浅谈国有股份制企业治安保卫工作

□ 梁 波

一、新时期国有股份制企业治安保卫工作的重要意义

为企业创造良好的内部治安环境。企业保卫部门要对本单位的治安形势进行认真分析，抓住重点和薄弱环节,准确划定要害部位,落实“三防”既人防、物防和技防措施,人力发挥科技在企业内部保卫工作中的作用,消除各种隐患和漏洞，确保企业要害部位的安全。同时,公安机关有关部门还要充分发挥监督职能,开展安全检查,督促各种安全防范措施的落实。对安全隐患多，安全防范措施不到位的单位,要责令其整改,确保防范措施的落实到位，切实增强企业自身的安全防范能力。

为企业的生产经营保驾护航。企业保卫部门是维护企业稳定，确保安全经营(生产),落实企业消防管理工作的机构. 工作重点突出一个“防”字。取消了过去企业保卫部门承担的打击刑事犯罪活动和与其他危害治安的行为作斗争;开展调查研究、查获各类犯罪分子，担负追查破坏事故和破坏嫌疑事故任务等本应为保安队伍的职能。

保持职工队伍的长期稳定。在新形势下，企业内部治安保卫工作的好坏将直接影响着职工的切身利益。只有搞好企业内部治安保卫工作，才能使企业职工的生命财产安全得到保障，使职工全身心地投入到日常生产建设中去,没有后顾之忧,切实为企业的发展肩负起应有之责。

二、新时期国有企业治安保卫工作面临严峻的挑战

企业内部问题无法回避。主要表现在：一是企业内部各类不稳定因素和矛盾凸现。当前企事业单位转变经营机制,劳动、人事、用工、分配制度的改革,打破了原有管理方式,使部分职工的利益和传统观念受到冲击，思想情绪波动大，不安定因素和苗子大大增加。二是资金投入不足和治安保卫力量配备不够,保卫人员待遇低,从一定程度上影响了企业内部治安防范工作。

企业负责人对企业内部治安保卫工作的重要性认识不足。基层领导保卫管理意识不强，表现为单位落实责任不到位，抓职工个人执行制度力度不够。由于企业保卫工作提供的是治安环境的保障，产生的效益往往是间接的、隐性的,导致一些单位负责人不能自觉地把内部保卫工作放到全面提高本单位效益的大局中去加以考虑。而在开展内部管理时，只重视了生产规章的执行，忽视了治安保卫工作的制度落实。

三、新时期企业治安保卫工作的对策

强化企业内部治安保卫工作体系,主动掌握或适应新的发展需要,为企业提供强有力的保障。预防为主。大力发挥科技在企业内部保卫工作中的作用,消除各种隐患和漏洞,确保企业安全生产。今年我事业部在公司的总体部署下，在厂内安装了部分视频监控设施，安装以后确实对我们做好保卫管理工作,起到了很大的帮助作用,如:过去在门卫管理上,由于个别人不能自觉地遵守门卫管理制度,闯门、夹带物品出门、不接受门卫检查等情况时有发生,安装了视频监控以后,这种情况就少多了。公司最近还要加大技防设备的投入，进一步完善企业技防工作，这会对新时期企业保卫工作的管理水平、防范能力都有一个很大的提高。保卫应做到人防、物防、技防三者的有机结合,确保企业安、稳、长、满、优的生产,同时它也是我们做好新时期企业保卫工作的保障。

紧跟社会发展步骤，细化企业内部治安保卫制度与细则。企业内部治安保卫管理制度需要不断完善和细化,要根据国务院颁布的《企事业单位内部治安保卫条例》和本企业自身特点,制定更加细致、覆盖企业全角落、有针对性的管理规章，同时要与企业和社会发展同步，不断修改和完善企业内部治安保卫管理细则，使之更有实际操作性，更有说服力和约束力。目前，很多企业都有企业内部治安保卫管理制度，但总结以往大大小小治安保卫事例，其遇到新问题还是觉得现有的治安保卫制度不够准确，还需随时修正，使之不留空白，不留死角，不留弹性空间。因此，企业要寻求健康发展,就要根据实际需要完善适合本企业治安保卫工作的治安巡逻、人员(物资)进出、关键装置要害(重点)部位治安管理、剧毒品放射源危险品治安管理、技防、承包商治安管理、治安保卫培训、治安保卫考核奖励等规章制度，使企业内部治安保卫工作的开展在制度的规范下有序进行，并在严密的规章制度面前人人平等。

