

# 关于企业开展效能监察工作的思考

企业效能监察是企业纪检监察机关针对影响企业效能的有关业务事项或活动过程,监督检查相关管理者履职行为的正确性,发现管理缺陷,纠正行为偏差,促进企业规范管理和自我完善,提高企业效能的综合性管理监控工作。企业效能监察与其它部门所使用的专业工作方法在本质上是一样,在企业生产、经营和管理工作中,发挥着重要监督作用,也是企业监察部门切入工作的重要工作形式,最终为实现企业发展战略目标服务。

当前,国有企业正处于结构调整和深化改革的关键时期,与之相适应的企业管理制度和配套措施,也正在制定和完善之中。因此,按照中纪委提出的“转职能、转方式、转作风”要求,持续有效地开展企业效能监察工作,对企业经营管理的制度化、规范化、科学化,堵塞管理漏洞,防止企业资产流失,促进企业资产保值增值有着非常重要的意义。

## 一、效能监察必须坚持围绕服务企业中心工作

无论职能和方式如何转变,效能监察工作必须要坚持围绕企业的中心工作和发展目标,并结合企业的实际,尤其是企业生产经营活动中的重点领域和关键环节,准确定位、服务大局,重点抓住大宗物资采购和各类工程项目招标工作、各类合同管理、资产管

理、专项费用的使用、主产品销售收入等领导关心、群众瞩目、经济效益显著、易生腐败的环节选题立项,才能保证效能监察工作有正确的方向和持久的生命力。要把效能监察作为查堵漏洞,预防腐败,防范风险的一项基本措施,通过及时发现和纠正问题,规范权力运行,研究提出防范重点领域廉洁风险的具体措施。要拓展效能监察覆盖面,把反腐倡廉的要求寓于企业决策和生产经营管理环节,把效能监察与健康企业内控机制、完善“不敢腐、不能腐、不想腐”的机制有机融合,使从业人员遵纪守法意识进一步增强,促进企业又好又快发展。

二、效能监察必须要形成工作合力 企业效能监察虽然是纪检监察部门的重要职责,但它同时也是一项政策性、专业性、涉及部门多的综合性工作。组织开展效能监察工作,纪检监察部门必须要积极向领导汇报,取得企业领导的重视和支持,同时主动与相关业务部门进行沟通协调,争取业务部门的协作、配合和积极参与。企业领导要把效能监察工作作为“一把手”工程来抓,要把效能监察作为强化监管和优化企业经营管理的重要工作,列为企业日常经营管理活动的重要内容,一起研究部署、检查考核。工作实践证明:凡是各级领导积极支持,态度明确,各业务部门通力协作配合,效能监察工作必能顺利开展并且取得实效。

## 三、效能监察必须要转变方式方法

开展效能监察,查清问题不是最终目的,要将重点放到对监察对象履行管理职责与监督职责上来,要突出对主抓者、主责者、监督者的监督,强化“监督的再监督、检查的再检查”。坚持事前监察与事中、事后监察相结合。按照“事前监察,抓苗头,抓防范;事中监察,抓隐患,抓纠正;事后监察,抓改进,抓查处”的思路,围绕企业重点工作及生产、经营管理中的薄弱环节,实抓效能监察工作,认真抓好选题立项、组织实施、监察督导、关键跟进、分析原因、建章立制、总结提高等环节的落实。工作中,重点突出抓落实、抓成果、抓提高,纠正工作中懈怠、塞责、推诿等不良行为。通过资料核查、现场核对等方式进行对照检查,对检查出的问题及时建议并督促整改,及时发现和解决过程管理中存在的一些问题,做到关口前移,监督到位,堵塞管理漏洞。严格区分不同性质问题,运用经济、行政和法律手段,认真处理违纪违法问题,追究相关人员的责任,防止在工作执行中执行力不到位现象的发生。做到监察一个项目、规范一个领域,不断巩固成果,不断提升效能监察的形式促进企业管理水平不断提高。

