

劳动人事争议仲裁的调解策略与效果评估

湖北省荆门市劳动人事争议仲裁院 官昌龙

劳动人事争议仲裁调解工作需要精准施策与科学评估,研究基于争议多样化与主体多元化特点,构建系统化调解机制,通过分类调解与技巧创新及信息赋能与资源整合四大策略,推动争议高效化解。针对不同争议类型采取差异化调解方案,运用心理疏导与法理辨析相结合的调解技巧,构建信息化调解平台,形成多元化化解网络,同时,建立调解效能评估指标体系,从程序时效与质量及成本等维度进行评估,开展纠纷解决效果评价,全面衡量调解工作实效。

一、劳动人事争议仲裁的调解策略

针对劳动争议的类型多样性与专业性及复杂性特点,构建分类调解与技巧创新以及信息赋能与资源整合四大维度的调解体系。

(一)分类调解机制设计

针对劳动人事争议案件的类型特征来建立差异化调解机制,对于经济补偿类纠纷采取快速调解程序,以规范计算标准作为依据精准确定赔偿数额并明确各项赔偿项目构成,对于工伤待遇争议引入专家参与机制,针对伤残等级鉴定、工伤认定、康复治疗、工伤待遇等专业问题提供咨询意见协助当事人达成一致。集体争议案件实施多方联动调解,建立劳动监察、工会组织、行业协会等参与的联合调处机制以防群体性事件发生,对于劳动合同解除纠纷强化政策宣讲解释,促进用人单位与劳动者理性对待终止劳动关系实现纠纷妥善化解维护双方合法权益。

合法权益。

(二)调解技巧优化创新

针对劳动人事争议案件的类型特征去建立差异化调解机制,对于经济补偿类纠纷采用快速调解程序,以规范计算标准作为依据精准确定赔偿数额并明确各项赔偿项目构成。在工伤待遇争议方面引入专家参与机制,针对伤残等级鉴定、工伤认定、康复治疗、工伤待遇等专业问题提供咨询意见协助当事人达成一致。集体争议案件实施多方联动调解,建立劳动监察、工会组织、行业协会等参与的联合调处机制以防群体性事件发生,对于劳动合同解除纠纷强化政策宣讲解释,促进用人单位与劳动者理性对待终止劳动关系从而实现纠纷妥善化解维护双方合法权益。

(三)信息化调解平台构建

信息技术应用给调解工作提供数字化方面的支撑,构建包含案件登记、材料提交、在线调解、文书制作等功能的信息平台,达成调解工作全流程在网上办理进而提升工作效率。开发电子档案管理系统以规范案件信息采集与存储实现数据统一管理,建立调解数据分析模块借助大数据分析案件特征评估调解成效为决策提供数据支持,完善远程调解功能突破地域限制为异地当事人提供便捷调解服务,优化调解平台交互界面提升用户体验增强调解工作信息化应用成效推动调解工作现代化水平提升。

(四)调解资源整合协同

调解资源整合需构建多元化化解网络,选聘法律专业人才充实专职调解员队伍,定期开展专业培训与案例研讨,提升调解技能及综合素养,建立法律专家、行业专家与心理咨询师等专业人才库,为复杂疑难案件提供智力支持,增强调解工作专业化水平,加强与行业协会、基层组织的工作联动,发挥行业调解优势,实现纠纷源头预防,构建预防与化解以及监督一体化工作格局。完善与司法调解及人民调解的衔接机制,形成立体化争议解决体系,实现调解资源优势互补,推动劳动人事争议多元化化解体系建设。

二、调解效果评估分析

通过构建调解效能评估指标与纠纷解决效果评价两个维度的评估体系,全面反映调解工作质量,为持续优化调解机制提供数据支撑与实践依据。

(一)调解效能评估指标

调解效能评估需要建立科学完备的指标体系,从程序时效维度设置调解期限遵守率与调解方案形成周期及协议履行时限等评估指标,客观反映案件处理效率,通过调解质量指标评估调解文书规范性与协议履行有效性及程序合法性,确保调解工作依法合规开展,建立调解成本指标评估体系,统计人力投入、办案成本、设施设备投入等,衡量调解工作经济效益,设置当事人权益保护指标,评估调解

