

“六结合”切实提升市场检查效能

■ 葛瑾

市场检查作为专卖管理一项重要内容,投入逐年加强,力度逐年加大,而违法违规经营行为却屡禁不止,市场净化率难以达到理想的水平。因此,提升市场检查效能刻不容缓,笔者认为可以从以下六点着手。

一是将市场检查与卷烟销售相结合。在卷烟销售过程中,中低档烟短缺、畅销烟断档、客户利润低等问题不时存在,给假、私、非、超卷烟孳生了存在和扩展的空间。因此在进行市场检查时要对辖区内卷烟市场人均吸烟率、人均吸烟量、卷烟需求总量、结构、重点品牌需求情况,以及市场发展趋势等情况进行全面了解,根据货源供应情况与消费需求变化,积极引导零售户适时调整销售策略,培育其他品牌卷烟作为替代品牌,保证各价位卷烟适应市场需求。通过市场检查有效预防因卷烟销售结构调整及供需不平衡可能引发的问题。

二是将日常检查与突击检查相结合。定期走访市场,利于专卖管理人员及时了解辖区内外卷烟零售户的销售情况及消费供需等情况。而灵活调整市场检查时间及方式,采用轮休的方式充分利用周末的时间加强市场检查,做到天天有专卖人员在市场上活动,让不法分子捉摸不透执法人员的工作规律,采用此类突击检查方式对违法经营行为产生威慑作用,做到始终保持打击制售假私、非、超卷烟违法活动的高压态势。

三是将“部门联合”与“三所联动”相结合。边界毗邻区域由于管理上“点多线长”,往往检查力度较弱。为此,加强与邻近市、县烟草专卖部门的联合,想方设法搞紧边区区域地下批发、销售网络,促发展培育新的增长点。同时,建立烟草专卖管理所、公安派出所、工商管理所“三所联动”工作机制,三部门既可一起进行市场清理整顿活动,也可将本部门市场巡访和检查时了解和掌握的市场信息收集、整理,建立并及时更新无证户档案,联合市场监管提供准确信息,提高市场检查效率。

四是将市场检查与许可证后续管理相结合。在许可证后续管理过程中,存在部分烟草专卖许可证原持证人死亡其亲属继续持原许可证经营卷烟或经营场所地址已经变迁持证入却未重新申领许可证等情况,检查人员在检查过程中应注意对经营户的经营实力、经营情况、守法情况相关内容的收集,做好法律宣传,对已无法继续正常经营的劝说其办理相关停业、歇业手续,规范许可证的后续管理。

五是将“刚性检查”与“柔性服务”相结合。目前市场检查习惯于将卷烟零售户作为管理对象。今后的市场检查中应不断强化服务意识,改善服务态度,在市场检查过程中通过各种渠道与零售户沟通,对零售户的反映、需求、投诉等情况均做到耐心倾听,认真寻求解决的途径,实现与服务对象的互动与协作,不断提高客户的满意度,赢得客户的忠诚,以客户户的忠诚来维护良好的市场经营秩序。

六是市场检查与狠抓“到位率”相结合。部分工作人员在工作中常常不思进取、投机取巧,市场检查只是走过场,认为只需按照每月工作计划完成市场检查次数即可,对检查是否达到了解市场、规范市场、服务零售户的目的漠不关心。因此要不断完善考核机制,考核小组通过对市场检查信息反馈情况有针对性的进行实地检查,确认专卖队伍的现场检查确实走访到位,各项措施确实贯彻落实。

烟草专卖执法人员如何制作勘验笔录

■ 邹海莉

勘验笔录是执法人员在行政执法办案过程中依法对违法活动有关的物品和违法现场进行勘验时所作的书面记录。它不仅可以帮助案件定性,同时也可以作为行政执法机关在行政复议或者行政诉讼中的重要证据。因此,作为执法机关的烟草商业企业应该高度重视,并规范勘验笔录的制作。那么下面笔者就烟草专卖执法人员如何制作勘验笔录浅谈几点意见和建议:

勘验笔录的重要性
烟草专卖执法过程中所制作的勘验笔录是指烟草专卖执法人员依法检查违法案件当事人的经营场所,对案件发生的现场或者可以证明违法行为的物品进行检查、勘验时所作的书面记录。它是对被检查勘验的物品、场所的客观存在的反映,也是对检查勘验过程的真实写照,是固定、保全证据的一种方法。勘验笔录也是在案件办理过程中最基础的文书资料,它不但有利于对整个案件的侦破分析,而且对于案件的准确性起到了决定性的作用。勘验笔录制作的好坏,直接关系到案件办理的质量。

制作勘验笔录需要注意的事项

作为烟草专卖管理机关在行政执法过程中要制作好勘验笔录需要注意以下几点:
一是应准确填写勘验的时间段,勘验的地点要具体明确,应填写到被检查人的门牌号。
二是勘验笔录一栏是文书的主要部分,应按照检查勘验过程记录检查的内容、方法、结果及其他有关情况。如检查人员的人数,有无出示执法检查证;烟草专卖品的品种、数量、摆放位置、状态;被检查人是否在检查现场,如果不在现场,谁在场,与被检查人是何关系等应记载清楚。
三是笔录填好后,应由被检查人阅读或向其宣读,确认无误后由被检查人签署“情况属实”后签名或盖章,并加盖手印。
四是勘验笔录尽量做到真实、完整、清晰,避免出现涂改、抹划的痕迹。如有涂改则要进行技术处理,要求被检查人在涂改处按手印予以确认。
制作勘验笔录的技巧
一份高质量的勘验笔录对案件的定性有着十分重要的现实意义,因此专卖执法人员在制作勘验笔录的时候应该注意以下技巧。
一是勘验前要认真准备、周密部署。现

场检查勘验一般是因接到举报或其他线索而进行,可以说有备而来,因此首先要对案件情况有充分准备。对一些具体情况,比如:被检查勘验的当事人社会背景、能否配合检查勘验、会不会出现抗法行为、现场的地理位置如何等,这些都要详细调查,认真分析,充分考虑,对可能出现的情况要有预防。其次,根据案件的具体情况制定勘验方案,明确每一位参与人员进入现场后的具体位置、任务,比如:具体由谁做勘验笔录,谁负责控制查获的烟草专卖品,谁负责对当事人进行询问,谁负责突发事件的对外联系等工作都要安排到到位,考虑周全。在检查勘验前,有条件的可以配备照相机和摄像器材,利用这些工具可将违法现场、涉案物品等事实全部取证下来,从而对现场记录起到画龙点睛的作用。

二是勘验过程中要分工明确、相互协助。不进入违法现场后要按照计划好的方案有条不紊地进行,避免出现“干的干,看的看,站的站”的现象,大家应按事先分工安排进行相互协作。在制作勘验笔录的时候,应当真实、准确地填制时间,记录内容要客观、真实、完整,查获物品要记录详细,检查时必须要有当事人在现场,对违法物品的清点要由

当事人核实,允许当事人对物品数量进行复查,认真记录物品的数量、品名、规格、特征。例如查获非法运输的案件,对于用于运输烟草专卖品的车辆,要注明车名、车型、牌号以及车的具体特征。现场查获物品的数量、品名、规格必须与先行登记保存物品清单一致,勘验笔录记录的顺序也应该与现场勘验的顺序保持一致,如有现场绘图、照相、摄像的,几者要互为补充和相互印证,不能有出现矛盾之处。

三是勘验笔录制作完毕以后应当交当事人人阅读或向其宣读,并由当事人填写意见并签名,检查人员不少于2人,且也应在文书上签字并填写执法证件号码。当有人在拒绝确认或者不在场的,应当有二名以上见证人在场确认,见证人不足二名或者拒绝确认的,执法人员应当在勘验笔录上注明情况并签字。

总之,制作勘验笔录是一项耐心、细致、严肃而又严谨的工作,如果现场勘验笔录运用得当,那么查处违规经营行为的效率将会大大提高,因此烟草专卖执法人员必须在实际工作中不断总结经验,学习提高,只有这样才能提高制作勘验笔录的能力和水平,从而不断提高案件办理水平。

