

试析煤炭营销中如何主动做好预防腐败工作

■ 黄高

习近平总书记在十八届中央纪委二次全会上指出：“分析以往腐败案例，腐败分子大都是从不良作风滑向腐败堕落。工作上大的问题不在于作风小事，如果不坚决纠正不良风气，任其发展下去，就会像一座无形的墙把我们党和人民群众隔开，我们党就会失去根基、失去血脉、失去力量”。要把权力关进制度的笼子里，形成不敢腐的惩戒机制、不能腐的防范机制、不易腐的保障机制”。结合习近平讲话，我们就新时期条件下，煤炭营销中如何主动做好防腐工作，谈几点认识和体会。

一、未雨绸缪抓教育，强化主动防腐意识
过去，我们往往习惯于在别人栽了跟头、犯了错误后，再去吸取教训和亡羊补牢。如果我们事前注重教育，在营销工作中强化主动防腐意识，就会收到事半功倍的效果。

强化主动防腐意识，要注重把四个环节，一是坚持“一岗双责”，切实让防腐意识在党员干部头脑中扎下根。近年来，在煤炭营销中，我们坚持与党员干部签订《党风廉政建设责任书》、《家庭助廉责任书》，又管齐下，既让广大党员领导干部尤其是“一把手”的监督，使之成为廉洁高效的领导核心，从而实现跨越式发展的宏伟目标，已是刻不容缓！

二、严格制度执行，形成主动防腐的长效机制
防腐工作，严格制度执行是根本，要从源

头上形成主动防腐的长效机制。具体而言，一是要健全干部任用制度，集体研究决定干部的选拔和任用，严格选人用人机制、程序。真正把那些思想素质高、品行端正、有责任心、职工拥护的“人”使用到煤炭营销工作中来。二是要严格落实“三重一大”集体议事、决策、决策机制。比如对用户的合同条款、煤炭价格确定以及质量管理等，必须严格按照规定的制度和程序进行，无论是谁，都不能以权行事，更不能个人说了算。三是要严格执行好煤炭销售管理制度、煤炭销售合同管理制度、煤炭产品定价管理制度、财务资金管理制等，严格按照规定程序和要求进行运作，最大限度地阻止制度上、管理上的漏洞，防止随意性和暗箱操作。四是要重点做好对煤炭数量、采制化等“风险”岗位、重点环节的监管。“用人当疑”，要用怀疑一切的眼光看待人。权力一旦失去监督，肯定出问题。通过有效的监督，切实做到用制度管权、管事、管人。与此同时，还要建立和完善职工群众监督机制、举报机制、舆论监督等，形成较为完整的监督体系。使“风险”岗位、重点环节的人，都在规定的制度框架内规范运作，都处在有效的监督之下，确保干部管理不失控、行为不越轨。五是开好党员干部民主生活会。少数营销人员在认识上对民主生活会存在误区，认为是形而上学。其实，开好民主生活会，可以及时主动地发现问题，保护我们的同志。在日常工作中，往往有这种现象，自己的问题往往自己不易发现，但旁观者清，“群众的眼睛是雪亮的”。在党内民主生活会上，通过

开展批评和自我批评，能够及时有效地发现问题、整改问题，达到防微杜渐的目的。这就好比一座防洪大坝一样，出现管涌不可怕，就怕未及时发现。如果我们及时发现了，及时把管涌治住了，大坝就安全了。六是定期主动家访从事营销工作人员的家属，形成共同防线。

三、“在风口浪尖上跳舞”，营销人员要“慎慎”
煤炭营销人员被称为“在风口浪尖上跳舞”的人，工作的点多面广，接触人员多，受外界影响大，做好主动防腐要“慎慎”。一要“慎行”。古人云：“学高为师，身正为范”。曾经发生过这样一件事，一次，在走访用户到机房的返途中，一用户利用我们在高速路生活区上卫生间短暂时间，将2万元现金偷偷放在一名营销人员的相机包里。这名营销人员回家整理相机包时发现，当即给用户打电话声明此事。第二天到单位将此笔款通过纪委交给了财务科。营销人员处在市场经济的前沿，代表的是企业的形象，在与客户打交道的过程中，一定要注意自己的言行。虽然社会存在一些不良风气，但作为营销人员更要主动增强自身免疫力，做到清清白白为人，干干净净做事。二要“慎独”。很多情况下，营销人员与用户、客户或煤老板打交道独处较多。去年，一供货的煤老板私下找到我方某货场负责人，要求其把卖给我们的精煤，在其做煤质水分、灰分化验指标时，适当照顾一下，并试探性地递给一笔好处费，结果被这名货场负责人当场回绝。试想，如果这名货场负