## 四、加强队伍建设,建立一支政治过硬、业务素质精良的纪检监察队伍

效能监察工作是一项政策性、专业性、理论性和实践性很强的系统工程。熟悉和掌握党和国家的方针政策、法律法

规以及企业相关生产经营管理知识和业务技能,是从事效能监察工作人员必备的基本素质和首要条件。因此,要按照“政治坚定、公正清廉、纪律严明、业务精通、作风优良”的要求,加强与经济、金融、法律、财务、科技和管理等现代科学知识的学习和运用,努力在实践中培养造就一支政治过硬、业务素质精良的纪检监察队伍。

## 五、完善规章制度,建立效能监察长效管理机制

一是建立健全效能监察工作制度。根据国家有关法律法规和企业管理规章制度,企业要抓紧建立健全效能监察的组织机构、职能定位、职责权限、操作规程等基本工作制度,在实践中不断加以修订和完善。二是严格规范效能监察工作程序。认真总结效能监察工作的有效做法和经验,明确工作流程,突出监督重点,逐步完善将效能监察工作有机融入企业经营管理的体化运作程序。从选题立项、组织实施、协调运作、督促检查、成果审定、总结推广等方面,认真加以规范,充分体现全过程、全方位监督的合理性与适用性。三是监督检查制度执行和落实情况。对贯彻落实效能监察工作制度情况进行监督检查,健全组织协调机制,完善效能监察工作评价体系,科学界定绩效,量化考核指标,制定激励与约束相结合的奖惩制度,维护制度执行的严肃性。  
汪鑫刚

# 新形势下对企业党务工作的浅析

随着现代企业的发展,党务工作成为了企业政治思想建设中的重要组成。企业要想需求突破,必须要紧跟时代的发展浪潮,为企业党建、改革各项内容打下坚实的基础。本文针对新形势下对企业党务工作的具体价值、常见问题、强化措施进行探究。

## 一、开展企业党务工作的重要意义

一直以来,党务工作都是企业文化建设、经济发展的组成部分。这项任务的开展决定了党建工作的推进深度,直接影响着党和国家的方针执行,对建设和谐企业、打造繁荣祖国具有重要的作用。从根本上说,企业党务工作的建设具有以下几项意义。

(一)党的建设方针的落实和执行。在众多企业形式中,党务工作是党的建设过程中一项核心的部分。在我国经济结构中,企业占有国家经济发展的支柱性地位。党务工作能够更好的确保企业的发展方向,扎扎实实的落实国家相关政策,确保党的各项工作能够落到实处。

(二)加强党的执政能力的深入。在企业建设中,党组织的健康发展是提升企业生活规范化、制度化的必要保障。只有强力推进党务工作,才能进一步增进党组织的发展动力,保证党所赋予的新的历史责任。要用强有力的执政能力,提升党和中央和企业之间的相互融合,进一步提升企业的经营、发展和壮大,确保党的先进性,不断增进全体党员的战斗水平。

(三)规范企业内部的制度和规章。随着市场经济的发展,党务工作的权威性决定了企业内部制度的规范化。在完善的党务工作面前,企业党组织内部的积极因素能够被充分的调动,对自私自利、贪污腐败形成打压之风。使企业内部的经济制度更加完善,

在很大程度上提升了企业的市场竞争力。帮助企业职工克服思想冲击,保持昂扬的斗志,在社会结构中实现良好的示范和带头作用。

## 二、新形势下对企业党务工作的发展现状

习近平总书记指出,党建工作的重要意义在于提升广大人民群众的党性认识,塑造科学的价值观念。当前形势下,人们面对的物质诱惑无处不在,受“信息时代”的影响,也呈现出了一些具有代表性的问题,导致部分企业的党务工作发展缓慢,具体分析如下:

(一)党务工作的形式较为单一。党务工作是一项综合性丰富、内容上具体、细节上精确的综合性工作。但是,党务工作不单指的是“思想政治工作”,两者之间存在着包含和被包含的关系。一些企业管理者在面对党务工作时,发展意识不足,导致在实际的工作中,存在着说教严重、形式单一、效果低下的问题,使党的政策和法规不能产生广泛的影响。而在具体的形式推进中,还包括层次分工不明、宣传资源浪费、党政方针不积极的表现形式。

