

公务员心理健康:组织人事部门应做点啥

近年来,随着中国社会转型不断加快,各级公务员面临的挑战增多,承受的心理压力也越来越大。据报道,中国公务员群体中有29.3%的人存在心理问题。在所有心理疾病患者中,有10%是公务员,远高于其他群体。中央国家机关职工心理健康咨询中心对20个中央部委2500名职工进行的一项调研结果显示,有63.3%的职工认为自己承受着中等以上程度的压力,13.5%的职工选择了重度或极重的选项。由于难以纾解,这些存在心理健康问题的公务员,轻者影响生活质量,降低工作效率;重者出现行为异常,甚至导致自杀现象的发生。从目前的情况看,心理健康问题已经越来越成为全社会关注的焦点,许多相关文章更是在公务员的朋友圈中引发广泛共鸣,这也从另一个侧面反映出广大公务员对自身健康状况,特别是心理健康状况的关切与忧虑。

出现心理问题的原因

公务员出现心理问题的原因比较复杂,不同岗位、不同年龄、不同级别,甚至职业生涯不同阶段的公务员,所遇到的心理问题也不尽相同。但从总体上看,大致可归纳为以下几个方面。一是随着社会结构深刻变革、经济体制深刻调整、思想观念深刻变化,社会竞争加剧,工作生活节奏加快,如果人们的心理状态滞后于急剧变化的社会状态,就容易出现心理落差、心态失衡。二是受“官本位”思想的影响,一些人以是否为官、官职大小、级别高低为标尺,简单以行政级别来衡量其社会地位和人生价值,容易在人事调整问题上出现价值观扭曲以致引发严重的心灵问题。三是传统的“面子文化”渗透到一些公务员的日常社会生活中,严重阻碍了思想感情的正常沟通和交流,长此以往容易产生

紧张、疲惫、孤独、失落等心理困扰。四是一些青年公务员缺乏艰苦的社会历练和严格的党性锻炼,一旦工作受挫,容易出现失落、抑郁、焦虑、职业倦怠等心理问题。五是干部选拔任用中的不良倾向仍个别存在,致使部分公务员受负面环境影响,对个人职业前景感到迷茫和悲观,进而产生对政府的不信任、不满意,以致产生麻木、抵触、愤怒等消极心理。

完善科学选拔任用机制

通过剖析公务员心理问题产生的原因,我们可以看到,职业环境、发展前景和晋升压力是影响公务员心理健康的三个重要因素。针对这些特点,组织人事部门要做到“对症下药”,采取有效举措,着力形成公平公正、充满活力的干部选拔任用机制。

建立科学有效的考核评价体系。首先,应当探索建立全方位、多层次的考核评价体系,研究推进日常考核、年度考核、业务对口部门考核、合作伙伴考核、政绩考核、业务素质考核等多方面、多维度的考核方式,形成更为客观准确的评价结果。其次,应当探索建立主体功能定位差异化的政绩考核办法,针对单位性质、岗位职能设定考核指标,避免实绩考核“一刀切”。再次,应当探索建立公开透明的考核程序,加强对考核过程的监督,着力提高考核结果的公信力和满意度。

创造公务员交流任职和交叉培养的平台。加强公务员队伍在横向岗位、纵向部门、相关专业间的交流与锻炼,充分调动公务员的工作积极性,让不同单位的公务员加深了解,增进交流与合作。值得注意的是,交流要有方向性、目的性,不能行无目的、无方向的交流。交流要做到张弛有度,不能破坏原有工作队伍的战斗力。应把交流变成一种常

态,偶尔、个别的交流会让被交流对象有不平衡感,或者徒增无形的压力。

大力营造风清气正的选人用人环境。在选拔任用干部工作中,组织人事部门要牢固树立正确的选人用人标准,坚决剔除“裙带效应”“人际关系决定政治命运”“领导干部近视效应”等不良顽疾,不断加强人事制度改革,以公开、公正、公平为原则,为每一位进入公务员队伍的人,创造一个机会均等、公平竞争的发展环境,真正做到五湖四海、任人唯贤、适才适所、人尽其能,最大限度地调动人才内在的积极性、创造性,不断提高选人用人的公信力,为公务员减轻职业压力、保持健康的职业心理状态创造良好的外部条件。