企业文化推动国有企业思想政治工作

■ 刘华

企业文化是企业核心竞争力的重要组成部分和形成要素。加强企业文化建设既是提升企业管理水平、提升企业核心竞争力的重要途径,也是企业队伍建设和思想政治工作创新的客观要求。在新形势下,如何正确把握两者的关系,实现企业文化与思想政治工作的有效结合,达到相互促进,是当前国有企业思想政治工作的一项重要任务。

企业文化建设推动思想政治工作的共性基础

企业文化包括企业在长期生产经营中形成的管理思想、管理方式、群体意识和行为规范,是现代企业核心竞争力的关键要素和现代企业制度的重要组成部分。思想政治工作是党的优良传统和政治优势,它对于凝聚人心,调动员工的工作积极性,促进企业改革和发展都具有十分重要的作用。尽管两者在范畴、内涵和运行方式等方面存在着差异,但两者具有共性基础,使企业文化推动思想政治工作具备了可能性。

企业文化和思想政治工作都强调“以人为本”。企业文化和思想政治工作都是做人的工作、对人的管理,都以提高人的团队精神和队伍综合素质为目的,强调重视人、理解人、关心人、感染人,凝聚人,最大限度地

地调动员工的积极性和创造性。企业文化和思想政治工作的目的都是为中心工作服务。企业文化是用企业价值观、企业精神、企业道德等精神文化引导员工形成共同价值观、道德规范和行为准则,促进个人对企业共同价值的认同,提高企业经营管理水平。同样,思想政治工作也是服务于中心工作,也是做好中心工作的前提和基础。

企业文化和思想政治工作的方法途径相通。企业文化建设和思想政治在工作原则上都有强调员工参与、潜移默化原则。在方法上都注重运用教育、诱导、吸引、激励、熏陶等手段来启发员工主体的自觉性和积极性。

企业文化建设有利于推动思想政治工作的开展

一是通过企业文化建设解决新时期思想政治工作的新矛盾和新问题。随着国有企业体制机制,特别是人事制度、分配制度等与员工切身利益密切相关的各项改革不断深入,影响了部分人的切身利益,传统的价值体系和思想观念受到了较大冲击,引发了新的矛盾和思想上的不稳定情绪,传统的思想政治工作,已无法满足改革和发展的需要,无法解决社会快速变化带来的一系列思想问题。通过企业文化建设,充分发挥文化的激励、凝

聚、导向、示范作用,可以极大丰富思想政治工作的内容,创造出能够团结和凝聚员工的、能够增强企业向心力和竞争力的新形式、新方法。

二是通过企业文化建设不断丰富思想政治工作的载体。传统的思想政治工作在树立人正确的世界观和价值观时,往往注重个人的思想问题过多,而忽视文化氛围、团队精神对个人行为的影响。而企业文化建设从文化的角度来认识经营管理工作,其内容更具广泛性、系统性、整体性,它不仅有思想政治工作的内容,还包括人文关怀、社会心理和群体行为等内容,更侧重企业为员工提供良好的人文环境和团队环境,促进个人在团队中实现自我价值。因此,通过企业文化建设,培育企业群体意识,倡导企业道德,规范员工行为,为思想政治工作提供更为广阔的舞台。

三是通过企业文化建设创新思想政治工作方法。企业文化的方法生动、活泼、易于吸引员工,其内容容易被员工接受。通过文化教育、文化娱乐、文化感染等手段,来提高人们的文化、思想与道德素质。企业文化中的观念内容,例如价值观念、道德观念、经营观念等,是建立在自觉自愿基础上的非正式的行为规范,不具有强制性,群众接受起来没有心理障碍与逆反心理。这种寓教于文化的方法,对于改进与丰富企业思想政治工作的方法与手段十分有益。

