

新时代加强国有企业党风廉政建设工作路径

□ 朱培蓓

笔者就如何提高国有企业党风廉政建设工作展开针对性的分析,首先从保障国有企业高质量发展和切实保障党的执政地位两个方面,简要阐述新时代加强国有企业党风廉政建设的必要性,其次从教育、制度、形式等角度,提出具体的工作路径。

新时代加强国有企业党风廉政建设的必要性具有以下几方面:首先,加强国有企业党风廉政建设是贯彻落实党中央全面从严治党战略部署的制度性要求。《关于落实党风廉政建设主体责任的规定》《关于加强中央企业廉洁风险防控工作的指导意见》《关于实行党风廉政建设责任制的规定》《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》等文件的印发,指明加强党风廉政建设的促进新时代国有企业高质量发展的必经之路。在此要求下,国有企业必须采取有效路径,真正做到重党建、抓党建、强党建,打好党风廉政建设和反腐败斗争攻坚战持久战。

除此之外,加强国有企业党风廉政建设是巩固党执政基础和维护国民经济健康发展的政治保障。国有企业是我国国民经济的重要支柱,是党执政的重要基础,加强国有企业党风廉政建设,营造风清气正的政治生态,能够更好地落实党中央的政策、方针和路线,确保党中央决策部署在基层落地生根。

新时代加强国有企业党风廉政建设的如下路径:

第一,强化理论武装,做好警示教育工作。警示教育是新时代加强国有

企业党风廉政建设工作中最常见、最有效的路径之一。通过警示教育,在构建党员干部拒腐防变教育机制的实践中,国有企业可将发力点放在结合企业管理、结合法纪教育两个方面。首先,党风廉政建设要融入企业的首先和行政工作,让党风廉政建设与企业经营管理全面结合,推动企业健康、和谐发展。其次,国有企业应用好“三会一课”,执行好“第一议题”制度,比如,开展理论教育,带领党员干部集中学习,增强遵纪守法意识。采取党员干部喜闻乐见的形式开展教育工作,引导党员干部自觉以廉洁从业为行动指引。

第二,强化作风建设,做好一体推进“三不腐”工作。正风肃纪,坚决纠正不良风气是新时代加强国有企业党风廉政建设的关键词。加强纪检监督力度,执好纪、问好责、把好关;落地、落实、落细《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》,对具有权力集中、资金密集、资源丰富特点的国有企业的“关键少数”的履职情况进行监督;坚决反对和严厉打击违法违纪行为,对有倾向性的人员进行提醒,另一方面则根据有关法律法规对存在“四风”问题的人员进行追责;协同联动,一体推进“不敢腐、不能腐、不想腐”。一体推进“三不腐”是推进党风廉政建设和反腐败斗争的重要发力点,新时代加强国有企业党风廉政建设,应在聚焦“三不腐”的同时、同向、综合发力,着力在增强“三不腐”的关联性、耦合性、协同性上下功夫。可构建全方位、多层次的监督网络,整合纪检监察、审计、财务等部门力量,形成监督合力。

定期开展党风廉政专项检查,重点针对国有企业招投标、物资采购、资金使用等高风险领域,采用突击检查、专项审计、大数据分析等方式,精准发现问题线索。拓宽监督渠道,鼓励企业员工、合作伙伴及社会公众参与监督,并及时受理、核查和反馈。

第三,强化制度建设,做好廉洁风险防控工作。建立健全惩治和预防腐败体系各项制度,能够让党风廉政建设工作的开展有章可循、有据可依。新时代加强国有企业党风廉政建设工作要以提高制度执行力,增强党风廉政建设效能为导向,配套完备且有效的反腐倡廉制度体系。在实践中,国有企业要制定常态化的警示教育制度,明确教育周期、长期目标、短期目标以及内容和形式等,切实提高反腐倡廉教育的规范性和有效性;要健全“三重一大”集体研究决策制度,让党建工作“走在”决策前,确保企业重大决策的科学性与合理性;要规范程序类制度,包括领导干部廉洁自律报告制度等;针对生产经营管理的关键环节、重点部位、重要岗位及风险监控点,制定完善的监督制度。此外,还应全面梳理国有企业现有规章制度,查找制度漏洞和风险点,结合企业实际和行业特点,修订完善招标采购、资产管理、薪酬分配等重点领域的管理制度。建立制度执行评估机制,定期对制度执行情况进行检查和评估,及时发现制度执行中的问题,对不适应新形势、新要求的制度进行修订和完善,确保制度的科学性和有效性。

