

浅谈中央企业组织人事部门如何加强干部监督

徐平

中国广核集团有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i9.1892

[摘要] 中央企业是国民经济的重要骨干和中坚力量,管理干部是企业发展的“领头雁”和“主心骨”,加强对领导干部监督至关重要,但从实践情况看,中央企业组织人事部门在干部监督领域却鲜有“存在感”,没有发挥应有作用。本文结合中央企业组织人事部门干部监督管理实践,认为在干部监督领域存在着监督体系不健全、监督主动性不够、监督政策不具体、监督力量薄弱、被监督对象不配合等主要问题,结合以上问题探讨如何针对性解决,从而进一步发挥组织人事部门的作用,完善干部监督管理体系,促进企业健康稳定发展。

[关键词] 中央企业; 组织人事部门; 干部监督

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A

How to strengthen cadre supervision work in the Organizational Personnel Department of Chinese central state owned enterprises

Ping Xu

China General Nuclear Power Corporation

[Abstract] Chinese central state owned enterprises are important backbones and mainstays of the national economy. Cadres are the "leading geese" and "backbones" of enterprise development. Strengthening the cadre supervision is very important. However, from the practical situation, the Organizational Personnel Departments of Chinese central state owned enterprises are not performing well in the field of cadre supervision, don't exert the expected effect. Based on the practice of cadre supervision in the Organizational Personnel Departments of Chinese central state owned enterprises, this article holds that there are major problems such as an incomplete supervision system, insufficient initiative in supervision, unspecific supervision policies, weak supervision forces, and non-cooperation of the supervised objects in the field of cadre supervision. Combined with the above problems, this article discusses how to solve them in a targeted manner, so as to further exert the role of the Organizational Personnel Departments, improve the cadre supervision system, and promote the healthy and stable development of enterprises.

[Key words] Chinese central state owned enterprises; Organizational Personnel Department; cadre supervision

引言

中央企业是国民经济的重要骨干和中坚力量,承担着重要的使命和功能,中央企业类别多、规模大、管理复杂,领导干部通常分布在权力集中、资金密集和资源富集的领域,干部队伍是否能够积极担当、正确履职和廉洁自律对企业的健康发展至关重要。组织人事部门作为干部管理的总归口部门,往往更注重选拔任用,容易忽视应该承担的干部监督职责,未能很好发挥组织人事部门在干部监督方面的作用,笔者结合所在企业管理实践情况,对组织人事部门如何加强干部监督工作进行探讨。

1 中央企业组织人事部门在干部监督方面存在的主要问题

党的十八大以来,党中央把全面从严治党纳入“四个全面”战略布局,以上率下正风肃纪,利剑高悬反腐惩贪,以一系列踏石留印、抓铁有痕的行动,不断开辟党的建设新境界,从从严治党、制度治党、依规治党已成为管党治党的新常态^[1]。近年来,在党中央的正确领导下,不断完善了党纪国法,同时通过持续开展的巡视巡察、监督检查、审计监督、开展专项工作等部署安排,不断加强对领导干部的监督管理。

在中央企业管理实践中,一般由纪委牵头承担监督职责,巡视、审计等有关单位按照权限配合开展检查和责任追究等工作,组织人事部门往往更重视干部选拔任用,对任用后的监督重视不够,参与不足,很少将选拔任用和监督管理完全打通,未能真

正发挥组织人事部门干部监督作用,具体存在以下几个方面的问题:

1.1 干部监督缺乏体系

部分中央企业组织人事部门在干部监督方面尚未形成系统的管理体系,监督内容比较分散,通常为对特定群体的一类问题进行整治或者监督,缺乏系统性和连贯性,导致监督工作难以全面覆盖,无法形成有效的监督合力,往往专项工作完成就算大功告成,未真正举一反三,将相关要求形成长效机制并持续监督,导致容易出现同类问题复发现象。此外,中央企业组织人事部门采用的干部监督形式不多,常见的包括干部考察、绩效考核、民主评议、谈心谈话、组织处理等,监督过程中更多采用评价性监督方式,惩戒性监督举措较少,在有效约束领导干部权力运用、追责问责等方面仍存在较大局限性。

