

鄞县思想政治工作研究会

优秀政研论文集

(1998)

●鄞县思想政治工作研究会

鄞县思想政治工作研究会

优秀政研论文集

顾问：王宏祥

主编：任志甫

副主编：吴国豪

责任编辑：舒放毅 毛孟军

● 鄞县思想政治工作研究会编

序

江泽民同志曾说过：“要坚持改革开放，必然会出现许多新情况、新问题，要加强思想政治工作的作用，就要研究新问题，就要发挥思想政治工作研究会的作用。”今天，改革开放和现代化建设进入攻坚阶段，发展处于关键时刻，稳定面临新情况新问题，加强和改进党的思想政治工作，研究和探索新形势下思想政治工作的特色和规律，不断完善思想政治工作科学的应用理论体系，提高广大政工干部的政治素质和业务素质，已成为时代的客观要求。思想政治工作唯有不断改进和提高，才能紧跟时代步伐，充分发挥优势，为推动和促进两个文明建设发挥积极作用。

鄞县思想政治工作研究会成立近一年来，在众多理事单位和广大政工干部的共同支持和努力下，积极探索适应社会主义市场经济新形势的思想政治工作新路子，取得了明显的成效并创造了不少好的做法和经验。这本册子就汇集了一年多来县政研会各单位和会员对思想政治工作积极探索的成果，是大家工作智慧的结晶，可以说，它将成为推进我县思想政治工作的引玉砖。

二十年来，我国的社会面貌发生了深刻的变化，经济、政治、文化等多方面都取得了令世人瞩目的伟大成就，人民群众的思想观念也有了可喜的进步，但是，当今我们仍面临着许多新问题和深层次的矛盾，各种思想问题多、情况复杂。新问题是在发展中产生的，因此，我们要积极探索解决问题的新方法。传统的思想政治工作方法中有许多值得我们继承和发扬的东西，我们不能抛弃，但我们应该更善于创新，要在邓小平理论的指导下，注重对现实问题尤其是各种新问题的研究，并且积极摸索、总结卓有成效的解决方法。只有创新，才会使思想政治工作保持旺盛的生命力和战斗力；只有创新，才会使思想政治工作的任务真正落到实处。创新，需要我们广大政工干部对工作的热情；创新，更需要我们广大政工干部对工作的深入调研、认真思考。我真切期望我县广大思想政治工作者，在实践中摸索、总结出更多更适用于新时代、新形势要求的思想工作新方法、新路子。

王宏祥

1999.5

目 录

构建有中国特色的“雅戈尔文化”	于澄(1)
刍议对一把手实施有效监督的制约因素及对策	俞存章 刘智(7)
“抓领导,领导抓”	翁国能(13)
当前思想政治工作中几个误区、盲区的成因及思考	毛奇存(20)
当前形势下思想政治工作的几个突破口	林有兰(26)
共青团推进再就业工程的几点认识	徐挺(35)
鄞县人民医院关于行风职业道德建设的几点做法	毕校龙(41)
运用点发式思维方式,对市场经济运行下的工商行政管理思想政治工作模式的初浅设想	薛玉生(45)
关于当前青年教师思想状况的调查和师德建设的思考	卢世开(47)
增强政工干部的非权力性影响力	钱继锋(54)
浅谈加强对市场内经营户思想政治工作的做法和体会	张金柱(58)
当前加强机关党支部建设之我见	邱忠武(62)
鄞县部分亏损国有集体企业党建工作现状的调查	章扬乔 张志达(67)
凝聚职工人心 促进企业发展	朱正国(77)
谈谈经营困难形势下如何增强企业凝聚力	董克勤(80)
浅谈思想政治工作方法的两个基本功	李长元(83)
当前思想政治工作的现状与对策	裴才康(85)
浅谈金融 CI 战略推进中的企业文化 ——鄞县信用合作联社的 CI 战略与企业文化	吴凯咪(91)
企业思想政治工作中主体和内容问题的探讨	唐昶华(97)