第四,强化廉洁文化建设,营造风清气正的政治生态。在具体实践中,首

先,国有企业要以廉为荣、以贪为耻、廉洁自律、奉公守法等内容渗透、充实到企业文化中,潜移默化地熏陶党员干部,使其形成高尚的廉洁操守,进而营造廉洁从业、风清气正的良好氛围。其次,国有企业要想提高新时代国有企业党风廉政建设工作质量,进一步筑牢拒腐防变防线,应注重创新丰富党风廉政建设工作形式,规避党风廉政建设低效问题。比如,利用企业报刊、宣传栏等廉政文化宣传阵地,通过宣传党员模范人物的先进事迹培养干部职工“廉洁诚信、廉洁自律、奉公守法”的思想道德意识。又如,企业可开辟线上宣教阵地,利用微博、微信、抖音等新媒体平台,以海报、视频等更加形象化的形式开展党风廉政教育。还可以将党风廉政教育纳入国有企业党员干部培训计划,定期开展党章党规党纪教育、理想信念教育和职业道德教育。邀请专家学者、纪检监察干部开展专题讲座,组织党员干部到廉政教育基地参观学习,通过现场教学、情景体验等方式,增强教育的感染力和实效性。开展廉政文化创建活动,通过举办廉政书画展、演讲比赛、廉政征文等形式,营造崇廉尚洁的企业文化氛围。

新时代国有企业要想加强党风廉政建设工作,可将重点放在构建党员干部拒腐防变教育机制、坚决纠正不良风气、配套管用的反腐倡廉制度体系以及一体推进“三不腐”等方面,全面提升党风廉政建设工作质量。

(作者单位:贵阳环城高速公路营运有限公司)

互联网金融平台业务监管创新与风险防控策略

□ 刘军磊

互联网金融是一种利用互联网技术与信息技术,将传统的金融机构与互联网公司相结合,实现资金融通、支付、投资、信息中介等功能的一种新型的金融业务模式。金融创新本质上还是金融,其核心是运用互联网技术优化金融资源,提升金融服务效率。这种模式打破了传统金融在时空上的限制,以网络借贷、第三方支付、众筹融资、网络基金销售、互联网保险以及基于大数据、区块链、人工智能等新的金融服务(如智能投顾、数字人民币应用、供应链金融科技平台等)。

一、互联网金融平台业务监管模式现状与挑战

第一,现行监管模式概述。目前,我国对互联网金融平台业务采取了多种监管方式。在法律法规方面,出台了一系列相关规定,如《供应链金融、消费金融、数字人民币应用等业务的规范文件,明确了业务的基本规则和准入门槛。在监管主体上,形成了“一行一局一会”协同监管的格局,各自依据职责对不同类型的互联网金融平台业务进行监管。在监管手段上,采用现场检查、非现场检查等方式,对互联网金融平台机构的业务活动进行监督。

第二,存在的挑战分析。首先,监管滞后于业务创新。随着互联网金融平台的迅速发展,各种新的业务模式和产品不断涌现。然而,法律、法规的制定往往需要一个较长的时间,导致立法工作相对滞后,同时在一些产业中存在着一些“盲区”。其次,缺乏有效的规制协作:互联网金融平台具有跨行业、跨行业、跨行业的特点,使得不同监管部门之间需要更多的协作。然而,在实际操作中,由于规制主体之间的职责划分不清,信息无法实现有效的共享,导致了规制主体重叠、监管缺失等不足。最后,技术性风险监测困难:互联网平台财务对信息化水平的需求很高,技术性风险是其主要风险源。然而,目前,我国证券监督管理部门对科技风险的监测、评估和处置仍具有挑战性。一方面,由于目前我国高校教师队伍建设中存在着较大的专业化程度,难以对一些较为复杂的技术问题做出正确的判断;另一方面,由于缺乏有效的技术监控方法,不能实时全面地把握互联网平台的技术运行状况。

二、互联网金融平台业务监管模式创新方向

第一,科技驱动监管效能升级。建立大数据与人工智能技术构建智能监管体系。监管部门可搭建统一的大数据监管平台,归集互联网金融平台机构的交易流水、客户信息、业务数据等全量信息,通过大数据分析技术深度挖掘数据价值,实时监测平台业务动态,精准识别资金异常转移、虚假交易等风险信号。同时,运用人工智能的机器学习、深度学习算法,构建风险预测模型,对历史数据与实时数据进行分析学习,提前预判互联网借贷违约、金融产品欺诈等潜在风险,为监管决策提供数据支撑与智能预警,实现从被动响应到主动防控的转变。