(二)企业职工参与的意识不足。党务工作是根据我国各项事业发展的实际情况所制定的,因此和企业职工之间的关系相对明确紧密。但是,从目前看来,企业党务工作只是建立在单纯的形式上,没有从根本上解决企业的发展需求,也难以实现有针对性的党务规划。这些问题导致企业职工参与与党务建设的热情严重失衡,无法为企业的发展提供可靠的保障。这样一来,建立党务工作只是漂浮于管理层上,难以建立科学的党务工作流程。

(三)党组织的领导作用弱化。在企业的经济建设上,党组织是一个承担着政治责任和社会责任的重要部门。进入改革开放以后,企业的经济指标成为了衡量企业价值的主要因素。特别是

在物质化、经济化双向发展的今天,企业管理者更加重视企业的经济效益,忽略了更深层次的精神领导。导致党务部门的工作逐渐沦落到发展边缘,在组织上逐步弱化,严重影响了企业的经济地位和组织地位。

## 三、提升企业党务工作的具体策略

(一)牢固树立党建发展方向。企业的改革发展需要内部党组织进行全方位的包装、生产和经营。企业要想获得可持续发展,除了要扩大生产范围、提高产品质量、改善服务态度,还要树立一个良好的发展形象,推进现代化企业的发展模式。因此,企业管理者首先要确保企业党务工作符合客观的发展规律,党务工作必须服务于以经济建设为中心、的发展理念,围绕社会主义市场经济的竞争能力,调节企业党务规章、分配制度的单一性,确保企业党务组织的“政治重心”不歪曲、不倾斜。

企业管理者要歪曲在一定的发育高度上,获得和当地政府、相关部门的大力理解和支持,通过政府、企业携手并进的形式,积极推进党内党员、职工相互融合。要有效提升企业党务管理的稳定性,坚持工人阶级的主人翁地位,牢固树立“长效性”的党建发展方向。

(二)建立一支科学严谨的党务队伍。众所周知,在企业的发展中,“人”是第一生产力。习近平总书记曾经就企业党务部门的工作提出殷切希望,他指出,一个有希望的民族需要一个有前途的政党,一支科学严谨的党务队伍,推动广大企业党员树立先进典型,坚定理想信念和信心。因此,企业要坚持树立“民主”、“自由”、“公平”的价值方针,不断增加企业党务工作的协调性和多元化。

企业党组织要和董事会、监事会定期召开党员大会,发挥积极的思想引导作用,促进企业产权结构更加完善、党

务能力逐步提升。在建立领导体制的同时,依据企业内部的经营模式,合理推进党务队伍的扩招和发展。定期招聘一批有专业、有活力、有想法的青年思想工作者加入党内工作机构中,使企业党务班子更加民主化、科学化、法制化。

(三)提升党务工作的趣味性和多样性。企业管理者要充分认识到党务工作的广泛性,按照“党内生态多手抓”的发展要求,加大对企业党员干部、党员的组织 and 领导,增进对贪污、腐败、不做为等现象的查处力度,通过组织系列讲座、观看反腐纪录片等多种形式,增进党建工作的廉政力度,在企业内部树立廉洁自律的文化理念,对企业职工的人生观、思想观、价值观产生重要的影响。为党员干部树立发展信心。

要积极开展各项文化、体育活动,利用创新教育手法,及时跟进党和国家的大政方针,使一些最新的思想和政策能够落实到企业发展中,确保企业的运作始终保持新颖、全面、良好的发展面貌。同时,利用电子计算机、互联网、手机APP等新兴模式,开展“党务工作远程教育培训”、“廉政工作之我见”调查问卷等活动,增加党务工作的趣味性和覆盖面。除此以外,还要借助于企业门户网站、企业论坛、微信公共账号等职工喜闻乐见的传播形式,丰富党务工作的宣传形式,实现对企业职工政治、文化、经济的多项领导。