加强专业化心理辅导

心理危机能够得以有效解决,很大程度上依赖于对心理危机干预能力的加强。组织人事部门作为加强公务员队伍思想建设的重要职能部门,应当加强心理辅导的专业化建设,掌握思想动态,加强思想引导,真正成为每一名公务员心理倾诉的聆听者和心灵沟通的知心人。

逐步发展专业心理咨询队伍,建立专门的心理咨询机构。首先,探索建立心理咨询常设机构,对公务员进行定期的心理调查,建立心理档案,当公务员出现心理问题时,能够采取行之有效的方法加以干预。其次,由于公务员职业的特殊性,常设机构不但更加专业、稳定,而且可以保证公务员在心理咨询过程中的安全性、保密性,以及反馈结果跟踪的持续性、连贯性。再次,在心理咨询中,常设机构可以发现公务员思想上或者工作中存在的普遍性和共性问题,便于及时解决。



拓宽心理健康的预警渠道。首先,应加强对特殊职业的专项心理指导。组织人事部门应特别针对工作压力大、职业心理危机较严重的职业,如公安、信访、检察院、法院等与负面信息源接触多、意外事故高发的职业,采取有针对性的、行之有效的措施进行心理干预。其次,以压力期和敏感期为重点时段,加强对公务员心理健康教育的力度。对刚入职的年轻人和即将退休的老同志,针对他们的不同心理特点加以正确引导,当公务员面临调转、升迁、重任压身等重大变化的过渡阶段,都应当进行有针对性的心理辅导和帮助。

帮助树立正确的价值取向和政绩观。首先,应注重加强公务员队伍的社会主义核心价值观建设,把核心价值观制度化、规范化。其次,充分发挥公务员的自觉意识,发挥主观能动性,将完成好党和国家交给的任务作为内在的意愿。再次,树立正确的政绩观,将职业理想与个人追求相统一,树立正确的政绩观,在工作与生活中寻找生命的意义,体验工作的快乐。

董明珠: 建议个人所得税起征点 提到5000元

全国人大代表、格力电器董事长兼总裁董明珠在提交给全国人大的议案中建议,个人所得税起征点提高到5000元。

董明珠在议案中指出,中国自1980年决定征收个人所得税以来,在调解个人收入差距、贯彻公平税负、实施合理负担和增加财政方面发挥了积极的作用,近年来随着经济社会的发展,个人所得税法规、征收方式和计税起点也经历了多次调整,但目前仍存在一些不合理的地方。

首先是个人所得税起征点偏低。目前个人工资、薪金所得起征点为3500元。近年来随着物价的上涨,3500元的收入在很多城市只能勉强维持温饱,另外考虑到通货膨胀,消费支出逐年增加,居民的消费能力和意愿受到抑制。一方面,不利于扩大内需,鼓励居民消费等调结构政策的实施;另一方面不利于居民幸福感的提升。

其次是依据个人所得征税,没有考虑其所供养的家庭无收入人员。现行的个人所得税纳税所得额是指个人所得,没有考虑居民所供养的家庭无收入人员。事实上,由于社会保障体系的不完善,现阶段的工薪阶层基本上都有家庭无收入人员需要供养,年轻的工薪层需要供养子女,年龄稍大的工薪层需要供养老人。尽管目前的个人所得税征收方式下,起征点的设置考虑了人均负担率,但由于劳动者赡养的人口数不同,收入相同的人家庭经济负担轻重不同,如果以个人为单位征收个税,对家庭人员多、从业人员少的显然是不公正的。

因此,董明珠建议,根据近年来居民收入和消费支出增长情况,调高个人工资、薪金所得税起征点至5000元;并建立动态调整机制。同时,逐步建立以家庭为单位计算应纳税所得额的计税方式,最大限度地体现税负公平。

在今年提交的其他议案中,董明珠还建议,明确规定每类家电产品的安全使用年限,建立废旧家电回收体系,严禁超期服役的废旧家电进入二手市场和农村市场;此外,她还建议,鼓励企业自主创新,打击恶意抢注商标的行为,加强知识产权保护并严厉惩治侵权行为。

(吴明)

中国员工亲历:硅谷IT公司是怎么裁员的

■ 字体

新年刚过,公司里就刮起了裁员风,先是谣言满天飞,吹吹小风热热身,然后就正式宣布——有几个项目外移到印度,跟这几个项目相关的员工遣散费拿好,请自谋出路好自为之。

影响面不小,全美各地加起来有百十号人吧。新总统刚上台,三把火刚烧出了几个火星子,这不是顶风作案吗?