第二,深化协同监管机制建设。优化监管架构,明确职责边界与信息共享机制。针对互联网金融平台业务跨行业、跨领域特性,进一步细化“一行一局一会”等监管部门的职责,对跨界金融业务推行牵头监管制度。例如,在涉及支付、信贷、理财的综合金融服务场景中,确立国家金融监督管理总局为主导,中国人民银行、中国证监会等协同的监管模式,避免职责交叉与监管空白。同时,搭建监管信息共享平台,要求金融机构统一报送数据,各部门按需调取使用,打破信息壁垒,实现联合监管、协同执法,提升监管效率与覆盖面。

第三,探索沙盒监管创新模式。引入“监管沙盒”平衡创新与风险。在特定试点范围内,允许金融科技企业开展新型业务创新,如区块链金融应用、元宇宙金融服务等前沿领域。监管部门对试点业务进行全流程监测与动态评估,若业务符合监管要求且风险可控,则逐步推广;若出现风险隐患或违规行为,及时叫停并调整。这种“先试后行”的模式,既能为创新业务提供试错空间,激发行业活力,又能通过严密的风险管控机制,防止创新无序扩张带来的系统性风险,实现创新发展与风险防控的有机统一。

三、互联网金融平台业务风险防控策略

第一,完善法律法规体系。首先,修订和完善现有法律法规。结合互联网金融平台业务的发展特点和实际需求(如数字金融、绿色金融、跨境金融科

技等新业态),对现有的金融法律法规进行修订和完善。明确互联网金融平台业务的法律地位、业务范围、监管要求、风险处置等内容,填补法律空白,消除法律冲突。例如,进一步完善相关法律法规,细化区块链金融、人工智能金融服务的运营规范和监管标准。其次,制定专门的互联网金融法。从国家层面制定一部专门的互联网金融法,对互联网金融平台业务进行全面系统规范。明确互联网金融平台机构(如金融科技子公司、数字金融平台、绿色金融服务平台)的设立、运营、退出等各个环节的法律规则,为监管部门提供强有力的法律依据,也为互联网金融平台业务的健康发展营造良好的法律环境。在数据安全领域,可通过修订《个人信息保护法》配套法规,明确互联网金融平台处理用户数据的边界和责任。如规定平台不得将用户的生物特征数据用于非必要金融服务,违反者将面临高额罚款并承担刑事责任,从法律层面强化数据安全保护。

第二,强化技术风险防控。首先,加强互联网平台的技术安全建设。根据笔者的课题研究,建议采用零信任框架、隐私计算、联邦学习等多种网络安全技术,对网络攻击、数据泄露、算法滥用等问题进行有效防范。同时,公司建立一套完整的生产运作和管理制度,定期维护和升级工艺系统,确保生产系统的平稳运行。其次,建立科技风险应急响应机制,即监管部门和互联网金融公司共同建立科技风险应急处置机制。针对数据安全、算法失控和系统崩溃等技术性风险事故,制定详细的应急计划,明确责任分工。组织经常性的应急演练,提高适应力。在遇到技术风险时,能够迅速制定相应的应急计划,并采取相应的对策,将损失降低到最小。例如,当人工智能付费系统由于算法失误导致用户财产损失时,可以按照应急预案迅速中断服务、进行人工干预、追究责任。某网上支付平台采取了“零信任”的架构,实现了对企业内部员工和外来员工的动态权限管理。当用户被检测到异常登入时,系统会启动多因素认证机制,可对可疑账号实施权限控制,以避免用户信息泄露。同时,也会每季度举行一次大规模的网络故障应急演练,确保突发事件15分钟内进入备用

