

加强党风廉政建设的 应在完善制度上下功夫

□ 金奎德

胡锦涛总书记在第十七届中纪委第五次全体会议上强调:要以建立健全惩治和预防腐败体系各项制度为重点,以制约和监督权力为核心,以提高制度执行力为抓手,加强整体规划,抓紧重点突破,逐步建成内容科学、程序严密、配套完备、有效管用的反腐倡廉制度体系,切实提高制度执行力,增强制度实效。贯彻落实好这一讲话精神,就要求我们在党风廉政建设和反腐倡廉工作中要着重在完善制度上下功夫。

一是进一步加强反腐倡廉教育制度建设。反腐倡廉,教育是基础,而教育要靠制度来落实。要加强和改进教育培训工作,加强和改进反腐倡廉宣传教育工作,提高反腐倡廉教育的科学性、规范性、有效性。当前要以学习型党组织建设为载体,狠抓党员干部的思想道德修养,引领他们牢记党的宗旨和自己的崇高职责,严于律己,襟怀坦

白,时刻以高尚的道德标准和完善的人格形象要求自己,做到在任何复杂的条件下不为名利所动,不为金钱所惑,不为美色所诱,不为权力所乱,彻底消除各种不健康的思想根源,坚决克服拜金主义、享乐主义、个人主义等倾向,始终保持政治上的坚定性和思想道德上的纯洁性。

二是进一步加强监督制度建设。反腐倡廉,监督是关键,而监督要靠制度来保证。要认真执行和不断完善各项监督制度,改革和完善党内监督体制,健全权力运行监控机制,拓宽监督渠道,增强监督合力,加大监督制度创新力度,建立健全决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调的权力结构和运行机制。分析近年来违纪现象的成因,不容忽视的一条就是监督不力。失去监督的权力必然导致腐败,这一点早已成为大家的共识,广大党员干部应当站在讲政治的高度清醒地认识到:监督是爱护的更高层次,没有监督的爱护不是真正的爱护,自觉

接受来自各方面的监督是一个共产党员的更高境界。只有这样威信才能高,形象才会好,才能做一名让群众拥护和爱戴的好干部。

三是进一步加强预防制度建设。反腐倡廉,预防是治本之策,而预防要靠制度来推进。要推进廉政风险防控机制建设,建立健全预防腐败信息系统,建立健全防止利益冲突制度,形成有效预防腐败的长效机制。要落实好民主生活会制度,提高开会质量,特别是在开展批评和自我批评上下功夫,勇于开展积极健康的思想斗争。批评和自我批评是我们党的三大优良传统之一,是解决党内矛盾的基本方法。要本着“惩前毖后,治病救人”的方针,本着对党组织负责,对干部本人保护的态度,勇于言丑,敢于揭短,做到讲真理,不讲面子;讲原则,不讲关系;讲真话,不讲假话,坚决克服那种自我批评谈现象,批评下级谈希望,批评同级谈情况,小和尚念经——有口无心的现象。通过开展卓有成效的批评和自我批评,真正

使领导干部在职务上自重,在思想修养上自省,在各种诱惑前自警,在做好工作上自励,以自己的实际行动,做“科学发展观”的忠实实践者。

四是进一步加强惩治制度建设。反腐倡廉,惩处是重要手段,而惩处要靠制度来加强。要建立健全腐败案件及时揭露、发现、查处机制,建立健全腐败现象易发多发领域调查分析和专项治理制度,健全党风廉政建设责任制及其配套制度。只有不断以重点工作的成效带动全局工作的发展,以关键环节的突破带动整体建设的推进,反腐倡廉制度建设才能不断取得新的成效。

党风廉政建设和反腐败斗争任重而道远,我们既要树立持久作战的思想。又要抓紧抓好当前的工作,紧紧围绕企业中心任务,抓教育,严制度,坚持标本兼治,综合治理的方针,为企业的健康稳定发展当好“保护神”,为企业三个文明建设做出应有的贡献。

(作者为梁宝寺能源公司党委书记)

企业信访干部要树立好六种形象

□ 王丽丽

信访工作是是化解基层矛盾的有效途径,信访干部是信访事项的直接处置者,与信访群众面对面,其素质高低、形象好坏直接关系到组织形象,影响到信访事项的处理。因此,在日常工作中,企业信访干部应当树立六种形象:

组织和企业代言人的形象。信访工作是组织和企业联系职工群众的桥梁和纽带,企业信访干部所从事的每一项工作,都直接代表着组织和企业的形象。在职工群众面前,信访干部就是组织和企业的忠实代表,向信访干部诉求,就是向组织和企业诉求。因此,信访干部要时刻想到,自己的形象代表着组织和企业的形象。当好组织和企业代言人,首要的是正确理解和把握组织和企业的意图,凡事要从大局出发,维护全

