今日金评

希望“不作为罚单”能够逼出“多作为结果”

市容环境卫生责任区域责任人未履行环境卫生保洁责任,宁波海曙月湖街道云石小区物业宁波市银光物业服务有限公司,近日因违反《宁波市市容和环境卫生管理条例》第十五条、第十六条收到了《行政处罚决定书》,这也是海曙区综合行政执法局月湖中队开出的宁波市首张对物业单位履职不到位的监管罚单,被称之为宁波第一张“不作为罚单”。(6月4日《现代金报》)

随着公共服务的提升,如今的小区几乎都有物业公司提供服务。然而,在具体服务业主过程中,也出现了一些尴尬现象:小区环境脏乱差、小区绿化被破坏,小区车辆乱停放,甚至是小摊小贩也能随随便便出入。面对这些问题和情况,一些物业公司理由多多,最冠冕堂皇的理由就是:没有执法权力。

物业公司的说法未必没有道理,确实他们只是服务部门,不像城管部门能够硬气地执法。但是,没有执法权不是“不作为”的理由,这个理由拿不到台面上来。需要知道的是,一个小区交给物业公司管理,所有的业主都是付出了资金的。这就形成了契约关系,物业公司有责任给业主营造一个舒心的生活环境。不管导致乱象的原因是什么,物业公司都难辞其咎,一句“没有执法权”推卸不掉管理责任。

宁波市城管部门开出的第一张“物业公司不作为罚单”具有典型意义,其从一个层面来说,是对物业公司责任的界限明晰,物业公司不只是一个“打扫卫生的公司”,小区的管理方方面面都是物业公司的责任。其从另一个层面来说,是对物业公司不作为的零容忍,“没有执法权”不是让小区混乱下去的理由。“不作为”和“乱作为”一样都不能宽容。

处罚的目的是为了管理,让小区物业管理单位真真切切认识到,小区环境卫生不单单是物业服务合同中的一项约定指标,履职不到位,不再仅仅是违约行为,而是直接构成违法,需要接受相应的行政处罚,进而督促物业管理单位提高思想认识,切实履行职责,也给其他存在消极怠惰的物业敲响警钟。

“不作为罚单”,不是一张可有可无的纸。

郝冬梅

不辩不明

一个“嗯”字引发的微信礼仪之争

近日,有网友发帖称:自己微信回复了老板一个“嗯”,结果被老板批评:“和领导和客户都不要回复‘嗯’,这是微信的基本礼仪”。该网友表示“不能理解”“无法接受”,感觉“得不到尊重”,月底准备辞职。不过,有网友却觉得老板说得没毛病。(6月4日《南方都市报》)

懂点网络社交礼仪 还是很有必要的

一个“嗯”字引发如此大的关注度,说明这确实是一件比较有意思,也比较值得关注的事情。

当事姑娘是不是真的“玻璃心”先不说,但是她回复老板一个“嗯”的背后,暴露出其基本微信礼仪的缺失,却是一个客观事实。尽管这样的微信礼仪只是一种约定俗成,但确实值得我们去遵守,这样才能让自己更好地融入亿万网民默认的一种网络生存法则,否则就可能处处碰壁,给自己的工作和生活平添烦恼。

为什么一个“嗯”字就引得自己的老板不满?因为这一个“嗯”字的背后,透露出一种敷衍、不耐烦、不礼貌,反过来说,如果再加上一个“嗯“字,变成“嗯嗯”,就显得热情、积极,也礼貌了很多。多一个还是少一个字的微妙差别所导致的截然不同的表达后果,就是这么明显。尽管我们无法从语言学、交际学、心理学等角度来分析一个“嗯”和两个“嗯”的区别,但不得不承认,这种区别客观存在,并且为绝大多数人所接受,那么我们就应该考虑去遵守。

除了这个引发热议的“嗯”字,不妨再举个简单例子。现在很多人在微信沟通、聊天的时候喜欢发语音,这样比打字方便、快捷得多,但是在使用语音聊天的时候,一定要分对象、分地点、分时间。如果对方正在开会,或者已经到了深夜休息时间,你还用语音聊天,对方要么不方便接听,要么接听后会影响他人。这就是一种典型的微信礼仪,你如果不知道该不该用语音,那么不妨先发行文字给对方,问问是否方便用语音,由对方来决定,这样就礼貌了很多,也显示了对对方的尊重。