责人顺从了对方的意愿，拿了蝇头小利，不仅损失了公司的利益，久而久之，还可能被别人牵着鼻子走，以至越陷越深。三要“慎微”。俗话说：“小洞不补，大洞吃苦”、“千里之堤，毁于蚁穴”，这不是一个小事，小事累积多了就成了大事，要认为是一个从量变到质变的过程。该做的事严格按照规定去做，不该做的事再小也不做。四要“慎权”，负责煤炭营销的党员干部，手中或多或少有一些权力，但绝不是我们捞取私利的工具，该怎么使用手中的权力，职工才满意、才拥护，把这一点真正想明白了，就能做到心底无私天地宽，禁得住诱惑、耐得住寂寞，守得住清贫。五要“慎欲”。欲望是人性的组成部分，与生俱来，它是人的本能的反映，构成了人类行为最内在与最基本的要素。在欲望的推动下，人不断的占有客观对象，同自然和社会环境形成了相应的关系。但欲望往往又是一把“双刃剑”，当一个欲望神不知鬼不觉地占有了我们的心灵，这可能是上帝赐予的一次机遇，也可能是恶魔布下的一个陷阱，关键在于我们怎样用理智去把握和化解。平心而论，每个营销人员都是活生生的人，都有七情六欲，都希望自己能够生活得更好。但智慧必须是合规合法，必须通过自己勤劳的智慧和辛勤的双手去实现。否则，权钱争到手了，幸福不见了；名利争到手了，快乐不见了；非份的东西争到手了，心安不见了。你绞尽脑汁，处心积虑，甚至不择手段争到手的，不是快乐，不是幸福，不是心安，而是悔恨，甚至是牢狱之灾。

（作者单位：重庆能源永荣煤炭运销公司）

对基层“一把手”监督制约的薄弱环节和强化监督的对策措施

■ 秦辉

金融企业运行良好，是改革发展和社会稳定的重要保障。作为金融企业重要组成部分的保险企业要实现又好又快发展，建设廉洁高效的基层领导班子是基础，加强对基层“一把手”的监督制约是关键。深入探究加强对基层领导班子的“一把手”的监督，使之成为廉洁高效的领导核心，从而实现跨越式发展的宏伟目标，已是刻不容缓！

一、加强对基层“一把手”监督的必要性及存在的薄弱环节

一个好的制度，使人难以腐败；一个缺乏监督制约机制的制度，往往成为滋生腐败的温床。如果对基层“一把手”缺乏行之有效的监督，就容易产生腐败，从而败坏基层公司的风气。这几年，各保险企业加强了对基层领导班子特别是“一把手”的监督，取得了一定成效，但尚未从根本上扭转对基层“一把手”监督乏力的局面。目前，保险企业的监督机制不够完善，存在“上级监督下级太远，同级监督同级太软，下级监督上级太难的问题”。

（一）上级监督难以到位。有的上级领导对下级“一把手”重业务、轻管理不敢较真，担心把握不好，影响业务发展；有的上级领导担心心虚，疑人不用“原则”，对基层领导有些轻微违纪未予足够的重视，未能及时批评教育；有的上级领导对下级“一把手”不是以个人品德和工作业绩论优劣，而是感情用事，不去监督，致使监督机制形同虚设；只管提拔重用，不管监督约束，只重表面绩效考核，不依靠群

众全面考核干部；片面强调“能人效应”，忽视思想道德修养，发现所属“一把手”存在问题，不及时批评帮助，甚至姑息纵容，大事化小、小事化了。

（二）同级监督软弱无力。班子成员与“一把手”朝夕相处，可以发现问题，有些人怕得罪“一把手”不愿监督；个别基层“一把手”独断专行，不尊重班子成员的意见，任意越权包揽。“一把手”掌握本单位人、财、物大权，形成一人专权局面并不鲜见；有的班子成员原则性差，看“一把手”脸色行事，有意见不敢提，既怕伤和气，又怕打击报复，乐于委曲求全，使一些错误决定能够通过合法审议程序。

（三）下级监督上级太难。有些基层领导决策过程缺乏公开透明，员工对决策情况不甚了解；群众参与决策的渠道不畅通，措施不完善；致使广大员工难以有效参与对基层“一把手”的监督，群众的监督权被束之高阁；有些班子成员和员工缺乏对“一把手”监督的意识，认为“一把手”做什么与我无关，对其权力运作、业务经营和公关活动等视而不见，抱着多一事不如少一事的心态，明知不对却明哲保身不过问。

