

对加强国有企业防治腐败监督机制建设的思考

□ 余春军

国有企业如何建立行之有效的监督机制,防止企业内部各类腐败问题的发生,这是建立和完善现代企业制度必须要解决好的一个重要问题。加强国有企业反腐倡廉建设,建立行之有效的监督机制,是从源头上防止和预防腐败,促进企业反腐倡廉建设的关键。

一、国有企业监督机制存在的主要问题

在国有企业建立有力有效的监督机制,是多年来各级组织不断强调的问题。1999年召开的党的十五届四中全会《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》中对国有资产管理提出了更明确的要求。时间已过去十几年,国有企业在建立有力有效的监督机制上做了许多有益的探索,收到了一定的成效,但我们不能不看到,也还存在着一些问题,主要表现在:

一是在监督认识上存在误区。一些企业领导干部片面认为,发展是硬道理,企业应该坚持经济效益第一。在市场经济条件下要发展,就应该给发展更大的自由度。有些领导认为,企业有的事可做不可说,如争取经济效益的手段;有的事可说不可做,如党风廉政建设等。有的甚至认为不要老喊监督,让人缩手缩脚不敢工作。这些观点把发展和监督对立了起来。在这些认识上的误区和观念的诱导下,企业的监督在实际工作中变得可有可无。

二是在监督机制创新上滞后。随着国有企业改革的不断深化,国有企业股权设置、管理模式、经营方式等诸多方面都发生了深刻变化。许多工作在不断探索中前进,对推动国有企业的发展发挥了积极作用。但随之而来的是企业监督机制建设明显滞后于国有企业改革和发展的步伐,出现了制度上的空白或不完善的问题,监督与被监督的关系没有理顺的问题,组织机构设置不到位的问题,甚至出现监督主体与监督客体关系倒置的问题。这些问题的存在,造成了监督机构和监督体系工作无章可循,或有章不能循。

三是在监督制度执行上弱化。改革开放以来,从中央到地方的各级国有资产监管部门都出台了一些监管制度。同时在各级监管部门的领导和要求下,国有企业结合自身工作实际,也制定了一些监督管理的内控制

度。但也存在上级国资监管部门出台的制度具有宏观性不能过细,而企业在贯彻执行时一般都照抄照搬。致使一些制度较粗,与企业需要监督的实际相脱节,造成在实际工作中出现问题,拿不出具体明确基本可以对号入座的责任追究处理条款,使监督制度变成了印在纸上,贴在墙上,就是落实不到实际工作上的摆设。造成了监督机构和监督体系不能发挥作用或不能很好地发挥作用。

二、国有企业监督机制建设要解决认识上的几个问题

一是从讲政治的高度增强接受监督的积极性。作为国有企业的党员领导干部,要知道你的身份。要认真学习党的路线方针政策,要讲学习、讲政治、讲正气。党员领导干部是国有企业生产经营的组织者和指挥者,决定着企业的生存和发展,只有讲学习,才能增强党性修养;只有讲政治,才能善于从政治上和大局上考虑决策问题,自觉地把党风廉政建设和反腐倡廉工作置于企业改革、发展、稳定的大局之中;只有讲正气,才能树立起正确的世界观、人生观、价值观,明确前进的方向。

二是从确保国有资产保值增值的高度增强接受监督的自觉性。国有资产是全体人民的资产。保证国有资产的保值增值,是各级国有企业管理者义不容辞的责任。建立企业监督机制是保证被监督对象按照有关法律、规定和制度办事,防止各种损害国有资产流失问题发生的重要手段。要实现国有资产的保值增值,就要有相应的监督管理机制配套措施,这是保证出资人利益的关键。各级国有企业的经营管理者,都应该从战略的高度去认识这个问题,转变思想观念,找准自身位置。要明白监督并不是限制被监督对象行使职权,而是调整控制被监督对象的行为,从而保证他们在党纪国法允许的范围内依法行使职权,防止和纠正一切损害出资人利益的问题发生。

