

浅谈加强廉政文化建设的途径与方法

□ 张明栋

企业廉政文化是企业反腐倡廉的职工文化,是企业文化渗透在企业廉政工作中的重要内容形式,是企业文化的重要组成部分。加大企业廉政文化建设,不仅要加强思想道德教育,还要进一步推进企业的民主管理,加强制度建设,强化监督,形成对权力的制约机制,从而营造清明廉政的氛围,以推进党风廉政,增强党员干部廉洁自律的自觉性。党中央颁布的《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》指出:反腐倡廉教育要面向全党全社会,要把思想教育、纪律教育与社会公德、职业道德教育、家庭美德教育和法律教育结合起来大力加强廉政文化建设。就企业而言,廉政文化就是要建立“以廉为荣、以廉为美、以廉为乐”的廉政文化观念,促进党员干部职工树立正确的世界观、人生观、价值观和正确的地位观、权力观、利益观,为反腐倡廉提供智力支持和思想保证。我认为当前加强和推进企业廉政文化建设应在四个结合上狠下功夫。

一、坚持重点与载体相结合,体现群众性

企业廉政文化建设的主体是职工,职工群众是企业各类文化的创造者和执行者,企业的一切文化来源于群众,来源于群众的实践活动。因此,职工是廉政文化建设的“主力军”,要充分发挥职工群众的积极性和创造性,在“建”中引导职工广泛参与,在“建”中培养职工的廉政意识。一是突出廉政文化的教育重点,紧紧围绕树立廉政文化价值观来开展。应该说为民、务实、清廉是廉政文化的核心价值观,是党员干部最大的“官德”,其中,“为民”是核心,“务实”是基础,“清廉”是内在要求,企业廉政文化教育就是帮助每一个党员干部认同这一核心价值观,并在行动中践行这一价值观。二是丰富廉政文化教育的载体。当前,在社会主义市场经济条件下,人们思想空前活跃,各种文化相互激荡,如何使廉洁文化贴近职工、贴近生活、贴近实际,就必须不断丰富廉政文化教育的载体,广泛开展一些职工喜闻乐见、生动有趣的文化活动。如定期讲廉政党课、举办反腐倡廉文艺晚会、廉政图片、书画展、廉政文化演讲比赛、有奖征答等活动,增强宣传教育的吸引力和感染力,让党员干部在活动中陶冶情操,增强知识,受到教育。所以,企业廉政文化教育如果没有重点,则会失去灵魂和方向;如果没有载体,廉政文化教育则显得枯燥乏味,难以引人入胜、深入人心。只有把二者结合起来,做到寓教于乐,融思想性、知识性、艺术性、趣味性于一体,才能收到好的成效。

二、坚持继承与创新相结合,把握时代性

企业廉政文化建设既要保持优良传统,又要体现时代特色。我们的先辈创造了丰富的廉政文化,如流传至今的各种廉诗、廉文、廉戏和廉政格言警句,形成了牢固的民族文化伦理和精神纽带,是宝贵的精神文化财富。建国后,我们党的三代领导人都把反腐倡廉作为坚定的政治追求,党的十六大后以胡锦涛为总书记的党中央又赋予了廉政文化崭新的内涵。这些文化资源,是新形势下开展廉政文化建设的基石。加强廉政文化建设要注意把握时代特点,不断适应人民群众日益增长的文化需求,努力体现时代特色,提高文化品位。如在廉政文化建设的內容上,不仅要弘扬传统廉洁文化中的精神营养,而且要根据时代要求唱响为民所用、利为民所谋、情为民所系的主旋律。在廉政文化建设的形式上,不仅要运用书法、绘画等传统的教育手段,而且要善于运用现代科技、现代传媒来传播廉政文化。并且,只有把继承和创新结合起来,才能使廉政文化在传承的基础上有所创新,不断发展,体现出浓郁的时代气息。

三、坚持内容与对象相结合,增强针对性

企业廉政文化建设的目标,就是培养全体职工的廉政理念,树立廉政意识,营造廉政氛围,形成大力推进廉政文化建设的人文环境。就企业廉政文化建设而言,应立足实际,根据不同的教育对象施以不同的教育内容,增强针对性。如针对各级领导干部的教育活动,要坚持以价值马克思主义的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观为根本,以艰苦奋斗、廉洁奉公为主题,以立党为公、执

