

谈廉洁文化建设的途径与方法

□ 郝兴军

反腐倡廉构建和谐社会，需要大力弘扬廉洁文化。廉洁文化是反腐倡廉建设和文化建设相结合的产物，是社会主义文化建设的重要组成部分。要把加强廉洁文化建设作为建立健全教育、制度、监督惩防腐败体系的重要载体，积极传播廉政知识，弘扬廉政精神，开展面向全社会的形式多样的反腐倡廉宣传教育，正确引导广大干部群众认识腐败的本质、产生的根源、表现的特点和反腐败的规律，增强公众反腐败信心和支持参与反腐败斗争的积极性，在全社会形成以廉为荣、以贪为耻的良好社会风尚。企业廉洁文化既有廉洁文化的共性，也有企业特点的个性，其核心价值观是为民、务实、清廉，其中“为民”是本质特征，“务实”是根本要求，“清廉”是内在要求。加强企业廉洁文化建设，必须充分认识和把握企业廉洁文化的特点和规律，增强教育的针对性和有效性。

首先，要提高认识，加强领导，为加强廉洁文化建设提供有力的组织保证和可靠的制度保证。加强廉洁文化建设，必须紧紧抓住“认识是前提、领导是关键”这个重要环节，始终抓住“龙头”、“重头”不放。企业领导要率先垂范，以身作则，树典范、立标杆、做榜样，不仅自身能做到廉洁自律，廉政勤政，而且要高度重视廉洁文化建设，亲自抓，重点抓，狠抓落实，务求实效。加强廉洁文化建设，要建章立制，制定具体的廉洁文化建设总体目标、长远规划和近期工作安排。要进行目标管理和过程管理，分解任务，落实责任，一级抓一级，层层抓落实，一抓到底，不见成果不撒手。

其次，要充分发挥“大宣教”格局的作用，为廉洁文化建设搭建展示平台，提供缤纷舞台。加强廉洁文化建设，要把阵地建设作为重要载体，开拓广阔天地，提供有力阵地，建设牢固基地，并充分利用这些阵地集中组织主题鲜明、内容丰富、方法灵活、形式多样的廉政文化活动，通过多途径、多渠道、多手段，进行全方位、多层次的廉洁文化建设，呈现多种多样、多姿多彩的局面。廉洁文化建设要突出行业和企业特点，各有各的重点、亮点、闪光点，增强廉洁文化的影响力、吸引力和渗透力，寓教于理，寓教于文，寓教于乐，寓教于各种有益的活动之中，把廉洁文化建设推向更高的平台和更广阔的舞台。充分发挥“大宣教”的优势，把宣传教育作为反腐倡廉的基础性工作，运用各种媒体和载体，调动一切可以调动的积极因素，发挥各自特点，利用各自优势，不断增强反腐倡廉宣传教育亲和力，使员工易于接受，促使干部职工将法律、纪律等他律转变为高度的自律，把外在的强制变成内在的自觉，使不搞腐败不只是迫于惩治的畏惧，更重要的是出于对人民赋予的权力的珍惜和对自我人格的珍重，让廉洁自律意识在心底扎根。

再次，要广泛依靠企业员工共同参与，开展有针对性的员工喜闻乐见的廉政文化活动，为加强廉洁文化建设奠定坚实的群众基础。如针对各级领导干部的教育活动，要坚持以树立马克思主义的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观为根本，以艰苦奋斗、廉洁奉公为主题，以立党为公、执政为民为目标，借以焦裕禄、孔繁森、郑培民、任长霞、牛玉儒等领导干部楷模来开展教育，榜样引导。针对职工的廉政文化教育，可通过举办廉政主题讲座，给职工发放廉政教育读物，设立廉政宣传实物橱窗，将廉政文化教育作为职工政训、技训的重要内容等，让职工树立“以廉为荣、以廉为美、以廉为乐”的思想观念。针对领导干部配偶的教育活动，可组织观看反腐倡廉电教片，举办贤内助廉政培训班，每逢重大节日向领导干部配偶发廉洁公开信，签订助廉承诺书等，运用情感交流，常吹枕边风，时刻提醒和诱导。而对轻微违纪的领导干部，则及时给予诫勉谈话，早打预防针，先敲警示钟。所以，企业廉洁文化建设需要广大员工的积极支持、热心参与和自觉行动，没有员工的参与和支持，就等于无源之水、无本之木。员工参与一方面是参与廉政文化建设活动，另一方面是通过参与建设活动提升员工对廉政的监督意识。

