

领导干部要求实创新抓落实

陈晓峰

学习贯彻科学发展观重在实践,贵在落实。落实科学发展观,就要坚持敢想敢干的创新精神,要坚持用新理论谋划新思路、指导新实践,自觉革除因循守旧、故步自封的落后意识,敢于打破不合时宜的观念、机制和制度束缚,善于摆脱惯性思维,勇担责任,鼓励创新,因地制宜,创造性地推动各项工作开展。

一、必须有想抓落实的态度
抓落实,既有方法问题,也有态度问题,而态度问题尤为重要。态度是抓好工作落实的前提和基础,必须有想抓落实的态度,主观上要有这个愿望,才能抓好落实。“上面千条线,底下一根针。”千头万绪的工作,要靠全局上下去抓落实。思想影响态度,态度影响行动,执行力度决定着工作的质量和效率。“落实是一种责任。”衡量一个领导干部是否称职、是否认真负责,不仅要看看其对上级主要精神的理解和把握,更要看看其对上级指示要求的贯彻落实情况,对于处在基层一线的各级领导来说,抓落实就是履职尽责,落实好就是责任心强;不落实就是玩忽职守;落实差就是责任心不强,就是严重失职。这就要求我们,必须树立强烈的事业心、责任感,坚持以党的事业为重,以敬业奉献为荣,自觉把心思

和精力用在抓工作上,本着对工商事业负责、对工作负责、对同志负责的精神,抓好各项工作的落实。

二、要有抓落实的措施

光有想抓工作的态度还不够,还要有严格的工作措施来保障。抓落实是一切工作的出发点和落脚点。“工作部署有千招万招,不抓落实也是没招;规章制度有千条万条,不抓落实也是白条。”抓落实的过程就是解决问题的过程,就是体现执行力的过程。

(一)提高能力抓落实。形势在发展,我们的职能在转变、在转型,由“收费管理型”向“监管执法服务型”转变,传统的一些监管习惯和做法,几十年形成的工作思路、体制机制现在都不适应了。新形势对我们的工作要求高了、标准高了,市场主体对我们的期待也高了,如果还停留在原来的工作水平上,已不能适应新形势的需要。因此要加强培训,提高能力,培训要能提高能力入手,不仅要培训工商所长,还要进行全员培训。要按照急用先学,需要什么就学什么、缺什么就补什么的原则,充分发挥我们内部师资力量作用,统筹兼顾,分批培训,加强培训。要充分发挥视频系统的作用,通过电视电话视频系统进行培训,即节约又便捷。以培

训提高能力,以提高能力抓好工作的落实。

(二)突出重点抓好落实。要围绕上级局和当地党委、政府重点工作来抓。干工作不能眉毛胡子一把抓,到年底总结工作,西瓜没拿住,芝麻也丢了,工作平平淡淡,没有轻重缓急。

(三)创新举措抓落实。创新,是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力。一个单位工作起色不大,重要原因之一,就是这个单位的领导者思想观念不适应形势发展的需要,对上级的指示理解不深、领悟不透、结合不好,结果,高标准抓落实就成了一句空话。因此,各级领导应解放思想、勇于创新,自觉摒弃按老经验、老办法办事的思维方式,学会用新视角、新思路去分析问题,用新方法、新举措去解决问题。要克服习惯性思维,要克服惰性。仍然采取原来的老思路、老思维方式和一成不变的措施,用以不变应万变的心态,生搬硬套不合时宜的东西,工作落实就抓不好。工作措施要根据形势的发展变化、市场主体的发展变化,相应地作出改变,创新监管方式方法。

(四)强化责任制抓落实。不论形势任务怎么变,依然不变的就是责任心。抓落实必须依托责任、必须

细化责任、必须细分责任。包括市场巡查的网格化、“坐标式”监管,就是要明确责任区和责任人。搞精细化管理、无缝式衔接,不能有监管的盲区。要有强烈的责任心和事业心,否则工作没法落到实处。