初探股权结构调整在公司治理中的作用

□ 陶泽华 张义蓉

一、目前公司治理的现状

公司治理及改革已成为全球性的焦点问题。特别是近20年来,公司治理的研究内容也从治理结构与治理机制扩展到治理模式与治理原则,进而再到公司治理评价和治理风险预警等等。我国公司治理的理论和实践也大致经历了以下几个阶段,即随着公司治理理念的导入,经历了从法人治理结构到公司治理机制;从单个公司治理到企业集团治理;从国内公司治理到跨国公司治理;从传统企业治理到网络组织治理等理论与实践的扩展;从外部治理深入到内部治理和内部控制等多个层面。

公司治理的模式多种多样,不拘一格,其中股权结构是其中尤为重要的因素,它在很大程度上影响公司控制权的配置及治理机制的运作方式,并在某种情况下影响甚至决定公司治理的效率。公司的股权结构是指公司股东的构成情况,包括股东的类型以及各类股东持股所占比例、股权的集中或分散程度、股东的稳定性、高层管理者的持股比例等等。一般情况下,在股权集中度较高的情况下,公司的控制权实际上掌握在控股股东手中;而在股权高度分散的情况下,尤其是缺乏大股东时,股东各自所持有的股份较少,在这样的情况下就可能出现二种情形:一是高度集中,即由于考虑到“搭便车”、“集体决策成本”等问题,管理层实际上拥有公司的集中控制权,而大多数股权持有者是没有决策权的;二是高度民主,即所有的股东都参与决策,这样的情形就可能形成众口难调,决策难以统一,导致拖拉扯皮现象严重等弊端,以至于对公司的发展造成严重影响甚至是致命性的打击。

二、问题案例背景

我所了解的当地一家由国有企业改制为股份制企业的公司,在公司治理上就走过了从高度分散到相对集中的股权结构调整之路。

1995年该公司按照县委、县政府当时的改制要求,迅速由国有企业改制为自然人持股的股份制企业(有限责任公司),整个改制工作仅仅18天就得以完成,所谓改制也就仅仅是将国有生产性净资产由职工平均出资买断,推行的是“均等股”,象征性地创立了公司。在工商注册方面,由于当时出资者已高达494人,其人数远远超过了50人,而按当时《公司法》的规定有限责任公司的股东不能超过50人,因此公司通过民主的形式推荐产生了50名股东代表作为法定股东报工商行政管理部门注册。然而,由于改制过于仓促,给后来公司的治理经营工作遗留下了“产权不明晰,职工身份未置换,股权平均”等遗留问题,形成了企业管理手段僵化、机制无活力,生产改制后并没有给企业带来良好发展机遇。因此,从2000年开始,该企业就向政府报告申请希望通过深化改革来解决存在的问题,得到政府批复后,公司按照指示要求开始了职工身份置换和股权调整工作,采取的方式为:

1. 职工身份置换采取的方式:

对1995年1月18日以前进入公司的职工,政府给予了一次性经济补偿,以了断国有企业职工身份,5076万元的身份补偿金在企业应交纳给政府的土地出让金中抵扣。由于政府批复给公司的补偿金是在出让金中直接结算,而土地资源又非货币资产,公司无法置换为现金支付,因此,该公司通过召开职工代表大会审议,同意将职工的身份补偿金全部转为等价股权或债权,并同时通过了职工身份置换实施办法,并与职工签订了《国有企业职工身份解除协议》。

2. 股权调整的方式:

(1) 将1995年职工改制时原673厂在职职工的身份置换补偿金直接转为在宜宾威力化工公司的股本金。
(2) 公司遵照市委、市府“两置换、一控股”的精神及批复,为彻底改变均股现状,激发经营班子的积极性和创造性,将经营班子的投资、收益、风险与企业的发展紧密相连,同时增强企业决策的速度和效率,适应瞬息万

变的市場,公司采取经营班子共同出资281.3万元,在1240万元注册资本中约占23%的股份,形成了经营班子持大股的塔形股权结构模式。

(3) 为规范公司管理,进一步完善法人治理结构,公司还召开股东大会顺利通过了《股权结构调整实施方案》,达到了高层管理人员持大股的目的。

3. 通过与大型集团公司进行重组以收购分散股权

2006年,该公司为解决股权分散的问题,顺应行业“消除民爆行业行政壁垒,打破地区封锁,整治民爆行业,促进资源整合,优势互补,鼓励产、销、用一体化企业集团建立”改革的大势,借《国家民用爆炸物品安全管理条例》即将出台的契机,率先与民爆同行中赫赫有名的滇军——云南民爆集团重组整合。