廉洁文化建设是一个系统工程，只有企业各级领导干部和广大职工在廉政文化建设活动中共同参与、相互学习、相互促进，企业廉洁文化建设才能显现出活力与生机，使廉洁意识内化为思想准则和道德准绳，外化为倡导廉洁的自觉实践，让廉洁文化在企业生根，使廉洁成为一种习惯，成为一种文化自觉。

（作者单位：梁宝寺能源公司综合办公室）

□ 李军 李慧燕

国家“十二五”规划纲要提出：“按照市场机制调节、企业自主分配、平等协商确定、政府监督指导的原则，形成反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和增长机制。”国务院批转国家发展改革委《关于2012年深化经济体制改革重点工作的意见》指出，今年将深入推进深化收入分配和社会保障制度改革，完善工资制度，健全工资正常增长机制的一系列改革。认真贯彻落实国家有关政策，建立工资正常增长机制，确保工资分配规范、有序，调动各方面积极性，促进企业又快又好发展，是国有企业的一项重要任务。

一、坚持效益决定工资原则，建立工资正常增长机制。没有效益作支撑，企业发展就难以为继，职工的根本利益就无法得到保障。企业要在经济效益不断增加、劳动生产率持续提高的同时，保持职工工资水平的稳步增长。一是坚持“效益决定工资”原则。始终把“效益决定工资”作为首要的分配原则，将工资分配与企业效益紧密挂钩，职工收入随企业经济效益

对企业深化厂务公开民主管理与加强廉政风险管理的思考

□ 李秀萍

当前，造成腐败的主要原因就是对掌权者缺乏必要的监督，没有做到“阳光晒权”，防患于未然。主要表现在：自律意识淡薄不接受监督；监督者重使用轻管理疏于监督；同级碍于情面不愿监督；下级害怕打击不敢监督；群众不明真情难以监督。特别是当前在某些领域腐败问题呈现复杂性、隐蔽性、多发性，是职务犯罪的高发区，必须增强反腐败工作预见性和前瞻性，实施超前预防，做到关口前移，防微杜渐，才会取得职务犯罪预防的主动权。如何有效预防腐败，以预警和防控为目的、以监督为基础和核心的廉政风险管理理论成了很多领域的首选。廉政风险管理的最前端是准确、及时的风险信息获取，关键在于信息获取渠道的科学和拓展。被誉为“基层职工群众的伟大创造”的厂务公开民主管理制度，全面落实的是职工的知情权、参与权、表达权和监督权，加大的是对企业领导干部的监督力度，强化的是权力运行的透明度。可见，厂务公开民主管理和廉政风险管理的内容相通、目标一致，前者是后者的基础和条件，后者是前者的延伸和归宿，二者有效结合，必将相得益彰，相生相容。

推行厂务公开应把握的几个关键

□ 石凯

党的十七大报告指出：“确保权力正确行使，必须让权力在阳光下运行”。为此，山东能源肥矿集团电力公司突出重点、注重实效，走出了一条“企业管理者与职工双向沟通，相互理解，相互支持”的厂务公开新路子。

一、加强舆论宣传，营造厂务公开的良好氛围。科学发展观的主体归根到底是人民群众。就一个企业而言，只有彻底地依靠职工办企业，毫不动摇地坚持党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针，加强职工参厂政、督厂行的意识，才能以实际行动彻底实践科学发展观。厂务公开，就是要还给广大职工群众知情权、参与权、管理权、监督权，使企业经营管理者与劳动者双向沟通，达到相互理解、相互支持、相互依靠、相互监督、相互制约、相互合作的目的。实行厂务公开是新形势下依靠职工推进企业改革发展的重要举措。为此，肥矿集团电力公司利用广播、电视、内部期刊等多种现代化传播媒介对公司

