

浅议网络监督的特点及在反腐倡廉中的作用

■ 计德锐

网络以其独有的特征,有效整合了民众的智慧和意见,形成了一个良性互动的社会民主环境,从而对执政、施政行为产生了无所不在的监督和约束。发挥网络监督在反腐倡廉工作中的作用,是互联网时代群众监督的一种新形式,已经成为行政监督和司法监督的有力补充,对推进反腐倡廉建设具有十分重要的现实意义。

一、网络监督的主要特点

网络监督在开展反腐败斗争中的特点主要体现在以下几个方面:

一是举报方便快捷。传统的写举报信、打电话、直接上访等举报监督形式,程序复杂、环节众多,成本较高,反馈缓慢;但网络传播“瞬发而而至,始悉而周知”,以其传播速度快,受众面广,操作便捷等优势,为公民提供了更为自由、即时、充分的意见表达空间。与传统监督形式相比,网络监督变得更为迅速及时。而且,网络特有的**互动性**,使举报受理机关可通过网络直接与举报者交流互动,有效提高信息反馈速度。

二是震慑威力强大。我国拥有庞大的网民群体,来自于社会各阶层、各行业和各领域,分布广泛,使监督变得无时无刻不在。如南京市江宁区房产局局长周久耕抽“天价烟”被网民在网上曝光,在网络舆论的强大压力下,周久耕被及时查处。再如围绕“表”的微博曝光,除了陕西“微笑局长”,更多的官员被发现戴名表的照片,一场通过查佩戴“名表”揪腐败官员的网络行动似有拉开扩展之势。这充分显示出网络监

督的强大威力,互联网反腐也为一些人针对特定对象提供推手。

三是规避举报风险。传统的举报监督,往往需要举报人书写、陈述举报内容、提供证据证言、出面作证,举报人身份容易暴露,这就使举报人心存顾虑,担心遭到被举报人的打击报复或带来其他负面影响,导致群众不愿监督、不敢监督。而网络匿名、隐蔽的特性大大降低了举报人被打击报复的可能性,保护了举报人的权益,规避了举报风险,使举报人通过网络举报监督能够畅所欲言,而不必有所顾虑、极大地激发和调动了广大网民参与监督的热情和积极性。

四是舆论影响面广。网络遍及千家万户,且以其主体的广泛性,信息的共享性,沟通的快捷性及全民参与性,可以在短时间内迅速扩大信息的受众范围,引起人们共同关注,形成一股强大的网络舆论力量和有力的舆论导向,造成一种声势浩大的舆论压力,产生广泛的社会反响。如陕西的“华南虎”事件和云南的“躲猫猫”事件,上千万网民通过网络积极参与,范围影响遍及全国。一些重要信息受到中央和地方省市主要领导的关注和批示,使一些久拖不决的案子和问题得到很快处理和解决。

二、十堰部件厂在构建网络监督信息平台方面的实践探索

众所周知,在传统媒体条件下,工厂党建方面的政策制度信息以“一对多”的方式层层传播直到变成广大员工的共识和统一意志,要经过许多中间环节,传播速度受限,而东风德纳车桥有限公司十堰部件厂借助网络信息技术之力,通过搭建“阳光平台”,

创新厂务公开和党务公开形式,进一步完善了监督体系。

一是在工厂局域网上开展“部门作风建设大家评”活动。

把各职能部门的工作作风置于全厂员工的监督之下,全厂所有员工均可以通过局域网投上一票,来评价职能部门领导及员工在服务基层、服务群众过程中的表现。因为这项活动不见面、不记名,员工们认为“安全感”强,所以都乐于参与、表达意愿,提高了评价结果的真实性。同时,党群部门的工作人员不用费很大工夫就能做好员工满意度调查,提高了工作效率,提高了作风建设的有效性。

二是在局域网上建立党建思想政治工作信息平台,积极推行党务公开。

自 2006 年以来,车桥部件厂党委组织跨职能团队建立了党委和纪委、党群部门、党支部三级方针管理体系,并在工厂局域网上建立了“党建思想政治工作信息平台”,使工厂党建及反腐倡廉工作从传统的管理模式中走了出来,迈向数据化、网络化、无纸化、公开化、规范化、科学化管理轨道。如今,在东风德纳车桥有限公司三地四厂及总部的任何一个角落,只要在网络上输入密码,鼠标轻轻一点,就可以浏览到车桥部件厂的党建及反腐倡廉建设的各项工作目标、方案、诊断评价及整改计划部署等 PDCA 循环全部信息就会一目了然。