构建有中国特色的“雅戈尔文化”

于 澄

于光远曾说过：国家的强盛在于经济，经济繁荣在于企业，企业兴旺在于经营管理，而经营管理在于文化。企业文化作为继人、财、物、信息之后的第五种资源，成为现代企业经营理念，行为规范、视觉形象的又一种管理模式。它以人本管理为主体，以企业精神为核心，以群体行为为基础，盖物质文化、制度文化和精神文化三个层次。随着当代世界出现的经济与文化“一体化”发展的潮流，未来世界的竞争将是文化的竞争，尤其是随着知识经济时代的到来，文化已渗透在商品的构成要素中，并成为生产要素的重要组成部分，纵观美日商战背后，实际上是人文精神之争，文化之争。知识经济使人们认识世界和改造世界的方式发生了深刻的变化，人类经济的增长再也不仅仅是一个以资本为中心的资本的积累与集中过程，企业运作中的文化纽带、精神纽带与产权纽带、物质利益纽带起着相辅相承、不可或缺的作用。显而易见，为了迎接 21 世纪的来临，迎接以知识为基础、以高科技为支柱、以创新为重要特征的“知识经济”的新时代，迎接日益复杂和激烈的全球化的市场竞争，开发、探索“文化力”已刻不容缓。

雅戈尔在十八年的发展历程中，根据社会社会需要和企业发展的需要，对传统文化、现代文化、民族文化、区域文化、外来文化的不断认知、求索和创新，逐步形成富有本企业特色的行为准则、经营理念和管理方略，现整理、汇报如下，还望得到各位专家及同仁们的指导和斧正。

一、“养民文化”

人际关系家庭化、组织纪律军事化、工作秩序签约化、工作环境园林化。

文化在于养民，养民在于稳定。这是中国传统文化中最精髓的

思想之一，雅戈尔将其融入理化管理中，成为一种基本思想和基本出发点。要想保持企业、国家的兴盛、社会的稳定，就要妥善地处理好社会各阶层、各成员之间的相互关系，处理这种关系的最高原则就是和谐。“仁”是这一管理模式产生活力的动力之源，“爱”是管理的主要因素，人人有责任感、事业心，亲密无间，诚实守信是企业管理的理想状态，雅戈尔的“四化”正是这一初衷的产物，代表着雅戈尔文化的静态走势。

“人际关系家庭化”抓住一个基点：人。通过模糊雇佣关系，倡导众人参与管理，达到“家和万事兴”的境界。作为中国传统文化的核心内容之一，血缘、亲缘和乡缘及其演绎的千丝万缕的人际关系，其积极作用正表现在构筑相对稳定的社会结构。

“组织纪律军事化”，“工作秩序签约化”基于寻找一个突破口：以理性模式与非理性模式的结合，培育企业精神，建立现代企业制度。理性模式以“事”为中心，注重工作绩效，建立在把员工看作“经济人”的基础上，而非理性则是人的情感、意志、情绪等非理性因素，建立在把员工看作“社会人”的基础上。雅戈尔企业精神有四个层面：(1)深厚的民族文化根基，即中华民族文化的基本精神，如慎权、慎欲、慎独、慎微等；(2)浓郁的乡土文化气息，勤俭节俭，艰苦奋斗，服贾而仁义存，行贾诚信不欺人；(3)淳朴的思想道德风貌，即真诚、谦让、爱国济民等；(4)现代企业精神则是在前三者基础上以理性模式，以规章制度及标准和规范来约束员工。作为宁波市首家规范化的股份合作制企业，雅戈尔参照国际先进企业模式，调整组织机构，建立生产中心、营销中心、投资中心三位一体的经营模式，以“组织纪律军事化，工作秩序签约化”，逐步完善了企业自主经营的决策机制，自负盈亏的风险机制，市场导向的营销机制，酬效挂钩的分配机制，外引内育的人才机制，优胜劣汰的竞争机制，多元投入的融资机制，自我积累的发展机制。