局整体利益。其次是求真务实创造性地开展工作。在接待职工群众来访时,要积极主动,大胆负责,用理智的思维、科学的方法、正确的态度去解决。

政策法规解释人的形象。职工群众上访,往往涉及到前前后后、方方面面的事情,信访干部应该像老中医那样,先望闻问切,把准脉搏,区分类别,辨证施治。要当好这个“中医”,把政策向职工群众解释清楚,把事情解决彻底,就必须懂得党的路线、方针、政策,国家的法律法规,掌握诸如政治学、经济学、社会学、哲学、法学、管理学和心理学等相关知识,而且要对行业、企业的各项规章制度了如指掌,以便及时准确地回答职工群众的各类问题。

群众利益维护人的形象。维护职工群众利益是企业信访干部不能忘怀而又引以为荣的职责。信访干

部要时刻保持高度的政治责任感和全心全意为职工群众服务的思想,把上访群众的事当成自己的事来对待,积极为维护上访群众的合法权益,满足上访群众的合理诉求而努力。

矛盾纠纷化解人的形象。“信访工作是为人民群众排忧解难的工作”,信访干部必须不断观察分析信访形势,掌握信息,超前预测,把矛盾纠纷排查调处在萌芽状态、初始阶段。信访干部要保持清醒和理智,坚持公道,尽量把矛盾纠纷化解在调解层面上,力争通过调解使问题得到有效处置,最大限度地维护企业的和谐稳定。

社情民意知情人的形象。信访工作是企业热点、焦点、难点的聚集点,是职工群众冷暖、困惑、企求的汇集点。掌握了这些第一手资料,就掌握了影响企业稳定因素的“晴雨

表”。因此,信访干部要倍加珍视这个天然资源,充分利用“近水楼台”的优势,在经手接办案子的过程中,不断总结归纳,为领导决策提供第一手资料。就单纯的信访工作而言,信访干部掌握了社情民意,就不难知道群众的需求在哪里,问题的症结在哪里,解决的方向在哪里,同时,也就有利于从中发现苗头性问题,以便及时采取有效的应对措施。

决策措施建议人的形象。企业信访干部既是为企业做事的人,又是替职工群众说话的人。这种“双重”身份,决定了企业信访干部在日常工作中,一定要本着对上负责与对下负责相一致的态度,主动为组织和企业当好“言官”,为组织和企业制定决策提供最真实、最有价值的信息。

(作者单位:山东省肥城白庄煤矿党务工作部)

推行党建工作绩效管理考核的 几点认识和思考

□ 王勇

党建工作是国有企业的重要政治资源,是企业核心竞争力的有机组成部分,是实现企业科学发展的关键因素。推行党建工作绩效管理考核是适应新形势,把握新规律,提升党建工作水平,推动企业又好又快发展的需要。

一、充分认识推行党建工作绩效管理考核的必要性

通过推行党建工作绩效管理考核,从机制上把各级党组织和广大党员的潜能与企业发展目标有机融合到一起,更加清晰地定位党建工作做什么、谁来做、怎么做、做到什么程度等问题,使党建工作能够更加充分地体现组织绩效、个人绩效、社会绩效。这是党的工作方式方法的巨大变革,是充分体现党建工作优势和作用的重要突破口。

一是有利于强化党建工作的效率意识、效益观念。通过推行党建工作绩效管理考核,把推动企业科学发展、可持续发展作为党组织开展活动的出发点和落脚点,把解决改革发展中的难题作为党组织活动的重点,把促进企业发展的成效作为党组织工作的重要检验标准,能够更好地促进企业党建工作与企业生产经营的有机结合,使党建工作成为企业价值链上的重要环节,成为

企业发展的内在推动力量。

二是有利于党建工作扩大视野、拓展平台、创新作为。通过做人的工作,能够为企业发展提供坚强的组织绩效,提升党员、员工队伍对企业的工作绩效。

三是有利于提升党建工作的精细化、规范化、科学化水平。通过推行党建工作绩效管理考核,建立包括目标要求、具体内容、评价标准、评价指标、操作程序等在内的一整套党建工作体系,能够实现企业党组织对全面履行职能过程的有效控制,为党建工作精细化、规范化、科学化奠定坚实基础。