三是从确保自身安全的高度增强接受监督的主动性。各级经营管理人员都应该认识到,出资人为增强对国有资产的监督管理,出台或要求企业制定监督机制,表面看是监管“物”,实际是保护人。这就要求各级党组织,要加强对党风廉政建设制度执行情况的监督,对领导干部权力运用过程的监督,对党员领导干部能否坚持民主集中制和集体领导原则的监督,对“三重一大”等方面是否按议

事规则和工作程序办理的监督,防止权力滥用。重点监督领导干部尤其是党政一把手抓党风廉政建设责任制的情况,落实《廉政准则》等规定以及贯彻“八个坚持、八个反对”要求的情况,防止个人独断和少数人说了算;重点检查是否坚持了公开、公平、公正的原则,是否实行厂务公开,增加权力运行的透明度。并将检查考核结果作为领导干部奖惩和提拔任用的重要依据。要加强对领导干部个人生活行为的监督。要重点监督党员领导干部能否遵守廉洁自律的有关规定,在职工群众关心的“热点”问题上,能否表现出高度的党性原则,做到廉洁自律。特别是要加强对领导干部“八小时”以外的生活圈、社交圈的监督检查,真正做到领导干部的权力行使到哪里,领导干部的活动延伸到哪里,监督检查就跟随到哪里,不留空档,确保干部的“安全”。

三、国有企业监督机制建设必须坚持的几个问题

随着现代企业制度建设的不断深入,因有些国有企业监督机制不健全或缺失引发的一些问题不断显现,它向我们提出了如何进一步加强国有企业监督机制建设的问题。

一是要进一步加强和深化制度监督。建立健全和不断完善监督机制,是否能搞好监督的基础;能否认真贯彻执行制定的监督制度,则是能否搞好监督的关键。首先各级党组织和纪检监察部门要带头抓落实。要在不断加强对党员领导干部教育的基础上,通过定期的党风廉政建设责任制检查、效能监察、离任审计等监督手段,深化考核及责任追究,确保各项规章制度落到实处。其次要督促“一把手”抓落实。通过推行“一把手”抓党风廉政建设责任制,推动领导班子每一名成员带头执行制度,最终形成落实制度的强大推动力。第三要加强检查监督。任何好的制度不落实都毫无价值。要制定行之有效的易于操作的考核办法,做到制度出台一项,就要落实一项,见效一项。对有章不循,违反制度的,要抓住典型,严肃处理。

二是要进一步加强和深化党内监督。党内监督是对各级企业领导干部最直接、最权威、最有效的监督。而加强党内监督,重点是要强化对各级领导干部和“权力”部门的监督。首先要健全和完善党内民主生活制度。党内民主生活制度是被实践证明了的党内有效的监督方式。要坚持民主集中制原则,防止权力过于集中,进一

步加大集体领导和集体决策的力度,杜绝各自为政、各行其是的问题发生。其次要加强班子成员之间的相互监督。建立起领导班子成员의失察连带责任,按照权力制约的原则,合理划分职责权限,适时进行班子成员分工的调整,促进领导干部的自我监督和相互监督。第三要建立和完善党内监督的制度。要通过述职述廉、党风廉政建设责任制考评,诫勉谈话,责任追究等形式,加强对各级管理干部的监督,推进党内监督的时效性。

三是要进一步加强和深化群众监督。俗话说群众的眼睛是雪亮的。发动广大群众参与党风廉政建设会收到事半功倍的效果。首先要发挥好工会和职代会的作用。要通过领导班子及其成员向职代会报告工作、述职述廉,自觉接受职工代表的监督。

其次,要通过各种形式推进厂务公开。如通过公开栏、公司内部办公网络平台等,把领导干部述职述廉报告、工资奖金发放、评先评优、干部选拔任用、党员发展等进行公开,唤起广大职工参与企业重大问题决策,参与党风廉政建设的民主意识。第三要加强企业民主管理。引导领导干部树立群众观念和自觉接受职工群众监督的意识,深入开展“心贴心,面对面,实打实服务职工”活动,走出办公室,走出机关,走向基层,主动让下级党组织和职工群众来“管”自己。要充分发挥职工群众的监督作用,积极推行公开办事制度,让职工群众明白决策的程序、依据和结果,增强广大职工群众行使监督权利的观念,主动通过正常途径和渠道,向领导干部提出批评和建议。

