# 保安企业管理论文【三篇】

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2023-12-20

*安全是指保护公共安全。这是一种专业的工作。其主要职责是负责区域内的防火、防盗和人身安全。通过落实安保人员的工作，确保固定区域内的安全、正常工作秩序和治安秩序，并采取防范措施。 以下是为大家整理的关于保安企业管理论文的文章3篇 ,欢迎品鉴！【...*

安全是指保护公共安全。这是一种专业的工作。其主要职责是负责区域内的防火、防盗和人身安全。通过落实安保人员的工作，确保固定区域内的安全、正常工作秩序和治安秩序，并采取防范措施。 以下是为大家整理的关于保安企业管理论文的文章3篇 ,欢迎品鉴！

**【篇一】保安企业管理论文**

　　浅析物业公司保安队伍的管理方式当议

　　论文关键字:物业保安队伍管理方式人性化服务质量

　　论文摘要:物业公司的保安队伍管理中的一些不足和亚待完善的地方，制约和影响了物业保安服务的职能发挥，所以我们要积极采取对策，加强科学管理，提高服务水平。

　　在我国步入市场经济、加入WTO的形势下，各物业公司的保安队伍在历史进程中所处的环境、状况和发展过程中面临的诸多问题，队伍管理中的一些不足和堕待完善的地方。在国际市场的大背景下衬托出保安服务的低层次、低水平、低素质、低科技含量的现状，加上中国保安市场的逐步开放、垄断地位的削除、保安业与政府职能部门的脱离、与现代化企业管理制度的不相适应，使保安队伍管理工作的难度进一步加大，队伍的流失日趋严重。上述问题的存在，不同程度地制约和影响了物业保安服务的职能发挥，所以我们要正视现实，积极采取对策，加强科学管理，做好队伍的稳定工作。

　　在当前形势下，保安员’，流失率高”和”招工难”问题，是多年来一直困扰保安工作发展的一个突出问题，越来越成为制约保安事业发展的重要因素，对此物业公司应相应的转变一下工作思路和管理理念，把管理工作从粗放型向科学型转变，从单纯的管理制约模式向人性化管理转变，要从社会大环境研究和改进保安工作，努力提高工作的针对性和时效性。

　　针对物业公司中保安队伍面临的各种困难和问题，为逐步地完善队伍的科学化管理，笔者认为，应采取以下措施:

　　一、认真贯彻实施IS09000质量管理体系。

　　物业公司在贯彻IS09000质量体系方针的基础上，排除各种不符合质量体系的管理方式和方法，根据《保安服务操作规程与质量控制》，规范对保安员的管理。

　　二、进一步加大对保安管理干部的管理力度。

　　(一)坚持”治军先治官、严下先严上”的管理理念，各大(中)队长应按照《保安服务操作规程与质量控制》规定，结合《保安员手册》，针对公司面临的困难、问题和各薄弱的环节，明确岗位职责。

　　(二)制定尊重知识、尊重人才的措施，做到”好钢用在刀刃上”，按能力分工，实行战略管理，推行”等级制”，实现能者上、平者让、庸者下的竞争机制，针对在管理工作中屡次出现问题和存在重大管理隐患的管理干部要给予严厉查处，必要时做以降职开除处分，优化干部队伍结构。

　　(三)对保安骨干进行教育和培养，提高他们的组织能力和管理水平。按计划组织大(中)队开展保安技能训练，提高保安员的专业技能和服务水平。

　　三、坚持管理工作人性化，提高管理工作的时效性。

　　(一)深入开展思想政治工作，搞好管理工作与思想工作的结合渗透，坚持科学化、人性化管理，大力开展谈心谈话、思想工作。坚持以情带兵、以理服人，坚决杜绝打骂体罚现象的发生。

　　(二)抓好企业文化建设，增强企业的凝聚力和向心力。节假日安排开展形式多样的文体活动，以优秀的文化引导员工，以先进的思想教育员工，以榜样的力量鼓舞员工，提高队伍的战斗力。

　　(三)以人为本，大力开展暖心工程。为基层办实事、办好事，拟与客户单位协商解决部分驻勤单位保安员吃饭贵、吃饭难的难题，为患病保安员开展捐款救助送温暖活动，提高队伍的凝聚力。(四)各单位要从人文上关心保安员，以人为本，以宽待人。多倾听保安员的呼声，充分发挥以情动人、人文关怀的人性化管理。