二、推行党建工作绩效管理考核需要把握的几个问题

一要进一步加深认识,增强抓好党建工作绩效管理考核的自觉性。应当从以下几个方面加深认识:一是党的政治优势在市场经济条件下不是企业的包袱,而是企业发展中的一种宝贵资源;二是发展是硬道理,坚持科学发展,不仅包括企业安全生产、经营管理等工作的发展,而且包括企业党建工作的持续健康发展;三是党建工作与企业生产经营工作两者风雨同舟,是一个命运共同体,党政同心,其力断金;四是党建工作需要进行管理,需要绩效考核;五是推行党建工作绩效管理考核不是另起炉灶,而是对原有成

功做法的继承和发展。各级党组织应当加强党建绩效管理考核相关理论的研究,从概念上学懂弄通为什么做党建绩效管理考核、党建绩效管理考核是什么、党建绩效管理考核怎么做等问题,充分认识党建绩效管理考核的好处在哪里,从而自觉主动地去抓、去做、去落实。

二要坚持求真务实,从实际出发。推行党建工作绩效管理考核没有完全一致的工作模式,应从实际出发,从强组织、管思想、抓班子、带队伍、创环境、促发展等方面系统查找存在的问题,逐一梳理分析、逐一制定措施、逐一抓好整改,制定科学合理的工作模式、管理流程、工作标准,体现本单位个性特点,形成一个务实管用、符合实际的运行模式。应正确把握形式与内容的关系,坚决防止形式主义。

三要牢牢把握正确的工作导向。推行党建工作绩效管理考核,应坚持做到务实管用、便于操作、继承创新、统筹兼顾、突出重点,使之既符合上级精神,又符合基层实情,服务企业改革发展,删繁就简,抓住主干,不在细枝末节上搞烦琐哲学。整个管理考核流程应既注重结果,又注重过程,做到年度考核与日常考核相结合;既注重有形业绩,又注重无形成果,做到务实与务虚相结合;既注重上级规定的落实,又注重基层的创新实践,做到原则性与灵活性相结合,从而保证考核有的放矢、

取得实效。

四要把党建工作绩效管理考核结果与经济利益挂钩。应坚持权力、利益、义务和职责相一致,修订完善基层单位领导班子成员经济收入考核办法,把有关党建工作的内容整合为党建绩效管理考核项目下,合理分配分值,以保证党建工作绩效管理考核办法据此挂钩。党建工作绩效管理考核成绩应与基层领导班子成员收入等经济利益挂钩,与评先树优、领导人员的选拔使用挂钩。

五要正确把握党建工作投入与产出的关系。企业党建工作促进企业改革发展的过程,是精神变物质与物质变精神相结合、相统一的过程。党建工作是企业最有效率的投入之一,其投资回报虽然有些暂时是无形的,但最终回报是丰厚的、持久的。应提倡党建工作的必要投入,强化效益意识和效率观念,落实必要的人、财、物保证制度,合理控制成本,追求最佳效益,形成企业党建工作投入与产出的良性循环,使党建工作产生良好的工作效益。

六要整合提炼规章制度,完善党建工作绩效考核。应对本单位现行的党建工作有关考核制度整合提炼,统一规划为党建工作绩效考核,避免重复考核或“政出多门”等问题,维护党建工作绩效管理考核的严肃性、权威性。

(作者单位:山东肥城矿业集团党委办公室)

校企合作 实现学校与企业需求 “零距离”的探索和思考

□ 周芯竹

目前,有些大企业招聘员工时明确表示不招应届毕业生,认为应届毕业生的职业素养、职业技能比不上有相关企业工作经历的员工,学生质量不符合企业要求。如何进一步提升职业教育?如何让毕业生能就业、好就业、就好业?关键是毕业生的培养规格和质量必须满足企业需求。多元化高质量的校企合作,就有利于全面培养学生的综合素质与职业能力,提高其就业创业能力;同时,还可真正将职前、职后的教育培训结合起来,在培养目标上实现学校与企业需求“零距离”,形成本办学有活力、学生有能力、企业有效益的良好局面。

企业离不开“人力支持”, 职教离不开“动力源泉”

依据世界经济经验表明:在科技创新能力相同的条件下,国家经济发展程度与直接参加生产一线的技术劳动力的综合素质密切相关。随着我国的社会经济进入持续快速发展的时期,中国不仅需要大量的高级人才,更需要成批大量的的高素质劳动者。

长期以来,企业习惯于从劳务市场招聘工人,这种形式的优点在于可以快速招聘、补充工人的不足,缺点是所招聘的工人技术技能不过关,职业道德不理想,工人对企业不真诚,工人队伍不稳定,给企业正常生产带来干扰。但是,如果企业自主培养人才,则存在着时间非常长,人才成长速度慢的问题。因此,校企合作办学成为了企业培养人才和职校发展的新路子、新方法。

