

文章编号: 1007-5399 (2017) 06-0043-02

邮政企业违规用人问题查核处理工作探析

陈青姣

(中国邮政集团公司, 北京 100808)

摘要: 文章结合中国邮政集团公司党组选人用人专项检查工作实际, 分析了邮政企业违规用人问题查核处理工作存在的问题, 提出了完善邮政企业违规用人问题查核处理工作的措施。

关键词: 违规用人; 查核; 处理; 问题; 政策

中图分类号: F61 **文献标识码:** A

严肃组织人事纪律, 坚决防止和纠正用人上的不正之风, 是党中央的一贯要求。2008年5月, 中央纪委、中央组织部印发了《关于深入整治用人上不正之风进一步提高选人用人公信度的意见》, 强调对违规违纪用人问题必须坚决纠正、严肃查处。中国邮政集团公司作为国有大型企业, 在深化改革、转型创新的过程中, 需要任用大批信念坚定、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的领导干部。但在各级邮政企业选人用人的过程中, 会不同程度地存在“带病提拔”、任人唯亲和违规提拔等问题, 未能严格执行组织人事纪律, 亟需认真查核、严肃处理, 肃清企业内部的用人环境。本文结合近几年党中央和中国邮政集团公司党组的选人用人专项检查工作, 提出了加强和完善邮政企业违规用人问题查核处理工作的方法和途径。

1 邮政企业违规用人问题查核工作存在的问题

查核是解决违规用人问题的基础和前提, 能否查深、查实、查透至关重要。当前, 邮政企业对违规用人问题的查核工作还存在以下三个方面问题。

1.1 委托调查而非直接调查

有的企业对反映上来的违规用人问题, 为了图省事或回避矛盾, 未能按照干部管理权限去亲自调查, 而是委托给下级组织部门或所在党组(党委)去调查, 结果造成查处难、问责难, 还可能引发新的矛盾和问题。例如, 某些领导干部涉嫌任人唯亲, 按照干部管理权限应归上级部门管理, 而上级有关部门却直接委托该领导干部所在单位的组织部门去调查核实, 从表面上看好像是对下级的授权, 但查核效果却大打折扣。

1.2 简单了解而非深入调查

有的企业对反映上来的违规用人问题重视程度不高, 投入的力量和采取的措施也不够, 调查核实工作停留在表面, 无法查实、查清。例如, 有举报信反映某位领导干部拉票, 信中提到了具体的时间、人名等信息, 但有关部门没有深入调查取证, 而是通过电话询问、简单了解, 最后以“查不属实”或不构成依据作为查核结果进行上报。

1.3 避重就轻而非直奔主题

有的企业对反映上来的违规用人问题, 不敢查或不想查, 即使查也是有选择地查, 甚至顾左右而言他, 不涉及实质性问题, 结果避重就轻, 扰乱党纪党规。例如, 某领导干部涉嫌履历造假, 有关部门查核时高抬贵手、点到为止, 只对出生日期记载不一致等小问题进行查核和认定, 未触及工作履历和身份造假等重要问题, 直到上级巡视组来巡视, 才认真对待。

2 邮政企业违规用人问题处理工作存在的问题

处理是一锤定音, 能否依章依规、公平公正、处理到位, 决定着最终效果。当前个别邮政企业对违规用人问题的处理工作存在以下三方面问题。

2.1 处理具体承办人而非处理主要责任人

有的企业对查实问题的处理存在找替罪羊的现象, 只对具体负责办事的人员进行处理, 而背后交办、指使和操纵的主要责任人却安然无恙, 承办人成为挡箭牌, 为责任人背黑锅。例如, 某市级党委违反政策提拔干部, 事前党委一把手让组织部门去操作, 问题暴露后, 党委一把手一副事不关己的态度, 甚至还振振有辞, 最终仅把“按领导要求办理”的组织部门主要负责人处理了事。

2.2 处理集体而非处理干部本人

有的企业查实的问题处理未落实到人, 而是让组织或者集体来担责, 让集体为个人买单, 甚至集体无原则地袒护个人。比如, 某企业连续违规破格提拔一名干部, 使其在短短3年内提拔两级, 该单位的处理意见是党委进行检讨、组织部门做出检查, 这名“火箭式”提拔的干部却纹丝不动, 依然“在其位、谋其政”。

2.3 提出处理意向而非处理意见

有的企业对查实的问题处理不及时、不到位, 凡是能说得过去的都免于处理, 实在说不过去的一拖再拖, 问题处理不及时、不到位。比如, 某企业的一名干部涉嫌档案造假, 查核和认定工作都很清楚, 但在结案报告中却提出“拟由所在单位党委提出处理意见”, 并未直截了当地作出处理, 而

是把处理意向当成了处理意见。

3 加强邮政企业违规用人问题查核处理工作的建议

为防止违规用人问题查核处理失之于宽、失之于严，切实做到合乎法纪、合乎规矩、合乎情理，中国邮政集团公司党组及以下各级党组织必须态度坚决、方法准确、处理到位，做到以下五方面。