方案合理性与争议解决彻底性,验证调解权益保障效果,构建调解资源配置指标,评估调解力量优化程度与专业人才利用率,反映调解资源使用效能。

(二)纠纷解决效果评价

纠纷解决效果评价需采用多维度评估方法,设置调解成功率、和解协议履行率、反复投诉率等量化指标,客观评价调解工作实效,通过建立当事人满意度评价机制,对调解服务质量、权益保障程度、程序便利性等方面进行综合评估,开展社会效益评价,分析调解工作对劳动关系和谐稳定、营商环境优化、社会矛盾化解等方面的积极影响,建立示范引领效应评估机制,总结调解工作经验做法,评价制度创新成效,完善纠纷化解长效评估机制,跟踪评估调解案件的持久性效果,验证争议解决的彻底程度。

三、结语

劳动人事争议仲裁调解工作需要以科学的调解策略为基础,以完善的评估体系为保障,通过构建分类调解机制,创新调解技巧方法,推进信息化平台建设,加强调解资源整合,能够有效提升争议化解效能。结合调解效能评估指标与纠纷解决效果评价,对调解工作质效进行全方位评估,为调解机制优化提供科学依据,未来应当持续深化调解策略创新,完善评估体系建设,加强调解队伍专业化水平,推动劳动人事争议多元化化解机制高质量发展,为构建和谐劳动关系提供有力支撑。

思想政治工作在公立医院人事管理中的重要性

江苏省徐州市民政精神病医院 武燕

在深化医改进程中,公立医院人事管理遭遇职业价值认知偏差、人事矛盾频发、人才结构失衡等现实难题。思想政治工作通过系统化教育实践,将社会主义核心价值观与医疗行业精神深度融入人事管理全链条,对公立医院人事管理具有重要作用。在价值引领层面,思政工作依托入职培训、业务学习等场景开展榜样教育与红色研学,重塑医务人员职业信仰;在矛盾调解领域,思政工作借助常态化沟通机制与民主决策平台,协同党团工会力量化解岗位竞聘、绩效考核争议;在人才建设方面,思政工作以政治素养为导向优化选拔标准,通过“导师带徒”、基层实践及激励制度,培育德技双馨医疗人才。该工作体系为破解公立医院人事管理困局,增强组织效能提供了创新思路与实践范式。

一、思想政治工作在公立医院人事管理中的重要性

思想政治工作在公立医院人事管理具有关键意义,具体体现在以下三个方面。

(一)在价值引领层面,在医疗行业市场化竞争加剧的环境下,部分医务人员出现职业信念淡化、价值取向偏移的现象。公立医院通过构建系统化价值塑造体系,将社会主义核心价值观与“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆”的医疗卫生行业职业精神深度融入人事管理全流程。在新员工入职培训环节,通过设置职业伦理与行业精神专题课程,通过行业先进人物事迹宣讲、医疗纠纷典型案例研讨等方式,帮助新入职人员树立正确职业价值观;在职称晋升考核中,思政工作将职业道德表现

作为重要评价指标,建立“德能勤绩廉”综合评价体系,引导医务人员将个人价值实现与患者健康需求、医院战略发展紧密结合。这种价值塑造机制不仅强化了医务人员的职业认同感,更为提升医疗服务质量、构建和谐医患关系奠定了坚实思想基础。

(二)在矛盾化解方面,公立医院人事管理中的岗位竞聘、绩效考核等核心环节,因涉及职工切身利益,易引发矛盾分歧。为有效化解人事管理中的矛盾冲突,公立医院依托党团组织与工会组织构建协同治理机制。在岗位竞聘工作中,人事部门联合党团组织建立帮扶机制,对竞争失利职工开展职业发展咨询,帮助其明确职业定位,制定个性化能力提升方案。针对绩效考核争议,建立职工参与与修订机制,邀请一线医务人员代表参与考核指标设计与权重调整,使考核方案更贴合临床实际需求。同时,工会组织通过开展文体活动、建立职工心理疏导室等方式,搭建情感交流平台,缓解职工工作压力,促进同事间的理解与信任,为医疗服务工作的高效开展创造和谐稳定的组织环境。

(三)在人才培养领域,在公立医院高质量发展进程中,人才队伍建设是核心驱动力。思想政治工作通过将政治标准与道德要求贯穿人才工作全过程,有效提升人才培养质量。在人才引进环节,建立政治素质与专业能力双考察机制,全面了解候选人的思想道德品质与职业操守;在人才培养过程中,实施思政教育与专业技能双轮驱动模式,将职业道德教育融入业务培训课程,开展“导师带徒”结对活