在重组联合协议中,明确规定了以下主要两条完成集中分散股东的条款:(1) 将该公司股东持有的全部股权在净资产的基础上溢价转让70%—80%(不包括经营班子成员)的股权给云南民爆,形成集团公司控股的股权结构模式。
(2) 控股股东(即云南民爆集团)以1:766的比例全部收购员工71.2339%的分散股份,其余26名自然人股东(即公司中高层以上管理人员)占28.7661%的股份。

在整个重组工作中,该公司本着“平等、互利、共赢”的原则和坚守“为股东谋利益,为企业谋发展”的信条,经过艰苦卓绝的工作,付出了诸多的艰辛,才成功地与云南民爆集团合作,让分散小股东都得到了最大限度的收益,实现了公司“想为股东之所想,急为股东之所急”夙愿以及“抓住机遇,小船靠大船和强强联合之路,促进企业跨越发展”的诺言,实现了为员工、为顾客、为社会创造价值的追求。

三、股权结构与公司治理的理论要求分析

公司治理的方式或机制有着十

分密切的关系。在股权集中的公司,大股东有积极性参与公司治理,并通过选派董事、从事代理权竞争,提议召开股东大会及起诉违背股东利益的经营者的,在公司治理中发挥重要的作用;在股东分散的公司,由于监督经营上存在严重的“搭便车”现象,小股东参与股东大会、进行代理权竞争的积极性很小,也无从从事这些活动,进而使公司运作容易形成内部人控制或经营者主导,此时小股东主要利用退出机制和接管来约束经营者。犹如向在位经营者“踢一脚”,使其警觉,发现并改正经营中的失误。而且,接管即使没有发生,但有可能发生的本身已对经营者构成威胁,为了避免它的发生,经营者就必须努力经营,至少不敢脱离利润最大化太远。

对于股权集中的公司,大股东对公司治理参与的目的和方式还与其身份有关。若大股东是银行,其股权的行使往往和债权结合在一起,银行可以利用派往到企业的董事参与决策,并通过对贷款的控制以及企业在银行开设账户所提供的信息,对企业形成很强的控制。这在德国和日本的公司治理中表现最为突出。若大股东是非银行的金融机构,其股权的行使和他们既是企业的大股东又是分散投资者的代理人的双重身份结合在一起,所以不仅要考虑所持企业的利益,更要考虑自己经营基金的利益,当二者发生冲突时,要么以大股东的身分向经营者施加影响,以使企业做出有利于自己的决策,这在今天美国许多公司的治理中表现得很明显。若大股东是工商企业,其股权的行使往往和企业间的交易结合在一起,持股的目的主要是为了保护企业间的长期交易,集中于企业的长期经营。而这些大股东平时一般不干预企业经营,只有在企业绩效恶化时才介入,一旦他们联手干预,就能对经营者构成很大威胁,起到和接管一样的作用,这在日本的企业集团表现得最为突出。关于股权结构的在公司治理上的重要性及孰优孰劣,在理论上莫衷一是,各种学说都有其主张,也个性鲜明,但归根到底只用一点来说

明问题最有说服力:股东收益最大化、企业发展最优化、未来前景无限化。

四、结论

本文从理论和实证两个方面探讨了股权结构调整在公司治理中的作用,着重说明了股权结构在分散与集中上给公司治理带来的差异,指出了股权结构与公司治理方式之间的关系,既分析了股权集中程度的差异与相应的公司治理模式之间的关系,又分析了不同身份的大股东行使股权的方式,最后分析了不同股权结构下公司治理的效率,其结论为:

(1) 影响公司股权结构的因素是多方面的;(2) 股权结构与公司治理方式有着必然的联系,不同的股权结构会形成与之相对应的治理方式;(3) 就成熟的市场经济而言,无论是从理论还是从实证分析上,股权结构与公司治理绩效之间的关系都没有定论,很难从绝对意义上说清哪种股权结构及其与之对应的治理模式的效率最高;(4) 不管公司的股权结构如何,公司治理不单是指基于股权结构基础上的股东治理,还包括外部市场对公司的治理。另外,政府的法规和行业政策的影响也是参与公司治理的重要力量。因此,如果说某种形式的股权结构有利于公司治理效率的提高,也是有条件的,其中,外部市场和竞争的完善是必备条件;(5) 对我国来讲,以培育市场为主的改革虽然在一定程度上提高了国有企业的效率,但不改革国有企业的产权是不能从根本上提高国有企业效率的。而国有企业产权改革的目标应是国有股从大多数企业退出或减少,实现股权结构多元化,但又不能像英美模式那样太分散。许多研究都证明,在像我国这样对投资者的法律保护不健全的国家,股权的适当集中有助于提高公司治理的效率,而且股权应集中在机构投资者手中,这既是我国国有企业产权改革的需要,也符合发达国家公司治理模式演变的趋势。

创新基层党支部建设 促进矿区和谐发展

□ 徐剑

党支部是党在企业中最基层的一级组织,处在安全生产经营的第一线,担负着实践“三个代表”重要思想,落实党的路线、方针、政策,团结和带领全体员工实现可持续发展的重要责任。企业党组织是否具有创造力、凝聚力和战斗力,很大程度上取决于基层党组织是否具有生机和活力。因此,进一步创新党支部建设,充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用十分重要。为此,我们山东华泰矿业有限公司在创新基层党支部建设上做了有益的探索与实践,收到了良好效果。

一、基本情况

山东华泰矿业有限公司现有在册员工2653人,党员448人、19个党支部。2007年在企业重组改制以后,企业体制、职工身份、资源储备、发展环境等都发生了很大的变化,随着企业改革的进一步深化,企业党建工作也面临着许多新的课题。企业基层党组织是党全部工作和战斗力的基础,如何充分发挥企业基层党组织

的作用,以适应建立现代企业制度的需要,已成为企业基层党组织急需解决的问题。

二、加强党支部建设的方法和途径

(一) 以《基层支部工作量化考核管理办法》为抓手,推进党建工作由“柔性”管理向“刚性”操作的转变。结合支部工作实际,我们制定了《基层支部工作量化考核管理办法》,本着定量与定性相结合的原则,将基层支部的全部工作按业务学习、基础创建、活动组织、思想政治工作等归类划分为4类13项,对所有工作进行量化描述,实行百分制量化考核;并实行支部成员交纳党建抵押金制度,每季组织一次检查考核、奖惩兑现,着力提高基层党务工作者的积极性,促进基层支部及广大党员战斗堡垒和先锋模范作用发挥,实现党建工作由“柔性”管理向“刚性”操作的转变。

(二) 以运行《党支部工作手册》为载体,创建了“5+2”基层支部工作法。根据党章要求,我们设计制作了《党支部工作手册》,对基层支部的工

作职责进行系统优化、规范整理,将工作任务全部实行表格化处理,创建完善了“5+2”基层支部工作法,即:充分体现“5W2H”的工作要求,每一项工作都围绕“做什么、为什么做、谁来做、何时做、在哪儿做、怎么做、做到什么程度”等重点来组织实施,从而有效地避免了工作的盲目性和随意性,促进了基层党建工作的制度化和规范化。

(三) 以开展基层管理民主对话会为契机,强化对党支部量化考核工作的监督。为进一步深化民主管理,强化过程监督,我们在基层单位推行了民主对话会制度,采取公司领导结对联点、职能部门全程参与、基层单位党政负责人与职工代表“面对面”座谈问答的方式,检查企业各项规章制度落实情况,检验职工合法权益是否得到有效维护,听取职工群众的意见和建议,既以制度化的形式开辟了民主监督的新渠道,又满足了职工的知情权、诉求权、参与权、监督权,提高了职工自觉参与日常监督的积极性,使民主监督工作步入了制度化、日常化的发展轨道。

(四) 以实施人本安全行为文化建设为切入点,深化全员价值理

念教育。紧紧围绕安全生产这一管理主题,各党支部坚持把深化安全行为文化建设作为提升全员安全素质,提高矿安全管理水平的有效途径,着重从理念引导、行为养成、制度建设、环境改善等四个方面下功夫,将安全文化建设虚功实做,夯实了安全管理基础。利用多种宣传教育形式,不断由浅到深阐释安全理念,将企业安全行为文化理念渗透到各个安全生产岗位和安全管理的全过程之中,使“安全第一、生产第二”的安全理念内化于心,外化于行,升华为职工的最高行为准则。公司先后获得了全国安全文化管理典范单位和中国企业文化十佳单位等荣誉称号。