四是要加强和深化纪检监察机关的监督职能。企业纪检监察部门是推动监督机制落实的具体部门,要切实发挥好教育管理、保护支持、监督检查处的作用,发挥好监督职能,主动参与企业重大决策,增强纪检监督的渗透力,最大限度地加强监督职能作用。提高监督质量,提高监督力度,实施有效监督。同时,要按照从严治党、从严执纪的方针,加大对违法违纪现象的查处力度。只有严肃执纪,对违纪者予以严肃查处,才能树立起监督的权威性,才能使监督真正行之有效。在企业中形成一种让党员干部不想贪、不能贪、不敢贪、不必贪的行之有效的监督制约机制。

(作者单位:神华宁煤银北矿区水电分公司)

法官面对社会矛盾纠纷如何提高应对能力

□ 沈双祥

我国社会矛盾纠纷类型多,涉及的内容又极复杂,这就决定我国社会矛盾纠纷在处理时具有疑难性特征。面对社会转型时各种矛盾呈高发状态,人民法院受理的案件数量激增,在案多人少的情况下,有的法官在审判实践中更关注法律的功能,较少关注社会效果,很少考虑如何保护当事人的合法权益。甚至有的法官认为法律效果就是社会效果,只要依法办案,社会效果自然就得到体现。因此,面对一些疑难复杂案件,法官常常动员当事人撤诉,或者找些理由驳回原告的起诉或诉讼请求,对于结案后所产生的社会效果则在所不问。法官缺乏平衡法律效果和社会效果的能力,直接导致要求注重社会效果的司法政策在基层审判实践中得不到有效实现。

这就要求法官在具体处理群体性纠纷案件时必须把握:

1、要具有高度的敏感性。群体性纠纷案件涉及社会面较广,争议的问题多缺乏明确的是非标准,处理稍有不慎,容易引起矛盾激化和社会动荡。因此在碰到群体性纠纷案件时要有一种处理不当极易引发社会矛盾的忧患意识,这种先入为主的敏感性对及时妥当地处理该类案件至关重要。

2、要严格把握好事实关和法律适用关。群体性纠纷案件往往涉及当事人的生存利益,同时又存在“隐性”当事人,使案件更

为复杂,而该类案件立法又往往存在缺陷,在这种情况下,严格把好事实关和法律适用关是正确处理该类案件的关键,既要把握好引起争议的直接事实,又要把握好争议由来的历史事实和习惯事实;既要把握好具体法律的适用,又要把握好相关政策的施行,特别在法律与政策冲突时寻找最佳的平衡点。

3、要积极向党委、人大、政府寻求支持。群体性纠纷案件涉及面广、影响大、矛盾尖锐,处理妥当与否直接影响社会稳定甚至关系到执政基础,而司法的功能具有局限性,通过党委的领导,人大的监督,政府的支持,不但能缓解法院的工作压力,而且能形成合力,以社会的大力量来化解社会的大矛盾,同时,还能提升人民法院的地位和威望。

4、提高审判技能经验积累的能力。审判技能是法官职业素养的核心内容,这种能力的要求是很宽泛的,但从严格意义上讲,审判技能是法官能胜任审判工作的主观条件,是法官以现代司法理念为指导,用科学的法律方法、法律思维、法律语言将法律知识运用于案件审理之中从而解决纠纷和问题的能力。从司法的职能和性质讲,审判技能是司法能力的最基本也是最重要的部分。在社会会经济发展、科技进步、文化交流加强的新形势下,审判技能必须始终符合新形势的发展需要。完整的审判技能的养成,要从各个层面、各个角度加以提炼和完善。

