

# 深化厂务公开 必须进一步拓宽公开渠道

□ 吴业勇

随着企业“转经济增长方式、调整产业结构”发展战略的进一步推进,职工参政议政的意识进一步增强,更迫切地要求落实自己的知情权。而深化企业厂务公开工作,就是让职工拥有充分的知情权、参与权和监督权的主要途径,只有不断拓展公开渠道,深化厂务公开才能更好地凝聚人心、理顺关系,实现企业和谐稳定发展。

一是要把职代会制度作为推行厂务公开的主要载体,维护职工合法权益。近年来,不少企业先后实施了劳动、用工、分配、生产布局调整等多项制度改革。为赢得职工群众的理解和支持,及时把改革的方案、原则、程序、方法、步骤全部公开,保证改革公开、公正、公平地进行,单位所有涉及职工切身利益的改革方案,都要提交职工代表审议,确保了广大职工行使民主监督、民主管理的权利,同时也进一步促进和完善了职代会职能,为厂务公开提供了可靠的制度保证。此外,企业还应加快职代会以外制度的建设,如职工代表联络员制度、公开栏等职工参与决策、管理和监督的好形式、好制度,都是对职代会制度的丰富和完善。在涉及干部任用、评先树优等敏感问题上,要坚持名额、标准、程序、结果“四公开”,创造公平竞争的良好环境。实践证明,公平、公正、公开地处理这些问题,企业就风正气顺,富有朝气和活力,凝聚力和战斗力强;反之,不公

开、不透明就会出现处理不公,矛盾积聚,直接影响企业的风气和凝聚力、向心力。在事关职工切身利益的敏感问题上,只有做到以公开求民主、以民主求公正,让职工心服口服,才能更好地引导广大职工始终保持奋发向上的精神状态,调动广大员工的积极性和创造性,真心实意地关心企业发展。

二是要围绕生产经营中心开展厂务公开民主管理,推进企业的改革发展稳定。厂务公开向生产经营管理领域拓展,有利于扩大职工民主参与,加强企业的科学管理。国有企业的职工既是国家的主人,也是企业的主人。作为国有企业,安全生产和经营管理工作的好坏与职工的民主参与紧紧相连,如果职工没有知情权,就没有参与权和管理权,更谈不上当家作主的权利,依靠职工办企业就是一句空话。企业要坚持把厂务公开融入生产经营全过程,把企业的改革、经营、管理和稳定等重大决策,涉及职工切身利益的事项和领导干部廉洁勤政情况的制定、实施的过程全程向职工公开,使职工对企业的目标、要求、制度和自己切身利益相关的信息如指掌,把民主管理、民主监督落到实处,真正实现企业的民主决策和科学管理。要着力向经营投资、财务管理、物资采购等企业经营管理领域延伸,特别是生产经营中的重大投资决策、工程招投标、大宗物资采购、财务收支预算等事项,要通过多种方式全面公开。要坚持把厂务公开考核纳入“红旗车间工会”考

核、“文明单位”创建等各项工作中,定期检查,严格考核。

三是要把厂务公开与党风廉政建设相结合,把管理行为置于职工群众民主监督之下。厂务公开是企业党风廉政建设的重要组成部分,是从源头上、制度上防止腐败的有力举措,特别是对于工程招投标、物资采购、干部任免等生产经营管理过程中的职工群众最关心的热点和难点问题,最容易滋生腐败问题,因此必须积极依靠职工进行监督。如果职工对企业的重大决策和经营管理等情况不知情,就谈不上发挥职工群众的民主监督作用。要始终做到“公开、公正、公平”,实行“阳光操作”,把企业的经营管理和干部的廉政勤政情况置于广大职工群众的监督之下,实行信息全公开、纪检组织全程参与,职工代表全方位监控,消除以权谋私,并通过职工群众对领导干部的民主评议和民主测评等工作,使职工群众的监督权真正落到实处,形成自上而下和自下而上相结合的监督制约机制,推进企业的领导班子建设和党风廉政建设。同时,要进一步密切党群、干群关系,调动干部和职工两个积极性,加强企业领导干部与职工群众之间的双向沟通、相互理解、相互信任、相互支持的桥梁,使企业的重大决策和管理措施得到职工群众的理解和支持,推动企业“三个文明”建设的健康发展。