知道我们公司的CEO是一个坚定的反川派,但应该不至于拿自己的员工开刀来显示对川总统的不满吧,这时候,那几个没有投川普票的员工心里开始有点犯嘀咕了。

当然,外移几个项目不是一天两天能做成的事情,要有长时间的策划和预谋,跟新总统一点关系都没有,但是一旦涉及到自身的利益,心中的不满和怨气不免会让思维剑走偏锋。

虽然这次裁员并没有波及到我,但平时相处的很好的同事眼看着一个个就要走了,心里还是有些戚戚然。

我现在工作的公司是一家老牌儿的科技公司,有很多工程师大学毕业后第一份工作就在这儿,把公司当作初恋来爱,青春年华都贡献给了它,人到中年却面临着被裁员。

这就好像一心一意的要持子之手与之

偕老,却在人老色衰的时候惨遭抛弃,心碎了一地不说,正处在房贷没还完、孩子的学费没着落的年纪,心中的压力和痛苦是可以想象的。

这部分人,由于长期在同一家公司工作,舒服度日,身心怠懈,不免知识结构单一,技术老化,要再重回市场与年轻人竞争找工作,还是要有不小的勇气和决心。

而另一部分人,本来就是人才市场里的常客,换工作如换衣,货比三家淘来的流行款,只有需求没有真爱。

对这部分人来说,被裁员简直就是公司付钱为他们换工作,你情我愿,求之不得。在我不短的职业生涯中,被裁员过一次。

那家公司曾经如日中天,独霸一方,它的产品当年受追捧的程度不比现在的iPhone弱。

我在公司的R&D研究部门工作,刚进去的时候,公司正处鼎盛时期,财大气粗,花钱如流水,浪费极了。

记得第一次出差,事先公司的秘书告诉我,会有一辆车到我家来接我去机场,早上出门的时候,看见外面停了一辆豪华limo,心里还是着实地吃了一惊。

科技公司说垮就垮,公司做大了不免会故步自封,对新技术不敏感,转型太慢,没能

即时赶上飞驰的互联网列车,“眼见他起高楼,眼见他宴宾客,眼见他楼塌了”。

裁员一轮接着又一轮,到最后,40多个人的实验室被裁被分的只剩下7个人,包括一个GM,一个Director,除了我,清一色的人高马大的白人,个个都是常青藤毕业的技术大拿。

一年之后,公司卖楼卖地,我们每个人拿了六个月至一年工资不等的遣散费,马上又都找到了新的工作。

其实被裁员不是一件坏事情,刚开始的时候是有点郁闷,有点委屈,有点不甘。这两年头,谁还会跟公司不离不弃生死相依?

只是被抛弃的滋味不好受,咱工程师哪个不是身怀绝技比天高,就这么一份鸡肋般的工作,我不用你就不错了,还轮得到你来用我?

等找到了新工作回头一看:

新公司更好了,工作更有意思了,职位更高了,工资又涨了,离家又近了,股票拿得多多的,还有大笔的sign-on bonus(签约奖金、入职奖金),才豁然有了谢当年不留之恩的感慨。

现在硅谷虽然工作遍地都是,但面试并不是一件容易的事情,需要过五关斩六将。最宽松的公司也至少需要二次phone interview(电话面试)和一次on-site(现场)面试。

面试的问题,除了犄角旮旯、偏僻、刁钻的技术问题之外,还会有各种各样稀奇古怪的问题。

我就曾经被问过这样一个问题:

“如果每一个早上上班的员工都往这间屋子里扔一个乒乓球,到中午的时候,屋子里的乒乓球会有多高?”