对涉及公职人员的担保案件执行要对症下药

□ 陈连峰

近几年笔者在执行案件中发现,公职人员作为民间借贷、银行、信贷社贷款人的担保人被执行的案件越来越多,由于被执行人职位的特殊性以及少数单位的“护短”现象,导致案件执行起来难度极大。而社会上所谓“官赖”称呼严重影响了公职人员和国家行政、司法机关在群众中的形象,尤其值得重视。所以要有针对性的执行措施。

一、建立完善的执行联动机制。积极争取公安、工商、房地产、国土资源、建设、金融等部门的支持。积极争取地方党委政府、人大、政协和社会各界的支持、配合,创造良好的执法环境。得到广泛的社会支持和充分理解,才能给那些拒不执行的公职人员强大的压力,造就法院执行部门强大的态势。经常与有关部门沟通,反映执行公职人员中存在的困难和急需解决的问题,争取得到充分的配合。加大宣传力度,加强与新闻媒体的沟通,对那些有能力履行而拒不履行的被执行人,通过电视、报纸等新闻媒体予以公开曝光,敦促被执行公职人员自动履行义务。营造声势,赢得理解,扩大执行社会群众的舆论影响力,促进执行。

二、坚决查办公职人员规避法律行为。法院在执行过程中,应当做好准备收集债务人转移财产的证据,债权人应当配合法院提供这方面的证据。在反规避程序中,执行机构对债务人、案外人规避执行行为进行了实体的审查,已作出了无效或撤销债务人与案外人实施规避行为的裁定,或相关审判部门对案外人提起的诉讼作

出了驳回的判决,无论是执行机构的裁定或审判部门的判决对债务人和案外人规避执行的事实作出了认定,这种认定对债务人和案外人产生约束力,执行法院在此情形下,仅凭该类裁定或判决就可移送公安追究债务人或案外人的刑事责任,而不需要另行向公安机关提供适用拒不执行判决、裁定罪的证据。

三、严厉打击单位“护短”现象。对于有“护短”现象的有关单位要求积极协助、配合法院执行。单位在收到执行协助通知书后,对被执行人的工资奖金随时通知执行部门,以便于执行部门冻结、扣押和划拨。对有关部门领导大局观淡薄,存在严重的部门保护主义,不履行管理职责。甚至干扰、阻挠执行工作的,人民法院及时发出司法建议函,敦促有关部门予以解决。如还有阻扰行为按照有关法律法规给予单位有关责任人司法处罚,严重者追究刑事责任。

四、加强法制教育和风险防范意识,规范担保行为。组织公职人员认真学习《物权法》、《担保法》等相关的法律法规,选择典型的案例以案释法,提高公职人员的法律意识,在抵押之前尽量咨询单位的法律顾问,使公职人员认识到经济活动中为他人担保,要量力而行。在提供担保时尽可能通过反担保、多人担保、人和物混合担保等方式,更要学习公务员法的有关规定,坚持清正廉洁,严格要求,接受监督。各单位纪检部门也要搞好队伍建设,严格排查公职人员为他人担保事项,以担保人岗位为基础结合担保额的大小,期限长短,责任方式确定风险。

对加强品牌文化建设的几点思考

□ 卢同辉

“品牌”是一种名称、术语、标记、符号或设计,或者是他们的组合,其目的是识别某个销售者或某销售者群体的产品或服务,并使之同竞争对手的产品和服务区别开来。其内涵一般在知名度、美誉度、市场表现、信誉价值等方面体现。企业要凸显品牌内涵,文化越来越成为品牌发展的重要因素。笔者结合江西中烟工业公司企业文化架构体系《金圣宣言》的宣贯和全员营销工作实际,对如何加强品牌文化建设提出几点思考。

一是要注重深层挖掘。品牌文化主要是指品牌在消费者心目中印象、感觉和附加价值,是结晶在品牌中的经营理念、价值观、审美因素等观念形态及经营行为的总和。当今时代,品牌文化已成为企业持续健康发展的关键因素。江西中烟文化命名为《金圣宣言》,其体系的形成也经历了一段较长的整合发展过程。在“核心”、“经营”、“员工”等三个层面挖掘、提炼出的16条理念、信条给人耳目一新感觉。简单的句式蕴涵了深层的思考。特别是“做全球中式低害卷烟的领跑者”的企业愿景,围绕“卷烟上水平”的战略背景,用世界的眼光,