状态,确保服务不中断。

第三,加强行业自律。首先,发挥行业协会的作用。互联网金融行业协会应充分发挥其自律职能。通过建立金融科技伦理、数字化金融服务等行业自律规范,细化区块链金融、人工智能金融服务的运营规范和监管标准。加强会员单位的业务素质(如数据安全意识、算法合规意识、专业能力等)。为了加强会员企业之间的合作与合作,实现行业内部的信息交流和共享。例如,通过开展金融科技伦理教育,增强从业人员的合规意识,防范新技术的使用。其次,建立行业信用体系。搭建平台金融行业的信用体系,并对平台金融机构和从业人员的信用状况(包括数据合规、算法透明度、绩效等)进行统计和评价。通过信用评级和信用公示等方式,表彰和奖励信用良好的机构和个人,并对其进行惩戒和约束。提高互联网金融平台行业的信用水平,降低信用风险。例如,在行业信用体系中引入金融科技公司的数据泄露记录,对违法处理用户个人信息的平台进行曝光,并限制其参与政府绿色融资项目的合作。行业协会可定期发布《互联网金融行业自律白皮书》,向社会公众披露其信用状况。

互联网金融平台业务的发展既带来了机遇,也带来了挑战。创新监管模式和加强风险防控是保障互联网金融平台业务健康发展的关键。通过利用科技手段提升监管效能、加强协同监管,引入沙盒监管模式等创新举措,可以更好地适应互联网金融平台业务的发展特点(如数字化、智能化、绿色化、全球化趋势);通过完善法律法规体系、强化技术风险防控、加强行业自律等风险防控策略,可以有效降低互联网金融平台业务面临的各类风险(如技术风险、数据风险、伦理风险、跨界风险等)。在未来的发展中,监管部门、互联网金融平台机构和行业协会等各方应共同努力,不断探索和完善监管模式和风险防控机制,促进互联网金融平台业务在规范中创新,在创新中发展,为我国金融体系的稳定和社会经济的发展(如数字经济、绿色经济、普惠金融)做出积极贡献。

(作者单位:对外经济贸易大学中国金融学院)

在当今时代背景下,组织人事制度的改革与创新对于各类组织的发展至关重要。从企业到事业单位,从政府部门到社会组织,一套科学、合理、高效的组织人事制度,是吸引人才、留住人才、用好人才的关键,更是推动组织持续进步、实现战略目标的重要保障。然而,当前的组织人事制度在实际运行中,仍暴露出一些亟待解决的挑战,这些挑战不仅制约了组织的发展活力,也影响了人才作用的充分发挥。

一、价值意蕴

有助于增强人事组织工作的核心竞争力。通过打破传统的用人机制,构建科学的人才选拔、培养和激励体系,能精准匹配人才与岗位需求,让优秀人才脱颖而出。以灵活的考核机制激发人才创新创造活力,形成人才竞争优势,使组织人事工作在新时代竞争中占据主动,提升整体核心竞争力。

有助于强化组织人事工作的责任感、使命感和紧迫感。改革促使工作者主动适应新要求,以更高标准、更严格要求履职尽责。清晰的职责定位与目标导向,让他们深刻认识到自身工作对事业发展的重要性,从而主动担当作为,以强烈的责任意识推动各项工作落地落实,在改革浪潮中践行使命担当。

有助于提升组织人事工作在发展进程中的服务保障功能。优化人力资源配置,为不同领域、不同岗位输送适配人才,保障事业发展的人力需求。完善的人才服务体系,能解决人才后顾之忧,营造良好的发展环境,使人才专注投入工作,为事业发展提供坚实的人才支撑和服务保障,助力发展目标顺利实现。

二、现状分析

绩效考核制度有待优化。很多组织的绩效考核指标设置不够科学,过于注重定量指标,忽视了定性指标的重要性。以销售部门为例,只关注销售额、销售增长率等量化指标,而对于客户满意度、市场开拓能力、团队协作等定性指标缺乏有效的评估。这样的考核方式容易导致员工为了追求短期业绩,忽视客户关系维护和长期市场培育。并且,绩效考核过程中存在主观性强的问题。考核者往往受到个人偏见、人际关系等因素的影响,导致考核结果不能完全真实反映员工的工作表现。一些员工为了获得好的考核成绩,将大量精力放在与考核者搞好关系上,而不是专注于工作本身,严重影响了组织的工作氛围和效率。

招聘与培训体系有待完善。招聘渠道不够多元化,很多组织仍主要依赖传统的招聘网站、校园招聘等方式,对于新兴的社交媒体招聘、人才推荐平台等利用不足。这使得组织的人才来源相对局限,难以吸引到一些具有特殊技能和创新思维的人才。并且,招聘流程繁琐,从发布招聘信息到最终确定录用人员,往往需要经过多个环节,耗费大量时间和精力。这不仅使得组织在招聘过程中容易错过一些优秀人才,也增加了招聘成本。培训内容与实际操作需求脱节,很多培训课程过于理论化,缺乏实际操作和案例分析,员工参加培训后无法将所学知识应用到工作中。培训方式也较为单一,以课堂讲授为主,缺乏互动性和趣味性,导致员工参与培训的积极性不高。