建立工资正常增长机制促进劳动关系和谐稳定

浮动。经济效益增长，工资增长；经济效益下降，工资相应降低。二是建立企业内部工资增长指导线制度。实行工资增长指导线管理是建立工资正常增长机制的重要手段。参照政府发布的企业工资指导线，按照产业特点和单位生产经营状况，建立企业内部工资增长指导线，合理调节各单位的工资增长水平。三是实行工资集体协商制度。工资集体协商是促进劳动关系和谐稳定的重要举措。充矿集团依据上级工资分配调控政策，制定了《工资集体协商办法》，在工资增长指导线范围内，员工代表与单位代表依法就单位内部工资分配制度、工资分配形式、员工收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议。集团公司、专业公司、基层单位全面开展工资集体协商，工资集体协商面达到100%。

二、充分发挥预算调控作用，推行工资总额预算管理。工资总额预算管理是加强企业工资成本管理的一项重要措施，也是建立正常工资增长机制的重要抓手。企业要根据上级收入分配政策，综合本企业人力资源配置、用工成本和企业预计效益等

情况，编制工资总额预算和工资使用计划，工资预算内容包括职工总量预算、工资总额年度预算、工资总额月度预算、工资构成预算、工资关系预算、人工成本预算。工资预算的实施，密切工资预算与经济效益预算的关系，改变工资总额决定方式，变事后算账为事前控制，充分发挥预算调控作用，人工成本的预算、分析、控制得到加强，为逐步实现单一口径的工资总额管理向全口径的人工成本管理的转变奠定了基础。工资总额预算，要充分考虑企业工资总额承受能力和人力成本，切实控制好工资增长幅度及节奏，避免工资大起大落。在现阶段，企业不仅要把蛋糕（工资总额）做大，重点是要把蛋糕分好，要让每一个人都分享改革开放的成果，工资增长机制才能可持续。

三、强化绩效考核，建立分配激励约束机制。科学的绩效考核体系，是理顺工资分配关系，发挥工资分配效能、构建和谐劳动关系的前提和基础。以开展全员业绩考核为载体，完善业绩考核制度，根据职位、岗位规范，对各类人员分别制定考核标准、考核内容及考核办法，工资分配与岗

涉及到实质性的不公开，有利于领导政绩的公开，不利于权力集中的不公开，等等现象，不一而足，势必影响厂务公开的深入发展。因此，全面规范厂务公开内容，是从根本上保证公开深入发展的重点。首先，公开内容紧扣企业的决策。应该说，企业的发展过程就是决策的过程，正确决策是企业发展的最主要决定因素。通过厂务公开民主管理，可以集中职工群众的智慧，特别是在社会主义市场经济条件下，尤其需要集体的力量，只有充分发挥民主，让职工群众参与进来，同舟共济，才能使企业健康发展。企业的长远发展规划、年度方针目标、对策措施，招投标等是涉及企业的重大决策，决定着企业发展的境界和内涵，是厂务公开的核心内容。其次，公开内容要贯穿企业运营的中心工作。原材料等物资采购、项目的立项与实施等，构成了资金流向的主体，是厂务公开的关键内容。公开内容要抓住职工关注的热点。职工关注的热点往往是党风廉政建设的焦点问题，同时，因为与职工群众的利益息息相关，因利益的调整所导致的矛盾突出地显现，也是厂务公开的难点所在。重点要集中在掌控公共权力或公共资源，可能利用其为他人带来直接或间接、近期或分期的不当利益和好处

一致认可。

三、明确责任，突出实质，使厂务公开走上法制化轨道。为了把厂务公开制度切实落到实处，该公司本着“依法规范公开内容、确保企业稳定、广泛公开对象”的原则，制定实施了电力公司厂务公开制度，设立了厂务公开监督机构，从而形成了有落实、有监督、有反馈的良性循环体系。