3.1 处理态度坚决

要本着实事求是的态度，还原事实真相，厘清责任人员，全面、彻底地把违规用人问题查清查实，对事业负责、对组织负责、对干部负责、对员工负责，经得起实践和历史的检验。如果调查走过场、走形式，未触及实质问题，处理得不明不白、匆匆结案，甚至在查处过程中上下联手、弄虚作假、营私舞弊，既影响查处的公信力和权威性，也有损组织形象和纪律。

3.2 找准问题突破口

综合分析每一个违规用人问题的信息，充分把握其个性特点，然后找到缺口、抓住关键，这样才能有的放矢，使调查核实工作有效开展，做到精准突破、事半功倍。确定好查核方向和重点后，还要注意查核策略和方式方法，既要直面问题，不兜圈子，又要善于曲径通幽，不打草惊蛇，进而以点连线、以线带面，使查核工作高质量、高效率地开展，最终把事实真相查清楚。

3.3 对问题查深查细

查核工作要透过现象看本质，深入挖掘违规用人问题线索，有什么问题就查什么问题，问题延伸到哪里就跟进到哪里，真正沉下去，深入查进去，不浅尝辄止，不放过任何疑点。与此同时，还要敢于较真，敢于碰硬，敢于得罪人，切实维护组织选人用人制度的严肃性和权威性，确保党员干部队伍的纯洁性。

3.4 准确把握政策

对于查核问题适用的政策和规定，必须了然于胸、运用得当，注意区分不同情况，把握好政策界限。要适当把握同类案例的平衡，对性质相同、情节相当的两个案例，或者一个案例中性质相同、情节相当两个人，应当一个尺度查处，避免出现明显的畸轻畸重现象。要注意把握大的形势和背景，对于顶风违纪的，甚至是明令禁止、三令五申后依然不收敛、不收手的违规用人问题，必须从严从重处理。总之，要坚持从实际出发，具体问题具体分析，注意在一般中把握特殊性，避免不分青红皂白地照搬照套或生搬硬套，避免简单地“一刀切”、“一锅煮”，真正使查处工作经得起比较、衡量和推敲、检验。

3.5 处理严而不苛

从严从实是查核处理工作的生命线，也是最基本的原则要求。严是爱，宽是害。组织部门在查处违规用人问题过程中，首先要体现从严从实，任何时候都不能放松，更不能放口。在此基础上，组织部门作为干部之家，要坚持惩前毖后、宽严相济，体现对干部的有关爱护，尽可能不要冷冰

爱尔兰邮政继续发力包裹市场 增强市场地位

爱尔兰邮政宣布，将把包裹市场作为明确的目标市场，无论企业和消费者何时何地做出选择，爱尔兰邮政都会为其销售、购买、接收和退换商品提供便利，以此继续扩大目前仅有25%的包裹市场份额。

爱尔兰邮政表示，目前爱尔兰B2C在线市场规模为29亿欧元，2021年有望达到50亿欧元。2016年爱尔兰人均网上购物支出为553欧元，而在英国这一数字为1011欧元，充分显示出爱尔兰市场蕴藏的巨大增长潜力和商机。

爱尔兰邮政包裹业务总经理表示，通过为电子零售商提供精准服务，促进国内和国际业务发展，从而增加爱尔兰邮政的包裹业务收入，这是公司经营战略的核心。

爱尔兰邮政已拾回一部分流向民营快递的市场份额，这些民营企业既没有爱尔兰邮政覆盖全国的服务网络，也无需承担爱尔兰邮政为每个家庭提供优质、安全投递服务的高额成本。现在，爱尔兰邮政利用全国的网络基础设施、车队、专业知识，与对手展开竞争，不断提升包裹市场份额。

随着全球传统信件量的持续下滑，过去十年中，爱尔兰信件量下降近50%，但得益于在线贸易的发展，包裹业务量猛增。爱尔兰邮政意识到了这一重大发展机遇，但是过去公司的运营方式导致业务流向了更加灵活、价格优惠的竞争对手，他们可以为国内和国际电子零售商提供更多服务。

将目光瞄准在包裹市场后，爱尔兰邮政在升级和改善服务方面做出了巨大改变，如推出夜间和周六寄递服务，为寄件人延长物品揽收时间，尝试多种配送方式等，以适应客户的生活方式和寄递偏好。

(赵从从译)

冰、硬邦邦地横眉冷对，而要通过治病救人，既让当事人和责任人受到应有的惩戒，又让其发自内心地感到信服。总的来说，组织部门对违规用人问题的查处，应该把法、理、情较好地结合起来，既要有霹雳手段，又要有菩萨心肠，做到严而不苛、严而有情。

参 考 文 献

- 1 中组部党建研究所课题组，提高选人用人公信度问题研究. 当代世界与社会主义，2014
- 2 乔寒. 加强和改进企业查办违纪违法案件工作问题的研究. 中国证券期货，2012

收稿日期：2017-09-15

作者简介：陈青姣（1979~），女，河南濮阳人，硕士，主要从事干部管理、干部监督研究。