三是利用网络拓宽来信来访及厂务公开渠道,铺设出一条透明快捷的交流通道。

——在局域网上建立了《部件论坛》,开辟出了“有一说一”、“车桥视点”、“灌水茶楼”等栏目。员工均可在《论坛》上面阐述自己的观点,提出自己的意见和建议、诉求,工厂纪委均给予处理或答复,并按照

问题的性质和职能部门的分工,分门别类,根据不同情况,呈报党委、厂长批办,转交相关职能部门处理。处理的结果及时反馈给当事人或在网上公布。经过实践,做到了员工知情、领导知情、部门知情;责任单位必须办理,纪委必须回复;使员工群众满意。

——以网络为载体,构建更多厂务公开及民主监督新平台。自 2005 年以来,车桥部件厂在网络上逐步建立和完善了《工资咨询》、《信息查询》、《厂领导信箱》、《管理标准》等多个信息平台。员工岗位竞聘、中层管理人员选拔、员工结构优化、薪酬改革等重要信息也全部通过网络进行公开。

阳光是最好的防腐剂。以网络为载体开展厂务公开和党务公开,较好地维护了员工群众的知情权、参与权、表达权和监督权。

三、加强网络监督管理的几点建议

1、认清网络监督的弊端。

一是对网民缺乏时间和空间的制约。网络是一个开放、互动、广阔的信息交流平台,任何人都可以随时、随地、大胆地借助网络发表言论,不受时间和空间的制约,网民在网络上发表自己的意见和言论具有较高的自发性。所发表的意见和言论,带有浓厚的主观和随意色彩,有可能使网络舆论严重偏离网络监督应有的客观公正轨道。

二是容易侵害公民隐私和产生“网络暴力”。少数网民提供信息不负责任,歪曲、夸大、谩骂等现象仍然存在;滥用网络监督侵犯公民的隐私权、名誉权和其他权利的现象时有发生。同时,也给一些心怀不轨、企图发泄不满的人留下可乘之机,发布许多无

效、虚假的信息,使网络成为谣言的发源地,甚至出现恶意攻击、造谣中伤、诽谤他人的情况,使网络成为人身攻击的场所,甚至逐步蜕变成“网络暴力”。

2、加强网络监督管理。

一是完善网络监督机制。首先完善信息收集、分类梳理制度,确保信息源的客观真实。针对网络中存在虚假和掩盖事实真相的监督信息,必须建立一套有效的筛查、甄别、启动调查和立案的工作程序,鉴别和认定信息,及时抑制虚假信息泛滥,让网络监督真正变成纪检监察部门的重要“耳目”;其次完善信息处理和反馈机制。要建立和完善网络监督信息快速反应,快速处理机制,安排专人对网络监督信息进行及时汇总和归纳,经查证属实的予以迅速查处和回应,不断提高信息处理效率。

二是建立网络监督责任追究机制。以法律法规来约束滥用网络监督、破坏网络监督的行为,对那些散布虚假信息、对网络监督打压报复的,要依据情节轻重和危害程度,采取行政和法律手段进行管制或惩处。既要防止由于网络舆论泛滥或他人恶意诽谤造成公民个人权益受到侵害,又要注意保护举报人的个人隐私。

三是加快网络监督机制创新。网络监督是一种新的监督形式,只有不断创新机制,才能更好地发挥网络监督的积极作用。深入推进电子政务建设,让公众通过网络更多地参与社会政治生活,将权力置于网络上,在阳光下运行,建立起政治与公众有效沟通的桥梁,防止权力滥用和暗箱操作,实现依法行政,从源头上预防腐败。

(作者单位:东风德纳车桥十堰部件厂党务室)

企业管理艺术的三个小秘诀

哈佛商学院教授(前 IBM 和柯达公司高管)史兆威(Willy Shih)提出了一个有趣的问题:

比方说,你的目标是以平均时速 60 英里穿越一条一英里长的桥梁,他说,你在半英里处的平均时速是 30 英里。你必须以多快速度走完其余的半英里而达到你的目标?