思考品牌定位,在谋求广泛的市场空间上取得了明显效果。可以说,金圣品牌文化突出了“中式低害卷烟”这一重点,致力挖掘中国博大精深的本草资源,用现代科技去实现烟草减害的理性创造。因此,全员营销工作必须重视品牌文化的营销,重视挖掘品牌的文化底蕴和卖点,积极推进营销方式的创新。

二是要注重文化传播。品牌文化传播主要是指将品牌文化由企业向外辐射传播的过程。消费者作为一个社会人,其所处的环境的文化正深刻影响着具体的购买行为。我们可以借助宣传条幅、宣传折页、立牌、KT版等宣传物料营造品牌文化氛围,把品牌文化建设与6S管理推行工作结合起来,通过品牌主题文化宣传,提高品牌终端的推荐能力和影响力,通过品牌文化增进品牌认同。在规范的前提下,可以尝试与商业公司共同举办“感恩回馈”、“灯谜有奖竞猜”等活动以此丰富消费者对品牌文化的体验,产生良好的口碑宣传效应,从而拓宽市场需求,这样不仅传播了品牌文化,更增进了工业企业、商业公司、零售户之间的文化互动。

品牌扩量增效离不开品牌文化

传播力,一是利用书面图文材料的传播作用。书面图文材料包含领导年度报告、企业报刊、漫画小册子、业务通读等,通过以广大零售户为中介进行文化传播可以达到很好的效果;二是利用视听材料的作用。诸如电视专题片、幻灯片等视听材料作为品牌文化的传播工具,可以高效地向目标市场的消费者展示品牌文化,以引起他们的强烈关注。三是利用沟通交流平台的作用。通过与商业公司开展品牌建设讨论会、合作培训、经验座谈会等一系列交流渠道,建立长效的品牌文化传播机制。

三是要注重提升品牌价值。品牌的核心价值是塑造品牌个性的内在动力,而品牌个性是品牌价值的集中表现,两者是相互统一的。塑造品牌个性就一定要围绕品牌核心价值进行,反之如果要提升品牌价值,那么也必须有鲜明的品牌个性支持,进一步丰富品牌内涵。“国家满意,客户满意、员工满意”是江西中烟的核心价值观。为推进“金圣”品牌的文化传播,提升消费者对“金圣”品牌的忠诚度。我们始终不能忘记“国家利益至上、消费者利益至上”是我们最高的价值取向。在全员营销工作中,我们要把服务消费者放在工作的首位,用

一流的服务、一流的产品,一流的业绩实现客户满意,通过创新文化宣传方法,持续宣传金圣品牌的本草香低害个性特色,用文化的力量推动品牌的发展,提升消费者对“金圣”品牌的价值。

四是要注重文化激励。“以为企业发展作贡献论英雄”是江西中烟文化的人才理念。文化激励不仅可以加强营销队伍的战斗力,而且对调动营销人员积极性具有举足轻重的作用。针对全员营销工作考核目标,既要有量的考核又要有结构的要求,既要有目标考核又要有营销过程要求。这要求我们的绩效考核部门要充分发挥企业文化激励人、影响人、鼓舞人的功能,细化考核激励措施,真正体现收入凭贡献。围绕《金圣宣言》文化理念,拓宽营销人员成长通道。从“提升素质”、“工商协同”、“终端维护”、“高端开发”、“服务营销”等方面工作的点滴、细微之处入手,精选《品牌文化建设典型案例》,通过理念故事化,故事理念化,把“金圣品牌典型案例”作为企业文化建设的重要组成部分,为员工树立学习的榜样,强化品牌文化的感召力。

(作者单位:江西中烟工业有限责任公司赣南卷烟厂)