建设专业保卫队伍促进企业和谐发展。实现一岗多人向一人多岗的综合化管理转变。企业保卫部门要树立服务观念，明确在企业的位置，企业保卫工作必须实现由传统的治安工作为中心向综合化安全管理为核心的转变。生产经营活动是现代企业工作的中心，企业所有活动都要紧紧围绕这一中心，保卫工作也不例外。要以开展主动服务，为一线生产经营服务，自觉服从服务于企业改革和生产经营的需要，调整工作重心，提高对环境的适应性。保卫干部要主动深入各部门开展服务，为部门领导和职工群众排忧解难。保卫干部要用优质的服务与管理和无私奉献精神，才能赢得广大干部职工的理解和支持，才能使保卫工作有了自己的位置，才能为企业创造良好的治安环境。

经济增长极两个效应下的人口流动

——基于重庆例证

□ 李 东

一、极化效应下的人口流动

在区域经济发展极化过程中,生产要素涌向经济极化的极核，促进和带动更多生产要素向极核积聚，形成要素积聚的流向,如资本、劳动力、技术、信息及知识等要素在不同层面加快流动。在流动和集聚过程中,就业岗位提供的数量就会更多，生产要素最活跃的劳动力的流动，又会促进人口的积聚。但该地区是否为净流入或净流出地区，需要通过相关统计数据作出定量判断，可以判定人口流动是否促进了经济增长，是否带动了更多生产要素积聚。当然,不同规模的人口流动可能会出现人口流动与经济社会发展的不协调，这里可能会出现一个临界点，就是人口流动数量与经济发展程度在某一个临界点可能会促进经济发展，超过了临界点则可能会抑制经济发展。

经济增长极极化效应下的人口流动，无论人口流入地对流入人口的服务措施有多好，但只要流动人口的收入达不到相应的要求，那么人口仍然不会流向人们期望的区域，经济因素仍然是当前或者今后一段时间段内人们选择流动，特别是农村剩余劳动力发生转移的最重要的动机。重庆要使人口流到本地，经济发展速度必须要比周边地区更快，产业发展也要更能贴近当前受过一定教育的农村居民从土地上转移出来，同时需要大力发展经济,达到足够的发展速度,使人口从东南沿海回流到重庆等内陆地区,特别是重庆周边的劳务输出大省，作为重庆吸纳就业人口的主要经济腹地，是需要与重庆的经济快速发展相联系的。

人口流动对流入地存在正效应，主要表现为促进当地经济快速发展，社会发生巨变,推动思想意识转变,甚至精神文化繁荣。但也存在比较大的负效应：

一是效益不高。当在经济极化过程中,人口积聚或人口增长的过程,其增长速度如果比经济增长的速度还要快,那么就可能导致经济效益的低下,即人力资源与其他生产要素配置不完全衔接。

二是产业结构可能落后。在经济极化过程中,当人口增长过快,特别是增长的人口主要是素质较低的人口时，可能导致产业结构长期在一些需要淘汰的落后产能上重复,因此,人口流动是不太可能促进经济向高质量方向发展的。

三是社会结构可能会出现矛盾。如果大量的流入人口是一些低素质的人口，可能导致在社会阶层上的底层人口过于庞大,中等阶层人口不够多，可能导致社会结构出现矛盾。

四是文化素质低会影响增长极的发展潜力。如果大量文化素质低的人口成为增长极的主体人口，可能导致增长极的发展潜力受影响。在新时期的重庆地区，如何引导人口流动趋向合理布局和再分布，需要进行前瞻性规划。