　　(五)关心保安员的子女，家属及家庭问题，使保安员充分感受到公司这个大家庭的温暖，使其能安心的投入到工作当中。

　　(六)积极营造具有进取精神与活力氛围的工作环境，激发广大员工的工作积极性和主观能动性，培养和造就一支优秀的员工队伍。

　　四、严格队伍的培训和管理，推动保安服务质量跃上新台阶。

　　(一)进一步加强保安员的保安业务知识、专业知识、业务素质、军事素质、心理素质和行业操守素质的培养。根据合同，选派符合岗位需要的保安员。对从事特殊岗位工作的保安员，须具备其相关知识和专业技育旨。

　　(二)充分发挥保安纠察队的只能作用，督促检查指导严格落实各项规章制度。把保安纠察工作往深度广度推进，不能只浮在表面，强化纠察工作重点做到有针对性、计划性。

　　(三)物业公司领导要经常深入基层班队检查指导工作，善于发现问题和解决问题，针对问题较多的单位和难以解决的问题，要集中精力、集中时间，进行蹲点指导，直至问题解决。

　　(四)建立健全保安员奖惩制度和用人激励制度，结合实际情况，逐步提高保安员的福利待遇完善工资结构。充分调动保安员对工作的积极性、主动性，开展无流失保安班队竞赛活动，对于在活动中有突出表现的单位给与奖励。

　　五、加强与客户单位的密切合作，取得工作上支持和配合。

　　(一)加强同客户单位管理者的沟通，掌握基层的实际情况，换位思考、防微杜渐，在思想和工作上努力做到与客户单位同步统一。

　　(二)了解客户的性质、位置、规模、周边环境及其所需要保安服务的意向、服务种类、保安员数量、服务要求等，并对客户要求的合法性进行必要的审查。

　　(三)根据合同要求，组织有关人员策划、制定保安执勤方案和应急预案，在征得客户单位确认后实施。

　　六、深入调查研究，定期总结工作，开展经验交流。

　　各处保安队员要及时向公司反馈队伍管理信息。遇有紧急情况，及时向公司报告，立即进行现场处置，控制事态发展并做好现场保护。

　　保安服务时物业公司的重要业务之一，直接关系着客户的人身、财产安全，铭记历史，放眼未来。在肩负重任的条件下，我们只有开拓创新、锐意进取、顽强拼搏，才能开辟出一片广阔的新天地，用我们的智慧、勇气和毅力，创造保安事业发展的更大辉煌。

**【篇二】保安企业管理论文**

　　大型企业保安人员有效管理模式探究

　　摘要：保安人员的保卫工作对企业的物资安全、工作秩序顺畅、管理秩序稳定等起到了重要作用。相对小企业，大型企业保安具有人员数量大、负责范围广、职责内容多等特点，造成对保安人员的监管难度大，工作分配不均衡，保安队伍涣散等问题。本文旨在探析保安人员的有效管理模式，寻找存在问题，提出解决措施，提升管理效率，达到保障企业安全的目的。

　　关键词：保安人员管理模式业务外包

　　【分类号】：F426.31

　　保安人员的聘用方式分为三种，即接收、代理和派遣。前两种方式，保安人员要与企业签订劳动合同，成为企业正式员工;第三种方式，保安人员的关系由第三方公司来管理，企业只与第三方公司签订合作合同，即业务外包的聘用方式。不同的聘用方式决定了不同的管理模式。鉴于保安人员整体素质不高、人员流动频繁、结构不稳定等特点，不适用前两种管理模式。而业务外包的管理模式契合了保安人员管理特点，便于公司对人员的统一调配和管理。

　　一、业务外包管理模式的必要性

　　笔者通过调查，业务外包管理模式较其他管理模式主要有以下几点优势：

　　(一)保安队伍专业化，管理难度小、成本低

　　1.从人员来源方面讲

　　企业自招保安虽然来源广泛，但不一定能够满足企业要求。由于保安人员偏好距居住地较近的工作单位，因此企业招聘到的保安人员以当地居民为主，人员身份背景无法核实，对其过往不良记录无从考证，一旦用人不慎，极易发生内外勾结、监守自盗现象。而保安公司的保安人员则更加专业化，保安员大多是经过保安学校或者预备役学校、退伍军人中选聘的，这些人员均通过了当地公安分局的政治审查，人员背景更加清晰，身体素质更加强健，保卫技能更加专业。

