

煤矿企业实施差异化反腐倡廉教育的实践与探索

■ 高波

近年来,兖矿集团济宁二号煤矿紧紧围绕反腐倡廉工作的新形势、新任务,把反腐倡廉教育作为拒腐防变的第一道防线,不断探索实践反腐倡廉教育工作的新方式、新方法。针对教育对象的年龄层次、工作岗位、业务类型,有的放矢,因材施教,实施差异化教育,提高了反腐倡廉教育工作的针对性和实效性。

一、区分年龄抓预警 三代共建廉洁观

有人把职业生涯比作跑步,年轻人是百米跑,关键就那几步;中年人是中长跑,不仅要快跑,还要有耐力;老年人是马拉松,能够坚持到终点就是胜利。这个比喻也形象地说明了廉洁从业的重要性,我们根据三个不同的年龄段,剖析可能诱发的腐败现象,采取针对性的教育措施,超前抓预警,筑牢廉洁观。

(一)强化年轻人理想信念教育。25岁左右的年轻人,参加工作时间短、私心杂念较少,思想不够成熟,容易受到外界各种因素的诱惑,往往心存侥幸,盲目独行。针对这类人群,我们重点开展了理想信念教育,丰富载体,组织赋予青春朝气、年轻人喜欢的主题活动,促进他们养成正确的人生观、价值观、事业观。一是开展了“书香伴我成长”读书活动。向青年职工推荐了《互联网思维》、《工作就是责任》、《海尔创新史话》三本书,进一步拓展视野,陶冶情操,提升素质。二是举办了青工岗位描述大赛。由各单位推荐了26名青工结合自身岗位实际,对工作职责、作业对象、作业流程等进行了描述,加深了青年职工对本岗位的热爱,增强了爱岗敬业精神。三是举办了“青年道德讲堂之孝老爱亲”活动,通过一个个鲜活的事例,引导青年职工弘扬孝德文化,孝老爱亲,让传统美德在他们身上得到传承发扬。

(二)强化中年人案例警示教育。35至45岁左右的人,思想观念已逐渐成熟,在工作中能够独当一面。科室负责人或基层区区长、党支部书记大多属于这个年龄段,他们在人事调配、工资奖金分配方面有一定的权利。针对这类人群,我们重点开展了案例警示教育,通过典型案例,使其看到触碰法律底线的后果,

算清违法违纪的成本,切实引以为戒,警钟长鸣。一是案例教育。组织300余名党员、管理人员收看了集团公司警示教育大会,及时转发集团公司纪委《关于榆林能化甲醇厂李某等人违法违纪情况的通报》等文件,分层次召开矿领导班子会、党支部大会,深刻剖析在自身在思想上、工作中存在的问题,提高拒腐防变意识。二是警示教育。组织召开支部书记工作会议,集中收看了《作风建设永远在路上》、《触不到的爱》等宣传教育片,并由各单位利用班前班后会时间循环播放,扩大教育覆盖面。三是专家授课。邀请地方检察院反腐败专家张斌、孟子研究专家邵泽水来矿授课,讲述反腐前沿、传统文化,400余名党员、重点岗位人员聆听了专家讲座,感悟智慧,提升修养。

(三)强化老年人自我教育。55岁左右的人,即将退休或内退,认为政治上已经到头,放松了思想学习,降低了自身要求,有着“有权不用,过期作废”的错误思想,以致铤而走险,晚节不保。针对这类人群,我们重点开展了自我教育,引导其通过自身的学习,不断提高遵纪守法的自觉性,由他律转为自律,不断提升党性修养,锤炼人格品质。一是强化自我学习。编印发放《党风建设和反腐倡廉知识读本》、《中国监察》、《党风廉政建设》等学习资料700余份,发挥基层单位教育主阵地作用,强求党员政治理论学习,撰写心得体会604篇,征集评选展出反腐倡廉优秀论文165篇、优秀书画作品100幅。二是重视党内生活。坚持“三会一课”,形成制度化、常态化,定期组织开展党建绩效检查,确保学习质量。坚持每月两次党委中心组学习,把反腐倡廉理论作为中心组学习的重要内容,进一步提高理论素养,增强政治敏锐性和鉴别力,增强廉洁从业意识。

