

浅谈国有企业监督约束机制

■ 李友锋

十八大以来,我党下大决心、大毅力加强党的建设,尤其是在防治腐败方面取得了丰硕成果。加强深化党风廉政建设和反腐败斗争、源头是建立监督约束机制。从周永康、徐才厚、令计划等大案要案中不难看出,一些领导干部之所以肆无忌惮地违法违纪,主要原因是一些领导干部权力过分集中,缺乏必要的监督,从而导致大量腐败问题的发生。那么国有企业想要建立健全监督约束机制,必须根据国有企业的

特点,在监督的形式上要有实效,监督内容上要规范到位,监督措施上要切实保证。当前国有企业领导干部从形式上要接受三级监督:上级、同级、下级。这种形式对国有企业管理来说是好的,但由于多种因素,但上级的工作千头万绪,一级管一级的教育又很难落实,有的领导干部缺乏组织教育,主要以自我教育、自我约束为主;同级监督缺乏针对性、及时性,批评与自我批评难以开展,流于形式,领导之间不能敞开心思想谈问题,造成班子内部监督不力;下级从属于企业,很难对领导实施直接的有效监督。从现有企业看,哪个企业的

班子自律好,乐意监督,不拉帮结派,秉公办事,他律的工作就好做。从党风廉政建设的要求看,就是要通过他律达到自律,哪个企业的班子自律得不好,就更要通过他律强制达到自律,要达到自律的目的,建立健全监督约束机制非常重要。这就要求充分改进国有企业党内监督,充分发挥企业党组织的政治核心作用和监督保障作用。党在国有企业中的地位不能弱化,要健全和落实国有企业党组织参与重大决策的制度,使企业党组织切实做到保证党的路线、方针、政策在企业的贯彻实施,防止、减少企业决策失误,避免国有资产流失的作用。在企业内部,特别要认真执行“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的党委内部议事和决策的民主集中制度。凡属企业重大决策、重要干部任免、重要项目安排和大额资金的使用,都要集体研究决定,企业员工都要有相应的知情权、审议权,不准个人或少数人说了算。同时,还要制定出企业管理层向党组织报告个人重大事项的制度和定期召开企业领导人民主生活会的制度,通过以上种种党内监督措施的实施,使企业管理层随时接受有效监督。

国有企业建立监督约束机制其重要环节

是在监督措施上要切实保证。实践证明,有了制度、规定并不一定能真正落实,单靠自律,靠自查自纠并不能收到实效,必须辅之以督促、检查、采取一些硬性措施,方能取得效果。首先要把对领导干部廉洁自律情况的考核,监督引入管理机制,同经济工作一起提出标准,一起严格考核,一起实施奖罚,使“软任务”变成“硬指标”,管理上改变重经济工作,轻廉政建设的局面。其次强化监督考核措施和力度,采取定期检查与突击检查相结合,自查与配合上级检查相结合,抽查与全面检查相结合,加大贯彻落实制度的力度,尤其是财务执行情况的督查。再次是努力营造营造到企业的监督氛围。增大企业管理工作的透明度,规范实行“厂务公开”、“公示”制度,使上级、同级、职工群众共同参与对领导干部执行制度情况的监督。避免监督约束流于形式,仅落在文字中,难以真正达到监督约束的目的。

国有企业建立健全监督约束机制,必须注意以下三个方面:

一是要在主要领导岗位和直接管理人、财、物岗位,建立起严格的行为规范和有效的监督制约机制,包括重要岗位的轮换,领导干

部的交流,厂务公开,群众监督评议以及党内监督等制度。制度靠人落实,在实践中用人要严格,坚决抛弃“老好人”现象,切实做到以制度规范权力,以权力制约权力和党内党外自上而下,自下而上的监督制约相结合,切实有效地防止权力的滥用和腐败现象的发生。同时,建立健全保障制度,保护坚持原则的同志不受打击报复,让行使监督权力的同志敢于监督。

二是要权力分解,形成相互制约机制,防范权力过分集中容易产生腐败。防止腐败的一个重要方面,就是要对管理权、审批权、处置权等进行分解,科学配制,形成相互配合、相互制约的机制。重点是分解人事权,使各个工作岗位,各项职权互相制约、相互监督。进行权力分解是解决权力过分集中,形成权力运用中的相互制约,是把反腐败的关口前移,防止腐败的一个有效措施。同时也要防范搞方式集体腐败的发生,上级要加强对下级的检查,下级要敢于对上级越权说不,同级要勇于举报违法违纪行为,从而有效实现三级监督。