动,由资深专家从专业技术与职业素养两方面对青年职工进行传帮带。同时,鼓励医务人员参与志愿服务,在实践中强化社会责任意识与奉献精神。这种以思想政治工作为引领的人才培育模式,既提升了医务人员的综合能力,又优化了医院人才队伍结构,为医院可持续发展提供了坚实的人才保障。

二、思想政治工作在公立医院人事管理中的实施策略

(一)以思想引领强化价值塑造,筑牢职业精神根基

针对医疗行业竞争导致的职业信念淡化问题,公立医院将思政教育贯穿人才管理全程。在入职培训、业务学习及职称考核等关键环节,以社会主义核心价值观为核心,融合行业职业精神开展专题教育。通过组织优秀医务工作者事迹宣讲、红色教育基地实地研学,引导医务人员感悟初心使命,增强职业认同感。同时,借助新媒体平台推送政策解读与行业动态,拓宽教育渠道,推动医务人员将个人价值追求与医院发展、患者需求相结合,为提升医疗服务质量夯实思想基础。

(二)以沟通调化解矛盾分歧,营造和谐组织氛围

面对岗位竞聘、绩效考核等工作引发的矛盾,公立医院构建常态化沟通机制。通过职工思想动态调研、座谈会及谈心谈话,全面掌握职工诉求。竞聘结束后,人事部门联合党团组织对失利职工开展思

想疏导,分析优劣势并制定职业规划。针对考核争议,组织职工参与方案修订,确保制度科学合理。工会通过开展文体活动、心理疏导,缓解职工压力,增进交流理解,有效化解矛盾,增强团队凝聚力,保障人事管理工作有序推进。

(三)以教育引导促进能力提升,优化人才队伍建设

公立医院将思想政治素质纳入人才选拔培养体系,实现思政工作与人才培养深度融合。人才引进时注重考察思想道德品质与职业操守,人才培养中融入职业道德与医学伦理教育。通过“导师带徒”机制,由资深专家引领青年职工树立正确职业观。鼓励医务人员参与志愿服务与基层帮扶,强化社会责任意识,提升综合能力。建立激励机制表彰双职工,发挥示范效应,激发全体职工提升能力的积极性,推动人才队伍整体优化。

三、结语

总而言之,思想政治工作作为公立医院人事管理的核心要素,通过价值引领重塑职业信仰,以沟通协调构建和谐生态,借教育引导优化人才梯队,切实破解了人事管理中的现实难题。在深化医改的时代背景下,将思想政治工作深度嵌入人事管理全流程,不仅能有效提升医院组织效能,更是实现公立医院公益性目标、推动健康中国战略落地的重要保障。未来,公立医院需持续创新思政工作方法,强化其与人事管理的协同效应,为医疗事业高质量发展注入持久动力。

提升公路施工企业业财融合效能的财务管理方法

新疆交通建设集团股份有限公司 张亮

在当前激烈的市场竞争环境下,公路施工企业面临着成本控制、资金管理等诸多挑战。业财融合作为一种先进的管理理念,将业务活动与财务管理深度融合,有助于企业提高决策的科学性和资源配置效率。因此,研究提升公路施工企业业财融合效能的财务管理方法具有重要的现实意义。

一、公路施工企业业财融合的现状与问题

(一)业财融合意识淡薄

公路施工企业中,业务与财务部门常呈各自为政状态。业务人员一心聚焦项目进度推进与施工质量把控,财务人员则仅专注于财务数据核算与报表编制,缺乏对施工业务流程的深入认知。这种业财分离的局面,直接导致部门沟通协作受阻,难以形成管理合力,最终不利于企业整体利益最大化目标的实现。

(二)信息沟通不畅

公路施工项目点多、线长、面广,业务信息分散复杂,致使财务部门获取信息滞后且不准,难以全面掌握项目实况。同时,业务部门难理解财务数据意义,无法依据财务信息调整策略,影响业财融合效果。

(三)财务管理方法落后

部分公路施工企业财务管理仍停留在传统会计核算,缺乏事前规划、事中控制与事后评价。预算、成本控制等工具未有效运用,难支撑决策,且风险管理薄弱,难识别应对市场、信用等风险。

