

“三个引领”推动国企党建与改革发展融合互促

■中国平煤神马集团 王维

引言:党的二十大报告强调:“深化国企改革,加快国有经济布局优化和结构调整,推动国有资本和国有企业做强做优做大,提升企业核心竞争力”。作为国有企业,应当牢牢扭住高质量发展主题,以改革发展、科技创新、提质增效为切入点,不断加强党建与改革发展有机融合,全面激发企业内部动力和活力,努力实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全的发展。

一、国企党建与改革发展有机融合的重要意义

加强国有企业党建工作与改革发展有机融合是推动国有企业党建工作落地生根的重要举措,对提升国有企业党建工作科学化水平具有重要的现实意义。一直以来,上级高度重视国有企业改革,实践证明,只有把党的建设与企业改革发展紧密融合,积极探索党员欢迎、职工认可、效果突出的党建工作新载体、新平台、新方式,才能为生产经营提供强大的动力。

二、国企党建在融入改革发展过程中存在的问题

近年来,国有企业党建在与改革发展融合互促方面取得了一些成绩,但仍存在着一些新情况、新问题,具体体现在以下几个方面:一是思想认识上与改革发展大局没有深度融合。一些基层党组织的主体意识不强,没有将党建工作摆在一个重要位置,对党建工作的重要性、艰巨性认识不够,工作中难以找到突破口,只能机械地接受、落实上级分配的工作任务,觉得生产工作任务繁重,党建工作过重会影响生产经营工作的正常开展。二是党务人员素质与工作要求没有深度融合。国有企业党务工作人员及基层党支部书记工作能力和水平,直接影响党组织发挥战斗堡垒作用,尤其是一些党支部书记是兼职,有的是从行政岗位转岗而来,对党的理论知识缺乏系统性学习,对党建工作不是很熟悉,对“融入改革发展”心有余而力不足,在推动改革发展方面缺乏内生动力。三是党建工作与企业发展“三个关系”没有深

度融合。党建工作面广线长、量大,要做好新形势下的基层党建工作,需要在实际工作中处理好党建工作与生产经营的关系,形成整体合力;要处理好党建工作与职工思想工作的关系,提升职工队伍的凝聚力;要处理好党建工作与推动改革发展的关系,提升企业核心竞争力。

三、“三个引领”推动国企党建与改革发展融合互促

(一)坚持组织引领,把关键向增强动力。

把党的组织建设融入到改革发展全过程,要想改革推进到位,组织建设必须加强到位,这是推进“四项工程”“两大引擎”的有力抓手,重大事项改革关键在于带头人、关键在于强有力的班子。国有企业应坚持党管干部原则,根据企业高质量发展需求,严格按照“三推一考”干部选拔方式,做到用人公平公正、阳光透明,不断增强企业竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力。

(二)注重思想引领,广泛宣教凝聚合力

应坚持创新思路、拉高标杆,用先进理念提升融合成效,以党的建设高质量推动转型发展高质量,切实做到融入中心工作、进入管理起作用。一是突出思想融合,凝聚支持改革的有力共识。思想政治是指引企业高质量发展的“指南针”。提高国有企业党的建设能力,将党建融入生产经营,要牢固树立“抓好党建是本职,不抓党建是失职,抓不好党建是不称职”的主责观念,增强“抓党建就是抓生产力”的意识,严格落实“党政同责,一岗双责,失职追责”制度,着力强化思想引导、理论武装和作风建设,确保党建工作与生产经营工作同步谋划、同步部署、同步推进。二是注重典型培育,树立参与改革的光辉形象。推进品牌化建设,实施“党员先锋工程”,深入开展“双培养”活动,即把工作能手培养成党员,把党员培养成工作能手。将“支持改革、参与改革”作为好党员的重要标准,培育一批“叫得响、立得住、影响大”的先进模范队伍,带动广大党员职工积极

参与推动改革。三是强化宣传报道,营造推动改革的浓厚氛围。充分利用报纸、电视、“智慧党建”学习平台等多种媒介,宣传报道企业各项改革动态。强化政策宣传解释,积极向总部机关和基层单位干部职工讲解改革的目的意义、具体举措,对干部职工关心的热点问题答疑解惑,让干部职工让放下心理包袱,自觉拥护改革、支持改革、推进改革。