　　2.从对保安人员的管理角度讲

　　由于自招保安素质不高，初到企业需经过一段时间的培养，不能及时适应岗位需求，从而增加了企业的管理难度。为提高保安人员专业素养，还需要定期对其进行培训，培训经费增加了企业的成本。另外，公司还要为保安人员缴纳保险、提供福利，从而大大增加了企业的成本。而业务外包形式所聘用的保安人员，其专业技能强、职业素养高，而且保安人员的管理和调配是由保安公司统一执行的，企业只需明确相关岗位的要求和职责即可，不需要直接参与一线保安人员的管理，使企业对保安人员的管理难度减小。另外，企业除了一次性支付保安人员服务费用之外，不需要支付其他相关费用，从而极大地降低了企业的管理成本。

　　(二)符合国家的相关法律规定

　　自20\_年1月1日起，国家颁布的《保安服务管理条例》对保安公司的专业化做出了明确要求，对企业自招保安也作了必要的规定和限制。《条例》明确了保安服务的范围，规定了保安服务公司的行业准入制度和自招保安单位的备案制度。如果企业未按规定执行，会受到严厉处罚。并且企业自招保安的备案手续及审批流程极其复杂。而专业的、成熟的保安公司具有健全的资质、完善的管理制度、严格的监管流程，而且能够很好的执行相关规定。与专业保安公司合作不仅省去了企业备案的繁杂手续，也使企业避免违反《条例》。

　　(三)保安队伍形象好，职业素养高

　　自招保安由于长期缺乏系统培训和督导，造成保安员作风涣散、精神萎靡、保安队伍凝聚力和约束力下降。由于劳动关系的束缚，企业对于轻度违纪行为束手无策，直接损害了公司的整体形象。而专业保安公司派遣的保安员，是经过严格筛选的，无论从形象、气质方面都有了很大的改观，他们能够自觉遵守企业的各项要求，维护企业形象。对于不符合企业要求的保安员，企业可以直接要求保安公司更换，直到满意为止。

　　(四)执行力强，处置方法得当

　　自招保安由于长期和厂内职工生活在一起，很可能会建立起错综复杂的关系，再加上很多保安员是通过各种关系进入的，对于岗位职责、任务命令的执行会因为某些关系的影响变得充满困难，使保安人员的执行力度大打折扣。另外，保安员处置问题的方法也多以简单粗暴的方式见长，容易与当事职工发生口角和肢体冲突。而保安公司的保安员与企业职工无直接关系，可有效防范保安员与厂内员工关系过于密切而影响执行力的有效性。另外，由于外派保安受过专业训练，在处置方法上坚持原则性和灵活性相结合，可妥善处理违纪行为。

　　(五)企业承担的风险较小

　　自招保安会面临来自两方面的风险，即企业用工风险及安全风险。首先，由于自招保安属于本企业职工，在合同期限内，容易产生劳动争议风险。而外派保安人员的各种关系均由保安公司负责处理，转移了企业的用工风险。其次，企业自招保安人一旦出现失职、渎职的行为，将会给企业造成严重损失。而外派保安，企业可以在合同中约定赔偿责任，对因保安人员失职、渎职所造成的经济损失，保安公司要承担相应的连带责任。从而给企业的资产安全带来了安全保障。

>　　二、业务外包管理模式中存在的弊端

　　虽然业务外包管理模式有着较多的优势，但在现实管理过程中也暴露出了一些问题，影响保卫效果：

　　(一)双重管理现象

　　外派的保安人员隶属于保安公司，接受保安公司的管理，而保安为企业提供服务的过程中，又要按照企业的相关要求执行。从而保安人员便会产生管理指令冲突，使保安人员变得无所适从，造成人员懈怠、执行力下降。

　　(二)管理制度的不融合

　　由于保安队员接受的是保安公司管理制度的培训，而该制度是一套通用的制度，无法按照不同企业的情况来制定。造成保安队员在执勤过程中无法考虑到公司实际需求，对于公司所要执行的指令会出现偏差的现象。无法达到应有的保卫力度和保卫效果。