四是要把厂务公开融入和谐企业建设,进一步推进企业制度的创新。国

有企业改革的方向,是建立以“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”为主要特征的现代企业制度,实现企业制度的创新。构建和谐企业,就要始终坚持以人为本的理念,让职工知情、听职工议事、请职工监督。职工对厂务公开有六个企盼:一盼全面公开。除属于保密内容外,凡职工关注的热点、难点和疑点问题都要公开,让职工全面了解企业的真实内容。二盼真实公开。职工要求企业管理者认真负责地对待公开,通过制度约束保证公开的真实性。三盼规范公开。职工希望厂务公开规范有序运作,对有关职工切身利益的热点问题不要“绕道走”。四盼及时公开。职工希望企业重大决策、生产经营、职工福利等重大事项应及时公开,不要等已成既定事实再公开。五盼监督公开。职工热切期盼一个敢于动真碰硬的监督机构,监督厂务公开的全过程。六盼持久公开。职工迫切希望把厂务公开纳入企业民主政治建设的整体中,保持公开的持久发展。作为有色金属加工企业,泰铝公司通过深化厂务公开,真正做到以人为本,充分依靠职工群众,集中职工群众的智慧,进一步加快公司的信息化建设,落实科技兴企要求,为和谐企业建设,推进企业跨越式发展,确保实现“转方式、调结构”的奋斗目标,创造有利的条件。

作者系山东能源肥矿集团泰铝公司党总支副书记、工会主席

# 提升员工素质是政工干部的责任

□ 赵东雪

员工是企业发展的主体力量。提升员工综合素质,充分发挥他们的聪明才智,为企业又好又快发展服务,是党务政工干部的重要职责。我认为,提升员工素质应突出抓好“理想、信念、道德、能力”四个方面的建设。

## 一、正确认识四者之间的辩证统一关系

人都是有理想的。就一般员工来讲,他们的最初理想是找份好工作,过上好日子,进而盼望事业上有所进步。因此了解他们的理想与追求,因势利导地抓好理想信念教育,是提高员工素质第一位的任务。

当然,实现理想须经历一个曲折而复杂的过程。孟子讲:“天将降大任于斯人也,必先劳其筋骨,饿其体肤,空乏其身”。劳其筋骨,并且能够挺得过来,就必须靠信念来支撑。所谓信念,就是不管遇到任何困难和挫折,为了实现自己的远大理想,都要经得起摔打、忍得住屈辱、耐得住寂寞、咬得紧牙关。这是远大理想得以实现的重要保证。因此说,信念是理想的力量源泉,理想是信念的有力引擎,二者相互依赖,缺一不可。企业职工要想实现自己的远大理想和抱负,充分体现自身价值,就要以孙悟空西天取经般的精

神,敢于经受九九八十一难的考验,在艰难困苦中磨练意志,在挑战极限中砥砺品质,为最终实现自己的远大理想做好充分的思想和精神准备。进行理想信念教育应从这些方面入手。

理想、信念是人的精神支撑,但道德高尚却是对人的基本要求。从理论上讲,道德是区别于法律的一个政治概念。法律是由国家制定,并强制人们遵守和执行的一种制度规定性,是不依人的意志而改变的。而道德则是通过舆论的力量,依靠内心感悟和对是非曲直的判断,促使人们自觉遵循的一种软约束力。为此,孔子要求“己欲立而立人,己欲达而达人”,“己所不欲,毋施于人”,孟子强调要“富贵不能淫,威武不能屈,贫贱不能移”,都告诫人们,要讲道德,守纪律,自觉做到“壁立千仞,无欲则刚”,方能以德立身,以智成事。特别是在市场经济条件下,在利益吸引和美食诱惑更加强烈的环境中,党员干部和广大员工,能不能经得起改革开放和市场经济的考验,自觉守住道德底线,正确处理国家、集体、个人利益和眼前利益与长远利益之间的关系,直接关系到个人的成败。因此,加强员工思想道德教育,引导他们“做一个高尚的人,一个纯粹的人,一个有道德的人,一个脱离了低级趣味的人,一个有益于人民的人”,是党务政工干部的权利与责任。

