防的一种“软”力量,是一种人性化的管理手段。安全文化建设通过创造一种良好的安全人文氛围和协调的人机环境,对人的观念、意识、态度、行为等形成从无形到有形的影响,从而对人的不安全行为产生控制,以减少人

浅谈档案管理的信息化建设

企业档案管理方法与国家档案和个人档案的管理有所不同,相对国家机关而言了严苛度,又比个人私密影响范围广。企业档案的管理需要依托科学技术,利用信息化建设,对档案进行分类、管理、存贮、销毁等活动。档案管理的信息化建设是企业一直追求和不断尝试的,信息传播跨越时间和空间的优点为信息化建设提供了理论基础。

一、档案管理中企业中的重要性

一个优良的企业在管理方式上必定是有着自己独到的见解,除了对员工、运营模式的管理,档案管理也是尤为重要的一部分。企业档案是表现其技术、生产、资源、竞争力的客观记录,也是企业在瞬息万变的经济市场里保障生命的底线,更是提高企业综合实力、展现企业精神面貌、维护企业合法利益的核心依据。企业中出现过的文字资料、基地图纸、人员信息都完整且真实的记录在企业档案中,为日后工作中出现的问题提供强有力的历史证明,因此,企业档案管理已成为企业各项工作开展的条件和基础,档案管理工作在企业管理中必不可少。

二、企业档案管理的现有缺陷

(一)对档案管理工作不够重视。我国的档案管理工作近几年才开始大量开展,在此之前人们普遍认为档案管理不是主要工作,员工只要做好自身岗位工作就行,档案保存可有可无。这样的思维在部分管理者的头脑中根深蒂固,导致没有在企业中形成良好有序的档案管理系统,这日后工作的增添了不少障碍。

(二)企业缺乏专业的档案管理人才。档案学的发展近几年可谓异军突起,在此之前,我国档案管理人员在知识水平、文化程度、专业素质方面良莠不齐。专业的档案人员稀缺,且部分人才专业知识的学习停滞不前,跟不上时代发展的潮流,缺乏创新能力,因此能够熟练对档案进行分类和管理的专业人才十分匮乏,不能做好档案的管理工作。

(三)档案管理制度不健全,保存效果差。档案管理缺乏健全的制度,在部分企业的档案保存室里,档案出现没有编号、缺少卷宗目录、不分类的混杂等不规范现象,使得档案保存效果差,另外没有相关的检查制度和搜索方式为档案的查阅增加了难度。

三、企业档案管理的信息化建设措施

(一)确定信息化建设的作用。

为事故。利用文化的导向、凝聚、辐射和同化等功能,引导全体员工采用科学的方法从事安全生产活动。利用文化的约束功能,一方面形成有效的规章制度的约束,引导员工遵守安全规章制度;另一方面通过道德规范的约束,创造一种团结有爱、相互信任、工作中相互提醒、相互发现不安全因素,共同保障安全的和睦气氛,形成凝聚力和信任力。利用文化的激励功能,使每个人明白自己的存在和行为的价值。

管理者无论在何时、何事、何处都密切监督每一位职工遵章守纪,就人力物力来说,几乎是一件不可能的事,这就必然带来安全管理上的疏漏。对待同一个作业,有的人钻管理的漏洞,省去诸多麻烦,观察监督管理人员不在心存侥幸心理违章作业;有的人就是心存落实安全措施,不怕麻烦,不走捷径,严格按照规章制度作业。不同的人用不同的办法,为什么会产生这种截然不同的结果,那是因为后者受到了安全文化的约束和引导作用,安全文化的作用是通过对人的观念、道德、伦理、态度、情感、品行等深层次的人文因素的强化,利用领导、教育、宣传、奖惩、创建群体氛围等手段,不断提高人的安全素质,改进其安全意识和行为,从而使人们从被动地服从安全管理制度,转变成自觉主动地按安全要求采取行动,即从“要我遵章守法”转变成“我要遵章守法”。

安全文化不是与生俱来的,它是员工在一个企业里长时间被教育、培训、影响的结果。安全文化作为企业文化建设的重要组成部分,在企业的安全管理上发挥着重要作用。如果说把企业的各项规章制度比作是企业内部的法律法规的话,安全文化则可比作是制约员工安全行为的道德规范,安全文化是企业的一种软实力,企业要想在社会上赢得信誉,实现经济效益,必须把企业安全文化放置在一个重要的位置。安全文化建设既是企业管理的重要组成部分,又是一门综合性的系统学科,因此必须抓好安全。毕安全

对加强国有企业治安防盗工作的探索

在实现社会跨越、企业转型,宏观经济和微观市场发生一系列变化的新形势下,国有企业因企业设备陈旧,跑冒滴漏严重,环保达标排放压力加大,加之铜价持续走低,企业经济效益滑坡,职工利益受到影响,社会治安和防盗反盗问题显得尤为突出。而当前企业保卫队伍不仅人手少,而且年龄偏大的问题,又影响和制约了做好治安保卫工作,因此,发动职工群众参与,依靠职工群众力量,做好企业治安防盗工作,是摆在各级管理者面前一项十分重要的工作。本文结合国有企业多年来的实践,对此进行探讨。

一、进一步提高发动职工群众参与做好治安防盗工作重要性的认识

职工群众是单位内部预防和发现治安隐患的可靠力量,维护稳定的重要基础,新形势下的治安保卫工作必须始终坚持群众路线,依靠群众来做好综治工作。

一是职工群众身处企业一线,遍布企业各个角落,如果保卫部门在每个现场都有“自己人”,就等于是在每个重要的地方都安插了眼线,这些眼线能够起到视频监控不能起到的作用。

二是职工全天候置身企业,能够第一时间发现隐患和问题。企业上班的规律是四班三运转,无论刮风下雨,无论是节假日,都有职工在岗位。有效发挥一线职工防盗作用,能够发现治安防盗隐患。一线职工熟悉企业的环境,对岗位现场中有价值的、容易失窃的物料,既非常熟悉,什么时候不在了,应该说他们是第一现场发现的人,发挥一线职工参与防盗等于掌握了第一手防盗资料,对于及时破案抓获盗窃嫌疑人有着最为直接的依据。