二、因岗制宜抓宣传 廉洁从业驻心间

区队工资核算员、材料员、科室财务人员、合同管理员、安监员等属于重点岗位人员,有直接初始业务主办权,涉及材料计划、资金审批、奖金分配、违章处罚,与职工生产、利益分配等息息相关。我们根据岗位存在的廉洁风险,强化宣传,分类防控,加大宣传教育力度,增强廉洁从业意识。



(一)加强法规知识宣传。与矿党风廉政建设主题教育相结合,我们抽调业务科室专业骨干力量,开展法规教育进区队、进班组宣讲活动,在基层区队讲述基层区队截留职工奖金、安监人员吃拿卡要等发生在身边的腐败案例,向科室人员讲解《合同管理规定》、《招标投标管理办法》等文件规定,结合岗位实际,帮助重点岗位人员认清自身岗位存在的廉洁风险点,理清正规作业流程,自觉进行廉洁从业承诺,真正将廉洁知识入心入脑,将法律知识常驻心间,把牢廉洁关口,维护职工利益。累计发放警示案例材料3000余份,126名重点岗位人员签订了廉洁从业承诺书。

(二)强化制度约束机制。以开展“深化制度落实年”为抓手,梳理汇总矿井各项管理制度350项,制定完善各单位内部管理制度1266项,规范权力运行,强化权力监督,真正把各项决策、业务过程、操作环节和职工行为置于严密的制度框架之内和内部控制之下。以开展“工资奖金分配效能监察”为切入点,强化“两公开三上墙”,厂务公开、党务公开、重大决策上墙、工资收入分配上墙、奖惩考核上墙。将职工关心关注的焦点问题亮在明处,接受职工群众监督,维护了职工的知情权、监督权。

(三)加大监督检查力度。纪委监察科采取明察暗访等方式,对招标投标管理、工资奖金分配等制度执行情况开展专项检查。检查之前不下通知、不指定人员、不要求主要负责人参加,和普通职工交流,与单位工资核算员、合同管理员直接对话,了解最真实情况。坚持“三查三看”:查原始资料、审批流程、验收程序,看岗位设置、奖惩考核、公示情况,不放过任何一个细节,把好每一个关口。今年以来,共开展专项检查16次,发现合同调研不规范、合同履行不认真等问题12项,工资单不公示、张贴不及时、

代签字等问题7项,警示教育15人次。

三、机关基层分重点 公开公正风气转

按照机构设置,分为机关科室和基层区队两个层面。针对当前工资收入下降、机关科室人员慵懒散现象显现,消极心理增加,服务意识减弱等现象,我们根据不同的业务类型,有针对性地开展了“转作风、强服务”、“明形势、勇担当”等活动,严抓教育引导,狠刹歪风邪气,维护矿井风清气正的发展环境。

(一)开展机关科室“转作风、强服务”活动。一是加强作风教育。通过开展“三严三实”专题党课,查摆服务意识、工作作风方面存在的问题,强化为基层服务意识,带着责任、带着感情深入一线抓好业务服务和技术服务工作。严格落实政工科室联保生产区队制度,参加基层区队安全生产工作会议,掌握职工思想动态,帮助基层区队抓好舆情信息分析处理,营造积极进取的干事创业氛围。二是加强服务意识教育。开展了基层区队为机关科室打分评选活动,22个基层区队每月对6个机关科室,从工作作风、服务态度、是否深入现场、解答区队问题四个方面,对机关科室进行考评,并将考评结果纳入工资绩效考核。三是加强履职尽责教育。在全矿深入开展“问廉问责问效”行动,把严肃纪律、改进作风、提高效能作为工作着力点,严查机关科室和重点岗位人员工作中存在的精神状态不佳、办事效率低、服务质量差、吃拿卡要等问题。

(二)开展基层区队“明形势、勇担当”活动。一是强化形势任务教育。针对当前煤炭行业亏损,职工收入下降、思想活跃、干劲不足的实际,矿利用班前班后会时间,组织职工集中收看了《度危求进中的龙矿集团》视频,开展了形势任务宣讲进区队活动。从形势怎么看,工作怎么干等方面,引导职工正确面对危机,鼓励职工坚定信心,上下同心,坚定不移完成公司交给的各项任务目标,提振了职工干事创业的信心和士气,职工出勤率有了明显改善。二是开展了党员“亮身份、作表率、展形象”活动。300余名在岗职工党员实行摆放党员桌牌、佩戴党员胸牌,将身份亮出来,将形象树起来,将表率作用发挥出来,时刻严格要求,增强服务意识