结合重庆实际情况，要发展成为西部地区重要经济增长极，人口由净流出转变为人口净流入，依托重庆周边省区为腹地，吸纳周边人口到重庆创业就业。

从重庆区域结构发展看，重庆主城区仍然是吸纳就业人口的主要基地,随着主城区“退二进三”的推进,第三产业的发展将是吸纳人口就业的重要领域,但“一小时经济圈”在2008年显示出比较强的吸纳就业人口的能力。因此,主导产业经济增长极的核心区域能够吸纳更多就业人口，从重庆直辖12年三次产业的就业情况看,第一产业就业人口从1997年的989.07万人减少到2008年的747.30万人，净减少247.11万人，第二产业净增加就业25.01万人，第三产业净增加147.8万人。从吸纳就业人口看,第三产业是吸纳就业的主要阵地，第二产业吸纳就业的人数要少很多,但是,一个地区的经济发展，特别是重庆这种内陆城市的发展，第二产业对第三产业乃至整个城市经济的发展，都是有非常重要的作用的。

如果采用各区县的流入人口率与人均地区生产总值、第三产业的比重及地区生产总值占全国比重的变化进行回归分析可以发现，人口迁入率与地区生产总值在全国的比重变化的相关性较低，与第三产业比重的相关性较高，与人均地区生产总值的相关性较高，表明重庆经济还处于一个发展起步阶段，远远没有达到成为一个重要增长极，重庆要成为中西部地区重要的经济增长极就必须通过跨越式发展成为内陆经济发展的高地。

自2008年以来,重庆正在打造成为西部内陆开放高地，成为中西部地区通往中亚的出海大通道,实施“4小时重庆”,“8小时周边”规划,加快重庆到周边经济腹地的快捷通道、内陆保税港区建设，加快重庆成为长江上游地区的物流中心。努力把重庆建设成为西部地区的重要增长极，长江上游地区的经济中心和城乡统筹发展的直辖市，在西部地区率先实现全面建设小康社会的目标。2010年将成立两江新区,将成为重庆发展的新引擎,与上海浦东新区以及天津的滨海新区带动功能非常相似，成为一个地区新发展引擎,推动经济实现新跨越和极化。新开发区的成立将对生产要素产生新的积聚能力,在积聚生产要素的同时,将对人口积聚产生新要求，人口流动的过程将从属于产业结构，适应新的产业发展要求。因此,对产业发展及人口就业都要及早进行规划。

二、扩散效应下的人口流动

当重庆成为西部地区的重要增长极后,按照增长极化理论,生产要素将向重庆周边地区扩散，出现增长的扩散效应。在较长时期内,经济发展的极化效应和扩散效应是同步的，只是在不同的时间段内极化效应还是扩散效应占优势,因此,其中一定有临界点,只是不知道临界点是什么时候出现,但二者的关系绝对不是此消彼长的关系，而是一个先后发生的关系。

1、产业扩散的人口流动

当经济增长极发展到一定阶段后，产业和资本自然要寻找回报率较高的地区进行转移投资。在经济增长极形成中，扩散效应一直存在，与极化效应相伴而生。当增长极逐步进入扩散阶段后其自身也伴随着一系列问题，例如土地价格高涨工资水平过高，使得劳动密集型企业产品无法有竞争力，不得不向外转移。此时会出现新产业结构转型，在扩散阶段，不会出现人力资本的分散，只会出现劳动力密集型产业的转移和扩散。在该发展阶段，可能出现劳动力和产业的双转移。

在扩散时期，增长极可能出现劳动力转移，劳动力转移扩散一般是与产业结构不协调的部分实现转移。会出现劳动力密集型企业的转移与向外投资。在这一阶段，不可避免仍有大批农民前来谋生，因为劳动力密集企业转移减少了就业机会，可能促成原来就存在的非正式劳动力市场畸形发展。又因为劳动力密集型产业转移后，留下一部分需要重新就业的人口，增加了就业压力。人口就业问题，将随着扩散阶段的进行，可能日益加剧。