二、提升公路施工企业业财融合效能的重要性

(一)提高企业决策的科学性

通过业财融合,财务部门能够深入参与业务活

动,为业务决策提供专业的财务分析和建议。业务部门在决策过程中充分考虑财务因素,如成本、收益、风险等,从而做出更加科学合理的决策,避免盲目投资和资源浪费。

(二)加强成本控制与管理

公路施工企业的成本管理贯穿于项目的全过程。业财融合可以使财务部门与业务部门密切配合,共同分析成本构成,找出成本控制的关键点。通过优化业务流程,合理配置资源等方式,降低项目成本,提高企业的经济效益。

(三)增强企业的风险应对能力

在复杂多变的市场环境下,公路施工企业面临着各种风险。业财融合有助于企业及时识别和评估风险,制定相应的风险应对策略。财务部门可以通过对财务数据的分析,预警潜在的风险,业务部门则可以根据风险信息调整业务计划,降低风险对企业的影响。

(四)提升企业的核心竞争力

业财融合能够促进企业内部资源的有效整合,提高企业的运营效率和管理水平。通过提供更加优质、高效的服务,企业能够在市场竞争中脱颖而出,提升自身的核心竞争力。

三、提升公路施工企业业财融合效能的财务管理方法

(一)构建全面预算管理体系

全面预算管理是公路施工企业业财融合的关键工具,需将企业战略与业务、财务资源绑定,搭建覆盖工程进度、成本、资金的全环节预算体系。

编制阶段,业务部门按计划编预算,财务部门汇总审核指标,兼顾不确定因素;执行中,建立跟踪机制分析评估,及时纠偏;考核环节,将预算执行与绩效挂钩,激励全员参与,提升执行效果。

(二)强化成本控制与风险管理

成本控制是公路施工企业业财融合核心,需建全过程体系,覆盖投标报价至工程结算。投标时业财协同定报价,施工中聚焦物资、人工等成本,借招标采购、方案优化降本,定期分析补短板。

风险管理不可忽视,企业要健全制度识评市场、信用等风险。财务部门凭数据分析预警,业务部门针对性应对,如用多元经营避市场风险,靠信用评估与应收管理防信用风险。

(三)搭建信息化财务管理平台

信息化是公路施工企业业财深度融合的核心手段,需搭建专属平台打破信息壁垒,实现业务与财务信息实时共享、高效集成,为业财融合提供技术支撑。

业务部门可借平台及时录入项目进度、物资采购等数据,财务部门同步处理分析;平台还能自动化运转预算、成本等财务功能。同时,可依托平台数据用大数据控规律,预测项目成本收益,为投标决策提供精准支撑。

(四)加强业财人员的培训与交流

业财融合需复合型人才培养,公路施工企业需强化业财人员培训与交流,提升其综合素质与业务能力,为业财融合筑牢人才基础。一方面,组织财务人员深入施工一线,熟悉项

目流程与技术要求;对业务人员开展财务培训,助其理解财务指标并调整业务策略。另一方面,建立定期交流机制,推动业财部门分享经验、互通信息,促进业财深度融合。

(五)完善绩效考核机制

绩效考核是公路施工企业业财融合落地的关键保障。企业需优化考核机制,将业财融合成效指标纳入体系,以此激发业务与财务部门的协同积极性,推动业财融合深度开展。

指标设计需兼顾业务与财务维度,结合公路施工特点,选取项目进度达标率、成本控制精度等可量化指标,注重合理性与可操作性。同时,依据考核结果奖惩分明,表彰优秀者、督促落后者,营造主动协同的业财融合氛围。

四、结语

提升公路施工企业业财融合效能是一项系统工程,需要企业从意识、方法、技术、人才等多个方面入手,采取切实有效的措施加以推进。通过构建全面预算管理体系、强化成本控制与风险管理,搭建信息化财务管理平台等方法,能够促进公路施工企业业务活动与财务管理的深度融合,提高企业的决策科学性、成本控制能力,增强企业的风险应对能力和核心竞争力。在未来的发展中,公路施工企业应不断探索和创新业财融合的模式和方法,适应市场变化和企业发展需要,实现可持续发展。

作者简介:张亮(1979.7-),性别:女,籍贯:四川,职称:会计师、公路工程师,学历:本科,主要从事财务管理及公路施工企业业财融合的研究。