(五)强化基层抓落实。基层一线就是一根针,千条线都要穿到这里。从办公条件、经费保障、生活保障各个方面都要关心基层,强化基层的建设,这是基础、是根基,是“桥头堡”,是最前沿,我们所有的工作不能落实,关键看基层工商所。要支持基层一线的工作,要量力而行,能为基层办到的实事、好事,都要坚决办好。权要往基层放、钱要往基层投、人要往基层走、干部要从基层提。

(六)示范带动抓落实。要采取召开“两兴工程”、执法责任制、食品安全、市场巡查等现场会的形式,用典型来带动工作的开展。以示范方式和一成不变的措施,用以不变应万变的心态,生搬硬套不合时宜的东西,工作落实就抓不好。工作措施要根据形势的发展变化、市场主体的发展变化,相应地作出改变,创新监管方式方法。

(七)加强督导抓落实。督导是个最有效的办法。要深入工作一线,不要老是听汇报,在办公室里坐而论道,了解了真实情况。汇报写得都很好,真实情况是不是这样,到下面一看就知道。要强化市、县两级督导,采取异地用人的办

法,强化明察暗访,不要给所去的单位打招呼,检查工作纪律,工作效能,以强有力的督导检查抓好工作落实。

(八)完善考核抓落实。要建立目标管理考核机制,每年都要结合上级局和地方的重点工作对目标考核细则进行修改完善,要以目标考核抓落实。

(九)改进作风抓落实。作风是保障。如果说作风浮躁,“蜻蜓点水式”地抓工作,工作就很难深入,也不可能落实到位。不能遇到一些困难就退却,碰到一些矛盾就躲,一看得罪人的事就推。抓工作一定要有一抓到底的狠劲、一招不让的韧劲、锲而不舍,雷厉风行,毫不松懈。

(十)严格追究抓落实。严格追究事实上就是严明纪律。抓一个反面典型比树五个正面典型都管用,制度一旦制定下来,就要不折不扣地去落实,出现了监管和廉政方面的问题,在制度和纪律面前,没有下不为例。纪检监察干部只要一身正气,放心大胆工作,党组给你们撑腰做主。特别是行政执法责任制,要严格追究。同时,要抓好警示教育,用身边的人、身边的事来教育身边的人。

(作者为周口市工商局党组书记、局长)

搭建四个网络平台 以信息化手段预防腐败

赵卫红

依托网络技术、信息技术、电子技术、通信技术,建立“网上审批、电子监察、网络投诉、网络教育”四个网络平台,广泛运用信息化手段反对腐败,不仅是反腐倡廉建设新形势、新任务的迫切需要,而且是提高纪检监察工作科技含量的必然要求。

一、搭建网上审批平台,促进权力阳光作业

互联网的开放性、广泛性、实时性和交互性,增强了公共权力的透明度,扩大了群众的情知情权,选择权和监督权,促进了权力的公开透明。行政审批的暗箱操作是权力滋生腐败的多发区,审批效率低下、不作为、乱作为、慢作为以及“吃拿卡要”行为已是制约一个地方经济发展环境的重要因素。引入

网上运行,实现用程序管人、靠制度办事,把行政审批权力限定在高效优质服务 and 廉洁运行的轨道上。网上行政审批平台建成后,行政审批事项以图表形式在网络上公开,对具体的办理事项,需要什么审批条件,需要提供哪些资料,有哪些审批环节,每个环节由谁办,什么时间办结,任何人只要上网查询便能一目了然。还可以利用网络技术的通联性,进一步推进并联审批工作,对需要多个部门联合审批的项目,实行一门受理、抄告相关、网上会审、限时办结、超时问责。同时,还可以将网上审批平台建设延伸到乡镇、对乡镇便民服务中心的工作进行改进。

二、搭建电子监察平台,促进权力规范运行

行政执法电子监察系统,面向行政领导和法制、效能监督等部门,实现行政执法全过程的实时及事后监督,提供时限监察、异常监察、合法监察等多种形式的行政执法监察服务。搭建电子监察平台,促进权力规范运行,是提升监察机关履职能力的一项重要内容。