三是制度要创新。要把反腐败引向深入,就要靠深化改革,靠制度创新,靠标本兼治。邓小平同志说过“制度问题更带有根本性、全面

性、稳定性、长期性”。“制度好可使坏人无法任意横行,制度不好可以使好人无法充分做好事,甚至会走向反面”。我们应该通过制度创新,预防腐败。现在很多企业在内部管理中派驻财务部长,实行会计委派制度,对企业法人在离职之前一律进行廉政审计检查,防止搞垮一个单位肥了个人的现象发生,这些举措都是积极的。在认真落实有效老制度的基础上通过制度创新,严肃财务纪律,防止领导干部贪污受贿,挪用公款等问题的是国有企业获得长期发展的重要保证。

国有企业建立健全国有企业监督约束机制,是一项系统工程,必须以健全体制,完善机制,强化法制为着眼点,以现有监督制度为依托,逐步建立并完善国有企业监督约束机制。“世界上怕就怕认真两字,共产党最讲认真”,在中国共产党的正确领导下,只要措施得力,监督形式多样,形成上下交叉,纵横到边的监督网络,真正建立起有效的监督约束机制,企业廉政工作就一定能够做好。完善了国有企业监督约束机制,就是保护了自己,为企业留住了人才,是一项利国利民的大事。

(作者单位:铜陵有色天马山黄金矿业公司)

关于工会宣教工作的探讨和思考

■ 任宇飞

工会是国有煤炭企业机构的重要组成部分,不仅是工人阶级的组织,也是党和群众之间的纽带,而工会宣教工作作为工会工作中的不可或缺部分,有着举足轻重的地位。明确工会宣教工作的主题,提升工会宣教干部个人综合素养,树立员工先进典型,大力开展员工创业立功活动,提升广大员工队伍综合素质,是做强工会宣传、引导教育工作的有力举措。

一、工会宣教工作具有重要意义

工会的宣教工作在企业的发展中扮演着教育和引导职工的角色,通过工会宣教激发员工的创造力,引导员工不断激发自身的潜力和潜能,只有不断完善工会宣教工作,才能更好地发挥其在企业发展中不可或缺的价值,真正的成为广大员工的“娘家人”。

二、如何推进宣教工作的几点思考

在煤炭行业逐渐走出低迷疲软的新形势下,职工工会的首要职责、面对的群体和工作任务目标等发生了不小变化,工会宣教工作始终在围绕党中央为核心,走进群众,服务群



众,积极营造和谐氛围,全力维护职工权益,维持生产队伍稳定,提高广大干部员工的综合素质,尽可能满足大众的需求等方面是否可以提供有力精神支持起着至关重要的作用。在新的局势以及问题当中,工会宣传、引导教育唯有在组织方式、宣传内容、表现形式、管理体制等方面创新,勤改进,在摸索中前行,在传统中求创新,以创新求提高,宣教工作才能逐渐顺应企业改革的各方面需求。

1. 要建立多样的职工素质宣教教育体系

职工群众是推进煤矿企业发展的重要载体,充分利用这一载体才能更好地满足各方面的需求。当前宣传教育形式老套、活动内容单一,唯有开展主题新颖、多种多样的职工宣传教育活动才能充分调动职工的学习积极性,正确引导广大职工加强学习,在学习中进步,才能更好地投入生产。工会宣教工作应该不断寻求新闻热点,突出正能量宣传、加强职

工素质提升教育,扩展员工知识层面,逐渐形成宣传、教育、文化总体多样化的大格局。

2. 要坚持理论与实践相结合

加强工会工作理论学习,深入宣传学习和贯彻党的会议精神和先进思想,认真学习习总书记在山西视察的重要讲话精神,以高昂的斗志投入到工会的宣教工作中去,不断增强工会理论研究工作在实际工作中的指导实效性,进一步推动工会理论研究和调研工作深入开展,充分发挥理论研究工作理论引领、集智谋略的重要作用。坚持党的群众路线,不脱离广大职工,为人民服务,不断提高工会组织服务企业发展的质量和职工群众的水平。

3. 开展创建学习型组织活动

充分发挥工会“大学校”作用,在企业开展丰富多彩的读书活动,营造浓厚的读书学习氛围,调动广大职工热爱学习、丰富知识、陶冶情操的积极性和主动性,推行“引领学

习、督促学习、集中学习、自主学习、交流学习”的多样式学习,使广大职工群众学以致用,坚持把“特别能吃苦,特别能战斗”同煤精神,作为促进企业健康稳定发展的精神支柱,以创建学习型企业,争做文明员工为目的,注重人才的培养,为企业的发展提供有力的人力保障。全员倡导主动学习、活学活用和终身学习的全新企业学习理念。