综上所述,在当前企业发展进程中,企业管理者要将党务工作始终放在首要的发展标志上。除了要带动一批优秀的员工参与到人才建设中来,还要发挥企业的“基层党校”的作用,进一步推进企业文化和精神文明的协调发展,促使员工的归属感不断增强,确保企业按照现代化、规模化、生态化的发展道路前进。

李晓璐

构建和谐医院是构建和谐社会的一个重要组成部分,医院最易引发社会不和谐的一个重要因素是医患关系。因此,改善医患关系,构建和谐医院,进而为构建和谐社会作贡献,是医院全体员工需要高度重视和积极努力的一项重要工作。

## 一、要正确认识医患关系不和谐的现状其原因

医和患本是一个对立的统一,在治病救人的问题上,其本应该是一致的,都希望尽快地治好病。但有那么一些单位或个人,在医患关系上采取了一些不正确的行为,导致了医患关系的不和谐。如有的医院或个人为了规避风险,不论病情轻重,对就诊者一律进行“全面”的或“扩大范围”的检查,或治疗上倾向于保守治疗或放弃,不敢尝试新技术、新业务,不愿承担风险,这样做的结果使患者对医院或医生产生了一种不放心、不信任感。另一方面,也有那么一些患者在就医过程中,不问青红皂白则认为医生看病总是开贵药、滥检查,不管患者的治疗效果和经济状况。这样一来,医患之间出现的“信任危机”就不可避免,这是导致医患关系不和谐的一个重要原因。另外,随着患者权利意识、法律意识、自我保护意识的增强,同时又对医疗结果缺乏应有的理解,以及医患之间缺乏充分的交流和沟通而导致医患纠纷,这也是造成医患关系不和谐的重要原因。近年来,从有关媒体所报道的情况来看,病人家属冲击医院,围攻医护人员,限制医护人员行动自由,乃至对医护人员进行人身攻击的事件已非鲜见。有专家预言说,未来20年内,在中国社会面临的诸多挑战中,医患纠纷将成为最引人注目的挑战之一,医患矛盾日益尖锐。有统计资料显示,在医患纠纷中,有80%是由于医患关系不融洽、不和谐等服务方面的问题引起和诱发的,纯医疗事故原因引起的医患纠纷还不到20%。因此,构建和谐医院,首先要建立和谐的医患关系。

## 二、建立和谐的医患关系要做到综合治理

医患关系是医和患的统一,构建和谐医患关系需要医患双方的共同努力,社会的综合治理。

首先,医院要认真抓好医务人员的职业道德教育。道德教育是德育的基础。人有了良好的道德,才会有求道之心。如果一个人的道德品德好,本领越大,对社会贡献就越大;反之,道德品德坏,本领越大,他对社会危害性就越大。由于受市场经济大潮和一些腐朽思想的侵蚀,医院也有少数人享乐主义、拜金主义严重。所以,医院要切实有效地抓好医务人员道德教育,很好地传承中华美德。特别要加强年轻人及刚参加工作的大学学生的道德教育,领导干部和老同志要起德范带头作用,用自己的人格魅力来影响身边的人和自己的下属。医院要适时召开先模报告会,用身边的典型人物教育人,树立廉洁从医、甘愿奉献的思想,把患者做为衣食父母,为患者提供高质量的服务,努力建设一支具有良好医德医风的队伍。

其次,医患之间要加强交流和沟通。造成医患纠纷的原因固然很多,但医患之间的沟通不顺畅是重要的因素之一。医务人员要心平气和地多和患者交流、沟通,用一些通俗易懂的语言,把患者不理解的地方解释清楚,让患者理解医学的局限性;要对患者有关同情之心,尊重患者的人格和隐私,顾及患者的内心感受,使患者在心理上产生一种亲切感、信任感和相通相悦感。作为患者也要充分理解和尊重医务人员的医疗行为,要理解做任何一件事情都有一个规律和过程,不能完全按照自己的想法或愿望去衡量结果,尽量减少一些不必要的纷争。医患之间应在沟通交流过程中,相互理解,互守诚信,恪守公德,共同营造一个良好的治病救人的环境和氛围。