搭建电子监察平台,运用网络技术开展行政监察工作,是行政监察工作深化改革和创新体制的一个重要手段。行政审批电子监察系

统对每个行政审批项目的受理、承办、批准和办结等各个环节进行实时监控、预警纠错,处理投诉和绩效考评,有利于把制度防范与技术监控有机结合起来。在行政服务中心设立电子监察室,配备音视频监控设备,通过网络对各窗口的服务和办件情况全程监督;利用电子“抓屏”功能,及时发现和查处工作人员纪律松弛、态度冷漠、上网聊天炒股玩游戏等问题。通过电子监察平台,对办件流程实时跟踪;对临近办结时限的,系统自动预警;对超时未结的给予黄、红牌警告;对违规操作的进行专项监察,落实责任追究。监察机关利用在线绩效评估功能,可以对单位的绩效进行不定期统计和结果通报,并作为单位年终评优评先的重要依据。

三、搭建网络投诉平台,畅通群众监督渠道

网络,使反腐倡廉热点、事件信息的观点相互交锋与融合,在短时间内汇集广大网民的意见,最终形成并爆发出一股强大的舆论监督力量,给腐败分子及腐败行为形成一种声势浩大的舆论压力,呈现出揭露、鞭挞和抑制腐败的优势。正确对待、利用舆论监督力量,搭建网络投诉平台,对纪检监察机关来

搭建网络投诉平台,是利用现有的政府网站、纪检监察廉政网站设立群众投诉热线,依托网络技术开辟一条信访渠道,与传统的信访渠道相比较,具有隐蔽性强、成本低、快捷性等特点,只要举报人会操作计算机,便可随时随地在网上进行举报。同时,一些部门和领导干部,对网络反应事件认识不足、准备不足、应对不足,对涉及腐败和影响稳定的网络信息采取简单粗暴的删除帖子、关闭网站等形式,极有可能引起网民的不满,酿成更大的网络事件。

搭建网络投诉监督平台,关注民生,顺应民意。对于网络投诉事件,只要应对有效、化解有方,就能避免事态的进一步扩大。纪检监察机关要建立科学的投诉事件快速查处、及时反馈机制,认真对待每一起网民投诉问题,针对涉及党员干部违纪事实明显、可查且线索清晰的举报信息必须迅速核实,依法处置,并对网民的诉求第一时间给予回应,立案和查处情况利用网络进行动态公布和跟踪报道,第一时间公布客观公正、翔实的权威信息;对不实投诉,要实事求是地跟帖进行解释、澄清和纠正。

四、搭建网络教育平台,提升教育的渗透力

网络显现的自由性、开放性、快捷性优势已受到广大群众的青睐,电脑与手机的普遍应用,已成为人们生活中不可缺少的一部分。利用网络技术,建设一个展示廉政教育工作进展和廉政文化建设成果的网络平台,能有效提升廉政教育的渗透力和感召力。

搭建网络教育平台,及时向社会公布党风廉政建设和反腐倡廉建设的相关信息,吸引全社会都参与到反腐倡廉工作中来。依托这一网络,开辟警示窗、纪检监察理论与实践、群众关注热点在线等窗口,深化党的方针政策、党纪条规和法律法规教育,深入开展警示教育和典型示范教育,引导广大党员干部廉洁从政、勤政为民。利用信息技术创新廉政教育载体,不仅可以在网站上设立传统的廉政文化信息动态、廉政文化作品等栏目,还可以利用网络开放互动的特点,开讨论坛、游戏、动漫等生动活泼的新栏目,使廉政教育更加贴近实际、贴近生活、贴近群众。同时可以把廉政教育内容手机发送到每位党员干部手中,促进各级领导干部勤政廉政。

(作者为中共鹿邑县委常委、纪委书记)

浅议宽严相济的刑事司法政策在侦查监督工作中的运用

朱文超

审查批准逮捕是检察机关履行法律监督的重要职责之一,也是检察机关贯彻宽严相济的刑事司法政策的关键环节,在审查批准逮捕工作中进一步贯彻宽严相济的刑事司法政策是提高审查批准逮捕质量的有效途径,也是实践科学发展观、促进社会和谐的重要体现。现就如何在审查批准逮捕中进一步贯彻宽严相济的刑事司法政策谈几点认识:

一、深刻理解宽严相济的刑事司法政策在社会发展中的重要意义。宽不是要法外施恩,严也不是无限加重,而是要严格依照刑法、刑事诉讼法以及相关的刑事法律,根据不同的案件情况来具体情况具体分析,对主观恶性较小、犯罪情节轻微的当宽则宽,对严重刑事犯罪的该严则严。实行宽严相济的刑事司法政策,对不同的犯罪分子区别对待、宽严适度,既充分体现了罪刑法定原则和罪刑相适应原则的精神,又有利于维护社会稳定、化解社会矛盾,从根本上有效地遏制犯罪、减少犯罪的发生。

二、进一步解放思想,切实转变执法观念。由于受传统执法观念的影响,我们在执法中仍然存在着重打击犯罪、轻保护人权的观念,加之限制人身自由的逮捕措施在现实中被人们认为有惩罚的性质,导致仍然存在着“构罪即捕”的错误观念,仍然过于重视刑罚打击的一面,忽视了检察机关在办案工作中化解社会矛盾、减少社会对抗的作用,忽视了区别对待和宽严相济的刑事司法政策,忽视了办案的社会效果。正是因为传统执法理念的根深蒂固,才使得在审查批准逮捕工作中贯彻宽严相济的刑事司法政策有思想障碍。

三、严格把握标准,正确适用宽严相济的刑事司法政策。在贯彻宽严相济的刑事司法政策中,特别是在适用从宽的案件中,我们侦查干警要准确把握“有无逮捕必要”的条件。在司法实践中,对犯罪嫌疑人“有无逮捕必要”,主要从是否属于危害国家安全犯罪、恐怖活动犯罪、有组织犯罪、黑社会性质组织犯罪、暴力犯罪及多发性侵犯财产等严重危害社会治安和社会秩序 的犯罪,是否构成累犯或多次犯罪、连续犯罪,是否是犯罪集团或共同犯罪的主犯等重要方面进行详

细审查。通过案件的审查,针对不同情形,区分适用宽严情形,或从严打击,或从宽处理。实践证明,只有严格把握宽与严的标准,才能准确作出是否批准逮捕的决定,才能正确贯彻宽严相济的刑事司法政策。

四、强化监督职责,有效贯彻宽严相济的刑事司法政策。侦查监督部门担负着立案监督和侦查活动监督的重要职责,在贯彻宽严相济的刑事司法政策中要重点抓好过宽或过严的问题。对侦查部门不适用逮捕措施的案件,要一律报侦监部门审查备案,对不捕、不予受理、无逮捕必要的案件,实行定期通报处理结果制度,通过备案审查和通报情况监督,给这类案件找到合法处理途径,既能有效贯彻宽严相济的刑事司法政策,又能防止案件流失。

五、进一步探索刑事和解工作机制,实现宽严相济。刑事和解工作机制是在刑事诉讼程序中引入协商合作形式来解决刑事纠纷的一种大胆尝试。通过刑事和解,使大量轻微的刑事案件得以及时结案,以便集中司法资源解决重大犯罪案件,既可以有效地解除矛盾,又能节约司法资源。在我们的工作实践中,一般都谨慎地将刑事和解适用于因邻里纠纷引发的轻微刑事犯罪、未成年人犯罪以及初犯、偶犯、过失犯等案件,而且多数都局限在审查起诉和审判阶段进行。作为享有法律监督权的检察机关,应该在刑事和解中发挥重要作用。刑事和解不能仅仅局限在起诉、审判阶段适用,在审查逮捕阶段也可以作有益的尝试。从落实宽严相济的刑事司法政策的角度看,宽严相济的刑事司法政策是刑事和解的政策基础;刑事和解应当成为宽严相济的刑事司法政策指导下的一项具体机制,具有一定的程序安排和操作规范。总之,在审查批准逮捕中必须进一步贯彻宽严相济的刑事司法政策,只有这样,才能保证对有严重社会危害性的犯罪嫌疑人依法采取逮捕措施,才能保障那些主观恶性不大的犯罪嫌疑人合法权益不受侵害。只有慎用逮捕措施,严格把握捕与不捕的尺度,才能切实保证执法的法律效果、社会效果和政治效果的有机统一,促进社会的和谐发展。