三是职工对身边的人、身边的事最清楚,对身边不安分情况最了解。分析近年来侦破的一些企业盗窃案件,很重要的一点就是监守自盗和内外勾结占多数。如何做好身边的不安分守己分子,如何管好身边的人?仅靠教育显然不能根本解决问题,行之有效的办法就是加强一线职工的防范和监管。一些国有企业推行的基层治安协防制度,就是通过强化基层治安队伍,加强对第一线的严防死守。

当前,需要纠正和防止一些领导和管理者对加强一线职工参与防盗的片面认识,从思想上真正提高一线职工是企业的主人,只有充分相信他们,发挥他们作用,企业治安防盗工作的基础才牢固。

二、进一步贴合需要,努力使发挥一线职工参与防盗富有实际内容

有效发挥一线职工参与企业治安防盗工作,不是说说而已的事情,不能大而化之地去,主要还是紧紧结合企业自身实际,贴合企业的需要去组织,去落实,否则,很容易走形式误入歧途。从一些企业发挥基层一线职工参与防盗的经验来看,需要认真把握三个环节。

一是要明确任务,努力使一线职工参与防盗知道自己应该做什么。要通过一定的形式,向他们明确工作范围,需要向组织上提供哪些信息,在明确任务的时间上,以每个月明确一次为好,在明确任务的方法上,以单个明确为好,力戒通过会议的形式明确任务,那样尽管形式上搞得轰轰烈烈,实际上等于是把他们拉出来晒太阳,容易产生负面作用,实际工作中很难提供一些有价值的线索。实践也证明,一线职工参与防盗,一定的意义就是基层组织和保卫部门安插在职工群众中的防范前哨,声势搞大了,人人知道了,他们自然就成了摆设了,其作用难以发挥也就正

常了。

二是要加强培训,努力使一线职工参与防盗知道怎么做。一方面给他们发放一些基础材料,主要是一些政策法规,培养他们政策法规意识;另一方面基层党支部可以利用骨干会等形式定期召集,组织一些学习宣传。更为主要的是保卫部门通过与他们交流治安防盗信息和到生产现场的环节,教一些方法。比如需要一些什么样的治安信息,如何提供信息,怎么发现问题,如何抓获盗窃现行,在抓捕的过程中需要注意和防范哪些事项等,努力使一线职工参与防盗变想作为会做。

三是要加强考核,努力使一线职工参与治安防盗做与不做不一样。实践证明,加强对一线职工参与治安防盗工作的考核,有利于促使他们认真履行职能,考核既能督促发挥作用,又是对他们工作好坏的衡量。从一些基层单位对发挥一线职工参与治安防盗的实践来看,考核主要应突出实绩,既要有量化考核指标,体现刚性的要求,又要有履行一般的规范情况,季度应将考核结果及时反馈给被考核人,有的情况应及时向所在基层党支部反馈,年底考核的结果作为衡量个人业绩的重要内容,并在收入分配上很好结合。

三、进一步发挥一线职工参与治安防盗工作的作用

发挥一线职工参与企业治安防盗工作,是企业实现群防群治的重要工作,对于确保企业治安稳定有着十分重要的作用,如何确保这支力量发挥应有的作用,从一些单位的情况看,需要注意把握一些环节。

一是在对象的选择上,努力体现好中选优。发挥一线职工参与治安防盗工作,不是吸收所有的职工,是有选择性的把那些政治思想表现好,政治上忠实可靠、工

作上踏实肯干、十分热衷于治安防盗工作,并且具有一定的治安保卫素质的生产骨干,选择到治安防盗一线,让他们充当治安防盗管理干部的耳目,在对象的选定上,可以是基层党支部保卫部门考察,也可以是保卫部门从履行职能需要出发直接选定,以切实负起治安防盗的责任。对于个体素质很好,但是本人对治安防盗工作不热心的骨干,不能搞“拉郎配”,宁可缺不可滥,必须确保基层一线治安防盗队伍的纯洁。

二是认真做好优胜劣汰的工作,对于长期不提交信息,不汇报思想,不认真落实上级交给的工作任务,不具备基层治安防盗基础能力的骨干,不仅要严格考核,而且还要采取有效措施实行淘汰。基层保卫部门要建立一线职工参与治安防盗工作的基础档案,详细记载他们发挥作用的情况,建立基层职工治安防盗人才库,让不能胜任工作的及时出局。

三是要注重对基层职工参与治安防盗工作的奖惩兑现。基层职工参与治安防盗工作,不是自身工作第一职责,完全是利用工作之余,出于对党的事业热爱,出于对企业的忠诚,出于对扬善惩恶的社会正义感,因此,需要采取有效手段弘扬正气,保护热情。而最为有效的方法就是在力所能及的情况下,给予适当的经济补偿。纯粹的义务在某种情况下显得不够现实。比如,对于积极提供治安信息的骨干,可以给予适当的通讯费;对于提供线索抓获犯罪嫌疑人的,给予了一定的举报奖励;对于挺身而出抓获盗窃嫌疑人的,要大张旗鼓地给予宣传,还要给予见义勇为奖励,付出得到到基本的回报。年度,还要对发挥基层职工参与治安防盗工作进行总结,表彰先进,对于特别优秀的基层职工,还要建议单位在总结评优评先上,给予优先评选,努力营造职工参与治安防盗工作的氛围。董积祥