再就是能力。能力是人的体力、智力、技能的综合反映,是实现理想

的基本条件和重要手段。《资治通鉴》开宗明义地指出:“德,才之帅也;才,德之技也。”是说,德与才相比,德是灵魂,是主导。而才是肢体,是手段。无论什么时候,才永远受德的支配。没有良好的思想道德作指导,才气越高,对社会的危害就可能越大。所以,以德为先,是我们党一贯坚持的用人方针。但是,只强调德而没有才是干不成事的。干不成事社会就不能发展,人类就难以进步。从这个角度上讲,才又是一个非常重要的因素和方面。由此可见,理想是信念的源泉,信念是理想的引擎,德才是实现理想信念的有力支撑。四者相互联系,相互支持,缺一不可。

## 二、采取多种措施,促进员工素质提升

一是要加强理论学习,提高认知能力。理论清醒是政治坚定的基础,政治坚定是事业有成的关键。为此,要坚定不移地开展学习型组织创建活动,用社会主义先进文化武装员工的头脑。要大力加强企业文化建设,用先进科学的管理理念规范员工的思想 and 行为。要大力开展企业精神培育和企业文化渗透,教育引导员工按照企业的核心价值观、发展目标和发展战略,紧密结合自身实际创造性地开展工作。要创新环境,营造氛围,通过

企业文化造势,包括环境刷新,达到人改造环境,环境反过来熏陶和影响人的目的,努力实现人与自然的有机结合。

二是坚持岗位创建,推进精细化管理。企业文化的本质是管理,企业文化只有与管理相结合,才能发挥真正的作用。而企业文化和管理相结合,就必须从岗位入手。通过建立岗位标准,提高岗位技能,稳步推进精细化管理,不断提高企业管理水平,进而促进企业经济效益的提高和推动技术进步,这才是加强党建思想教育的根本目的。

三是改善心智模式,鼓励自我超越。要大力开展“比学赶帮超”活动,鼓励员工敢想、敢干、敢试和敢于担当。通过解放思想,更新观念,勇于创新,善于总结,不断提高员工的政治觉悟、业务水平,以及发现问题、分析问题和解决问题的能力。实践是检验真理的唯一标准。一个同志是不是德才兼备,关键看行动,看表现。只有牢固树立创先争优意识,积极投身改革发展实践,不断提高自己的认知能力,增强创新意识,获得显著业绩,才能得到组织的认可。如果通过素质提升工程的实施,将每个员工都培育成优秀员工、“金牌员工”,推进企业又好又快发展的目标实现了,那么,政工干部的责任就算尽到了。

(作者单位:山能肥矿集团贵州肥矿能源有限公司党委工作管理部)

# 案外人占有异议理由的成立之辨析

□ 史舟元

案外人占有异议提出必须有明确的理由。以笔者所在法院为例,2010-2011年10月受理异议案件共27件,其中案外人异议案件达到8件。但提出异议的事由却五花八门:有以执行依据不合法为由的,有以夫妻一方所欠债务为由。异议事由的不明确极易造成被执行人与案外人恶意串通,滥用异议权而拖延执行,对执行工作的效能造成重大影响。

2009年7月,申请执行人李勇与被被执行人赵建勋房屋买卖合同纠纷一案中,案外人赵越向本院提出执行异议认为法院做出的裁定将自己的财产用以偿还其父赵建勋之债,侵犯了

他的权益。然而法院经审查发现对被执行人赵建勋与他人共有的财产进行拍卖,程序合法,且征得共有人赵建勋妻子的书面同意。赵越却提出异议理由竟然是自己将要继承的财产,法院无权处分自己的继承权。显然是案外人滥用异议权,延缓了法院案件的执行。