“工作环境园林化”是运用多种载体，营造外部文化氛围，通过(1)建设园林式的厂内环境，大大改变工厂的外在景观；(2)建设文明化的作业环境，以整洁、有条理、置物规则体现雅戈尔人精神风貌和

办事效率；(3)建设网络化的文化活动环境，给员工文化活动提供必要的场所和条件，“四化”的最终目标是培育开拓进取，有知识，有教养，有事业心和有责任感的成熟的现代人。

“养民”贵在恭、宽、信、敏、惠。恭则不侮，宽能得众，信则人任焉，敏则有功，惠则足以使人。在社会主义市场经济中，“养民文化”的价值在于教化员工以卓越的经营品质、守法的经营形象、市场竞争的公德，树立健全的市场人格。

二、双赢文化

品质与品牌同步，人才与事业共长，物质与精神齐飞。

97年雅戈尔品牌获中国驰名商标称号，这项殊荣是对雅戈尔多年来致力于构筑服装品质的最高褒奖。但我们也清醒地看到：在市场竞争中，永无疲软的市场，只有疲软的产品。没有任何一种技术能够保证企业长期处于优势地位，更没有任何一种产品保证企业有永久的优势，使一个企业持久繁荣，这使我们不停地寻求企业制度、组织、技术、产品、人才的创新，双赢文化传递的是雅戈尔文化的动态走势。

我们紧紧把握品质的四个内涵：(1)艺术内涵：设计体现“以人为本”，符合功能时尚并体现文化品味；(2)技术内涵：促进劳动密集型向技术密集型转变，确保材料、配件性能及品质稳定，制作水平、保型能力达最佳状态；(3)时效内涵：密切注视对服装潮流的号召力，流行的寿命，应季时的保证等。(4)服务内涵：我们视为产品的“第二次竞争”，为消费者携带、馈赠、穿着、洗涤、保养等提供力所能及的种种便利服务。这四个内涵的品质保证最终依赖于人的品质，依赖于研究开发部门与生产部门、营销部门等其它部门成为一体化经营的实体，与企业整体战略相结合，共同决定企业的命运兴衰，各部门之间的团体协作精神，员工的团队精神得到整合与发扬。“品质与品牌同步”，“人才与事业共长”，“物质与精神齐飞”的双赢局面，落脚点是“以人为本”，什么是“以人为本”？至少有一点是肯定的：如果一个企业对于员工的全部激励就是物质的话，那么员工与企业投资购买的设备就几乎等同一致，“以人为本”就是自欺欺人。现代组织理论认

为,一种有效的激励机制,应保证组织成员的收益与其对实现组织目标的贡献大致处于均衡状态。建立激励机制,就是在现实经济生活中,通过建立一套制度,创造一种氛围,使组织成员的收益与其对实现组织目标的贡献大致处于均衡状态。曾有很多企业以令人咋舌的高薪数次聘请雅戈尔的几位营销副总,但没人为此动心,他们当中的大部分从一个普普通通的农民几经磨砺成为一员骁将,在雅戈尔实现了人生的升值,这种归属感、自豪感、认同感并不是金钱可以买动和改变的。这也是雅戈尔多年来不遗余力地推行双赢文化,通过事业目标激励、人格尊重、成就感满足、物质分配与集体主义精神有机结合的成果。

三、情商文化

1997年山东服装市场上流行着这样一句话:掀起“虎豹”风,吹起“海螺”号,扬起“富绅”派,奉献“雅戈尔”情,这个“情”字体现了顾客对雅戈尔情感服务的认同。营销的目的就是要使推销成为多余,西方营销有6P理论:产品、价格、地位、广告、权力、公共关系,但归纳起来是以“情”为基础,以“理”为方法。雅戈尔的营销理念“让消费者满意,使合作者发展”正蕴含了雅戈尔对消费者及合作者的一往情深。