呵呵,这可不是一个单单的数学问题。所以,面试之前要先磨刀,把久置不用的十八般武艺都重新拾起来,再找几个不那么钟情的公司练练手,到最后基本上是指哪儿打哪儿,好工作手到擒来。

在硅谷的工程师没有被裁员过的还真不多,技术更新的日新月异,你唱罢来我登场,各领风骚三五年。

公司为了跟上或者超越技术发展的速度,必须是各种项目轮番上阵,一旦项目被砍掉,项目组里的员工就得走人。

被裁员的并不是因为能力不强,这一点大家都知道,所以被裁员在硅谷完全不是丢脸的事情,在面试的时候也不会被歧视,反而是新的机会、新的动力。

没被裁过的工程师不是好工程师,虽然是一句玩笑话,但是,曾经有好几个人跟我说过,被裁员是他们一生中发生过的最好的事情,这就是硅谷文化。

(友友)

从滴滴收购优步谈经营者集中

神州专车则分别以7.8%、3.3%和2.9%位列二、三、四位。优步员工虽曾对此数据真实性表示存疑,不过也承认滴滴的市场份额确实远胜优步。并在可见的未来,社会各界很多专家认为,优步仍难以赶上滴滴。除滴滴、优步之外,中国市场还有易到、神州专车等。易到在被乐视收购后,依靠大肆补贴重新夺回了市场地位;神州专车则以“安全”、“高档”的市场定位收获不错的口碑。故而,优步意图收购易到用车,神州专车达到与滴滴分庭抗礼的难度增大。

优步被滴滴收购,看似是优步权衡再三的无奈之举,实则是优步充分发挥了自身在华市场的最大价值,二者的合二为一可谓双赢的局面。然而,近期学界也开始关注,作为市场份额第一的滴滴收购占据市场份额第二的优步,如此的强强联合是否是经营者集中,收购之后的市场方向又是否触及垄断呢?这正是本文需要探讨的主要问题。

一、滴滴收购优步的背景

滴滴收购优步事件,引起了社会各界的反响与争议。事实上,优步作为全球打车软件的“鼻祖”,共享经济的领军企业,优步通过创新模式,不仅更高效、充分利用闲置的车辆资源;还帮助无车用户通过共享车辆实现更便捷出行,降低社会出行总成本,从而减少上路车辆,缓解交通压力。即便滴滴拥有着在中国无可撼动的地位,优步的进军脚步也未有逊色。在滴滴同优步的较量中,消费者、网约车司机成为最大的受益者,各类折扣、补贴,使得出行成本甚至不足同公里数的出租车价位的二分之一,受欢迎程度一时无两。

或许未曾对滴滴和优步深入了解到市场分析的人群而言,优步在进军中国的几年想必收益颇丰,然则非也。据特拉维斯·卡拉尼克接受采访时称,2015年优步在华亏损超过10亿美元。如此大的代价之下,优步仍难以动摇滴滴在中国市场的地位。据第三方数据研究机构中国IT研究中心(CNIT-Research)近日发布的《2016年Q1中国专车市场研究报告》显示,2016年一季度专车市场整体保持了高速增长,其中滴滴专车以85.3%的订单市场份额居行业之首,Uber、易到用车及

探讨滴滴收购优步是否涉嫌经营者集中,必须首先明了一个问题:什么是经营者集中?经营者集中是指经营者通过合并、资产购买、股份购买、合同约定(联营、合营)、人事安排、技术控制等方式取得对其他经营者的控制权或者能够对其他经营者施加决定性影响的情形。

(一)滴滴收购优步正是经营者集中的体现

第一,滴滴收购优步的形式满足经营者集中的外观形式——吸收合并。滴滴出行宣布与Uber全球达成战略协议,将收购优步在华的全部资产。双方达成战略协议后,滴滴出行和Uber全球将相互持股,成为对方的少

数股权股东。Uber全球将持有滴滴5.89%的股权,相当于17.7%的经济权益,优步中国的其余中国股东将获得合计2.3%的经济权益。

滴滴也成为了唯一一家腾讯、阿里巴巴和百度共同投资的企业。同时,滴滴出行创始人兼董事长程维将加入Uber全球董事会,Uber创始人Travis Kalanick也将加入滴滴出行董事会。