案外人占有异议的目的在于排除对标的物的执行,因此必须具有明确的异议原因,即对执行标的物具有所有权和其他足以阻止标的物转让、交付的权利。无论案外人在特定标的物上所有权的权利是否为物权,只要案外人不具有忍受强制执行的法律理由,就可以提起执行异议。结合民事实体法的相关规定,当

事人足以排除强制执行的权利主要有:所有权、用益物权、担保物权、占有、孳息收取权、债权、依法保全的标的物等。

因此在判定何种理由占有可以排除强制执行时应注意:应依该权利在实体法上的性质、效力及执行的目的或方法确定,凡案外人在执行标的物上所有权的权利无忍受强制执行的法律效力者,无论是否是物权,均可提起异议之诉。

例如,被执行之标的物即便属于债务人所有,但案外人对于执行标的物占有使用的权利存在,且已取得占有人的地位,无论其占有是基于物权或债权,一旦其权因执行而受到侵害者,均可提起异议。并非所有

权皆可作为排除强制执行的理由,以下几种情况下案外人不得提出异议:案外人将其所有物设定抵押的,执行机关对抵押物之执行;债务人将已设定抵押权之标的物与案外人,该让与并不影响抵押权人行使抵押权;在给付判决中令他人将某物的所有权转移给案外人的,案外人在实际取得所有权之前,不得主张排除对该物强制执行的权力。足以排除强制执行的权力,应以现实存在者为限。如其权利仅有实现的希望,例如案外人主张的权利所附停止条件尚未成就或始期尚未届至,或仅能证明或主张执行标的物非债务人所有者,均不能排除强制执行。

# 领导干部 要做敢于担当的表率

□ 陈俊

什么是担当?就是要在工作面前勇挑重担,敢于负责。担当是一种责任,更是一种精神。当前,四川泸州北方化学工业有限公司开展的加强两级领导干部作风建设的重点工作之一,就是要提高领导干部敢于担当的素质,增强领导干部敢于担当的意识,提升领导干部敢于担当的能力。

敢于担当是我们领导干部对肩负事业发展的忠诚。坚定的理想信念是担当的前提,把集团公司建设成为国际一流防务集团和国家重型装备、特种化工、光电信息重要产业基地是我们的使命。领导干部要把敢于担当内化于心,自觉于行动,思想上始终与集团公司党组保持高度一致,行动上始终与公司和职工群众利益保持一致,这样才能坚守共产党人为职工群众服务的精神宗旨。

敢于担当体现着泸州北方公司科学发展的信心和力量。领导干部是否敢于担当决定着组织的影响力、凝聚力和公信力。要在敢于担当上做表率,在工作效果上求完美,在工作方法上求创新,敢于破解难题,善于做好工作,以敢于担当的精神和强烈的责任感,带动和鼓舞职工群众,敬业奉献,促进企业发展。

敢于担当是为了职工群众满意的境界和品格。让职工群众满意、提高职工群众的生活水平是我们领导干部责任观的出发点和归宿。工作就是要敢于担

当,敢于担当的人,做大事不会觉得困难,做小事不会疏忽,总是能在为职工群众解决困难中得到认可,受到尊重。树立“干部就是干事,领导就是服务”的观念,把职工群众放在心上,敢于担当,勇于担当,做好每一个细节、办好每一件事,用自己的“辛苦指数”提升职工群众的“幸福指数”。

敢于担当是领导干部敢作敢为,敢于承担责任的体现。这既是集团公司党组的要求,也是职工群众的期盼。领导干部敢于担当、就要有与不正之风作斗争的勇气。在不正之风面前,要敢于坚持原则,敢于面对,坚决纠正。事实上,对不正之风的放任不管,就是对多数职工群众的伤害,怕得罪不守规矩的极少数人,就会得罪遵纪守法的绝大多数人。一身正气,敢于担当的领导干部,职工群众永远是拥护和支持的。