(作者单位:西华县检察院)

发挥思想政治工作优势 构建和谐企业

曹莉

企业是社会的重要细胞,国有、合资、民营企业不仅是物质财富的创造者,也是构建和谐社会的重要力量。企业经营发展需要和谐社会所创造的良好环境,因此,思想政治工作要始终坚持把“以人为本,科学发展”作为构建和谐企业的关键来抓。

一、坚持科学发展,以发展促进和谐
思想政治工作所要构建的和谐环境,就是要坚持思想政治工作尊重人、理解人、关心人的原则,企业只有通过缩小员工渴望成才与现实条件的差异,才能满足员工展示自我价值的要求,才能使思想政治工作在企业 and 员工的同步发展中发挥最大效应。用协调发展的环境,促使员工不懈进取,应通过思想政治工作,理顺员工的思想情绪,解释认识上的疑惑,不断增强员工的心理承受能力和自我调节能力,从而促进企业的协调运行和均衡发展。

用全面发展的环境,大力提升员工素质。科学发展观的核心就是“以人为本”,思想政治工作要在营造员工全面发展环境中有所作为,应充分发挥“三大激励”的效能,为员工提供发展的动力:一用真理的力量激励员工;二用目标的力量激励员工;三用典型的力量激励员工。对爱岗敬业的人,不仅要 在精神上宣传到位,还要在物质上奖励到位,以此促进员工队伍在理论修养、思想道德、职业能力等方面得以全面发展。

二、坚持“以人为本”,以稳定保证和谐
心理学研究表明,人人都希望别人能理解和尊重自己,尤其是来自领导者的理解、同情、尊重、信任 and 关心,更会使人受到鼓舞和振奋。哪怕是一个主动的招呼,一句亲切的寒暄,一次温暖的询问,都会使他感到这是领导者对自己的关心,从而达到心理相融、感情相通,激发出“好好干”的决心,以不辜负领导的期望。事实也表明,凡是谦虚谨慎、联系群众、作风民主、体察下情、待人宽厚、平易近人、通情达理、和蔼可亲的领导者,一般威信都很高,而那种对下属和群众冷冷冰冰、麻木不仁,把自己看作

是主人、把下级视为仆人,摆架子、逞威风、搞领导,下级对他自然也就没有什么感情,他也就难以赢得威信。

三、精心培育“企业文化”,以优秀的企业文化孕育和谐
做好“三个关系”的协调。思想政治工作必须妥善处理好“三个关系”。一是管理者与员工的关系,通过互相尊重,使上下级关系更加融合,在企业中最大限度地发挥好各自的积极性和创造性。二是员工与员工之间的关系,通过相互学习、互相帮助,不断强化团队精神,促进员工把管理规范从“他律”变为“自律”,保证企业各项管理制度的有效落实。三是企业与员工、社会、服务对象的关系,使企业承担对社会和环境必须承担的责任和义务。

在培育“三大文化”方面狠下工夫。一要精心培育“学习文化”,把员工的文化素质作为企业制胜的“法宝”,努力提高企业各方面工作的技术构成和知识含量,为全员学习营造必要条件。二要精心培育“执行文化”,教育员工充分认识事业成功的艰巨性和市场竞争的残酷性,要想获得成功,就必须无论遇到什么样的困难都绝对不能任何借口。三要精心培育“创新文化”,通过观念创新、管理创新、科技创新,使企业文化既充满科学精神的理性,又洋溢着人文关怀的温情,使全体员工都能成为和谐企业的营造者和受益人。同时,要精心培育创新团队和企业精神,通过企业精神教育员工充分发挥团队协作精神的作用。

(作者单位:项城市盐业管理局)

凡是领导者,都希望自己能 有威信,希望下属能够听从指挥,对自己真心实意。衡量一个领导者是否有威信的主要标志有四点:

第一,工作上有很强的号召力。说话有人听,挥手有人上,令行禁止,一呼百应,招之即来,来之能战。

第二,对人有一种吸引力。被领导者愿意主动接近你、亲近你、信任你,愉快地在你的领导下做事,并能向你倾诉衷肠。

第三,对下级有一种影响力。能以自己的一言一行影响和改变他人的心理及行动,熏陶、带动和教育下级。

第四,在一个单位能形成一种向心力。干部和群众能团结在其周围,形成一个坚强的战斗集体。

这种号召力、吸引力、影响力以及由此而产生的向心力是怎样形成的呢?就是领导者要有威信。所谓威信既不是自封的,也不是别人捧起来的,而是靠自己一言一行、一点一滴的业绩浇筑起来的。领导威信是领导实践的产物,它既不能从上级的任命中产生,也不是领导职权本身固有的,而是经过长期的实践在人的心目中形成的一种力量。大凡有威信的领导者,都是在长期的领导实践中,靠着自己的品德和业绩逐渐形成的。

现在为数不少的中青年干部走上领导岗位后,总担心自己没威信,怕别人不服气,而且新上任的领导大多数也不难免会遇到对自己不服气者,这是很正常的现象。如

也会越来越高。

(二)以学识取威
也就是说,一个领导者,必须具有一定的知识素养,在知识化、专业化方面达到较高水平,成为本部门、本专业的内行,才能享有较高的威信。在科学技术迅速发展、干部群众文化水平大大提高的今天,一个领导者如果没有足够的知识和较高的业务水平,甚至无术无术,还要在有专长的下属面前指手画脚,很难设想会有多少人佩服他。比如,一个学校的校长上不了讲台,一个医院的院长对医术一窍不通,他的威信从何而来呢?相反,如果他具备必要的专业知识,就能运用自己的知识领导好本部门、本单位的工作,就能与部下有更多的共同语言。这样的领导者,还有谁不敬佩和信服呢?

(三)以才取威
这里的“才”,不是指科学家、艺术家的那种“才”,而是指领导者

的领导才干、领导能力。它集中体现为:现在分析问题和处理问题的能力,如预见能力、决策能力、组织能力、指挥能力、协调能力、创新能力、交际能力以及写作能力、演讲能力等。一个才华横溢的领导者可以使人产生一种依赖感和安全感,即使在非常困难和极端危急的情况下,被领导者的广大员工也会同心同德地跟着他去战胜困难。这方面面的能力,是通过领导者的一言一行、一举一动表现出来的。就拿工作报告来说,如果一个领导者的报告作得很成功,语言生动、流畅、简

练、逻辑性、说服力、感染力也很强,群众就会认为他是一个思想深刻、知识丰富、水平很高的领导。如果他的讲话既肤浅又枯燥,言之无物,拖泥带水,甚至前言不搭后语,常常说错话、念错字,不仅不能给下属以启发和鼓舞,反而觉得听他讲话就是活受罪,他就会给群众留下不好的印象,使人感到这个领导者水平太低。作一份报告尚且如此,处理一个重大问题,作一个重要决策,就更能反映领导能力的高低优劣了。所以,谁要想赢得威信,谁就必须刻苦锻炼,在增长才干上下功夫。

(四)以信取威

“信”即信用。古人云,言必信,行必果。言必信,就是说话一定要讲信用,不食言,不说空话、大话。具体地说有四个方面:说话一定要承担担责,说了就要算数,信守诺言;对做不到的事情,决不要许诺;对比较有把握的事情,也不要说绝,应留有余地,以防万一;对下级、同级要诚实、坦率,一是一、二是二,不当面一套、背后一套。行必果,就是行动一定要坚毅果敢、善始善终,不能说了不算,定了不办,虎头蛇尾、半途而废。一个领导者只有始终坚持“言必信,行必果”才能取得群众的信任。最损害领导者威信,莫过于被人发现他在欺骗、吹牛、搞鬼、不信守诺言。领导者一定要严格要求自己,如果做了错事、说了错话,应该坦率承认,及时改正,而不能欺上瞒下。只有这样,才能获得人们的信赖,形成自