识,更好地接受职工群众监督。

四、警钟长鸣不间断 警示诫勉防反弹

在精心开展上述工作的同时,重点加强了节日特殊时间段的反腐倡廉教育,对职工群众反映集中的单位进行集体警示约谈,严格执纪问责,严防违规违纪行为反弹。

(一)加强节日特殊时期反腐倡廉教育。按照两级公司及上级反腐倡廉指示精神,督促各单位在节前、节中上好节日党课,召开以“讲规矩、守纪律”为主要内容的党课,组织党员干部、各级管理人员和重点岗位人员认真学习中央“八项规定”、集团公司“十严禁”等上级文件精神,重温入党誓词,重新学习签订的廉洁从业承诺书,强化节日防腐新常态,及时提醒、防微杜渐,提高党员干部党风党纪意识、廉洁从业意识和艰苦奋斗意识。

(二)加强问题突出单位集体警示教育。结合矿首次职工代表民主评价中职工食堂未通过项目的调查核实,虽未发现违纪问题,但本着对职工群众高度负责的态度,矿纪委监察科对生活环保中心负责人、食堂管理员、食堂采购员、保管员、验收员、班长等进行了集体警示约谈,进一步强化后勤服务人员纪律意识和廉洁从业意识。

(三)加强各级岗位人员法纪意识教育。深入贯彻落实公司纪检监察工作会议精神,把执纪办案作为纪检监察工作的首要任务,以强有力的措施,零容忍的态度,严肃查处各类违规违纪案件。以强有力的执纪问责,促进各级岗位人员法纪意识的养成。近三年来,矿纪委接到信访举报32件,立案10件,结案10件,给予开除党籍处分4人,党内严重警告处分1人,警告处分5人。开展纠风专项治理5次,对违反劳动纪律的60余名责任人进行了责任追究。

通过开展差异化反腐倡廉教育,各级党员干部的遵纪守法意识明显提升,广大职工干事创业的精神面貌显著增强,确保了党风廉政建设和反腐倡廉工作扎实有效推进,为矿井各项工作任务稳步开展创造了良好的环境。(作者系兖矿集团济宁二号煤矿党委副书记、纪委书记、工会主席)

创新:思想政治工作的生命力

■ 程丹

随着社会主义市场经济体制的建立,改革开放大格局的形成和信息技术迅猛发展,人们的利益需求趋于多元化,生活方式、生活观念多样化,各种思想、文化互相融合和碰撞,说教式的思想政治工作已很难奏效。面对新形势新情况,思想政治工作在继承和发扬优良传统的基础上,必须在内容、形式、方法、手段、机制等方面努力进行创新和改进,才会为企业生存和可持续发展建立强有力的保障。

一、理论创新。思想政治工作的理论创新,首先应坚持以科学理论武装职工的头脑,摆正理论和实践的关系,不断从实践中吸取新鲜经验

来丰富和发展理论。说到底,就是要解放思想,要以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导,深入贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神,运用这些科学理论去分析、认识思想政治工作面临的新情况、新问题,确立思想政治工作的理论指导地位。

二、内容创新。企业思想政治工作内容的创新,关键要着眼于人的现代化。在内容上可把握以下几个方面:

1、突出“铸魂”和思想意识转化教育。引导员工在为企建设与发展付出奉献并取得相应劳动报酬过程中,树立坚定的理想信念和正确的人生观、价值观,恪守职业道德和社会公德。

2、强化爱心、爱岗、立业教育。企业是员工生存和发展的依赖,岗位是进步的基石。教育员工今日工作须尽力,明日开拓少危机,珍爱岗位从我做起,自觉接受新的知识和提高自身技术素质,立足岗位成才。

3、深入法制和企业规章教育。引导企业员工遵纪守法,力倡员工以主人翁的姿态,以积极、平和的心态和文明有序的行为参与民主管理和民主监督,并善于依法行使权利,维护自己的合法权益。