对经销商:

- (1)牢固树立“利益共同体”的观念,实行风险同担,利益共享。
- (2)切实搞好服务,鼎力支持商家销售。
- (3)密切与经销商的合作关系,帮助他们开展业务。

对消费者:

(1)以情感人。一些或胖或瘦、或高或矮的特殊体型消费者常为买不到合身衣服而苦恼,雅戈尔每年要多次推出“心系消费者服务周”和“情钟消费者”活动,专门从宁波调集裁剪大师到各大中城市的专卖店、商场为特体消费者量体裁衣,企业负责人坐堂亲自接受消费者的提问,现场处理雅戈尔产品的质量问题的,技术人员接受各类消费者有关衬衫、西服的制作、穿着、选购、洗涤等知识的咨询。

(2)以礼悦人。雅戈尔经常在各地报纸、电台、电视台推出大型

礼遇消费者活动。配合政府部门、新闻单位开展各种社会公益活动,如举办“雅戈尔”杯十佳教师评选、十佳交警评选,奖励劳动模范和优秀退伍军人等,有效地扩大了知名度、美誉度,也切切实实表达了对先进人物的敬意。雅戈尔在销售中经常给消费者赠送一些有文化含义的礼品,营造服饰文化、塑造品牌形象。

(3)以质服人。雅戈尔曾推出衬衫“质量坦白书”,“西服质量坦白”,近于苛刻的质检细则和诚心接受消费者挑剔检验的态度固然体现了名牌企业的自信,但更表现了企业对消费者的诚意,受到舆论界的广泛关注和消费者的普遍欢迎。

情商文化是对中国传统文化中“仁学”“和合”理论的拓深,暗含了五个特征:以义取利,以和为贵,仁者爱人,诚信相交,文明经商。

四、“三合一”文化

雅戈尔的企业理念是“装点人生,服务社会”,这是雅戈尔特定的创业、兴业实践的凝结,也是“修身、齐家、治国、平天下”的儒家文化在现代企业的延续和发展。创业 18 年来,雅戈尔在回报社会、关注社会公益事业方面做了许多实事。企业在总部宁波所在地扩建社会医院、中学、修建了敬老院、幼儿园、希望小学、“雅戈尔小学”,架设了人行天桥,数年累计投资 1000 多万元。在宁波市“四自”公路建设中,一次性捐款 1000 万元。97 年,宁波遭受百年不遇的强台风袭击,雅戈尔向市、县捐款 150 万元。近年来,积极安置下岗工人,为社会分忧。企业连续两年蝉联“宁波市精神文明创建活动标兵”,并被农业部命名为“全国文明乡镇企业”。雅戈尔人回报桑梓的同时,也密切地关切着贫困地区的脱贫事业。几年来,雅戈尔先后投资近 1000 万元在贵州麻江、西藏那曲、四川万县捐建了 3 座希望小学……

“装点人生”的涵义有两个层次:一是透过劳动和智慧,为社会大众获得美好人生增光添彩,好服装当然对人是一种“装点”,二是在这个过程中永不休止地吸纳新知,提高自我,实现升华,这也是一种“自我装点”,既装点别人,又装点了自我,既给别人装饰美,又使自己实现了升华。“服务社会”所包含的,不仅是为广大消费者提供所喜爱

的高质量的产品和服务,不仅是为国家创造利润和就业机会,也不仅是建希望小学、福利院、提高赞助等社会公益事业,更包含着开掘潜在智慧,“创中国的世界名牌”这个雅戈尔人的抱负和强大精神感召力。雅戈尔的企业理念带有鲜明的“三合一”特点,即体现了个人、企业、社会三者共同发展的统一,企业并非是单纯追求一个企业的利润,而是把“服务社会”放在企业理念的首位,还把提高人、升华人作为企业发展的价值追求,消费者也能感受到一种接受雅戈尔装点的温馨和情谊。实现了团体目标与个人目标的统一,管理与被管理的统一,物质和精神的统一。这是雅戈尔的基本信念和准则,是雅戈尔文化的核心和基石。