从产业发展的阶段看，一个地区成为经济增长极后，极核内所积聚的主要是科技含量较高的三产业、高技术产业和装备制造业等资本密集型产业，劳动密集型产业由于增长极区域内的土地、人力资本价格上涨,无法承担巨大的成本压力,因此,需要转移到土地和劳动力相对低廉的区域发展,优先转移的是一些具备创业精神的企业家人力资本，与重庆周边经济腹地的历史积累起来的人力资本相结合，逐步建立新产业，当转移到落后地区的产业与当地的自然资源结合，逐步发展成为具有一定规模的新产业集群后,对劳动力的需求日益旺盛,从而带动一些专业化人力资本转移，进而带动普通的劳动力转移流动，当劳动力转移到落后地区一定阶段后，转移到后发地区的劳动力又带动其家属和子女流动到后发地区，形成新的人口流动浪潮,至此,产业转移带动人口流动的过程基本完成。

产业扩散对人口流动有分层的作用。一是产业扩散的技术含量对人口流动中的专业化人力资本有推力和拉力两方面的作用，劳动密集型产业转移对专业化人力资本是一种推力作用,对普通劳动力是拉力作用。二是产业转移结构对流动人口结构也有一定作用，第二产业的转移将导致生产技术人员和掌握一定劳动技能的技术工人率先转移，如重庆的汽车摩托车产业在重庆形成经济增长极后肯定会将其配件企业转移到周边地区进行生产，在空间上的转移有利于该产业延长其产业链条和降低其生产成本。第三产业转移将带动普通劳动力转移到后发地区进行普通服务性生产，从而在人口流动中自然分层，形成多层次的流动人口结构。

2、要素扩散的人口流动

要素是指增长极内的资金、技术、信息和制度等。要素扩散也将促进人口流动。由于扩散效应与极化效应的过程正好相反，极化效应下生产要素积聚主要表现为人力、资金和技术等要素积聚，其作用机制与扩散效应不完全相同，扩散效应下的作用机制主要表现在资本溢出带动技术和信息向后发地区扩散，进而促进人口向后发地区转移流动,与极化效应不同的是,极化效应是资本不足，逐步积聚带动人口积聚，扩散效应是增长极区域资本充足，需要寻找成本更低的投资地从而带动其他生产要素流动。由于增长极与周边地区存在相应的要素“势差”,这就促进了增长极区域的要素向周边地区流动，其中也需要考虑腹地的承受能力和学习能力，以及存在势差的大小。势差必须在一定范围内才可能更好的促进增长极要素的扩散和流动。

资本扩散与人口流动。资本扩散与人口流动是互为基础的，资本首先是由富有创业精神的企业家群体拥有，这部分人力资本较高的人群需要重新寻找创业增长点，于是向后发地区投资，这本身就是一个人口流动先行的过程，待投资项目有一定的规模后,又需要大量劳动力资源,从而推动更多的人力资本积聚，人口流动也就和资本流动如影相随。

技术扩散与人口流动。技术拥有者是那些专业化人力资本，当增长极内产业向后发地区转移时，首先是那些技术含量不是太高的产业转移,同时，一般专业化人力资本就相应的发生转移，一般专业化人力资本对技术的扩散是普通技术传递，特殊专业化的人力资本由于在增长极区域还能够创造较高价值，暂不会发生转移,可见，技术扩散和传播不是瞬间就完成的。一般专业化人力资本转移所附带的技术传递在增长极扩散的初始阶段十分有限，在促进产业积聚也是缓慢的,吸纳劳动力十分有限,当增长极扩散到一定阶段后，吸纳劳动力不断增强,人口流动随之加快。在此,增长极对一般专业化人力资本有推力作用,对特殊专业化人力资本则有拉力作用，极化过程中有部分特殊专业化人力资本逐渐“渗漏”为一般专业化人力资本，这部分人力资本需要向后发地区转移。可见,技术扩散是与人口流动互为基础，扩散过程比资本扩散更为复杂。