第二,滴滴收购优步之后迅速控制了优步的网约车行业。在滴滴收购优步之后迅速对优步的经营价位、优惠政策进行调整,推出全新的政策,全面的控制了优步。

第三,滴滴收购优步是一个长期有计划性的收购,关于这一点相比是毋庸置疑的。

(二)经营者集中的优势

随着滴滴收购优步,网约车的价位提升,消费者利益减少。但就整个市场的而言,滴滴收购优步的行为未必会扰乱市场经济秩序,反而有着一定的稳定作用:

第一,保证了公共交通运输的市场地位。在收购以前,两家以一种“烧钱”的方式进行竞争,给予消费者、网约车司机极大的优惠。随着滴滴和优步受更多人的青睐,公共交通行业受到冲击,出租车行业首当其冲。在一些一线城市例如武汉、西安等都相继出现了出租车司机罢工的事件。在收购之后,网约车的价位上调,同出租车市场形成了较为平衡的局面。于消费者虽无利益,亦无损失。

第二,避免了消费者被拒载的风险。出租车交班轮班加之司机拒载现象,令消费者出行受阻,而网约车的叫车订单由系统自动派送,司机则无权“拒绝”,从而保障消费者顺利出行。“拼单”的出现更是顺应“绿色”、“便民”的大背景,让顺路者共乘,既节约出行成本、减少城市车流量,又缓解堵车现象、利于环境

保护。

第三,加强对消费者人身安全的保障。作为公共交通的交通工具,往往无法为乘客的人身安全提供一个较为严谨的保障,亦较难提供乘客具体的出行信息。而网约车对于消费者的乘车路线有消费者、司机手机以及第三方平台三方的记录,于消费者而言多一层保护。

第四,便于网约车司机的统一人员管理。滴滴还未收购优步时,网约车司机往往既是滴滴的注册司机,又是优步的,人员管理易出现漏洞。而滴滴在收购优步之后,必将对人员进行核实并统一管理,从而更好地服务于大众。

(三)经营者集中的劣势

第一,不利于发挥行业的自我调控。市场经济之下的市场调控分为国家的宏观调控和行业的自主调控。滴滴收购优步之后,网约车行业的绝大部分市场份额被滴滴占据,行业的制衡局面发生倾斜,网约车行业的自我调控似乎变作滴滴根据市场需求的发展方针变化,行业调控有恐失真。

第二,不利于国家经济的宏观调控。现今滴滴一家独大,行业制衡局面瓦解,国家居中调控的支撑丧失。仅以滴滴一家独大的经济现状,国家难以对整个行业的经营状况进行对比判断,宏观调控面临困境。

第三,网约车司机行业的吸引度降低。在滴滴收购优步之前,网约车司机同时注册成为滴滴和优步的专车司机,从两方赚取报酬。而滴滴收购优步,两方报酬的订单变作一方业务的累积,司机的选择面变窄,网约车司机将不再是一个上佳的职业选择。

三、解决经营者集中问题的对策建议

(一)国家加强宏观调控及监督,避免滴垄断现象的出现

滴滴收购优步计划之初并未申报,尽管收购顺利,但就程序而言,总有不当之处。为避免滴滴利用其市场支配地位,枉顾消费者权益,对于滴滴的各项经济方针,建议国家都应加大宏观调控与程序监督力度,充分发挥监督职能,推动滴滴步入健康发展轨道。

(二)滴滴应充分发挥自身优势

网约车立足于网络至上,呈现的核心点在于“便利”。通过手机叫车,避免被拒的风险,无需辛苦拦车等等,都充分展现公共交通运输不可比拟的优势。然而如果网约车价位方面无太多的优惠,附赠优惠券的实用意义亦甚微,那么将会失去客户、失去市场。介于用户注册量的日趋饱和,建议滴滴应给予用户更多有实用价值的优惠,拿出诚意,吸引用户,增加业绩。

(三)滴滴应重点推行“拼车”项目,响应“绿色”出行

任何经营方针都应立足于国家政策,顺应时代发展,积极推行更多利国利民的经营策略。“拼车”便是如此,滴滴在收购之后,更应着重