网络时代,现代人的很多工作、生活都是在各种网络工具上完成的,所以懂点包括微信礼仪在内的网络社交礼仪,还是很有必要的。

苑广阔

批评说“嗯”的员工 老板小题大做

老板批评员工时提到了微信的基本礼仪,可微信基本礼仪有标准有定论吗?众所周知,微信是一种通讯工具,没有设置用户准入门槛,没有要求微信用户具备怎样的素质,也没有对微信用户使用微信的语言及禁忌提出任何限制性条款。这意味着,微信用户越来越多,与用户想说就说,爱怎么说就怎么说,存在一定的关联。

如果说微信存在基本礼仪,那肯定与现代文明、道德标准及其价值观相应的特征相近。对老板的询问,固然员工的“嗯”字回应有一些简单,却也无伤大雅,更没有冷落领导或横眉冷对的意思。况且,按照现代汉语的词义分析,“嗯”有好、可以的意思,也表示应允或肯定。对此,作为老板,生员工的气,批评员工,是不是有点“小家子气”了呢?

当然,出于养家糊口的需要,员工到老板手下工作,应尽可能遵守企业的规定,按照老板的意图说话办事,不应动辄辞职,一走了之。就事论事,敢于就心中的不快与老板进行必要的交流,尽可能求大同存小异,做到仁至义尽,不因为一些细节问题,让自己丢了饭碗,让老板难堪,也是一个员工应有的素质与胸怀。

其实,老板与员工,是一个藤上的两只瓜。虽然双方谋求利益的目的存在差异,但一口锅里吃饭却是都否认不了的。老板包容员工的不足,对员工素质问题进行更满意、更舒畅地教育,进而,员工懂得老板的喜好,适应工作的环境,且能反思个人的不足,对老板存有感恩的心态,对企业生存更有依赖性——这样,老板与员工才会更加融洽。

所以,老板也好,员工也罢,若没有太大的矛盾冲突,都不要斤斤计较。老板胸怀大度,不轻易对员工说三道四,员工会更有快乐和安全感;员工不拘小节,听话照做,理解老板的甘苦,老板会更有劲头,使企业走得更远。

卞广春

三江快评
有态度
有温度
有力度

投稿邮箱:
jinbaopinlun2012@126.com

不吐不快

漫画:王铎

平台“告密”跳槽人 “信息叛徒”当严惩

“我觉得隐私受到了侵犯。”在上海一家金融公司担任客户经理的孙先生告诉记者,他在求职网站上更新了简历,隔天就被公司人事叫去询问离职一事。记者了解到,孙先生所在的公司是通过第三方平台提供的“人才流失预警机制”功能从而掌握了员工动向。采访中,针对第三方平台提供的“人才流失预警机制”,劳动者态度不一。(6月4日《工人日报》)

所谓“人才流失预警机制”,说直白一点就是监控。

简历更新被监控,手段上可能涉嫌侵犯个人信息隐私,但又与传统的个人信息泄露、买卖有很大的区别。求职者放在求职网的简历,其信息是开放的,而非定向的,目的是实现求职与聘用最大化的匹配,这也决定了任何人获取这些信息都不会构成侵犯个人信息行为。然而,关键问题在于如何使用这些信息,如果是用人单位聘用备选,显然是劳动者所乐见,而如果像“人才流失预警机制”,第三平台通过采集用以赢利、劳动用人单位用以监控员工,显然就超出了合理的边界。

网络深刻融入生活,同时也在深刻地影响着社会秩序,特别是个人信息安全正在失去传统物理性的天然屏障,变得越来越无险可守,此案即是典型缩影。它所带来的不只是表层上隐私权利的困扰,也冲击了社会关系中最根本最起码信任,这意味着每个人都将是受害者,也必然会是施害者。从这个角度来说,互联网生活的背景下,保护个人信息已然不只是保护个人权利,更重要的还是调节和维系社会基本秩序。

因此,除了传统意义上采集和持有个人信息者要严格遵守保密责任之外,针对开放性的个人信息收集与运用也应进一步厘清边界、设置禁区。如此类事件中,针对明确主体的信息收集与运用尤其是商业运用必须被禁止,同时要针对信息大数据分析成果运用设置负面清单,用以违法犯罪、违背公序良俗、影响公平竞争等一律予以禁止,从根本上维护目的的正义性,给商家、机构划出清晰红线,例如用人单位通过购买针对员工的相关信息来满足监控目的,就有违目的的正义性。

“人才流失预警”是个人信息裸奔、人人能够渔猎的缩影,期待着针对性的立法加快步伐,从各个层面给信息安全设置篱笆,筑牢社会关系失序的屏障。

木须虫