企业文化建设不断深入,形成了有行业特色的文化理念和共同价值观,但同时,文化落地工作仍然任重道远。一是要提炼符合自身特点的核心价值观念和企业文化理念。从国有企业的行业特点出发,吸收本地丰富营养和文化精髓,提炼出体现行业特色、本地特色的核心价值理念,成为激励员工的精神动力。二是要善于宣传企业文化。坚持企业文化“源于群众、实践于群众”的原则,员工易于理解、演讲、身边的典型事例,通过开展座谈会、演讲比赛、辩论赛等多种形式,使员工正确理解、主动接受和实践企业文化。三是要在具体实践中弘扬企业文化。企业文化不仅需要提炼整合、学习深化,更重要的是在实践中不断地丰富、发展、升华。要通过有目的的教育引导,使干部员工自觉地把自己利益和企业发展紧密联系在一起,把企业文化体现在本职岗位上,反映在具体工作中,始终保持旺盛的斗志和昂扬的士气。

提升核心竞争力。一是用文化转变观念。通过企业文化的宣贯落地,不断弘扬竞争意识、创新意识、奉献意识、服务意识,提升企业管理水平,提高服务质量。二是用文化激励员工。要把企业文化融入到企业各项工作中,特别是思想政治工作中去,提高思想政治工作

的针对性、实效性,增强企业文化的吸引力、感染力。三是用文化推动发展。要善于借鉴行业内外、国内外优秀企业的发展经验,不断探索企业文化建设的规律和方法,使企业文化的影响和作用向社会延伸,促进社会对文化的认同。

不断创新管理方式方法。一是要把以人为本贯穿始终。改变机械型、命令型、强制型管理方法,把激励、引导、关心和情感贯穿于日常管理和各项工作中,以提供创造性的岗位环境和符合个性成长的发展机会来调动员工的激情。二是要加强制度文化建设。要注重把思想政治工作、企业文化建设、服务品牌建设与管理制度相结合,注重制度设计与人性化管理相结合,把企业文化的理念体现到各项规章制度中,为思想政治工作提供有力的制度保障。三是要全面提高员工素质。用科学的理论武装人、用健全的机制激励人、用先进的文化引导人,促使员工树立正确的人生观、价值观。强化教育培训,提高干部员工的业务技能水平,以适应行业改革发展的需要。四是树立典型榜样。充分发挥榜样作用。可以结合工作实际,开展“星级员工”和“岗位能手”评比活动,把工作业绩突出的优秀员工树为典型,大力宣传,依靠榜样的力量,形成比学赶超的良性竞争氛围,凸现企业文化和思想政治工作的活力。

(作者单位:江西省萍乡市烟草专卖局)

深化精细化管理 夯实发展基础

■ 陈秉恒

今年的全国烟草工作会议强调,“努力建设更加规范、更富效率的中国烟草”。笔者认为,要实现这一目标,就把把发展建立上更加可靠的工作基础之上,把“卷烟上水平”各项工作做准、做细、做实,实现企业由粗放型经营向精细化管理转变。

所谓精细化管理,就是以体系建设为前提、人为本管理为基础、工作规范为目标、信息技术为手段,把管理制度建立在工作流程上,实现以制度管人、以流程理事,把抽象的战略决策、目标任务转化为具体明确的发展措施,将各项工作、各个岗位、各个环节标准化、具体化、规范化、流程化,实现企业管理从注重结果向注重过程与结果并重转变,最终使企业管理走向规范化、科学型和流程化。

精心设计 做到制度管人

制度是做好一切工作的重要基础,是确保企业各项工作顺利推进、健康发展的有力保障。要做好精细化管理,实现工作目标,企业必须着眼企业资源利用的最大化,建立一套以目标为导向、制度为保证、文化为灵魂的组织管理体系,全面系统地抓好管理制度的“顶层设计”。

要按照国家相关法律法规和行业政策要求,做好各项管理规章制度的“立、改、废、释”等深化、细化、优化工作,着力填补“空白”和“漏洞”,确保各项制度内容协调、程序严密、配套完备,形成横向到边、纵向到底、环环相扣、逐级负责的企业管理体系,从而使各项工作有章可循、有法可依;要不断推进制度创新,及时把工作中的好经验、好做法转化为企业管理规章制度,提高制度的科学性和可行性,促进各项规章制度更加科学管用;要从规范具体岗位职责入手,细化管理责任的具体内容,明确每个岗位“应该做什么、不准做什么、违反了怎么办”的追责细则,使各部门、各环节、各岗位的职责要