（一）公开与企业生存、发展生死攸关的重点问题。在竞争日益激烈、就业压力越来越大的今天，职工都很珍惜自己的工作机会。因此他们自然就会对企业经营管理和发展的重大问题十分关心。抓住职工这一心理，该公司将年度规划、月度计划、任务和目标逐一分解公布，使职工明确企业的意图，明确工作目标和努力方向。重大事项的公开，不仅提高了企业民主管理，而且促进了企业健康发展。通过厂务公开，使职工既了解到企业的生产经营状况，又极大地鼓舞了大家一心向上的工作士气，收到了事半功倍的良好收效。

（二）公开与职工切身利益息息相关的焦点问题。职工的奖金分发、

位职责、工作业绩和实际贡献挂钩，真正形成重实绩、重贡献的分配激励机制。对经营管理者，以国有资产保值增值为目标，签订经营责任书，明确经营责任内容，实行年薪制和经营风险抵押金制度，充分体现经营管理者的岗位价值、经营责任、风险责任。班子主要负责人与分管负责人一一签订岗位工作目标责任书，依据工作目标完成情况，兑现年度薪酬。对机关工作人员，按照定员标准核定部门工资总额，与单位经济效益、部门工作目标、部门工作业绩、个人劳动成果挂钩考核。对专业技术人员和技工工人，定期组织优秀技术技能人才评选，公开选拔、聘任，签订工作目标责任书，建立动态业绩考评制度，执行特殊津贴。对引进的特殊紧缺专业人才，在平等的基础上进行协商，签订协议，明确双方的权利、义务和工作目标，依据知识的社会价值和研发人才的市场工资价位等确定待遇，根据工作目标完成情况计发报酬。对做出突出贡献的科技人员，实行重奖。对生产工人，全面推行计件工资分配，工资分配与定额管理紧密结合。对营销人员，实行销售提成工资制，个人

（包括名誉地位），从中谋求私利的部门（单位）及工作岗位；权力较大、较灵活，有自由裁量权的部门（单位）及工作岗位；权力运行需要公开、需要民主决策，需要行政和监察机构履行职责的部门（单位）及工作岗位；没有直接拥有人、财、物的支配权，但可借助工作中的权力和机会谋取私利的部门（单位）及工作岗位；在职务犯罪案例中所表现的发案频繁的部门（单位）及工作岗位。从基本建设领域来讲，主要集中在六个环节上：工程项目审批环节；施工、监理环节；重要设备和材料的招投标环节；招标合同签订环节；款项支付环节；工程质量检验、验收环节等。公开形式必须规范化，如通过职代会、设立固定公开专栏、领导接待日、意见箱、党政工联席会议、群众见面会和电脑网络等形式，将有关内容及时公开。要根据公开的内容和要求，实行月公开、季度公开、半年公开或一年定期公开制度，重大事情或需一事一公开的事情要随时及时公开。

三是明确厂务公开民主管理的原则，与廉政风险管理的规范运作有机结合。廉政风险管理运作的基础是廉政风险信息真实可靠。厂务公开民主管理是获取廉政风险信息主渠道，必须坚持真实公开的原则。要建立公开责任追究制度，在公开领导干部廉洁自律情况时，坚持出以公心，做到内容真实、数据真实、过程真实、结果真实，结合领导干部任期经济责任审计，对公开事项进行审计监督，