4. 发挥宣传教育大学校作用

充分发挥“职工书屋”、“读书角”等工会宣传教育阵地的作用,让“职工书屋”走进区队、融入班组、走进社区、融入家庭。把强化“职工书屋”作用作为提升员工素质、打造企业品牌文化的有力举措,使“职工书屋”、“读书角”成为员工学习、进步、成才的摇篮。同时加大职工学习所需的投入,在井口服务站、候车室设立了读书栏,配备了各式各样的宣传册,为员工宣传教育提供物质保障,提升广大职工的精神生活质量,用先进的企业文化理念丰富职工精神生活。

煤炭企业工会的宣教工作重在持续性和实效性,做好宣教工作对于企业的长久发展有着深远的意义,宣教工作者和被受教者的素质提高都是必不可少的。通过教育工作者和受教者的共同努力和不断创新摸索,宣教活动的不断提升,工会宣教部必然将会在企业的发展中迸发出无限的活力。

(作者单位:同煤集团煤峪口矿工会)

食品添加剂何时不再乱添加

■ 廖海金

近年来,不少食品安全事件的发生,大都与添加剂滥用有关。瘦肉精、三聚氰胺、苏丹红、吊白块、福尔马林、孔雀石绿……这些原本与食品并不相干的化学物质,却真真切切地出现在我们餐桌并危害着我们的健康。一时间,对食品添加剂的担心“才下眉头,却上心头”。

食品添加剂原本是为了改善食品品质和色、香、味以及为防腐、保险和加工工艺的需要而加入食品的人工合成或者天然物质。新《食品安全法》第四十条明确规定:“食品添加剂应当在技术上确有必要且经过风险评估证明安全可靠,方可列入允许使用的范围。”

客观地讲,目前公众之所以会对食品添加剂有如此之高的聚焦度,不外乎两个方面,即是将非法添加剂归入了食品添加剂的范围以及滥用添加剂。非法添加剂是指国家允许使用目录之外的添加剂;滥用添加剂指的是未按规定量使用国家允许使用的食品添加剂。吊白块、苏丹红、瘦肉精……都属于非法添加剂,并非食品添加剂;而如果人们长期、过量食用国家允许使用的食品添加剂,也会损害人体健康。

譬如瘦肉精,1998年欧洲就禁止将其用于饲料添加,同时期,我国却将其作为科研攻关项目甚至高校“重点课题”予以推广,直至上世纪90年代末期才开始查禁,流毒至今未消。

检测方法、标准的缺失,也导致添加剂滥用。早在1995年,苏丹红就被确定为致癌物,1996年我国才在食品添加剂卫生标准中明令禁止使用,它虽被禁但却从未检测过。同样的教训继续在“三聚氰胺事件”中再次上演,之后,相关部门才开始着手查处。火锅添加剂也不该是“不明添加物”,关于能否使用或者如何使用,本该有统一、可行的标准,不可缺乏必要的行业规范。对于餐饮服务环节能否使用食品添加剂,如何有效控制用量和范围等问题,我国尚未有明确的规定。《食品添加剂使用卫生标准》为保障公众健康设定的使用量和残留限量标准流于形式。国家食药总局有关人士曾表示,食品添加剂使用问题主要集中在防腐剂和着色剂的滥用上。

如何才能有效消除公众对于食品添加剂的焦虑呢?笔者认为,要杜绝非法添加剂流入市场和滥用食品添加剂的现象,各级食品安全监管部门要创新监管手段,不能再局限于一单一查的监管方式,需要综合考虑更加日常化、系统化的监管措施,恢复公众在食品消费方面的信心,做到“亡羊”之前“补牢”,从根本上消除食品安全隐患。

就监管部门而言,目前我国允许使用的食品添加剂有2300余种,而对每一种合法添加剂的含量都进行全面监控,事实上存在着成本难题。然而,对于企业来说,添加非法添加剂却是直接利益链条,在巨大的利润之下,光靠企业的自觉肯定是远远不够的,尤其是市场上的小作坊。因此,要形成监管有力的市场运行机制,规范制约生产经营者严格遵守食品安全的有关规定,令其自觉树立诚信、安全意识;尤其是对违规使用食品添加剂的行为冒头就打,提高食品造假的法律成本。