(三)强化考核引领,严格奖惩激发活力

充分发挥考核的指挥棒、风向标、助推器作用,强化党建考核与推动改革发展成效的统筹考虑和综合运用,与基层党组织评先评优、领导干部综合评定、职务升降和薪酬兑现联系起来,最大限度调动广大干部改革创新积极性、主动性、创造性,做到党建工作与改革发展目标聚合、标准结合、机制整合,真正使融合有形化、长效化。一是从严构建问责体系。成立巡察机构,改革审计体制,在严肃考核的基础上,对于不担当不作为的“庸懒散”问题,综合运用内部巡察、专项审计等手段,开展专项整治,做到不负责就问责,不担当就挪位,不作为就撤职,真正让全面从严治党落地生根。二是科学设置考核体系。根据目标任务、难易程度、实施效果,建立党建工作与改革工作同部署、同检查、同考核、同奖惩的激励约束机制,科学设置考核要素,合理制定奖惩标准,做到月度动态考核、年底刚性兑现。三是建立健全督查体系。充分发挥督查工作“助推器”作用,紧盯企业各项重大决策部署,全面加强新形势下党的督促检查工作,推动企业上下学的氛围、严的氛围、干的氛围越来越浓厚,形成一级抓一级、层层抓落实的良好工作局面。

对国有企业而言,贯彻新发展理念,推动高质量发展,要深刻领会全面深化改革的重大意义,不断加强组织建设,强化宣传教育,严格考核奖惩,充分发挥党建引领作用,实现党建工作与改革发展同频共振、双轮驱动,为企业高质量发展保驾护航。

山西尧都农商银行联合尧都区法院 开展依法集中执行 清收不良贷款专项行动

为进一步提升处置实效,自5月13日起,尧都农商银行联合尧都区人民法院成立联合行动组,开展了为期一周的“联合清收,合力攻坚”依法集中执行清收不良贷款专项行动,以雷霆之势重拳出击,让“赖债户”无处藏身,更好地营造全区良好的信用环境,坚决打赢风险资产清收攻坚战。

在专项行动前,特殊资产事业部工作人员积极与尧都区人民法院对接沟通,对被被执行人进行梳理,精准筛选出涉嫌恶意逃废债务、有偿还能力拒不还款的“赖债户”;针对不同的情况,建立相应清单台账,并提前对被被执行人情况进行全面摸排,确定一批重点突破目标,全面掌握其资产底数及活动轨迹,确定执行行动的方案和路线。

专项行动中,联合行动组合力调配资源、灵活运用执行措施,采取灵活、机动、高效的执行方式,对有偿还能力的被执行人,耐心细致劝导,明理释法,督促主动履行;对暂时无能力履行的,加强沟通疏导,促成和解协议;对于恶意逃避执行行为的,果断采取拘传等强制措施,在区域内营造高压清收态势,进一步改善区域信用环境。

越泥泞的路,足迹越是清晰。此次联合开展的清收专项行动啃硬骨、见真章,形成强大清收合力,达到了“清收一笔、震慑一方、带动一片”的效果,同时向社会宣示了尧都农商银行清收不良贷款的坚定信心和磅礴力量。截至目前,联合行动组已对30户进行集中执行,现场拘传8人,发出传票13户,收回2012万元,达成和解协议6笔,专项行动成效显著。

下一步,尧都农商银行将持续加强与司法机关的联动配合,将“联合清收”作为常态化工作开展,进一步加大依法清收执行力度,全面打击“拖、欠、躲、赖”,持续震慑恶意逃废银行债务行为,全力提升风险资产清收质效,为专项行动再添“新战果”。 星辰

凉州区预算绩效管理工作报告

■甘肃省武威市凉州区财政局 张秀萍

近年来,凉州区不断夯实工作基础,健全管理制度,完善评价体系,强化业务落实,注重结果应用,预算绩效管理工作有序开展,“全方位、全过程、全覆盖”的预算绩效管理运行格局已基本建立,在提高财政资金使用效益方面发挥着不可或缺的作用。为进一步推进预算绩效管理工作深入开展,在对全区预算绩效管理现状、存在问题、取得成效进行总结分析的基础上,形成如下调研报告。

作者简介:张秀萍,女,甘肃省武威市凉州区财政局党组书记、局长,区属国有企业党委书记

一、全区预算绩效管理工作现状

预算绩效管理工作基础不断夯实。区委区政府制定下发《关于全面实施预算绩效管理的实施方案》,对全区预算绩效管理工作进行高位安排部署。成立了以区政府主要领导任组长、主管副区长任副组长、有关部门主要领导或分管领导为成员的凉州区预算绩效管理领导小组,统筹全区预算绩效管理。设立“凉州区财政资金绩效评价中心”,配备人员编制12名。每年均将预算绩效管理工作经费纳入区财政预算予以保障。做到安排部署到位、组织领导到位、机构人员到位、经费保障到位。