上述仅仅是雅戈尔在构建企业文化中的一些设想和探索,与其它兄弟企业相比,还有相当大的距离,百尺竿头,我们将更进一步,为促进中国的企业文化建设尽绵薄之力。

(作者系雅戈尔集团办公室副主任)

刍议对一把手实施有效监督的制约因素及对策

俞存章 刘智

党的十四大以来,随着党风廉政建设和反腐败斗争的深入开展,各级领导班子的建设得到进一步加强。但由于当前我国的法律制度和各种监督机制还不够完善,相对于对各级班子中的“一把手”的监督,还是一个薄弱环节,仍缺乏一整套有效的监督机制和监督办法,以致于一些地方和部门的一把手处于监督的“真空状态”,出现“监督不力”或“监督空档”。因此,如何建立有效的监督机制,强化对各级班子尤其是对一把手的监督制约,是当前干部队伍建设所面临的一个重要问题。

一、提高和统一对一把手监督的认识

加强对一把手的监督是党的建设的重要组成部分。就其政治涵义而言,它是一种预防和修正错误的机制。国家组织权力的运用、作用的发挥、责任的履行,就我国的政治体制而言,实际上主要是由各级党组织中的党员和党员领导干部直接承担的,特别是各级一把手作为领导班子的“班长”,具有十分重要的作用,他们的表现如何,能否经得住执政、改革开放和发展社会主义市场经济的考验,直接关系到影响社会主义现代化建设的进程和成败。为此,如何根据新的形势和任务的需要加强对各级领导干部尤其是一把手的监督,既是加强各级党组织建设的客观需要,也是建设高素质干部队伍的内在需要,更是巩固党的执政地位和提高党的执政水平的必然要求。

二、对一把手实施有效监督的制约因素

(一)监督意识淡薄,监督软弱,缺乏自觉性。在现实中,一些地方和部门的领导由于受我国传统文化中官本位权本位的特权思想、等级观念的影响,自恃位高权重,高人一等,常以领导者自居,颐指气使,独断专行。有的一把手认为监督会直接影响个人名誉、威信和工作,是不信任自己,他们把别人对自己的监督看成是与自己过不去、

找岔子,缺乏接受监督的自觉性;有的消极接受市场经济开放性、自主性原则的负面效应,错误地认为“开放”就是“放开”,“自主”就是“自由”,可以不要纪律、拒绝各种监督;有的沉湎于日常事务,放松政治理论的学习,在实际工作中往往自认为“特殊”和“一贯正确”,因而不能按照《党章》要求自觉接受监督,而是自然而然地长期把自己置于监督之外,只想行使权力,不想接受监督,甚至有的已明显违纪仍拒不接受监督检查。党的一元化领导,往往变成一把手领导,使党内集体领导制度,成为失去必要监督的一把手个人权力的机制。而监督者则认为:一把手职务最高,大家都得尊重他,没有监督他的意识,有意见也不愿说。从党内监督的主体来看,不少党员缺乏监督的责任感,怕实施监督得罪领导,怕伤和气,怕打击报复,思想上不想监督,行动上不敢大胆监督,往往采取明哲保身,但求无过,当老好人。被监督者的“不要监督”与监督者的“不敢监督”造成在问题的查处时,常常出现人情与原则的碰撞,权力与党纪的抗衡,以及本位主义和部门保护主义的干扰。如此这些,给监督工作带来了很大的困难。此外,目前有不少新党员、年轻干部缺乏党内生活锻炼,只知道自己应该接受监督,而不知道自己还有在党内监督中发挥作用的义务,更不知道如何发挥监督作用,更有甚者认为监督只须有了纪检委的纪检监察就足够了,无须其它监督。