最常见的答案是每小时 90 英里。但是,那些有工程和物理背景的人会立即发现这是无法实现的。毕竟,平均时速要达到 60 英里,你必须在一分钟内穿越桥梁,而你在穿越前半英里时已经用去了一分钟。

这是史兆威的观点。如果你开展业务太慢,在某些时候,你不可能达到预测的结果。

企业发现当初设定一季或一年的目标根本无法达成时,是个可怕的时刻。然而,在今日不断变动的环境中,领导人经常遭遇到那样的时刻。而且就是在那时刻,付给领导人的高薪才真正付得有价值,因为许多短期措施会造成灾难性的长期后果,特别是在涉及创新时。

如果你发现自己陷入史兆威桥的困境中,请考虑以下三个小秘诀:

1、确保提高利润的短期措施,不会损害公司长期成长能力。许多领导人的第一个直觉是削减没有短期收益的投资,例如初期的研发活动。虽然这类削减支出可以提高短期利润,却会抑制企业达到长期成长目标的能力。谨慎的领导能够避免这个问题。例如,在 2007 至 2008 年的经济衰退中,康宁公司(Corning)的高管知道他们别无选择,只能削减开支。他们创造了所谓的“防御圈”(rings of defense)策略,把研发支出放置在最内圈,以确保他们不会在无意间损害公司的长期发展潜力。

2、避免意外触发成长差距的死亡螺旋。研究发现,初创公司失败的首要原因是太早扩大规模(prematures caling)。人们会跃跃欲试,想要狂热地加速早期的创新点子,以填补短期的落差,但这样的加速行动往往会导致点子突然失败,留下一个更大的落差。不要试图以尚未成熟的点子去掩盖运营问题。

3、找出如何少花钱多办事的方法。短期压力会限制对创新的投资,是没有什么疑问的。讽刺的是,这可能创新的一大福音。正如柏拉图指出的,需要往往是创新之母。也许你必须使用 Google 的草图大师(Sketch Up)软件,而无需专业的设计师;使用网络调查公司 Survey Monkey,而非第一流的市场研究机构,或是使用亚马逊公司(Amazon)的土耳其机器人(Mechanical Turk)应用程序界面,而不是高档的顾问公司。资源的缺乏很少是创新困难的根本原因,而稀缺不足有时会迫使人们发挥有助益的创造力。

以上小秘诀不能帮助你以期望的平均速度穿越史兆威桥。但是,请记住,那是不可能办到的。这些小秘诀将助于你有信心地穿越遇到的下一座桥梁。

(哈稿)

人力资源部门如何预防核心员工跳槽

作为企业人力资源管理部门,应时刻保持极高敏感度和应对危机的全面预防措施。事无巨细,老板更希望人力资源部是一个防火专家,而非灭火英雄。一直以来,选、用、育、留都是人力资源工作的核心内容,这里所提到的留,即留住核心员工,谁是你的关键人才,需要人力资源部有一定的评估和盘点。

如何留住人才,亦无外乎以下几个方面:物质留人、情感留人和愿景留人。公司的人力资源部恰恰应该从此三个角度入手,在无法升迁加薪的前提下,巧妙地利用公司每年发年终奖这一契机,从决策层争取到物质激励,指导部门主管领导对该员工进行有效的情感沟通,与员工本人进行公司职业生涯规划等等。

针对人员流动高峰期时节,许多公司提出延迟发放年终奖或单纯在下一年度招聘计划上做调整的方法,只能说治标不治本。从员工的角度来看,主动离职的原因,排前三名

的均为薪酬晋升、职业发展、工作与生活不可调和矛盾等,而现在越来越趋于理性化的员工跳槽,大多会权衡机会成本、个人发展及自身市场价值。

从这个角度看,员工的大量流动,并非不可控,企业也不必年年面对尴尬。

作为人力资源管理部门,首先要严格把好招聘关,在最初就设立基本职业道德规范标准,并实施相应的心理测评及背景调查,从人员选用阶段就把控住员工的基本素质。其次,抓人才培养,拓展发展空间。企业应逐步建立人才梯队,对于关键岗位员工要建立起后备干部制度,合理设计人才发展的通道,让员工能清晰地看到自己的上升空间,从而安心工作。再次,加强员工激励建设,这包含:一个公平公正的职业发展路径、一个具有竞争力的薪资空间、一个合理的劳动保障和一个自我提升自我成长的培训通道等;最后,企业应该通过优化业务流程,科学设计岗位,加强知识管理,来降低对个别

能力出色的核心员工的依赖,弱化核心员工对企业资源的控制,避免出现因核心员工流失给企业造成损失。

作为每一名员工的直线管理者,首先应该站在组织的角度,以一种全局、系统、平和的心态来分析、判断,看其是否与组织合拍,是否适应组织的长期发展,是否是组织最需要挽留的员工,从而判断相应的挽留代价底线。因此,人力资源部及公司决策层需不断强化沟通力度和培养每一位管理者的团队建设能力、管理能力和影响力,不断深化团队在员工心理产生的积极影响。

