

西北能化公司干部访谈机制

为增强开门教育质效,贯彻“从群众中来、到群众中去”的工作原则,推动公司各级管理干部下沉基层、贴近一线,精准掌握基层工作实际情况、职工思想动态与诉求,破解基层生产经营难题,提升决策科学性与执行力,增强企业凝聚力与向心力,根据集团公司“访基层、解难题、优作风”专题行动方案,结合公司实际,制定本机制。

一、工作原则

1. 问题导向原则: 聚焦基层生产经营、管理服务、团队建设中的痛点、难点问题,确保访谈不走过场、不流于形式。
2. 实事求是原则: 鼓励基层职工讲真话、报实情,干部客观记录、如实反馈,不回避矛盾、不掩盖问题。
3. 双向沟通原则: 既倾听基层诉求,也向基层传达企业战略、政策要求,实现“上情下达”与“下情上传”双向贯通。
4. 保密与尊重原则: 对职工反映的个人隐私、敏感问题严格保密,尊重基层职工的意见与建议,不随意否定或批评。

二、适用范围

本机制适用于公司中层及以上干部(含部门负责人、分管领导等)对基层部门(含生产车间、设备车间、一线班组等)及基层职工(一线操作岗职工)的访谈工作。

三、访谈组织与频次

（一）公司层面

人力资源部（党群部）负责制定公司年度访谈计划，明确访谈干部名单、基层单位、时间节点。每季度1次，年度进行1次深度复盘访谈。

（二）基层单位

各基层单位（部门/车间）负责制定本部门、车间年度访谈计划，明确访谈干部名单、车间/班组、时间节点。每月1次，对重点项目或遇到突发问题时临时加访。

四、访谈内容与形式

（一）核心访谈内容

1. 业务执行层面

（1）基层对企业战略、政策、制度的理解与执行情况；

（2）生产、设备流程中存在的堵点、难点（如设备效率低、流程繁琐、资源不足等）；

（3）指标完成过程中遇到的困难及需要的支持（如技术指导、人员补充）。

2. 团队管理层面

（1）基层管理者的管理方式、沟通效率、公平性；

（2）团队协作氛围、员工积极性与归属感；

（3）培训、晋升、绩效考核等制度在基层的落地效果与意见。

3. 职工诉求层面

- (1) 工作环境（安全、卫生、设施）的改善需求；
- (2) 薪酬福利、休息休假、职业发展的合理诉求；
- (3) 生活中遇到的需企业协助的困难。

4. 创新建议层面

- (1) 基层职工在降本增效、质量提升、服务优化等方面的“金点子”；
- (2) 对企业管理、文化建设的改进建议。

(二) 访谈形式

1. 个别访谈：针对基层骨干、问题反映集中的职工或敏感岗位职工，采用“一对一”访谈，深入了解个人诉求与具体问题，保障信息真实性。

2. 小组座谈：选取 3-5 名不同岗位的职工组成小组，围绕特定主题（如“流程优化”“团队协作”）开展讨论，鼓励职工相互补充、碰撞思路，适合收集共性问题与集体建议。

3. 现场走访访谈：干部深入基层工作现场（如生产车间、检修现场），边观察工作场景，边与职工交流，直观了解实际工作情况（如设备运行、操作流程），避免“纸上谈兵”。

4. 线上辅助访谈：对因工作原因无法现场参与访谈的职工（如出差、休假人员、倒班职工），通过公司内部办公软件、视频会议等方式开展访谈，确保覆盖全面性。

5. 专题座谈会：高效收集各级职工代表的意见建议，让参会干部和职工代表充分交流、碰撞思路，解决“跨部门协同问题”

“战略落地难点”“政策修订意见”等需要多方参与的议题，听到个体声音的同时，也能捕捉群体共识与分歧。

五、访谈流程规范

后期跟进阶段（访谈后 1-7 个工作日）

内容整理：梳理访谈记录，按“业务问题”“管理问题”“职工诉求”“创新建议”分类汇总，形成《访谈情况报告》，明确“问题描述、涉及单位、建议解决方案、责任人、预计完成时间”。

问题交办：人力资源部（党群部）将《访谈情况报告》提交公司相关领导，对可协调解决的问题，交办至相关责任部门（如生产技术部、设备管理部、综合部、财务部）；对需公司决策的重大问题，纳入经理层会议议题。

进度跟踪：人力资源部（党群部）每周跟踪问题整改进度，对逾期未解决的问题，向责任部门发出提醒；访谈干部定期与基层单位沟通，反馈问题处理进展，确保“事事有回应、件件有着落”。

成果归档：将访谈记录、《访谈情况报告》、问题整改材料等整理归档，作为公司优化管理、制定政策的参考依据。

六、保障措施

成立由工会、职工代表组成的监督小组，随机抽查干部访谈记录、问题整改情况，对访谈中存在的“形式主义”“走过场”问题及时提出整改意见。

访谈结束后，通过问卷星、纸质问卷、“一码通办”等方式，

由基层职工对访谈干部的“态度、专业性、问题响应速度”进行评价，评价结果作为干部考核的参考依据。