4、改进形势教育。引导员工从国际大环境,改革开放大格局,社会发展大趋势看待问题和分析问题,正视社会各种矛盾,提高员工对社会发展适应能力和改革的承受能力,不被

局部的、暂时的困难所吓倒;不被一些社会的阴暗面所迷惑;不被一些反科学、迷信、落后的思潮所左右。

三、工作方式创新。1、充分利用网络,构筑思想政治工作新的载体。对一个企业来说,充分利用信息网络这一载体,会给企业思想政治工作提供十分便利的条件。为充分发挥好这一优势,我公司建立开通了企业网站,开辟思想政治工作专栏,利用网络宣传党的方针政策,交流思想政治工作的经验,发布企业信息,传播三个文明建设的成果,扩大思想政治工作的受众面,把思想政治建设工作网上网下结合,使职工通过这个网络足不出户即可了解全部动向和信息。

2、思想政治工作以企业文化建设为载体,

塑造团结奋进自强不息、平等和谐的员工群体。企业文化是企业在长期的生产经营过程中形成的价值观、经营思想、群体意识和行为规范的总和。我公司为丰富企业文化建设,深入开展“一个支部一面旗,一名党员一盏灯”、“争创党员先锋岗”、“努力学习先进技术知识,做能工巧匠”等活动;组织开展各种竞赛、演讲等活动,挖掘各方面的人才,展现员工风采,陶冶员工情操,增强员工的自信心,丰富员工的文化生活;及时扑捉员工的亮点,以此激励员工积极进取,充分激发员工的主人翁意识和创造活力,引导职工把个人利益、企业利益与国家利益有机结合,创造良好的经济效益,推动企业的发展。(作者单位:山东(兖矿)瑞信供应链管理公司)

新形势下强化企业文化建设的几点思考与建议

■ 李文志

企业文化建设作为市场经济条件下的一种企业管理思想和方法,作为思想政治工作的有效载体,对于保证企业改革与发展顺利进行具有特殊的现实意义。它不仅给企业带来许多商机,也给企业参与市场竞争提出了更高的要求。如今的企业竞争是文化、形象、品牌的竞争。为适应新的形势,企业领导层必须从全局和战略高度,充分认识企业文化的地位和作用,进一步认识在当前加强企业文化建设的重要性。

企业文化建设具有推动企业发展的驱动作用。企业文化作为一种意识形态,存在着表层文化和深层文化。在表层文化中,令人赏心悦目的厂貌,会使广大职工置身于一种精神愉快的氛围中。在这样的环境中工作,职工会精神饱满,心情舒畅,处于最佳的工作状态,就会自然产生自觉性和主动性,其结果必然会提高工作效率,提高劳动生产率。企业精神、职工的科学文化素质作为企业文化的深层文化,对企业起着决定作用。企业精神是职工的精神动力,它的作用是不言而喻的。企业职工科学文化素质的高低更是企业兴衰的制约因素。如果一个企业的职工队伍具有较高的科学文化素质,那么可以说这个企业就存在着潜在的发展优势,职工科学文化程度高,就会不断研究新工艺、新技术,就会不断采用国内外先进技术,产品就会不断更新换代。

随着我国社会主义市场经济的建立以及经济全球化的到来,企业间竞争会愈来愈激烈,而企业职工的素质如能适应、满足突飞猛进的科学技术发展的需要,企业就能生存、发展、前进。否则,企业就会在竞争中失败,甚至消亡。现代企业制度要求,企业要以科学发展观为指引,树立“以人为本”的企业文



化氛围,让每个人都能认识到自己在企业中的价值和作用。泰勒管理模式的核心是“物本管理”理论,在这种管理模式下,企业员工被看作是企业的机器中的零部件,把人看作物一样管理。自20世纪80年代以来,出现了新的“人本管理”管理模式,这种模式主张不能把员工单纯地看作是让机器运转起来的零部件,企业员工的价值在于他们是企业最大的资本、资源和财富,是企业可以长久发展的根本动力和核心支柱。通过人的作用的充分发挥,使企业的资源发挥最大化的作用。这种管理模式的理论,对于“以人为本”企业文化管理理念的确立起到了重要的作用。在现代企业中认识员工的价值,加大对提升员工能力的投入,重视人的资源性管理,已经成为许多优秀企业成功的法则。

将企业打造成学习型组织是建设企业文化的重要途径。随着我国加入WTO,国内企业与外资企业直接的竞争日益激烈。影响竞

争成败的因素有很多,但人力资源水平的提高已成为企业制胜的关键一环,是竞争中影响成败的最具决定性的因素,这种认识已成为国际社会的共识。全面提升企业员工的素质,加强员工科学技术文化的学习,丰富员工的内心精神世界,引导员工建立正确的价值观,增强人力资源综合实力,是在竞争中最终获得胜利的法宝。企业要致力于通过循序渐进地学习来掌握更多的科技知识和变化,在掌握科技知识的基础上要善于开发智力、开发智慧,注重跨地区、跨国家科技、文化的融合,兼收并蓄,从根本上提高员工整体素质,进而提高企业的综合素质,在激烈的竞争中保持优势。