然而,许多职校与企业早期双方仅仅停留在初级的合作方式——由企业出资办学,学校单方承担为企业培养技术工人的后备力量;采用这种方法培养出来的毕业生,理论知识宽广但技能单一,缺乏实践经验,不能满足企业的需求,影响到校企合作进一步的发展。实际上,校企应该是利益上的合作,是利益双赢的市场行为,不能实现双赢的合作注定不会有旺盛的生命力。

四川宜宾市职业教育集团负责人卿琳表示,从教育集团与企业合作的实践证明,企业生产发展离不开职业教育的“人力支持”,职业教育发展也离不开企业技术的“动力源泉”。而校企合作能否开展好,首要的是双方要统一认识,找准切合点是关键。学校要了解企业需求,便于实现合作双方对接“零距离”;即学校要根据企业的需要,在管理方法、教育教学方法、专业设置及教材内容等方面不断改革,满足企业的要求,培养满足社会、经济发展实际需要的专业技术人才。

形成“出口”畅、“入口”旺 的良性循环

笔者在调研中,听到多位专家说,职业教育要进一步提升,必须调动行业企业参与的主动性和积极性,其突破口就是校企合作、产学研一体;而校企合作一定要按照市场经济的运作方式,拓宽运作思路,探索优势互补、资源共享、共同发展的多元化合作模式。

宜宾职教集团以人才培养、科研开发、资源共享等为切入点多方位建立校企合作关系。目前该校与五粮液集团、海尔集团、中国平安财险公司、深圳富士康、北京凯莱国际酒店等国内60多家大型企业长期保持稳定的合作办学关系,签订有合作办学协

议或订单培养协议,通过合作和共建,探索出了一条招生与招工同步、教学与生产同步、实习与就业“零过渡”的“订单式”才培训新路。

如订单式全程学历教育模式,即学校与企业签订人才培养协议,共同制定人才培养计划,由学校组织教学,在招生时就明确是定向培养班,学生毕业后直接到企业就业,使学生一进校就知道自己不仅具有学生和未来企业员工的双重身份,而且明确在企业就业的具体岗位,提高了学习的主动性和目的性。后期培训模式,即利用学生在学校的最后一年,在各专业按不同比例招收学生组建订单培养班,进行岗前培训式的教学,再到企业进行实习。对接企业强化顶岗实习模式,即学校在与企业签订人才培养协议的基础上,与企业进一步签订协议,建立实习就业基地,有针对性地按企业的个性化要求培养学生。

宜宾职教集团的经验是,不论是校企联合招生、定向培养,还是成立企业冠名班,学校教育管理都要随着经济增长方式转变“动”,跟着产业结构调整升级“走”,围绕企业人才需要“转”,适应社会 and 市场需求“变”,按照企业的生产需要和用工标准来培养学生,企业再为学生提供顶岗实习和就业岗位,形成“出口”畅、“入口”旺的招生就业的良性循环,实现校园与企业的“无缝对接”。

建设优势互补、 多方共赢的合作平台

校企合作不仅实现了由封闭的教学模式向迎合企业需求开放办学模式的转变,更重要的是搭建起优势互补、互利双赢的校企合作平台,使企业受益、学校受益、学生受益和社会受益,实现了多方共赢局面。

在宜宾商职校等许多中等职业学校培训学校都会看到这样的情景:楼上是教室,楼下是实训基地,按照真实的生产标准在校内建立实训车间,将原本需在企业进行的岗位技能和生产工艺培训前置到学校,促进了教产一体。同时,学校在企业建立课堂,校企共同确立教学计划和培训内容,调配工学时间,安排授课教师和指导教师,开展企业课程教学,使企业不仅是生产劳动的场所,更是学校教学在企业延伸,促进了工学一体。学校把课堂搬进企业让学生进行实地操作训练更好地掌握生产技术和操作技能,通过工学融合加深了学生对企业生产流程的认识,有效提升人才培养质量;还因为掌握了行业最新信息,也有效地提高了教师的业务能力和教学水平。

而按企业人才需求特征,真正为企业“量身定做”去实施的教育模式,企业不仅可以选择优秀的职业人才,企业还可依托学校的技术能力和实习学生来扩展服务,借助于学校的信息与技术服务,进行新产品的研制开发、新技术的引进、设备的技术改造等,取得更好的社会效益和经济效益。同时,企业为师生提供具有真实生产场景的教学和实训环境,不仅使学生的理论学习同实践锻炼有机地结合起来,教学与生产实际“零距离”对接;而且,学生能够在工作过程中接受现代企业管理和改革创新气息的熏陶,将企业文化及经营理念渗透到学生的思想之中,使学生能更好地适应企业的岗位要求,实现学生毕业与就业“零过渡”。

(作者单位:四川宜宾市职业教育集团)