三、改革思路

构建灵活多元的薪酬激励制度。打破传统的薪酬结构模式,建立以岗位价值、工作绩效、个人能力为核心的薪酬体系。对于不同岗位,进行详细的岗位价值评估,根据岗位的职责、难度、风险等因素确定岗位薪酬水平。设立绩效奖金、项目奖金、提成奖金等多种形式的奖金制度,将员工的薪酬与工作业绩紧密挂钩。对于业绩突出的员工,给予高额的奖金激励,充分体现多劳多得、优绩优酬的原则。同时,建立薪酬动态调整机制,定期对薪酬水平进行评估和调整。根据市场薪酬水平的变化、行业发展趋势以及组织的经营状况,及时调整员工的薪酬。对于表现优秀、能力提升的员工,给予晋升薪酬等级的机会,激励员工不断提升自己。

优化绩效考核制度。科学设置绩效考核指标,将定量指标与定性指标相结合,全面、客观地评估员工的工作表现。对于不同部门、不同岗位,制定个性化的考核指标体系。在定量指标方面,除了关注业绩数据,还要考虑成本控制、效率提升等因素;在定性指标方面,注重对员工的工作态度、团队协作能力、创新能力等进行评估。引入360度绩效考核法,让员工的上、下级、同事、下属以及客户等都参与到考核中来,从多个角度对员工进行评价,提高考核结果的准确性和公正性。加强考核结果的反馈与应用,及时将考核结果反馈给员工,让员工了解自己的工作表现和存在的不足。将考核结果与薪酬调整、晋升、培训等挂钩,对考核优秀的员工给予奖励和晋升机会,对考核不合格的员工进行培训或岗位调整。

推进干部人事档案管理信息化。加大对干部人事档案信息化建设投入,建立数字化档案管理系统。将纸质档案进行数字化扫描,录入系统,实现档案信息的电子化存储。利用先进的信息技术,如大数据、云计算等,对档案信息进行分析 and 挖掘,为干部选拔、任用等工作提供数据支持。通过建立档案信息系统的权限管理机制,实现不同部门、不同人员对档案信息的分级授权访问,确保档案信息的安全。可制定分级授权标准,依据部门职能与人员岗位职责,划分档案访问权限等级。例如,普通员工仅开放基础档案查阅权限;部门负责人可查阅本部门相关档案并拥有修改权限;管理层获得全部档案的查阅、统计分析权限。针对涉密档案,实施“最小化授权”原则,仅对特定岗位人员开放必要的访问权限,并签订保密协议。同时,加强档案信息的共享平台建设,实现组织内部各部门之间档案信息的实时共享,提高工作效率。定期对档案信息进行更新和维护,确保档案信息的准确性和完整性。建立档案信息更新提醒机制,及时通知相关人员对档案信息进行更新。

完善招聘与培训体系。拓展招聘渠道,除传统的招聘方式外,积极利用社交媒体、专业人才网站、人才推荐平台等新兴渠道进行招聘。通过发布有吸引力的招聘信息,展示组织的文化、发展前景和福利待遇,吸引更多优秀人才的关注。简化招聘流程,合理整合招聘环节,采用线上测评、视频面试等方式,提高招聘效率。建立人才储备库,将在招聘过程中发现的优秀人才纳入储备库,为组织的未来发展储备人才。根据组织的战略目标和员工的实际需求,制定个性化的培训计划。培训内容不仅要涵盖专业知识和技能,还要包括职业素养、团队协作、沟通能力等方面。采用多样化的培训方式,如在线学习、实践操作、案例分析、内部培训师授课等,提高培训的效果和员工的参与度。建立培训效果评估机制,对培训效果进行跟踪和评估,及时调整培训计划和内容,确保培训的有效性。

组织人事制度改革是一项系统工程,涉及组织的方方面面。只有通过不断地改革创新,解决现存挑战,才能建立起一套适应时代发展需求的组织人事制度,为组织的发展注入新的活力,实现组织与人才的共同成长和发展。

(作者单位:贵州能源集团电力投资有限公司)

深化组织人事制度改革激发发展新活力的思考

□ 周玉洁