(二)对一把手的监督缺乏有效的监督机制和监督办法。在我国现行的机制中,为实施监督所需的政策、法规还不完备,监督内容不具体,缺乏针对性、操作性。一是监督制度措施规定仍停留在一般性号召上。“不准”、“禁止”提了许多,但对禁而不止者怎样惩处则不够具体。二是对监督内容认识不够全面。有些上级党组织只把一把手的工作完成情况当作监督检查最重要甚至是唯一的内容,认为只要完成任务,就是好干部。却轻视或忽视对其思想作风、廉政勤政情况的监督;对一把手中存在的问题,总是遮遮掩掩,处理起来也是大事化小,避重就轻,甚至姑息迁就,即使有来自上级的检查,也形不成行之有效的、经常性的、制度化的监督约束机制,致使一把手的监督出现空档,制度形同虚设。三是一些具体监督制度缺乏可操作性。“严肃处理”、“造成严重后果者要追究领导责任”等等,看起来考虑十分

周到,但何谓“严肃”,何为“严重”并不明确,没有量与质相结合的内在规定性,增加了监督的弹性,造成执行制度的人无所适从,难以定位,甚至发生扯皮或推诿现象。使一些本身比较完好的政策制度和法规在执行中“走味变调”,未能发挥应有的作用。

(三)监督体制不顺,监督缺乏权威性。目前,各级纪委名义上是实行同级党委和上级纪委的双重领导,但由于其自身的编制经费、干部的配备和任免的决定权都掌握在同级党委手里,实际上只有同级党委对党内监督机构具有真正的领导权。这种领导体制导致了监督机制缺乏应有的独立性,严重依附于同级党委及其领导成员并受其意志的制约和左右,这样就决定了监督机构履行监督职能的手段与途径,监督效果和处理不够有力,监督权刚性不够,处在一种无权的监督有权的,权小的监督权大的,下级监督上级,被领导者监督领导者的窘况,监督工作很难到位。特别是本单位大的违纪行为或者是有些牵涉到单位领导的问题,通常是越查阻力越大、难度越大,一些群众反映较大的问题常常是大事化小,小事化了,或者拖而不决,最终不了了之。

(四)党内民主空气不浓,监督渠道不顺畅,实施党内监督的力度不够。现在有些党组织战斗力不强,未认真履行监督职责,党内组织监督软弱无力。主要表现:①党组织和一把手缺乏对党内民主内涵的正确认识,对党员的民主权利不够尊重。一把手在班子和决策中所处的统帅和主导作用,决定了必须赋予其较大的权力。但若赋权过重,必然因权力过分集中于个人手中而造成官僚主义,破坏民主集中制、集体领导和个人分工负责制,甚至在党内形成领导班子成员和副职对一把手的人身依附关系,形成班子成员和下属不敢对一把手进行监督的不正常现象。②民主生活会、民主评议党员活动质量不高,有的很少开展批评与自我批评,很少触及思想深处问题,搞形式,走过场。有的对一把手的意见包括检举揭发性意见,往往不能从正常渠道听到,很难弄清事实,判断事非。③监督偏重思想道德的“软约束”而忽视强化权力制约的制度法规的“硬约束”。在监督时,只重视一把手自觉性的提高,轻视靠制度规范和约束一把手言行的倾向比较明显,以致制定出的制度制约作用较差。

(五)政务不公开,群众监督困难。在现实生活中,有的一把手群众观念淡薄,不愿接受群众的监督,重大问题的处理不经过群众讨论,重大决策不与群众商量,权力的运作在封闭的状态下进行,人民群众在知情上通常处在被动的地位,受到各方面条件的限制,难以监督,更无从参与,使群众的监督权也变得徒有其名。因此,如何提高党组织权力运作的透明度,促使一把手公开、高效地行使权力,把各种决策建立在民主化和科学化的基础上,更好地发挥党委和政府的管理和服务职能,实为当务之急。

