

浅谈国有企业领导干部监督工作存在的问题与对策

凌 娣

[中海石油(中国)有限公司湛江分公司, 湛江 524057]

[摘要] 在社会主义市场经济体制改革加速推进的背景下, 我国的国有企业也不断开展体制改革, 争取实现不断发展进步, 保障国家和社会的经济平稳运行。其中, 国有企业领导干部监督工作也是体制改革的重要组成部分。近些年来, 个别国有企业领导干部存在违法违规现象, 导致国有财产损失。如何建立一套行之有效的制度来约束领导干部的行为, 是当前国有企业工作中的一项重大任务。本文分析了加强国有企业领导干部监督工作的重要性, 阐述了国有企业领导干部监督工作中存在的问题及应对措施。

[关键词] 国有企业; 领导干部; 监督

引 言

国有企业是我国国民经济的支柱, 促进国有企业健康发展是我国经济发展和社会进步的重要保证。当前, 我国的社会主义市场经济蓬勃发展, 国有企业作为国民经济的重要组成部分, 需要加强对领导干部的监督, 保障国企内部的健康发展。如果国企的领导干部队伍出现问题, 将会严重影响企业和国家的经济秩序。因此, 加大对国有企业领导干部的监督力度, 既是加强企业内部道德规范的必然要求, 也是推动企业朝着正确轨道发展的重要保障。

一、加强国有企业领导干部监督工作的重要性

(一) 推动企业廉政建设

要使国有企业的党风保持健康状态, 使党的各项方针政策得到有效的贯彻落实, 必须加强国有企业监督工作的力度。在公司的运营中, 领导干部是首要管理者, 承担着保障和实现国有资产保值增值的艰巨任务。加强对国有企业领导干部的监督一方面可以促进公司自身的廉洁行为, 提高员工的廉洁意识; 另一方面可以确保各项方针政策得到贯彻落实, 防止权力失控、决策失误等问题的出现, 从根本上消除不良现象, 促进公司的团结与协作。

(二) 提高反腐工作成效和“中国梦”的实现

国有企业领导干部的作风可以说是一个公司的外在表现。在党中央的领导下, 要始终坚持廉洁作风, 对关系国家大事与民生问题的关键企业进行严抓严打, 真切提高反腐倡廉效果, 提升国有企业领导干部的政治思想觉悟, 重视企业内部管理, 加强纠正个人生活作风的工作力度, 确保企业各项工作顺利开展。同时, 要通过多方面的监督, 增强反腐倡廉任务的实际效果, 继而推动企业朝着更加健康、良好的道路发展, 为实现“中国梦”贡献国有企业的力量。

二、国有企业领导干部监督工作存在的问题

(一) 监督意识不强

有的领导干部不愿意被监督, 觉得上级监督是因为不信任自己, 同级监督是因为与自己有矛盾, 下级监督则会导致自己失去脸面和威望; 也有人觉得干部监督就是用来监督下属或者犯错误的人的, 而作为领导, 既然自身没有问题, 就不应受到限制。在此基础上, 有的领导干部对监督工作会采取逃避或不接受的态度。就监督对象而言, 也会出现不愿监督和不敢监督的情况, 从而存在“上级监督不力, 下级监督不到位, 群众无权监督”等问题。

(二) 监督手段单一

时代在发展, 科技在进步, 有些违法犯罪行为越来越隐蔽且智能化。有的国有企业监督部门故步自封, 主要依靠听汇报、查台账、做测评等传统方法对领导干部进行监督, 监督手段单一。此外, 在企业运营的重点领域和关键环节上, 未有效实施监督措施, 且监督部门不擅长运用技术手段进行精准、高效的监督, 对监督什么、如何监督感到迷惘, 没有找到有效的突破口, 监督的途径和方法相对简单。

(三) 监督力度不足

当前, 在强化国有企业干部队伍建设的工作中, 有的企业对领导团队进行监督、制约的力度不够。相关部门监管不力的主要因素或许是由于公司为了更好地融入社会的发展之中, 注重提升经济效益, 而忽视了对员工的管理。导致这种情况的主要原因在于企业内部缺少对干部有效管理的制度。

(四) 领导干部的思想容易出现波动

国有企业在发展过程中会遇到许多阻碍, 领导干部在面对各种困难与挑战时, 会产生较大的心理负担, 这容易使他

们心浮气躁，在行为和思想上也会产生较大的变化。从我国现阶段的发展情况看，不少国有企业已形成较为完备的制度体系，但在体制健全和国家快速发展的背景下，部分领导干部的素质和能力无法适应公司的发展需求，他们的观念没有及时改变，对公司的发展方向没有形成明确的认识，这将影响个人的进步，并阻碍企业的发展。