　　(三)保安公司对保安人员监管的不足

　　由于保安公司所辖区域内服务公司众多，所负责管理的保安人员也相对增多，造成保安公司的精力无法满足数量众多保安人员的监管。保安公司对保安员的不定期查岗也无法起到应有的效果，从而造成保安队员的执行力下降。(四)保安人员薪酬、福利不高

　　由于保安公司要从企业给付的保安服务费中扣除掉相当大的一部分费用作为管理及税费，最后到保安手中的工资则相应减少。另外，保安人员的补贴、福利也相对较少。待遇的减少使得保安人员的工作变得不稳定，极易形成懈怠的工作态度，一旦有机会便会离职，给企业造成损失。

　　(五)缺乏职业素养及技能的培养

　　保安员在进入保安公司后，要接受保安公司对其职业素养及保卫技能的培训，进驻企业后，还要定期对其职业素养、防卫技能等方面进行培养。但是随着人员数量的增加，由于条件所限，保安公司难以频繁的将大量人员集合到保安公司进行业务素养的培训。使保安员的培训时间、培训力度以及培训效果都明显打了折扣。

　　(六)缺乏奖惩机制

　　保安公司对保安人员的管理形式比较简单，对于违反公司规定情节比较严重的保安人根据合同中条款规定给予开除处分，并没有建立针对保安人员的奖惩机制。对于工作业绩突出或者执勤过程中有立功表现的保安人员，也不给予任何奖励。长此以往，保安人员的工作状态及积极性便会受到影响。

>　　三、保安人员管理模式的优化

　　针对以上问题，笔者将从以下几个方面提出完善措施：

　　(一)实行命令统一管理原则

　　针对双重管理现象，企业应专门与保安公司沟通，明确保安人员数量、岗位及职责范围等，并由保安公司增设保安队长来统一调配公司的保安人员，保安人员只听从保安队长的命令，企业只针对保安公司。从而使企业对保安人员的管理上始终坚持命令统一原则，使公司的指令、规定能够更有效的执行下去。

　　(二)制定切合公司实际的保安管理制度

　　为了使保安人员能够更好的执行企业的管理规定，企业应根据实际情况与保安公司结合制定保安人员管理制度。与保安公司统一口径，并通过保安公司向全体保安人员进行制度的宣贯，使保安员能真正根据企业的实际情况去执行任务。

　　(三)制定奖惩机制，加强监管力度

　　1.为规范保安员的工作行为，鞭策和鼓励保安员强化纪律意识、提高工作效率、维持公司正常的工作秩序，要与保安公司结合制定奖惩制度。界定奖惩范围、奖惩程序、奖惩细则等，并通过保安公司召集所有派驻的保安人员召开制度宣贯会议，签订承诺书，一旦违反制度就要主动接受相应的处罚。

　　2.对保安员监督方面，一方面和保安公司沟通，要求其设置专属与本企业沟通的保安主管，及时对保安员的行为作出反映，发现问题及时处理，保证保安员工作的有效性。另一方面，为了加强对保安员的监督，提升保安员的工作积极性，企业各部门、保安公司、保安队长等都有权利列举事实提出奖罚建议，公司保卫部门根据奖罚建议对保安人员进行奖励或处罚。第三方面，安装巡更系统，制定巡更管理办法，要求保安人员按照管理办法中的规定去巡视、执勤，及时发现情况、解决问题。通过多层次、多渠道加强对保安人员的监管。

　　(四)增强保安人员薪酬的竞争性

　　要求保安公司建立具有竞争性的薪酬机制，让保安人员的工资动态化。要求保安公司从其扣除的管理费用中拿出一部分作为奖励及福利资金，对于表现良好、有突出建树的保安员，通过奖励资金进行奖赏。过节期间可以通过福利资金对保安人员进行物品、物资的发放，还可以根据情况对保安人员给予一些补贴(话费补贴、车补、高温补贴等等)。通过竞争性的薪酬机制，对于先进保安人员是一种激励、促进，而对于后进保安则是一种鞭策。具有竞争性的薪酬机制结合保安员的奖惩制度不仅会增强对保安人员的激励，还会使保安公司招揽到德才兼备的人员，提升整体保安队伍的素质和工作绩效。

　　(五)加强保安员职业素养、工作技能的培养

　　对于保安公司培训困难的问题，可采取定期派遣有实战经验的专家、公安干警、退伍军官等作为指导老师定期到企业对保安队员进行现场辅导和培训。而且培训要根据本企业实际情况制定有针对性的培训方案。从而不仅能够提高保安人员的职业素养、防范意识，而且对于企业今后面临的突发情况也有了良好的处置方案，使公司的治安、防范处在了掌控之中。