（作者单位:西南财经大学西部经济研究中心）

在职攻读工商管理硕士博士学位

拥有全球认可的硕士博士学位,展现中国中高层管理者的学识魅力和人生及事业航标

【CAU硕士博士学位班 致力于凝聚中国中高层实力人士和管理精英】

中国教育研究会引进California American University工商管理硕士博士学位项目,旨在培养中国现代化建设和国际化发展所需的工商管理高级精英人才,并与北京大学、中国人民大学、首都经济贸易大学、东北大学、国家人事部(人保部)中国高级公务员培训中心、中国经理人联合会等的相关部门合作,并经四川、陕西、辽宁、湖南、山西、哈尔滨、佳木斯、安阳等省(市)的组织人事部门批准举办。该项目中国校友会已凝聚了数千名中高层人士和管理精英。

【CAU硕士博士学位班 致力于使中国学员在职攻读并获得硕士博士学位】

California American University工商管理硕士博士学位课程融合了国际工商管理界新的理论和实践研究成果。课程学分和论文指导与答辩,在一至两年内通过在职学习和节假日集中授课而完成,论文经中国学术委员会和答辩委员会专家指导并答辩合格，即授予工商管理硕士博士学位。California American University硕士或博士学位全球认可,并在国外移民时享受硕士或博士学历学位计分。其学位经美国加州州政府认证公证、中国有关部门认证公证、中国人事部(人保部)国家人才库高级人才资格备案登记后,作为聘任、晋升、称职评审等的重要依据。还可申请全球国际认证与注册协会的国际高级工商管理师资格认证。

【CAU上千名中国学员校友中的部分学员校友】

中国测试技术研究院院长、中国中纺集团副总裁、中国九冶建设总经理、中国阳光投资基金董事长、中国武警总医院院长、中国网通安徽公司总经理、中国宝业集团副总裁、中集建设集团南方公司董事长、广东省人大副秘书长、山东省法制办主任、大连工商行政管理局局长、捷众投资集团董事长、东风扬子江汽车(武汉)总经理、深圳时代财富集团董事长、湖北泰跃集团副总裁、胜利油田发电厂党委书记、江苏长博集团董事长、台州农科院院长、山东路桥集团总经理、河南信房集团董事长、太原青龙事业集团董事长、新疆创天集团董事长、武汉公交集团董事长、重庆国际复合材料董事长、重庆索特星博化工董事长、四川福康建设集团董事长、成都华神集团董事长、成都飞机工业集团医院院长、攀枝花光华集团董事长、广西润松投资集团董事长、云南省第一人民医院院长、贵州百花医药集团董事局主席、抚顺矿业集团董事长、山东恒星集团董事长、甘肃建筑工程总公司总经理、黄淮海投资集团董事长、霸王国际集团董事长、天津歧丰集团董事长、德州晶华集团董事长、天津现代集团总经理、河北千山事业集团董事长、万事利集团副总裁、宁波港集团副总裁、山东春申集团董事长、香港百陶集团董事长、维迪阿投资银行董事长、华夏银行直属部总经理、内蒙古信安投资集团总经理 ……

具有3年及以上中高层管理履历和相应业绩者均可报名,经学术水平和工作业绩评估合格即予正式录取

请向California American University中国硕博(成都)索取《报名申请表》

电话:028-68230686、86679136

传真:028-86671520

California American University(也称“加州美国大学或加利福尼亚美洲大学”)是美国教育文化基金会(U.S. Education & Culture Foundation)直属正规大学（美国加州州政府教育部www.bppve.ca.gov、美国联邦政府移民局www.ice.gov、大学www.calamuniv.edu),总校位于美国加州洛杉矶阿罕布拉市,校园环境舒适优美,现有2000多名在校生及数百名毕业于全球名校的博士级教授。学员以美籍为主且大都是工商界的高级主管与精英,还有中国大陆及港澳台和全球数十个国家的国际学员,其中不少学员已在本国政府身居要职或担任工商及金融高级主管。