由于存在“上级不好监督、同级不愿监督、下级不敢监督”的局面，对基层“一把手”的监督，在某些程度上形同虚设，而不受监督的权力必然导致腐败；为此，下大力气克服上述薄弱环节，已成燃眉之急！

二、加强对基层“一把手”监督的对策和措施

（一）加强廉洁自律和法纪观念教育，使之不想腐败。

“不受监督的权力必然导致腐败”。必须加强对基层“一把手”的监督。目前存在的薄弱环节：一是上级监督难以到位；二是有些同级监督软弱无力；三是下级监督上级太难。加强对其监督的对策：一是加强教育，使之不想腐败；二是建立完善权力约束机制，使之难以腐败；三是通过严肃执纪产生震慑作用，使之不敢腐败；四是关口前移，加强民主监督。力争使基层“一把手”队伍成为德才兼备的精兵强将。

（二）建立和完善权力约束机制，使之难以腐败。
权力运行不规范，是滋生滥用职权、以权谋私等不正之风的土壤和条件。首先，要建立责任分解、责任考核、责任追究、责任制度四位一体的工作机制。其次，要建立以权力制约权力的“硬约束”机制。应改变目前对“一把手”虚监、弱监和失监的状况。坚持用制度规范权力运行、靠制度管人管事，避免滥用权力产生腐败，这是加强对“一把手”监督的关键所在。再次，规范“一把手”的用权行为。要把监督机制建立在管好每一个用权的关键环节上。在明确分工各负其责的基础上，明确规定每个领导干部在自己分管范围内有多大的权力，尤其是项目决策权、资金调度权、财务处置权、奖惩决定权、机构设置权、人员使用权等，涉及人、财、物的使用和管理，要尽量减少个人单独行使权力。特别是一定额度资金的使用，必须经过领导班子集体决定，不许个人说了算。

（三）通过廉政谈话和查办案件等，加大警示和惩戒力度，使之不敢腐败。

在继续抓好民主生活会、述职述廉、警示训诫、函询等一系列行之有效廉政制度的同时，要针对新时期“一把手”监督的弱点和难点，不断健全和完善行之有效的监督制约机制。当前，应努力做到“五个健全”，即：一是健全上级组织定期与下级“一把手”开展廉政谈话制度。二是健全“一把手”兼管自律汇报制度。三是健全巡视制度。通过定期、不定期对基层开展巡视，及时发现并解决问题，切实完善防范发生案件的预警机制。四是健全对“一把手”的使用和管理。纪检监察部门要认真履行监察职能，对“一把手”督促其依法合规经营、坚持从业清廉。五是健全对“一把手”的考核制度。要采取民意测评方法，全面了解群众对其认可程度；发现违法违纪，坚决严肃处理，决不姑息纵容。

（四）坚持关口前移，加强民主监督。

关口前移，实行民主监督。坚持“三重一大”制度，防止独断专行。凡属重大事项、干部任免、大额资金使用等，必须班子集体决定，坚持少数服从多数。同时，强化“一把手”权力运行的透明度，推广民主评议、质询听证等民主形式，在一些重大问题的决策和执行方面，应最大限度地做到公开化、规范化，依法维护员工的监督权。通过健全信访举报制度，进一步拓宽监督渠道，丰富信息来源，及时了解群众对“一把手”的意见，及早发现“一把手”存在的问题。只有把领导的权力运行情况置于全体员工的监督之下，把权力轨道纳入反腐败和约束领导干部使用权力的轨道，健全和完善民主集中制，把握关键环节，狠抓制度落实，建立事前明责、事中督责、事后追责的监督链条，加大监督力度。

总之，强化对“一把手”的管理、监督是一项复杂的系统工程，必须积极探究切实可行的监督制约机制，做到找准问题，对症下药，多管齐下，综合治理，务求实效。通过对基层“一把手”的监督，促使“一把手”做到“不想腐败、不能腐败、不敢腐败”，使基层“一把手”队伍成为德才兼备的精兵强将，能够率领所属员工有效推动保险事业转型和跨越式健康发展！

（作者单位：人保财险四川省分公司）

浅谈思想政治工作与人力资源管理的关系

■ 钱庆华

当前，铜陵有色集团公司人力资源管理各项改革在即，难免会触及到一部分人的切身利益，一些利益受损者会对改革产生不满、失落、嫉妒等心理。如何在人力资源管理过程中，用好有效的思想工作来引导、化解矛盾，使人力资源管理的各项工作得以顺利实施，已经成为现阶段思想政治工作中一个迫切需要解决的新课题。