第三,各方要妥善处理医患纠纷。一段时期,由于受媒体舆论导向和人们法制意识的增强,医患纠纷逐年增多,很多医院为此耗费大量的人力和财力。有些患方不愿依法寻求公力救济,转而寻求私力救济,即采用非法甚至是暴力手段处理医疗纠纷,通过“一哭二闹三打”等手段恶意索赔。《医疗事故处理条例》第五十九条规定:以医疗事故为由,寻衅滋事、抢夺病历资料,扰乱医疗机构正常医疗秩序和医疗事故技术鉴定工作,依照刑法关于扰乱社会秩序罪的规定,依法追究刑事责任;尚不够刑事处罚的,依法给予治安行政处罚。但是,这一规定在现实中很难得到执行。从根本上说,解决医患纠纷需要靠医患双方的共同努力,作为院方,除了要建立健全管理体制、服务模式 and 法制环境外,还要成立处理医患纠纷组织机构,要创新思想政治工作,将思想政治工作和人性化关怀融入医院每一个医疗过程中。要通过耐心细致的解释说服工作,努力消除患者的不满情绪,维护医院和患者之间一种和谐关系,驱散患者及其家属的病耻,让萌芽状态的纠纷得以及时化解。此外,还要善于构建和谐的外部环境,处理好与外单位的关系,特别是与医院有关的单位关系,多协调,多沟通,借助多方的力量,妥善处理各种医患纠纷。

综上所述,改善医患关系,构建和谐医院,不仅需要科学、合理、高效的医疗运行管理机制,更需要建立顺畅的医患沟通机制、有效的矛盾调处机制、便民利民的服务机制和严格的责任追究机制。只有这样,才能建立稳定和和谐的医患关系,建设长效和谐的医院。  
金顺平

# 改善医患关系

# 构建和谐医院

# 浅议高职院校学生安全教育管理的特殊性及其对策

随着高职学生的学习、生活空间不断扩展,交流领域的不断拓宽,在各种社会活动和校园活动中,危及学生安全的因素不断增多,诸如交通、社会治安、食品、水电等,随时可能打破宁静的校园生活,为校园安全管理带来隐患。因此,高职院校必须加强安全管理,增强学生的安全知识和自我保护能力,防范各类安全事故的发生,为学生的成长、成才提供优良的环境。

安全管理事关重大,它是衡量高职院校教育教学管理质量优劣的重要指标。高职院校安全管理在教育对象、教育环境、教育体制、教育措施、教育成效方面呈现出与普通本科院校不同的特征。

## 一、高职院校安全教育对象的特殊性及其成因分析

近年来,对进入高职院校学习的学生调查研究显示,相当多的学生在思想、学习、行为习惯方面呈现出特点:

- 1、对社会问题关注度低,参加各类活动热情性高,部分学生自我约束能力不够,没有责任感,缺乏远大的理想抱负及克服困难的毅力。
- 2、高职女科学生入学成绩较低,个别学生学习不刻苦,学习方法欠缺,纪律性较差,上课迟到、早退等不良习气较重。
- 3、个别学生逆反心理严重,以自我为中心,承受挫折的能力较弱,做事急于

求成,毅力、耐力不够。

探究以上问题的成因,主要有以下几点:

- 1、部分学生滋长了见利忘义等思想行为,在处理自我与社会、个人利益与集体利益关系上出现严重错位。
- 2、随着信息网络化的到来,学生的视野得到极大地扩展,网络中的淫秽、暴力等,对学生的成长毒害较大。
- 3、高职院校由于招生批次滞后,生源的质量问题突出,学习困难的学生比较多。并且生活困难的学生也逐年增加。经济困难和学习困难往往并发心理困难,一些学生表现出自卑、焦虑、孤僻。

## 二、高职院校安全教育体制、观念的滞后

随着国家对职业教育的重视和加大投入,部分高职院校抓住机遇,顺势而为,发展势头迅猛。但是一些高职院校急剧扩招的同时,仍然存在安全管理跟不上节奏的现象,安全管理体制和观念不容乐观。