任何行业都存在利益博弈。禁止违法使用食品添加剂对普通老百姓而言,当然是顺应民意大快人心的好事。笔者认为,应该从现代食品工业的特点出发,理性看待食品添加剂对现代食品工业的贡献,而对于那些只解决食品色泽、外观、口感的食品添加剂,当禁则禁,并令其逐渐退出《允许使用食品添加剂及对应适用标准目录》。

当前,我们在下大力气切实加强食品添加剂生产经营和使用监督管理的同时,还应严格食品添加剂新品种的安全性审核、完善食品添加剂标准和食品添加剂监管的法规和制度、加强食品风险监测和监督检查等。

(作者系江西省新余市渝水区食品药品监督管理局党委书记)

如何增强企业共青团工作凝聚力

■ 李新慧

近年来,经济的快速发展带来了人思想观念的深刻变化,青年作为人力资源中最活跃的部分,其观念变化更为突出,自主意识强,利益诉求多元化,对组织依附度减弱。特别是当前宏观经济处于增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期政策消化期,新的政策探索期,“四期叠加”的负面效应对团员青年思想观念、价值取向、生活、工作和思维方式都带来了深刻变化,给企业共青团工作带来了前所未有的压力,企业团组织的凝聚力受到了极大的影响。企业团组织在围绕服务企业生产经营、服务青年成长成才,成为企业发展的主力军的同时,必须结合团组织自身特点,不断进行探索与创新,找准定位,转变工作思路,才能增强凝聚力,带领广大团员青年在企业的发展中建功立业,充分发挥共青团的助手作用,使共青团工作成为企业发展中一支朝气蓬勃的力量。

一、企业共青团工作面临的现状

尽管企业共青团工作在继承创新中不断加强,但与新时期的要求相比仍存在许多不适应的问题。由于价值取向、思想观念等发生深刻变化,团员青年对团组织的认知、信任和需要正逐渐弱化,对团组织“一呼百应”的时代已经远去。共青团的吸引力和凝聚力是一切工作的基础和前提,因此,共青团的很多工作在有效性上大打折扣,甚至出现了不添乱就不错了,更谈不上为企业创造效益。

1. 对新时期企业共青团工作的特点缺乏客观认识。在计划经济时期,共青团组织是一个政治色彩很鲜明的群众性组织,团员青年在组织中的一切行动和表现,更直接体现出他们的政治素养和政治表现,为优秀青年实现政治追求提供了舞台。然而,市场经济时期,企业乃至社会的发展更趋于理性和科学化,政治不再是压倒一切的评价因素。尽管团组织依然保持其鲜明的政治色彩,但这一特色远没有过去对团员青年有那样大的吸引

力和凝聚力了。

2. 企业共青团基层组织基础薄弱、凝聚力不够。企业面临市场激烈的竞争,每一分钱的开支都受到严格的控制,共青团活动的经费来源也逐步减少,这给共青团工作的开展带来了极大的困难,使得共青团组织基础工作日渐薄弱。同时,在企业实行定岗定编,竞争上岗的情况下,共青团利用八小时工作时间开展活动的空间日渐狭窄,甚至团的“三会两制一课”制度性工作都难以开展。计划经济时代团组织活动具有较强的政治性,容易组织、集中团员青年。市场经济时代,共青团活动的政治性极大削弱,基本处于没有任何约束力的状态,组织活动基本靠团员的自觉性,同时团员青年工作方式和生活方式的变化,致使青年团员集中比较困难,直接导致共青团组织的有限覆盖面和对团员青年的凝聚力大打折扣。

3. 企业共青团工作和活动方式单一,创新精神不强。在计划经济时期,社会物质生活和精神生活比较匮乏,共青团能够利用企业的各种资源填补团员青年精神生活的空白,比如在会议室、防空洞里举办个舞会或联欢会,利用废旧材料制作些小商品来创收等等。这些活动都是当时社会不能充分给予的,而又是企业员工在青年时期比较渴望和欢迎的生活方式。市场经济时期,伴随精神文明建设的加强,满足青年精神文化需求的场所和方式层出不穷,共青团工作和活动方式如果不与时俱进,不改革创新,难免会存在脱离群众的现象。