一、人力资源管理与思想政治工作的关系

企业人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，确保企业战略目标的实现的一系列人力资源管理政策以及相应的管理活动。

随着思想政治工作的现代发展以及人力资源管理科学的不断深化，两者相互渗透，相互借鉴的性质在不断扩大和强化。在市场经济与民主法治的时代背景下，企业思想政治工作的内涵与外延在不断地延伸和拓展，除了传统的政治宣传与导向功能外，现代思想政治工作在经济、管理等领域也发挥着显著的作用。而人力资源管理总是通过“硬邦邦”的政策制度，来约束和规范职工的行为，比如：考试录用、竞争上岗、考核奖惩、职务升降、教育培训、工资福利、劳动纪律等，每一个规定都容不得“讲情面”、“给面子”，这样就会产生各种思想与认识上的问题，处理得当，矛盾和思想问题就少一些；处理不当，矛盾就会

尖锐起来，各种思想认识就会层出不穷。因此，思想政治工作贯穿于人力资源管理活动的每一个环节之中，在平时的人力资源管理工作中，实际上时时刻刻都伴随政治工作、群众工作和思想教育。通过对员工思想情绪、工作态度、责任意识的管理，把职工的积极性和潜能充分调动起来，这就是思想政治工作的落脚点和出发点。

二、人力资源管理中思想政治工作的现状

在企业中，以实现生产经营管理目标为中心工作，人力资源管理中思想政治工作就不可避免的存在一些问题。

一是思想政治工作与人力资源管理存在“两张皮”的现象。在企业中，思想政治工作被认为是政工部门的职责，人力资源管理工作是人力资源部门的职责，分属两个部门，沟通不够，配合不足。二是思想政治工作滞后于人力资源管理。在薪酬改革、机构调整、人事任命等人力资源管理工作中，思想政治工作总是走在这些系列工作之后，而不是融入人力资源管理工作中。三是少数领导干部缺乏对思想政治工作重要性的认识，主要表现在“三重三轻”上：重业务、轻队伍；重使用、轻培养；重要求、轻管理。四是思想政治工作的能力参差不齐。少数思想政治工作者缺少做好思想政治教育的主动性，忽视相关知识的积累和工作能力的提高。

三、思想政治工作在人力资源管理中的作用

一是提高人力资源管理的质量。人力资源管理是通过有效的管理手段，去激励员工的潜力，调动员工的积极性，主人翁精神和意

识，进而达到企业的预期绩效，对人力资源达到量的管理。思想政治工作是做员工的思想工作，转变员工的观念，导向员工的行为，使个体或群体为企业的发展做出更大贡献。通过思想政治教育和职业道德教育，提高员工综合素质，调动员工的积极性，解决员工人力资源管理的，手段和方法的问题，使员工心情舒畅，自觉为企业的发展而努力工作，对人力资源达到质的管理。

二是化解矛盾，排除思想障碍。企业要深化改革，必然要触及到方方面面的利益，产生各种各样的矛盾，只有把思想政治工作融入人力资源管理制度改革中去，疏导理顺员工情绪，化解各种矛盾，排除各种思想障碍，消除员工的逆反心理，调动员工参与改革的积极性和创造性，才能确保人事、薪酬、考核、晋升等一系列人力资源管理制度改革工作得到落实，促进企业深化改革的成功。实践证明，在人力资源管理制度的任何一项改革中，只有做好了员工思想政治的工作，与员工的关系达到心灵相通、和谐、融洽，所产生的效应就会变成强大的动力，才能促进人力资源管理的创新和发展。

三是解决人力资源管理中存在的局限性。人力资源管理决不是用简单、生硬的手段和方法去工作。如果不能耐心细致地做好思想政治工作，从思想、心理上解决一些认识问题，员工对一些政策措施“口服心不服”，就会出现抵触情绪，在工作上消极怠工，惹事生非，影响工作的开展。而思想政治工作的柔性方法是人的精神层面激发员工的奉献意识、责任意识、集体意识，把思想政治工作的柔性方法引入人力资源管理的刚性考核、奖励等管理中，则可以从根本上解决人力资源管理中出现的问题，在市场经济环境下人力资源管理就会更加有效。