三、对一把手实施有效监督的对策

(一)把好“进口”,抓住“源头”,严格考核,从严约束,形成“一级抓一级”的责任制,强化上级党组织对一把手的监督。一是选拔使用一把手,要按照党的干部路线和“四化”方针,全面考察,综合审定,优中选优;一把手上任时,上级党组织应对其严格要求,发现一把手的缺点与不足应及时提醒和指正,力争把问题消除在萌芽状态;上级党组织及监督机构应将群众反映和考核掌握的有关情况和问题及时向下级一把手反馈,使一把手有可能滥用权力的行为能够得到及时有效的预防和制止,做到警钟长鸣。二是定期对下级领导班子进行考核,形成“能者上,平者让,庸者下”的公开、公开、公正的择优动态考核机制,对综合考核不称职的一把手应及时进行调整,纪检监察机关、组织人事部门在把好考核关时要搞好衔接和配合,经常沟通情况,防止出现“监督空档”。三是健全和完善各项监督制度,把制度贯穿于用权行为的全过程,加强对重点环节的约束,以保证对一把手的经常性监督。如严格和完善领导干部个人财产收入申报制度,建立和完善领导干部个人生活重要事项报告制度,严格规定礼品登记和上交制度,健全一把手参加双重组织生活会制度、民主评议党员和党员领导干部制度、诫勉谈话制度、推荐干部和用人失察追究制度,以及财务审批制度。重大问题请示报告制度、离任审计制度等。同时应特别注意抓好这些制度的贯彻执行。杜绝某些一把手在执行规章制度中搞特殊化“制人不制己”的行为,使领导干部有可能滥用权力的行为能够得到及时的预防和制止。

(二)深化改革监督体制,健全监督机制。党的一些重要文件中

虽然规定各级纪委具有监督的职能,可是党章并设有明确纪委是专门的党内监督机构,这种状态将影响党内监督工作的深入。为此,强化党内监督的出路在于深化改革,改革的关键在于健全的制度和科学的机制,赋予机关党组织充分的监督权限,使这种机构自上而下成为系统,具有一定的相对独立性,具有相应的地位和一定的权威,树立实施监督的权威。一是真正使纪委的双重领导关系落到实处。应改变现在的同级党委领导为主为以上级纪委领导为主,这样更有利于纪检机关相对独立地开展工作,排除干扰和制约因素,公平负责地履行职责。二是纪检机关的权限应适当扩大。从目前的实际看,应当扩大纪委的立案权,处分权和同意权,因为这直接关系到监督的运行和实际效果。三是纪检领导体制要有利于保护纪委的合法权益。目前纪检干部在履行监督职能时,常常会遇到一些阻力,特别是当监督对象是一把手时,不仅遇到的阻力很大,有时还会遭到打击报复。因此,应从纪检领导体制上解决如何保护纪委合法权益问题。

(三)坚持民主集中制,充分发扬党内民主,强化领导班子对一把手的监督。民主集中制是我们党和国家的根本组织制度和领导制度,各级领导班子都必须始终坚持贯彻执行。要更好地贯彻民主集中制原则,各级党委一把手最为关键。一要坚持党内监督地位人人平等,每个党员和干部既有监督他人的权利,又有被监督的义务。不允许有不受监督、不受约束的“特殊党员”,不应该有不受批评和监督的禁区。对于各级领导干部,无论职务高低、党龄长短、功劳大小都应按照党规党法进行严格监督,决不能让其游离于党的组织之外。二是切实保障党员的民主监督权利。真正做到党员有权以口头或书面的方式向党的组织直到中央负责地检举、揭发党员领导干部的违法违纪的事实,有权要求党的组织罢免和撤换不称职的党员领导干部的职务。

(四)实行政务公开,实现决策民主化,强化人民群众对一把手监督。邓小平曾指出:“要有群众的监督制度,让群众和党员监督干部,特别是领导干部”。特别对于当前,改革正处在攻坚决战的关键时期,解决经济发展和社会生活中存在的许多热点、难点问题,离不开人民群众的广泛参与,我们必须改革过时的、不适应新形势要求的制