1.2 干部监督不够主动

部分中央企业组织人事部门存在思维惯性,干部管理还停留在人事管理阶段,更多精力投入在干部选拔任用及必需的基础性工作上,在干部监督方面缺乏动力,主动性不足,经常是被动接受上级部门的检查,或者仅仅是配合纪检、审计等有关监督部门开展工作,不同程度地存在“重提轻管”现象。比如近年来开展的“裸官”清理、领导干部个人有关事项报告、“影子股东”“影子公司”专项整治等工作,均是由上级单位主导,中央企业各级组织人事部门对照要求开展,未激发各级企业的内生动力,难以真正契合企业实际情况,真正通过“靶向治疗”发挥出精准的监督作用。

1.3 干部监督政策不具体

干部监督过程中,主要是使用《中国共产党纪律处分条例》《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》《领导干部报告个人有关事项规定》《国有企业管理人员处分条例》等规章制度,但是此类文件体系比较庞杂,且规定内容比较宽泛,实操过程中难以精准地将人和事进行一一对应。中央企业组织人事部门很少结合企业实际情况和面临的主要干部监督问题,制定更加贴近所在企业管理实际的干部监督政策,未能明确监督内容、监督程序、监督结果运用、执行方式等规则,导致组织人事部门在开展监督过程中容易出现规则不清、成效不足的情况。

1.4 干部监督力量相对薄弱

现阶段,大部分中央企业组织人事部门的精力投入在组织规划、干部管理、人事管理、薪酬管理等繁杂的业务中,在干部监督领域,由于资源和精力所限,“重提拔轻监督”的现象比较普遍。鲜有组织人事部门能够在部门内部设置承担干部监督职责的专门机构,部分中央企业组织人事部门甚至未配置专职从事干部监督的岗位,干部监督职能由从事干部人事管理的工作人员兼职负责,必将导致在开展干部监督工作过程中,精力投入严重不足,疲于应付的尴尬场面。此外,部分中央企业组织人事部门对从事干部监督的工作人员未严格筛选,未开展政策和技能培训,未拨付有关工作经费,导致干部监督工作人员能力不够、投入不足、应付了事。

1.5 干部监督对象不配合

部分领导干部未深刻领会组织赋予其在干部监督领域的权利和义务,既不愿意被监督,也不愿意监督他人。存在干部监督就是用来监督下属或者犯错员工的,自身没有问题就不该受到监督的错误观念,或者本着“拉不下面子”、“多一事不如少一事”的老好人心态,不愿意真正动真碰硬地去监督他人,出现了“上级监督不够力,平级监督不到位,下级监督不接受,群众监督没资格”的不正常景象。此外,部分领导干部认为干部监督主要是纪检部门的职责,不应该由组织人事部门开展干部监督相关工作,监督依据不足,监督权威不够,甚至是“多管闲事”^[2]。

2 中央企业组织人事部门加强干部监督的几点建议

2.1 突出政治引领,严把政治素质关

组织人事部门作为协助党委负责干部选拔任用的关键部门,肩负着选人用人的光荣使命。在选拔领导干部过程中,要严把入口关,将政治素质挺在最前面,坚持德才兼备、以德为先,坚持五湖四海、任人唯贤,坚持事业为上、公道正派,全方位加强对政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关的考察。比如可以通过调研、谈话、测评等方式,加强对干部贯彻落实国家领导人关于国企改革发展和党的建设重要论述,落实“三新一高”总要求,落实全面从严治党的主体责任和监督责任,贯彻执行民主集中制、依规依法履职用权、担当作为、廉洁自律等方面的考察,确保选拔出忠诚于党、忠诚于人民、忠诚于企业的好干部。

2.2 加强制度建设,确保执行到位

企业规章制度是对外部法律法规的重要补充,制度建设是加强中央企业干部监督的重要基础。首先中央企业组织人事部门要不断完善干部选拔任用制度,坚持党管干部原则,严格选拔标准和程序,确保选人用人的公正性和准确性;要建立健全干部考核评价机制,将监督结果作为干部晋升、奖惩的重要依据,形成激励约束机制。其次,要加强纪律工作制度建设,会同纪检部门制定严格清晰的处分处理规定和相关细则,对违反规定的干部要严肃处分处理,形成有效震慑作用;要结合中央精神、规章制度和企业党委管理要求,制定更加符合企业的干部监督制度,如出台《干部监督管理办法》,进一步明确监督对象、监督内容、监督手段、监督程序、成果运用、执行方式等规定,确保在开展监督过程中依据清楚、流程明白。最后,各中央企业组织人事部门还要加强制度的宣贯和执行监督,确保干部监督要求落地见效^[3]。