四是增强利益调整的承受能力。人力资源管理制度改革最大的一个焦点问题，就是员工个人利益的重新调整，需要在制定实施改革方案前，加强思想政治工作的力度，主动倾听、收集员工的意见，与员工平等沟通交流，找出员工普遍关心和反映强烈的问题，解释透彻相关政策和要求，增加工作透明度，启发员工理解改革的意图和必要性，增强员工在改革中利益调整的承受力，维护企业稳定，保证改革顺利进行的承受力。

四、思想政治工作融入人力资源管理工作的途径与措施

一是强化责任，增强思想政治工作的针对性。实行“一岗双责”，增强思想政治工作责任性，走“大政工”的路子。新时期思想政治工作工作者要根据不同员工的思想特点，注意区分不同对象。在正面灌输的同时，掌握员工的思想脉搏，采取一把钥匙开一把锁的方法，大力开展疏导式教育，因人、因时、因事来做思想政治工作，增强针对性。同时，力求把思想政治工作延伸到八小时之外，正确引导职工进行健康向上的业余活动，鼓励职工用业余时间学习业务知识和科学文化知识。

二是以身作则，增强思想政治工作的感染力。实践证明，思想政治工作的效果好坏，与思想政治工作者的道德品格有着相当重要的关系。品德高尚的人，他们的言谈举止，能处处给人一种激励、鼓舞的正面引导作用；而品德差的人，员工对他的说教会嗤之以鼻，充耳不闻。

门要认真履行监察职能，对“一把手”督促其依法合规经营、坚持从业清廉。五是健全对“一把手”的考核制度。要采取民意测评方法，全面了解群众对其认可程度；发现违法违纪，坚决严肃处理，决不姑息纵容。

（四）坚持关口前移，加强民主监督。

关口前移，实行民主监督。坚持“三重一大”制度，防止独断专行。凡属重大事项、干部任免、大额资金使用等，必须班子集体决定，坚持少数服从多数。同时，强化“一把手”权力运行的透明度，推广民主评议、质询听证等民主形式，在一些重大问题的决策和执行方面，应最大限度地做到公开化、规范化，依法维护员工的监督权。通过健全信访举报制度，进一步拓宽监督渠道，丰富信息来源，及时了解群众对“一把手”的意见，及早发现“一把手”存在的问题。只有把领导的权力运行情况置于全体员工的监督之下，把权力轨道纳入反腐败和约束领导干部使用权力的轨道，健全和完善民主集中制，把握关键环节，狠抓制度落实，建立事前明责、事中督责、事后追责的监督链条，加大监督力度。

总之，强化对“一把手”的管理、监督是一项复杂的系统工程，必须积极探究切实可行的监督制约机制，做到找准问题，对症下药，多管齐下，综合治理，务求实效。通过对基层“一把手”的监督，促使“一把手”做到“不想腐败、不能腐败、不敢腐败”，使基层“一把手”队伍成为德才兼备的精兵强将，能够率领所属员工有效推动保险事业转型和跨越式健康发展！

（作者单位：人保财险四川省分公司）

三是提升素质，增强思想政治工作的感召力。思想政治工作和人力资源管理工作的核心目标是提高员工素质，人力资源管理要通过有效管理手段，去激励人的潜力，调动人的积极性，进而达到组织的预期绩效。要达到此目的，不仅要建立完善的规章制度，从硬件上管理约束，而且还需从软件上对员工进行思想教育和精神培养，对个体和群体的思想、心理、行为进行协调和控制，如进行形势教育，大力开展文化建设，开展各种技能比赛，组织举办各种现代知识讲座等。

四是以人为本，增强思想政治工作的生命力。企业思想政治工作不是空泛的说教，空白的口号，更多地体现在对职工的有关心爱护上，体现在为职工办实事，做好事上，做到职工的心坎上。要深入基层，倾听职工的心声，充分理解、尊重、关心、爱护职工、关心职工的疾苦，为职工解除后顾之忧，以职工热点难点问题作为企业思想政治工作的重点，把职工工作做深、做细、做实，让职工随时随地感受到团队大家庭的温暖。如家庭走访、个别谈话、与职工结对子、交朋友、导师带徒等等，密切与员工的联系，成为员工的知心人、贴心人。

综上所述，现代企业思想政治工作与人力资源管理本质上都是人本管理，因此，要做好思想政治工作，人力资源管理是一支不可忽视的力量，并且具有不可替代的优势；发挥思想政治工作在员工管理方面的特有优势，做好企业人力资源管理工作，既是企业人力资源管理本身的要求，也是企业从事人力资源管理工作者必须抓住的法宝。

（作者系铜陵有色股份铜冠黄铜有限公司综合部部长）