度,立足实际,讲求实效,积极稳妥地全面推行政务公开制度,并强化监督检查,把权力的运行过程公开化,把政务活动摆在人民面前,让群众来评判和监督,规范权力行为,制约权力的负面效应,促使干部廉洁从政、勤政为民。同时,建立与政务公开制度相适应的考核奖惩制度,把推行政务公开制度列入各级领导干部特别是一把手的考核内容,并把考核和监督检查结果作为对领导干部奖惩和使用的依据之一。对推行不力、弄虚作假或违纪违法的要严肃批评,限期改正,直至给予纪律处分;对不公开或搞假公开而上级又失察的,要按党风廉政责任制追究责任。

(五)树立领导干部正确的权力观,强化一把手的自我监督。加强对一把手监督,关键是从一把手自身抓起,建立一把手自我约束机制。这就是,一把手首要的一条要树立正确的权力观,为权力的正常运行打下牢固的思想基础。做到:①树立群众观。领导干部必须明确权力来自于人民,属于人民,真正的权力必须以人民大众的真诚拥护和自觉服从为基础。脱离人民大众,失去人民的拥护,迟早有一天要失去权力。②树立责任观。责任和权力是领导的二重性,领导者在拥有一定权力的同时即担负一定的责任,权力是为负责而拥有和行使的,领导者必须有强烈的责任意识,尽心尽力,尽职尽责地掌好权、用好权、把好关、定好向、什么事能办,什么事不能办,一定要清清楚楚。③树立服务观。权力既是一种责任,更是一种服务。领导干部面对权力,要时刻记住手中的权力是用来服务于人民的。一方面要模范守纪,自觉遵守执行中纪委颁布的“31个不准”和《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》,严格要求自己,勤政廉政。另一方面要严格自律,时时做到“自重、自省、自警、自励”,自觉接受党内外群众的监督,主动将自己置于党组织和党员群众的监督之下,理解、欢迎、支持来自各方面的监督,以自己的模范行为和良好的道德风范确保正确行使党和人民所赋予的权力。

(作者系原鄞县县委党校副校长、讲师)

“抓领导，领导抓”

——对当前困难企业职工思想政治工作的思考

翁国能

当前，我国正处于改革开放的历史新时期，企业正处于改革的攻坚阶段。一些企业在向社会主义市场经济转变的过程中，由于种种原因在市场竞争中失利，陷入困境成为困难企业。这样的企业为数不少，已经引起各级领导部门的重视。如何正确分析困难企业职工的思想特点，探索加强思想政治工作的有效性，用思想政治工作的有效手段振奋职工精神，激发职工的积极性，推动企业走出困境，这不仅是企业解困的重要措施，也是近期思想政治工作值得探讨的重要课题。本文试就通过对当前困难企业思想现状的分析，对职工思想政治工作的有效性作些探索。

随着改革的不断深入及由此带来的巨大成就，我们广大企业职工对改革的心理适应度，实际承受能力不断提高。越来越多的职工亲身感受到改革开放不仅决定着国家的命运，企业的前途，也关系着职工的根本利益。因而，职工对改革越来越认同，并以主人翁的姿态投身改革的实践。

但是，我们也要清醒地看到在目前改革日趋深入的过程中，一些困难企业职工面对众多现实问题得不到及时解决，他们所暴露出来的种种思想矛盾和一些不正常的心理值得引起我们重视。

其一，是失衡心理。据调查分析，目前不少职工认为，改革从长远，从整体来说广大职工是能得到实惠的。但在这个过程中，企业职工，尤其是国有、集体企业职工是以牺牲自己利益为代价的，因而有比较严重的失衡心理。一是主人翁地位的失落。过去，“职工是企业的主人”观念在国有集体企业是深入人心的，他们“想主人事，尽主人责，得主人利”。企业职代会、工会组织健全。现在职工普遍感到“主