（五）监督体系不完善

完善的监督体系是强化国有企业领导干部监督工作的重要保障，只有国企内部建立系统化的具有可操作性的监督体系，才能加强监督力度，提升监督效果。但是，在当前我国的部分国有企业中，企业根据监督工作的要求制定如“严禁公款吃喝”和“个人事项申报”等制度，却没有相应的具体实施办法，这样的制度在企业执行过程中往往面临轻视检查处理的现象，导致制度的监督约束作用不能有效发挥，容易出现领导干部的违法违规行为。

三、强化国有企业领导干部监督工作的对策

（一）完善干部监督体制机制，从制度上强化监督意识

1. 完善闭环的制度链条

领导干部监督体系要真正有效地发挥作用，必须具有完备性，要有严格和系统的规章制度，只有这样才能形成行之有效的监督体系。目前，有的企业监督体系存在不紧密、不连贯、不系统等问题，部分与规章制度相统一的规定不够具体，在某种程度上影响了执行效果。应进一步完善监督体制，使之符合统一性和可操作的要求。在监督内容上，应更加明确具体，以便于理解、掌握和运用。同时，对现行的监管漏洞需不断探讨研究，将现有的法律法规与监管体制结合起来，将工作记录、问责、举报受理、案件查办等工作纳入领导干部监督程序，让制度更畅通、更有效。

2. 增加干部管理机制的透明度

扩大“公开”的覆盖面，增强企业权力运作的公开化和透明化。在领导干部选拔任用工作中，要向广大员工公开选拔的标准、范围、程序、方法和依据，以及与之相关的人员的简历、工作亮点等，保障广大员工的知情权、参与权和监督权。要向广大员工公开违纪违法事实及处罚结果，增强监督体制的公信力。

3. 全面完善领导干部监督制度

为了全方位地开展领导干部监督工作，国有企业需要制定全面的监督制度，调动群众和上级领导等多方面的力量督促领导干部的工作和行为。例如：制定举报制度，设置举报箱和举报电话等，与群众评议制度相结合，鼓励群

众对领导干部实施监督和举报；制定廉政报告制度，让领导干部对自己的廉洁自律情况进行定期报告，并在报告的同时接受群众和相关部门的质询，以此保障相关工作的公开透明。

（二）突出重点领域和关键环节的监督，丰富监督方式

1. 突出对重点时段和领域的监督

在国有企业领导干部出现的违纪违规问题中，类型、特点、表现方式各有差异，但主要集中在重要时期和重点区域。从时间上考虑，组织选拔任用、竞聘上岗、逢年过节、生病住院等关键时期，可能会出现纪律松懈的情况；从环节上考虑，在采购、招标、销售、项目管理等方面，可能会出现无力抵抗不法利益，一着不慎酿成大错等情况。加强对重点时段、重点领域的监管，要做到事前通知、事前预警、事前干预、事前预防。同时，通过健全有关管理体制机制，如集中采购和招投标等，堵塞漏洞，降低领导干部失足概率。实践表明，加强对拥有实权的领导干部的监管，是培养一批政治坚定、素质过硬、作风优良的领导干部的有效途径。

2. 加强对干部异常情况的监督

对领导干部进行监管是一项时刻不能松懈的任务。通过日常考察、年度考核、群众沟通等途径，获得大量资料，通过对相关资料的整理与探究，往往可以看出某些不正常的状况。对于领导干部在工作和个人生活中的不正常表现，引进“异常管理”的管理思想，落实领导干部个人情况汇报等规定，加强各种异常信息的收集、跟踪和分析，提高对于突发事件的应变能力，并采取有针对性的管理和纠正措施，切断各类利益的交流。

（三）坚持严管厚爱相结合，提高监督力度

1. 从严管理与关心关爱相结合

一是充分利用干部考察、专项整治、信访举报等手段，抓住苗头性倾向性问题，找到症结所在，持续加强干部监督的针对性和实效性。二是在党内政治生活和组织生活中，要对巡视巡察反馈、组织约谈函询问题做报告，执行领导干部个人及家庭事项报告制度，主动接受监督。三是推行谈话函询反馈制度，对谈话函询中如实说明情况、予以采信并了结的，将谈话函询结果书面反馈干部本人和所在单位党委（总支）书记、派驻纪检组，为干事创业的干部正名。对受到处分的领导干部进行全面回访，着重了解他们的思想认识和纠正状况，督促他们卸掉思想负担，集中精力投入工作中。

2. 加强对企业主要负责人的监督

对企业主要负责人的监督是干部监督工作中的一个难题。要根据企业领导的职权范围,把管理权和监督权相结合,强化对领导机关的监督,利用工作备案和专项巡视巡察等方式,加强对企业单位主要负责人的监管。要完善企业内部科学化管理,充分发挥民主作用,强化干部队伍的内部监管。要科学运用经济责任审计的监管方式,对经济责任审计的情况进行经常性的剖析,以推动干部作风建设,强化主要负责人的自律性。