4. 团干能力素质需要进一步提高,作风需要改进。企业发展过程中,一岗多证、一专多能将是今后的必然趋势。企业中专团干数量受机构精简、人员编制的影响将会越来越少;专团干兼职其他工作的机会越来越多,精力往往又顾不上共青团工作;素质高、业务精的青年专业技术人员又不愿放弃专业技术,对从事政工工作、共青团工作的积极性不高。现在在职的很多团干都是靠模仿和借鉴前辈的思路、方式、手段来开展工作,工作缺乏主动性、创新性,工作方式老化单一,工作效果不佳。这些都致使共青团工作受到影响。

二、新时期企业团组织应如何定位

十八大以来,习近平总书记高度重视青年和青年工作,先后到过许多高校,多次同青年代表座谈,向青年致信,充分显示出党和国家对青年和青年工作的重视。

新时期虽然企业共青团工作受到一定的冲击和挑战,但是共青团是党的助手和后备军的性质和地位始终没有改变,共青团组织的地位依然受到企业的高度重视。共青团的性质决定了党的中心工作就是团的中心工作。作为企业共青团组织,应正确认识自己,给自己一个准确的定位,以服务大局、服务企业、服务青年、服务社会为工作的主要内容;找准与企业管理的最佳结合点,围绕企业中心工作重点抓好团员青年的思想教育、形势任务教育、“双推优”工作,团员青年创新创业,青年岗位能手,青年文明号,青年志愿者等活动,使共青团组织成为企业现代管理制度中的有机组成部分。

三、如何增强企业共青团工作凝聚力

有一段形容如何开展共青团工作的顺口溜:没有权没有钱,做好工作靠“嘴甜”;没有权没有钱,忙里忙外没得闲;没有权没有钱,党有号召冲上前。作为一名服务青年的团干,应该从以下几个方面开展工作,以增强企业共青团工作的凝聚力。

1. 依靠党建带团建。围绕企业党组织的中心工作,服从大局,在服务企业生产经营中有所作为,进一步巩固和增强共青团组织的影响力和凝聚力,是新时期企业共青团工作必须牢牢记住的指导思想 and 方针,也是搞好企业共青团工作的关键。这就要求企业团干在开展工作时,要依靠党建带团建,多争取各级党组织的理解和支持,让团组织成为共青团开展工作过程中的有力后盾。

2. 整合有限资源。作为一名企业的团干,做好共青团工作,需要较高的情商,不仅要整

合有限资源,想尽办法把事情做好,更要协调好各种关系,争取把有效资源最大化利用。日常工作中,可以与多部门联合,把企业共青团的工作渗透到企业生产安全、经营管理、科技创效等方方面面,充分发挥团员青年在企业生产经营中“生力军”和“突击队”作用。

3. 打造品牌效应。塑造新时期团的新形象,通过品牌效应的影响力、带动力和辐射力增强团组织对青年的凝聚力,是企业共青团组织面临的新课题。青年人活泼好动,接受新事物的能力强,富有生机活力,这就要求企业团的工作必须以丰富多彩的活动方式吸引青年、教育青年、感化青年,做到形式和内容的有机统一。有针对性地开展各项活动,发挥“导师带徒”、“青年安全监督岗”等活动载体的品牌效应,增强广大团员青年对品牌活动的归属感、认同感,使各项品牌活动成为团组织展示自我的窗口,对外宣传的名片,联系青年的使者。

4. 做团员青年的知心人。时刻情系青年,维护青年的利益,关心青年、服务青年,设身处地为青年着想,是企业团组织应尽的义务,也是企业共青团组织团结青年,增强团组织凝聚力的重要手段。设身处地的为青年着想应找准两个立足点。一是立足于青年人的物质需求,为他们的物质生活排忧解难。在国家和企业政策法规允许的情况下,积极维护广大青年的合法权益。二是立足于关心青年的成长需求,为青年成长成才铺路搭桥。善于挖掘青年的闪光点,要有重点地关心、培养和教育,并积极做好向企业党组织推荐工作。

5. 团干队伍建设上要突破。按照年轻化、知识化、专业化的要求,做到量才用人、竞争用人,并积极加强团干的思想、组织、作风建设,建立健全团干考核机制。

总之,企业共青团工作,因人而异,因企业而异。企业团组织要正确分析形势,研究规律,把握大局。要清楚我们的机遇在哪里,挑战是什么,然后大胆实践,开拓进取,抓住机遇,迎接挑战。最终实现企业共青团工作与企业的有机融合,推动企业共青团工作不断开创新时期的新局面,创造共青团工作的辉煌。

(作者单位:铜陵有色金冠铜业分公司)