“大事难事看担当,困境逆境看襟怀”。目前,我们泸州北方公司处于发展的关键时期,推动可持续、科学发展,我们不可避免地面临着各种各样的矛盾、风险、考验和挑战。这就需要我们的领导干部要敢于担当,敢于探索,敢于实践,肩负起我们的责任,准确把握科学发展的本质要求,作敢于担当的表率,坚定信心,真抓实干,促进企业健康持续发展。

(作者系泸州北方化学工业有限公司党委书记)

# 煤炭企业 幸福家园内涵探究

□ 李同琦

企业是社会的细胞,社会和谐以企业和谐为基础,而员工幸福指标完善程度直接关系到企业和谐程度,通过构建员工幸福家园,增强员工幸福感,推动企业和谐发展、快速发展、跨越发展。对于煤炭企业来说,幸福家园有其独特的内涵:

## (一) 安全生产是幸福家园的基础保障

安全是幸福的基础。必须持续践行“人智强安、技高固安、环优育安”的安全理念,重视人本价值,实现全员安全意识强、安全智慧高、安全行为好、管理无漏洞、设备无故障、系统无缺陷、人员无违章、安全无事故,降低环境温度,减少可吸入颗粒物,打造清洁化“有机作业环境”,确保职业健康,构建时空安全矿井。

## (二) 员工价值充分实现是幸福家园的目标追求

幸福是主观感受,员工价值充分实现是追求幸福的必然途径。人生的价值,是员工一生的追求,也是幸福的题中之意。完善员工职业生涯规划,畅通多元晋升渠道,满足员工职业发展需求,为员工实现价值、超越自我、获得尊重和组织认可提供不同的竞优“跑道”,形成人尽其才、才尽其能、能尽其用的生动局面。

## (三) 企业高产高效是幸福家园的物质保证

幸福的基础是财富,只有解决了温饱问题才会把幸福追求放到求得生理需要、自尊和自我实现上。所以一个国家,一个地区的GDP,居民人均收入,恩格尔系数都会影响幸福指数。经济状况差是促成不幸福的重要因素。发展经济在很大程度上有助于增进幸福感。而员工的财富从何而来呢?那当然是企业的效益收入。企业的高产高效是员工财富

来源的主要途径。企业的效益收入越高员工的幸福感也就越强,幸福家园的物质也有了保障。

## (四) 创新超越是幸福家园的核心价值

打造技术创新核心企业,引领发展高端。在应用高端技术、高端装备的同时,集聚先进理念、开阔视野,创造高端管理水平,打造高端品牌形象,为行业发展树立样板、输出标准,增强员工荣誉感、自豪感。按照“一井一面一千万吨”的定位,全面构建特大型工作面成套设备;广泛应用先进装备、提升自动化水平,消灭重体力劳动,建树深井“水、火、热、压”灾害治理典范,打造中国煤炭行业核心开采技术高地。

## (五) 管控体系科学是幸福家园的制度保障

科学高效管理体系,公平合理分配薪酬。构建集成化信息管理系统,实现战略管理、绩效薪酬管理、全面预算管理、全面风险管理、核心知识管理有效覆盖、协同推进,系统整合规范人、财、物、信息等基础管理流程,实现高效运行,形成具有新巨龙特色的管理经验和模式。完善岗薪体系,实现“岗与能合、薪随岗动、专才专酬、利益公平”,确保员工收入与企业效益同步提高,企业发展成果由员工共享,打造高收入、高福利企业。

## (六) 矿区生态绿色是幸福家园的环境保证

加快塌陷区生态治理开发,形成新的经济增长点,承担社会责任,促进和谐搬迁;打造景色秀美充满现代气息的园林式企业;推进矿产资源综合利用,加快配煤基地建设,延伸拓展产业链,建设循环经济区,最大限度解决员工家属就业和老区人员转移。

(作者单位:山东新巨龙能源有限责任公司)