　　(六)改善保安人员的工作环境

　　工作环境也是保安人员所看重的，一个良好的工作环境，可以坚定保安人员留下来的信念。由于保安人员是24小时对企业进行安全保卫，企业应为保安员配备所需的生活物资，还要配备保安工作所需的警卫器械等等。通过改善保安员的工作环境，让保安员有一种家的归属感，有一种被公司关怀的感觉，这样他们在自己的工作中就会更加的积极主动，全身心地投入到为企业的服务中去。

　　四、结论

　　企业聘用保安人员的途径有很多种，对保安人员的管理形式也多样化，如何选择一条有效的管理途径，对于企业来讲至关重要。而业务外包的保安人员管理模式，以其简单的管理方式、低廉的管理成本、制度的专业化、规范化等优势应成广大企业首要考虑的管理途径。

　　五、参考文献

　　[1]张朝彪，赵春晖，企业保安服务外包管理实务解析[J]，人才开发，20\_(03);

　　[2]朱卫平，李振文，保安队伍稳定性研究[J]，华中科技大学学报，20\_(01);

　　[3]冯彬，浅析我国的保安措施及其发展趋势[J]，法制与社会，20\_(18);

　　[4]李建新，做好企业保安队伍思想政治工作[J]，东方企业文化，20\_(22);

　　[5]余加建，保安流失及大龄趋势的成因及对策[J]，现代物业，20\_(09)。

**【篇三】保安企业管理论文**

　　一年时间转眼而过，回想着自己这一路的走来是否也要给自己一个总结，下面是小编为大家带来的保安公司管理年度总结，希望能够对你有所帮助！

　　转眼间一年的合同期一晃而过，来xx酒店工作一年的时间里，在酒店总经理的正确领导下，在酒店各位同事的支持帮助和密切配合下，使我们各部门协调得很好。

　　工作方面本着对工作积极、认真、负责的态度，认真遵守酒店的各项规章制度，虚心向领导和同事请教、学习和本人长达八年之久的星级酒店保安部管理经验，使工作效益和工作质量有了较大的提高，较好的完成本部门的各项工作。

　　重抓队伍建设，一支过硬的队伍是做好保安工作的重要保证，在筹备保安队伍的同时，我就在队伍组建上坚持“两手抓”，一手抓人员的配备，一手抓队伍素质的提高，在人员的配备上，在多渠道引进队员的同时，高度重视队员的综合素质，凡是新入职的队员均要经过严格的审核后方可加入我们的行列，在筹备和试业期间，主要抓好队员的综合素质培训，讲授保安员必备的军事动作要领、安全和消防基本技能知识，并由保安部组织了一次试业前的全酒店员工消防培训和近期配合人事部重新进行了一次新员工入职培训，另外还在筹备一次全酒店员工大型消防灭火与疏散演习，使所有队员和酒店员工都能尽快掌握各项基本的消防安全知识本领，达到开业时一个星级员工上岗的要求。

　　抓队伍的规范化管理，根据酒店保安工作筹备的实际情况，强化以人为本的管理，在严格管理的前提下，不断落实各项规章制度，在筹备期间本人有针对性的制定出部门培训教材及培训计划，根据酒店实际情况制定了一套完整的岗位职责、部门运作程序、部门规章制度和酒店突发事件应急预案，以制度来管理队员，以章程来规范队员，严格执行有功即奖，有惩必罚，奖罚分明的人性化管理模式，并待开业后对制定的各项规章制度进行跟踪监督。

　　在筹备期间不怕劳累奔波，天天深入工地和主管、队员一起跟进施工现场的安保、消防设备设施的安装调试，找施工技术人员了解机械设备的操作规程，以及带领队员们楼上楼下熟悉酒店的每一层楼的布局，每一个通道的位置走向，每一个设备的安装位置及构造，发现有防碍酒店今后运作的地方，即刻与总经理商量，和集团项目部沟通解决方案，在酒店试业期间，因项目的交接引起保安人手不够导致超时加班，到中途大部分部门员工因加班中各种原因而有情绪，本人马上单独找他们谈心，鼓舞他们的士气。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！