求更具可操作性,切实把各项制度转化为干部职工的价值标准和行为规范;要增强干部职工严格按照规章制度办事的意识,使制度程序真正成为管人、管事、管权的硬约束,促进企业上下形成有章可循、有章必循、围绕规章制度抓工作的良好氛围。

精细规划 做到流程理事

按流程执行是提升企业整体效率的关键点,是企业向规范化、精细化管理转变的重要基础。

要通过导入质量管理体系、职业健康安全管理体系认证和安全标准化建设等,科学构建企业内部组织机构和职位体系,在企业内部建立起“人人有事做、事事有人管”的企业运行流程规范,有效解决企业定岗、定员、定责问题;要运用信息技术把管理体系与日常经营管理、业务流程建设等紧密结合,通过架构企业管理、成本核算、卷烟营销、专卖管理、督察考评等管理信息平台,规范业务流程、完善管理体系、明确工作标准,使各项

管理规章制度固化到信息应用系统中,实现企业管理的科学化、精细化、规范化、高效化、痕迹化;要分解好“事”,对企业管理中众多的“事”整体考虑、细化分解、落实到人,明确每个流程环节的责任、标准、时间、质量和考核要求,消除组织结构之间的壁垒和结合部的管理空白,使工作的环与环合理衔接、岗与岗相互咬合,确保管理过程安全、顺畅、高效运转。

精实考核 做到人事结合

绩效管理是提升管理执行能力的有效手段。充分发挥绩效管理的激励和约束作用,有利于激发职工工作的积极性、主动性和创造性。

要健全绩效考核的激励机制,构建一套综合性强、规范化、可操作的绩效考评标准体系,明确考核内容、标准和方法,将企业所有运作程序和流程建立在严密完整的督察考核平台之上,做到软指标硬化、硬指标量化,并将考核结果与薪酬、晋级、评优等挂

钩,从而保证精细化管理的目的性和有效性;要让全员参与绩效考核的制定,并签订规范的个人绩效承诺,保证绩效考核的公平性;要对考核结果进行公示,接受全员监督,使每一位参与考核的人员都能严格按照考核制度,由绩效考核领导小组负责考核工作的组织和实施、承担考核情况收集和数据汇总等工作,并通过反馈机制促进考核工作的提高,保证考核结果全面、准确、客观、公正;针对考核过程中出现的问题,建立纠偏机制,使年度考核结果更客观、全面;要将职工绩效与个人职业生涯发展结合,使绩效考核能更好地促进职工提升工作能力。

精准用人 做到人岗匹配
实现精细管理,人岗匹配是关键。所谓人岗匹配,就要遵循“人适其事、事得其人”的原则,把合适的人用到合适的岗位上、干擅长的事,努力营造人尽其才、充满活力的生动局面。

要清晰界定岗位职责,根据“以职设岗、以岗定标、以标定责、以责选人”的原则,通过科学的组织设计和工作分析,准确界定各部门、各岗位、各环节的职责范围,并根据岗位责任对责、权、利进行细化;要根据岗位职责量才施用,针对岗位的现状和需求,科学安排人、合理使用人,将合适的人放到合适的岗位上,并最大限度地弥补短板和缺点,做到择其优、舍其劣、用其长、避其拙;在选人方式上,要构建“干部选得准不准、要让群众审一审”的工作机制,做到选好一个人、暖一片人心、调动一批人的积极性;要树立“凭德行用干部、以政德定升迁”的用人思想,打破学历、资历的限制,做到以德看人、以才用人,德才兼备、重用能人;在选人机制上,要变“相马”为“赛马”,看实绩不看来头,把能经得起实践检验的人才选拔出来,做到高位识人、高位举人、高位选人、高位用人,努力营造一个能者上、平者让的选人用人环境。

4月10日星期三

袁志彬 周君 叶友平 刘晓燕

11

金叶观察