2.3 配置监督力量,保障监督资源

经济基础决定上层建筑,中央企业组织人事部门要做好干部监督,必须确保监督资源的有效投入。一是做好思想保障,要全面分析所在企业的干部监督情况,找到卡点、难点、痛点,制定有针对性的解决方案,向企业主要负责人汇报并获得认可,将干部监督工作方案提交所在企业党委、反腐败协调小组等核心机构研究决策,并在一定层面予以宣贯,获得足够的合法性和广大干部的认可。二是做好组织保障,结合企业规模、管理层级等因素,在相关组织人事部门设置承担干部监督职责的机构或岗

位,专职或重点负责干部监督工作。三是做好机制保障,要结合所在单位层级和分工,明确监督工作流程,建立管理台账,建立监督工作档案。四是做好能力保障,一方面要选拔政治素质过硬、综合素质良好的工作人员从事干部监督工作,另一方面要加强政策研究和对监督工作方法的培训,确保从事干部监督的工作人员具有足够的能力胜任有关监督工作。

2.4持续常抓不懈,做到防微杜渐

要坚持严管就是厚爱理念,通过不断提升领导干部党性修养,加强思想道德教育和职业操守培养,逐步取得领导干部的理解认可,让领导干部从抵触监督到接受监督,从接受监督到欢迎监督。如通过学习党章党规党纪,举办廉政文化活动,开展警示教育,召开民主生活会等方式,引导领导干部深刻领会“党的自我革命是跳出历史周期律的成功路径”这一论述所阐释的深层次含义,树立正确的价值观和权力观。同时,要不断加大监督检查和整治力度,对监督过程中发现的苗头性、倾向性问题,抓早抓小抓常,采用提醒谈话、批评教育等“第一种形态”让红脸出汗、咬耳扯袖成为常态,比如领导干部个人事项报告出现轻微不一致,就应该通过邮件等方式及时进行提醒,确保引起管理干部的充分重视,避免以后出现更严重的不一致情况;对违反党规党纪和涉嫌违法犯罪的干部,要按照干部管理权限,会同有关部门严肃处理,做到该处理就处理,该处分就处分,该移交就移交,绝不姑息手软,形成“处分一个,警示一片”的效果,避免干部逐步陷入更深的犯罪深渊,做到真管真严、敢管敢严、长管长严。

2.5完善监督体系,形成监督合力

组织人事部门作为干部监督体系中重要一环,并不是孤立地开展干部监督工作,要不断加强各监督主体之间的沟通协调,打通党内监督、审计监督、群众监督等多种监督方式,形成相互

配合、相互支持的综合监督合力,实现对干部的多角度、全方位监督,构建大监督格局。党内监督要发挥关键作用,通过巡视巡察、专项检查等方式加强对干部的日常监督;审计监督要突出对财务、商务等经济活动的审计,确保合法合规;群众监督要畅通渠道,鼓励和支持员工参与监督,发挥群众力量。同时,要借助中央企业健全的信息管理系统和平台,加强监督信息的共享和动态管理,不断摸索数据分析、风险预警等功能,实现对干部行为的实时监控和预警,提高监督的及时性和准确性。

3 结语

全面从严治党永远在路上,做好新时代中央企业干部监督工作任重而道远。中央企业组织人事部门在加强干部监督方面大有可为,要不断加强政治判断力、政治领悟力和政治执行力,在不断领会对中央最新精神和工作部署基础上,紧密结合所在企业反腐败形势和干部监督工作情况,与时俱进地研究制定干部监督方案,探索行之有效的监督方法,不断加强中央企业干部监督工作,为推动中央企业高质量发展作出新的更大贡献。

[参考文献]

- [1]李勇.浅议新常态下如何加强中央企业的干部监督工作[J].石油化工管理干部学院学报,2017,19(3):24-27.
- [2]凌娣.浅谈国有企业领导干部监督工作存在的问题与对策[J].活力,2023(6):150-152.
- [3]张栋,马增辉.国有企业加强领导干部监督约束的思考[J].企业文明,2022(11):83.

作者简介:

徐平(1988—),男,汉族,江西上饶人,现就职于中国广核集团有限公司人力资源部,经济师,硕士研究生,研究方向:国有企业人力资源管理。