预算绩效管理制度体系日趋完善。先后制定下发《凉州区预算绩效管理办法》《凉州区区级部门预算绩效目标管理办法》《凉州区区级部门预算绩效运行监控管理办法》《凉州区预算绩效评价共性指标体系框架》

等制度体系,搭建起全区全面实施预算绩效管理的基本遵循和操作规范。

全方位预算绩效管理工作格局逐步建立。围绕预算资金管理全过程,及时将政府收支预算、部门和单位预算收支、政策和项目预算纳入绩效管理,将全区所有预算部门和单位列为绩效管理对象,推进预算绩效管理覆盖所有财政资金和预算部门。2023年,全区纳入预算绩效管理的单位449个,纳入年初预算绩效目标管理的资金52.49亿元,覆盖面达到100%。

全过程预算绩效管理闭环正在形成。一是采用“评估+评审”模式,对政府重大政策和投资项目开展绩效评估;二是对绩效目标实现程度和预算执行进度进行“双监控”,确保财政资金安全有效运行;三是建立“财政+部门+第三方”的多层次联动评价工作机制,对所有项目支出和部门整体支出进行自评,对部分关注度高、影响力大的项目开展财政重点评价。

预算绩效管理结果应用得到强化。将事前评审(估)结果作为预算安排的重要依据。将绩效目标设置作为预算安排的前置条件。各部门、单位的部门(单位)整体支出绩效目标和项目支出绩效目标随部门预算同步公开,部门整体支出绩效自评报告和项目支出绩效自评报告随部门决算同步公开。将预算绩效管理工作纳入领导班子和领导干部绩效考核体系,进一步强化了各预算部门和单位的绩效管理主体责任。

二、取得的初步成效

一是改变传统的财政预算管理模式。预算绩效管理工作开展以来,预算绩效管理正在融入财政管理的各个环节,贯穿到了财政管理的全过程,传统的财政管理模式已经得到改变,财政管理已经进入绩效管理时期。二是提升财政管理水平和财政资金使用效益。实施预算绩效管理后,将评价结果与预算安排结合起来,增强激励作用,提高了财政资金使用效益和政策实施效果。2023年,在支出安排上,结合“一上”预算绩效目标审核情况,按照“三保”要求,压减资金29.23亿元;根据绩效运行监控及资金管理使用情况,收回闲置及未发挥效益存量资金5025万元。

三、存在的问题

一是绩效管理理念树立不够深厚,部分部门和单位停留于传统理财模式,推进工作不够及时有效。二是绩效管理基础不够扎实。个别部门预算绩效目标填报不规范、不清晰,与部门职能不相匹配,填报质量不高。三是绩效评价结果应用不够充分。绩效评价结果形成以后,部分停留在反映情况和问题的层面,没有真正与规范预算管理有效衔接起来。

四、下一步重点工作

下一步,全区预算绩效管理工作要按照党的二十大报告中提出的“健全现代预算制度,优化税制结构,完善财政转移支付体系”精神,继续围绕建立“三全”预算绩效管理体系目标要求,推动预算绩效管理高质量进行。

一是加强支出标准体系制度建设。针对不同行业项目的特点和规律,建立分行业个性指标体系库和基本支出标准体系,制定不同的评价流程和方法。制定事前评估、第三方评价管理、结果应用等制度办法。

二是完善预算绩效管理链条。逐步扩大事前绩效评估对重大政策和项目的覆盖面;切实提高绩效目标的准确性、科学性和填报质量;对所有财政支出项目进行全程跟踪监控,确保绩效目标全面实现;组织各预算部门单位开展绩效自评,并及时抽查复查,提高自评质量;对专项债券、乡村振兴衔接等重大项目资金开展财政重点绩效评价,努力扩大到“四本”预算。

三是突出预算绩效评价结果导向。始终将绩效摆在前面,以“钱花得是否值得”为导向,以结果应用为落脚点,建立绩效评价结果与预算编制相挂钩的机制,真正将预算绩效管理的成效体现出来。提高预算绩效目标和评价结果公示公开时效。加大预算绩效考核力度,推动部门和单位更好地履行预算绩效管理职责。

四是构建预算绩效管理信息系统。结合财政预算管理一体化系统建设,在一体化系统配置绩效管理模块,增设事前绩效评估、绩效运行监控、单位绩效自评、部门重点评价、部门整体评价和财政重点评价、信息公开等环节功能和挂件,对预算绩效管理工作实行全过程信息化管理,实现预算绩效管理一体化,为全区预算绩效管理提供有力技术支撑。

五是提高预算绩效管理队伍能力水平。加大对各预算部门(单位)分管领导和财务人员预算绩效评价管理政策和业务知识培训指导力度,提高预算绩效管理队伍政策和业务知识水平。