表现在:一是安全教育教学体系不健全,对学生安全教育缺乏深入性、系统性;二是教育手段和宣传方式陈旧,不能吸引学生的兴趣;三是教育内容枯燥、单调,缺乏新意,产生了吸引力;四是缺乏专门的教学内容和管理队伍,资金投入严重不足。

因此,不少高职院校安全教育已不能适应当前安全形势的发展和学生对安全知识的需求,导致学生对安全事件的防范和应对的能力较差。

2、安全教育管理“走过场”现象严重。主要表现为:上级部门进行安全教育检查时,就集中力量应付,检查过后就放任之;发生重大案件和治安灾害事故后当时抓急,不能总结教训。

3、安全教育管理观念有误区,措施不得力。高职院校一直把学生作为安全管理的对象,难以真正发挥学生的主动性和创造性。

## 三、高职院校安全教育形势的严峻性

1、有些高职院校安全教育机构设置不规范,责任不明确。

安全教育是高等教育的重要组成部分,要组织好、落实好,就必须要有健全的机构,较稳定的教师、辅导员队伍,并且安排教学任务和明确的教育责任。当前,高职院校学生安全教育机构设置各异,有的学校由学生处承担,有的由大学生心理健康教育中心承担,还有的由保卫、后勤职能部门承担。造成了高职院校学生安全教育责任不明确,出事发生时相互推脱责任等。

建立起由院校主管领导,辅导员,学生处、保卫处人员,学校医院医护人员、学校心理健康教育人员、宿舍管理人员等共同参与的安全教育机构,保障安全

教育的效果。

2、有些高职院校安全教育工作轻预防,重事故后工作。

预防是防止一切安全事故的最有效、最根本的工作。高职院校要防止安全事故的产生,杜绝一切安全事故,就必须做好安全预防工作,定期检查学校的安全状况,把安全教育工作作为学校的一项常规工作来抓,提高高职院校学生的安全教育和管理工作,尽量把学生安全事故消灭在萌芽状态。

3、高职院校安全教育的系统性不强,实效性不高。

在安全教育中,安全教育内容不系统,一般只注重某些安全教育的内容,像消防安全、交通安全、人身财产安全等方面,其他方面的内容易被忽视;并且教育的形式是通过讲座、图片展览、报告会或者消防演习的形式来开展,注重了安全知识传授,不注重安全能力的提高,使得教育没有实效性;没有和实践活动结合起来,教育只停留在理论和形式上,因此学生安全教育的效果不佳。

## 四、针对高职学生群体,制定安全教育相关措施

要使学生安全教育取得好的效果,就必须对学生安全教育现状进行改革。从安全教育存在的问题入手,采取有效的措施提高学生安全教育质量,从根本上消除安全隐患。

## 高职院校学生安全教育管理的措施有:

- 1、建立稳定统一的安全教育机构,制定完善的教学大纲和教学计划。既要考虑学生在校期间应接受的安全教育,掌握安全知识,又要考虑针对不同层次、不同对象完成的安全教育内容,还要针对不同时期学生的倾向性问题,安排一些安全教育内容,落实领导负责制,签订安全防务范责任状,完善安全实施,定期检查,及时消除安全隐患,定期召开安全会议,使广大师生注意安全教育问题,尽量把安全事故消灭在萌芽状态。
  - 2、学生安全教育和安全管理工作,应两手抓,两手都要硬。加强学生的安全教育,一方面使学生掌握安全知识,了解安全法规,提高安全意识,掌握安全防范技能;另一方面高校要大力加强安全管理工作,落实领导负责制,签订安全防务范责任状,完善安全实施,定期检查,及时消除安全隐患,定期召开安全会议,使广大师生注意安全教育问题,尽量把安全事故消灭在萌芽状态。
  - 3、加强师资队伍建设,利用先进的教学手段和方法,提高安全教育效果。
- 影响学生安全教育质量的因素有两方面:教学水平高低和教学手段优劣。教师的教育教学水平直接影响到安全教育的效果,甚至决定安全教育的质量。大力加强师资队伍建设,提升教师队伍的素质和能力,增加安全教育的资金,提高安全教育者待遇,使他们能够安心从