(五) 以开展争创全国文明煤矿为结合点,强化企业文明管理程度。始终坚持把文明创建工作当作构建和谐企业的重要任务来抓,坚持组织领导、制度建设、宣传教育“三不放松”,广泛开展群众性文明创建活动,深入开展了“文明社区”、“文明家庭”、“泰山先锋党员示范岗”、“青工安全生产文明示范岗”创建活动,引导广大干部职工自觉投身到文明创

建活动中去,形成了“人人重视、个个参与、全面受益”的创建格局。不断加强弱势群体的帮扶力度,进家入户帮助困难职工家庭解决实际困难,解除了职工的后顾之忧;坚持亮化、绿化、美化、硬化、净化“五化”并举,大力实施“塑形”工程,对“两堂一舍”进行了全面改造,改善了企业环境面貌,提升了企业形象。公司在连续3年获得省管企业文明单位的基础上,又获得了全国文明城市煤矿荣誉称号,实现了企业物质文明、精神文明、环境文明“三个文明”建设同步协调健康发展。

创新基层党支部建设,促进了矿区和谐建设进程,使矿区保持了较强劲的发展势头。企业先后获得了省级安全评价“6A”级矿井、全国文明煤矿、省管企业文明单位、省管企业优秀党组织、全省煤炭企业优秀政研会、山东省煤矿“劳动关系和谐企业”、中国安全行为文化管理典范单位、中国企业文化十佳单位等十多项荣誉称号,广大职工共享了企业发展成果。到2010年8月26日,我们山东华泰矿业有限公司将连续实现安全生产七周年。

(作者系山东华泰矿业有限公司党委书记)

针对性

企业廉政文化建设的目标,就是培养全体职工的廉政理念,树立廉政意识,营造廉政氛围,形成大力推进廉政文化建设的人文环境。就企业廉政文化建设而言,应立足实际,根据不同的教育对象施以不同的教育内容,增强针对性。如针对各级领导干部的教育活动,要坚持以价值马克思主义的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观为根本,以艰苦奋斗、廉洁奉公为主题,以立党为公、执

政为民为目标,借以焦裕禄、孔繁森、郑培民、任长霞、牛玉儒等领导干部楷模来展开教育,榜样引导。针对职工的廉政文化教育,可通过举办廉政主题讲座,给职工发放廉政教育读物,设立廉政宣传实物橱窗,将廉政文化教育作为职工政训、技训的重要内容等,让职工树立“以廉为荣、以廉为美、以廉为乐”的思想观念。针对领导干部配偶的教育活动,可组织观看反腐倡廉电教片,举办贤内助廉政培训班,每逢重大节日向领导干部配偶发放廉洁公开

信,签订助廉承诺书等,运用情感交流,常吹枕边风,时刻提醒和诱导。而对轻微违纪的领导干部,则及时给予诫勉谈话,早打预防针,先敲警示钟。所以,企业廉政文化教育,必须坚持内容与对象紧密结合,才能增强教育的针对性。

四、坚持领导带头与职工参与相结合,注重有效性

企业廉政文化建设成效如何,关键在领导干部的认识是否到位、措施是否得力。因此,各级领导干部要自觉

地把廉政文化建设作为加强党的执政能力建设的重要内容,作为深入开展党风廉政建设和反腐败斗争的具体措施,作为密切党群、干群关系的有效途径来抓,进而引导好、保护好、发挥好广大职工参与廉洁文化建设的积极性。同时,廉政文化建设也离不开广大职工的积极参与。要注重发挥企业“大宣教”的作用,构建党工团齐抓共管的宣教格局,整合各方面的宣教资源,调动各方面参与廉洁文化建设的积极性、主动性和创造性。通过上下联动、

干群合力和广泛持久的廉政文化建设,让廉政文化进领导班子,进区队科室,进工作岗位,进职工家庭,在企业形成人人思廉、人人倡廉、人人促廉、人人反贪的良好风尚。

总之,只要企业各级领导干部和广大职工在廉政文化建设活动中共同参与、相互学习、相互促进,企业廉政文化建设就有了深厚的群众基础,也就能显现出活力与生机。

(作者系梁宝寺能源公司党委副书记、纪委书记)