3. 划出监督的底线

对于领导干部的监督,要覆盖干部选拔、培养、任用、退出的全过程,并应从企业的实践中吸取教训,强化全流程监管。在监管的过程中,要注意发现问题,及时进行总结,重视对管理漏洞的治理,同时要注意治理的效果,从而使监督工作更加合理化、完备化、标准化。在严格执行制度的前提下,必须明确规定一些易懂、易记、易掌握的底线,让领导干部能够熟悉并清楚触犯底线的后果,有效加强刚性约束。

(四) 发挥舆论监督的正面效应, 杜绝思想滑坡

1. 扶持公众舆论监督

在当代社会治理体系中,公众舆论起到了很大的促进和约束作用。无论我们是否愿意、是否喜欢,公众舆论都会继续发展下去,且变得越来越重要。因此,我们要给予充分关注。而公众舆论监督透明度高、信息量大、传播区域广、社会影响深远,尤其是网络上的新闻传播,在深度和广度上远远超过了以往的传播方式,它也是公众反映问题和表达意见的主要途径,有利于了解实情。因此,必须顺应形势发展,把舆论当作群众监督的一个组成部分,合理融进监督体系。

2. 加大干部工作舆论宣传

社会舆论带来的影响有好有坏,公众传媒对不良事件的揭露会给公司和领导干部的形象带来消极影响,但是它的认同与接纳也是企业发展的一个推动力量。社会舆论事件深深地提醒我们,领导干部的违纪违法行为也会对公司和干部队伍的声誉造成损害。所以,要利用各种媒介和网络,及时、广泛地宣传工作制度,宣传领导班子在建设过程中取得的成果,使广大群众有更多的认识,能积极地进行舆论监督。

3. 以社会舆论推动廉政建设

社会舆论导向的价值取向,在一定时间里通过不断累积,能够成为公司文化的一部分。采用公众舆论监督的方式,有利于发挥广大员工的民主参与意识,加强对外部异质势力的监管。要充分利用舆论“风波”,以实际的经验教训,

进一步加强企业领导对“底线”的认识,促使其自觉提高个人素质,积极开展自我反省、自我检讨。同时,要依据舆论提供的线索,查实各种投诉举报事件,对涉案人员坚决予以严惩,使依法用权、廉洁工作成为一种习惯。

结 语

国有企业是中国特色社会主义市场经济发展的中坚力量,而领导干部是企业发展的领军人物。因此,对国有企业领导干部的监督工作尤为重要。在未来,应坚持创新,不断探索监督途径,积极落实监督工作。一是到基层一线去考察,利用工作汇报、查阅资料、谈心谈话等方式,了解被调研单位的具体情况,发现问题、解决问题。二是通过警示教育大会、制作廉洁文化实物、加强宣传阵地建设等形式,把廉洁教育与警示教育贯穿生活之中,让广大领导干部时刻保持清醒的头脑,筑牢廉洁履职思想防线。三是把握好企业的生产和运营工作中的重大事项,密切关注与人民利益密切相关的工作,对存在的问题和线索进行跟踪调查,督促整改工作的落实。在推动监督水平日益提高的过程中,促进企业的良好发展,从而助力“中国梦”的最终实现。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] 桑永瑞. 新时代背景下加强国企干部管理的几点思考[J]. 活力, 2022(11): 124-126.
- [3] 张瑶, 杨君. 党内监督在国有企业改革发展中的创新实践——以四川宜宾国资系统为例[J]. 廉政瞭望, 2020(20): 84-85.
- [4] 任春良. 新常态下探讨如何强化国有企业领导干部监督管理[J]. 中国管理信息化, 2021, 24(16): 103-104.
- [5] 李萍. 国有企业高素质干部队伍建设探析[J]. 管理观察, 2018(16): 25-26.
- [6] 江建. 高质量发展环境下国有资产监督管理中存在的问题探讨[J]. 时代经贸, 2020(22): 89-90.
- [7] 麻保军, 胡静. 强化国有企业政治监督的重要意义与有效路径[J]. 现代企业, 2022(04): 126-127.
- [8] 张迅华. 紧盯经营中心做实第一职责——对国有企业创新监督方法与途径的探索[J]. 办公室业务, 2021(10): 119-120.
- [9] 刘光义. 浅谈诫勉措施在国有企业的实践与运用[J]. 当代电力文化, 2021(05): 68-69.
- [10] 姚刚. 国有企业关于加强干部监督工作的实践与思考[J]. 智库时代, 2019(13): 38+41.