塑造企业文化是一项复杂而艰巨的任务,需要公司从上到下,各个部门的共同参与。同样,企业文化对于中小企业的长期发展来看,并不是最直接的动力,但却是最持久的发展动力来源。资金与技术优势、产品与服务完善、企业决策的正确与否都依托于企业的

文化,有了被认可的企业文化,中小企业就可最大范围地整合社会资源,促进自身的发展。

企业理念是企业的最高意识形态,是企业的精神核心。因此,在企业文化建设过程中,要始终把构建企业理念作为不断增值的精神和智力资源去做。让职工自觉地把理念由一种心态转化为一种行为习惯,这是企业文化建设中用文化规范企业行为、职工行为为重点,是企业文化建设的切入点,也是企业文化建设成效大小的关键点。因此公司坚持持之以恒的理念教育,同时在理念的贯彻过程中,坚持理念是随着企业发展而不断发展变化的和企业理念是可以重塑的观点。坚持企业理念的建立与实践与时俱进的新观念的转变相结合,与企业新体制建立提出的思想观念、管理、技术创新的要求相一致,最终达到服务并推动企业生存发展的目的。

企业文化建设与思想政治工作相结合。一要注意二者既有联系,又有区别,互相依存,是相辅相成的关系;二要把握二者不可偏废,更不能互相替代的原则。坚持企业文化是社会主义文化的亚文化的定位,坚持职工政治理论教育的独立性,不用企业精神文化替代。企业文化建设必须坚持马列主义、毛泽东思想、邓小平理论指导的原则,在二者结合上,企业把企业文化的目标教育与日常思想政治工作的形势任务教育相结合;企业文化的岗位形象塑造与职业道德建设相结合;企业文化的创新教育与群众性合理化建议相结合;企业文化提倡的尊重人、理解人、关心人的个性与尊重员工的主人翁地位的做法相结合;把企业理念为核心的共同价值观教育与共产主义理想教育相结合。两者互相渗透,优势互补,不仅能拓宽思想政治工作的思路,成为思想政治工作的有效载体,更能促其紧贴生产经营。(作者单位:国网元宝山区供电公司)

高墙警示 ——参观金堂监狱有感

■ 罗肖

我是中铁八局建筑公司水电项目部的一名员工,在项目部担任综合办主任兼团支部书记。在集团公司团委的组织下,今年3月底我到四川省金堂监狱参加了警示教育活动。走入高墙,路经服刑人员的劳改区、宿舍、手工作品展览区、运动场时,在警示教育厅听取了三位落马官员的“以身说法”,用血的教训忏悔人生、警醒世人。

警示教育厅讲台上站着的不是师长,不是教授,不是领导。从他们的自我介绍里我知道,他们是父母的儿子,子女的父亲,妻子的依靠,全家的顶梁柱,也是正在赎罪的犯人。他们有着相似的经历,曾经担任领导干部,有着不错的工作环境、幸福的家庭,做出过突出的工作业绩,深受领导和同志们的信任,被委以重任。但是,他们却没能抵挡得住金钱利益的诱惑,以权谋私、权钱交易,慢慢地腐蚀掉了正确的人生观、价值观和做人的基本原则,越陷越深不能自拔,辜负了领导和同事的信任以及家人朋友的期盼,也让自己陷入了痛苦的泥潭。

这里有蓝天白云,有花草树木,有小型的操场,但宁静中裹藏着压抑和忧伤,前行的空气中弥漫着强烈的忏悔气息,自由在努力挣脱高墙枷锁。走出高墙,自由的空气迎面扑来。那一刻,“勿以善小而不为,勿以恶小而为之”、“君子好财取之有道”在脑海中不断盘旋,以铜为镜正衣冠,以人为镜明得失,要牢固树立思想道德防线,耐得住寂寞,管得住小节,挡得住诱惑,守得住底线。

人生之路漫长且短暂,别让一堵高墙“堵”住了前行的路……(作者系中铁八局集团建筑工程有限公司水电项目部办公室主任、团支部书记。)