同时,加深员工情感归属,这包括一个和谐的工作环境、一个通畅的沟通途径和一个相互关注的团队氛围。在平时的工作中要对员工做到真正的关心和帮助,并且从工作中一点一滴真心对待员工,帮助员工成长,让员工感受到自己的工作价值和成就,而不要等到员工有了跳槽的想法才行动。

实际上,核心员工的形成包含着人力资

国有煤炭企业人力资源管理存在的问题及对策

■ 魏芳

摘要:本文简要阐述了国有煤炭企业人力资源管理中存在的问题,分析了主要原因,并针对问题和原因提出了解的对策。

人力资源管理是企业的重要组成部分。当前,我国的国有煤炭企业正处于由传统的企业制度向现代企业制度的转型之中,而传统的人事管理已远远不能适应现代企业制度的需要,因此以现代人力资源管理来代替传统的人事管理已成为必然的趋势。

一、存在的问题

1、人力资源结构不合理。

一是人员结构不合理。从业人员的绝大部分为生产和辅助生产的产业工人,科技开发人员、营销人员数量不足,比例太小。二是管理人员知识结构不合理。煤炭企业管理人员主要来源于与煤矿生产有关的技术人员,总体来说,他们的知识结构偏重于生产技术,普遍缺少比较系统的管理知识背景,缺乏金融、贸易尤其是国际市场开拓方面的经验和技能,难以适应企业改革发展竞争的要求。

2、人员短缺,流动性较大。

由于煤炭企业工作环境艰苦,煤炭企业优秀人员调离、辞职较多,年轻技术人员的流失已经在部分企业中出现了人才断层的现象。一方面煤炭企业流失人员逐年增加,另一方面煤炭行业很难吸引到人才,近几年招聘需求专业的正规大学毕业生十分困难,即使采矿专业的毕业生也不愿到煤炭企业工作,而且这种情况还越来越严重,人才短缺已严重影响煤炭企业的发展,成为煤炭企业急需解决的问题。

3、缺乏激励机制。

目前,大部分煤炭企业仍然缺乏完整有效的激励机制。由于长期的计划管理,煤炭企

2、人力资源管理的观念、体制和机制落后。

煤炭企业作为开采型特殊行业,受自然条件的影响,生产方式和生产条件的制约,技术含量相对较低,属于劳动密集型行业,职工整体文化素质和技术素质普遍较低。人力资源管理问题原来长期得不到煤炭企业领导的重视,近两年虽然已有所好转,但重视不足的问题仍然存在。

3、人力资源管理 and 开发多停留在作业性、行政性事务上。

传统的人事管理使我国企业人员很难做到人事相宜,人事配置手段较弱,形不成合理流动、优化配置机制。“官本位”思想的存在导致以“权”为本的思维方式,反映在企业组织活动中就是争权夺利,情大于法的人事管理仍然很普遍。

三、解决问题的对策

1、建立有效的招聘体系。

人员选聘是企业进行人力资源新陈代谢的重要手段之一,也是引进外部人才的必经通道。因此,如何成功地开展招聘活动、建立有效的招聘体系也就成为关注点。

建立有效的招聘体系其实就是在招聘过程中明确:什么岗位需要招聘什么样的人,要在什么时候招聘,需招聘多少人,怎么样招聘到合适的人。首先,招聘之前应先进行工作分析,对岗位说明书进行修正确认。其次,设计规范合理的企业人力资源需求预测流程。一般说来,人力资源需求变化预测是和组织的发展战略、组织所处的内外环境密切相关的,是对人力资源需求在数量、质量和结构等方面变化的预测。再次,创造层次丰富的招聘渠道和灵活多变的招聘方法,可以实行内部招聘和外部招聘。一般采用四种方式:一是对一些岗位实行竞聘,择优录用;二是深入调查,挖掘人才;三是由人力资源部牵头,组织内部人才缺口部门的负责人到各高

二、问题的根源

国有煤炭企业人力资源管理存在上述问题的原因是多方面的,总的来说,有以下几个方面的因素。

1、对人才和人力资源认识不足,是导致上述问题的主要原因。

人才是企业最重要的资源,而且人才资源始终是企业的稀缺资源。既然是稀缺资源那就应该有相应的价值体现,可是这一点在国营企业却没有得到很好的体现。这是由于我国社会长期以来对煤炭企业的偏见,加上我国计划经济时期对人才和人力资源的价值、作用、影响力缺乏深入细致的研究,对其本质认识不足,在国有企业人力资源的开发、管理上采取一系列粗放式的、放任自流的方式,从而处于落后的状况。