收入与销售业绩紧密挂钩，同时加大与货款回收挂钩的力度，增强营销人员开拓市场、增收增效的积极性。

四、理顺工资分配关系，分配向核心员工倾斜。人才资源是第一资源，人才优势是最需培育、最具潜力、最可靠的。优势。合理的分配关系、良好的分配秩序，是促进企业人力资源效能有效发挥的重要手段。就企业内部分配而言，往往是“不患寡而患不均”，这就要求企业按照“效益优先，兼顾公平”原则，在工资总额预算内，将工资分配向价值创造的关键环节、重点岗位和生产一线倾斜，合理拉开不同岗位的收入差距，充分调动核心员工的积极性、主动性和创造性。对大型企业集团来说，需要重点调整好六类分配关系：一是分配向高产高效单位、生产一线倾斜；二是分配向技术技能人才倾斜；三是合理调节经营管理者与员工的分配关系；四是理顺一线生产、辅助生产和后勤服务三类生产人员分配关系；五是理顺体制内与体制外人员的分配关系；六是理顺企业集团机关与基层单位的分配关系。

（作者单位：充矿集团物资部、充矿集团电铝公司人事部）

并公布有关审计结果，确保公开的工作质量。监督检查工作要注意实际效果，对重点问题、群众关心的热点问题和薄弱环节，要加强跟踪检查指导。对通过公开落实民主监督、民主决策，实行厂务公开民主管理制度化、规范化的典型，要注意总结、树立和推广。对不按公开要求，阳奉阴违，弄虚作假搞“假公开”的行为，要严肃查处，典型案例要公开曝光。

四是明确厂务公开民主管理结果的奖惩，与廉政风险管理的修正环节有机结合。廉政风险管理修正环节，重点是立足于帮助和督促党员干部和工作人员及时发现自身存在的廉政风险问题，针对党员干部和工作人员在工作岗位上暴露出的不规范行为，实施诫勉警示，及时纠正偏差，中止其错误行为继续发展；对“优秀”的单位给予表彰，对“不合格”的单位，以书面形式下达整改通知，督促制定措施，完善制度，并通过跟踪回访强化监督，促其整改；对发生重大违纪违法案件的，除严肃处理违纪违法人员外，要按照干部管理权限，追究直接领导和主要领导的责任，并把奖惩情况作为干部选拔、任用、考核的重要依据。这与厂务公开民主管理考核结果的奖惩是一致的。如民主评议领导干部的结果，要作为奖惩、任免干部的依据。

（作者单位：肥城矿业集团老干部管理处）

评优选先、职工疗养等工作本来是件好事，可弄不好，反而会闹出一大堆矛盾和意见，产生负面效应。为此，公司将职工工资、奖金分配、职称评聘、干部的聘用、解聘、职工的各种福利等问题坚持公布，让职工之间进行互相监督。同时，凡是涉及到财务收支、奖金考核方面的问题，从公司、电厂到车间、班组逐级按照财务专项实施细则进行公开。在“三项制度”改革实施中，对管理岗位全部实行竞聘上岗。在进行公开竞聘前，向全公司公布应聘人员的基本条件、岗位要求；考核分理论知识、公开答辩、群众评议、领导评议四个内容。竞聘的全过程在厂内公开，并实行聘任前公示制度，既应聘成功者的工作简历、工作业绩等情况在全公司公示一周，广泛听取职工群众的意见，公示期间如一旦有人提出疑义，经核实确认后，将取消评聘资格。通过厂务公开和竞聘机制的实行，不仅使工作责任心强、综合素质高的优秀人才走上了领导岗位，营造了一个良好的用人机制，调动了广大干部的积极性和创造性，而且也使大家坚定了对厂务公开真

实、可靠性的信心。

（三）活化厂务公开形式，实现厂务公开工作的日常化。为了进一步拉近广大一线职工与厂经营管理层的距离，及时沟通、解决职工存在的困难问题，使厂务公开工作健康发展，除职代会、厂报等这一基本形式外，还通过建立厂长电子邮箱和厂领导接待职工上访制度，把职工对企业的意见和建议直接交给厂长，或与厂领导面对面沟通；通过建立信息员网络，及时反映职工关心的热点和难点问题，有利于厂领导班子正确决策；通过设立厂务公开栏，及时公布企业向职工发布和通报的事项，使职工人人知情，提高职工的参政议政意识。为了保证厂务公开的顺利实施，该公司还出台了系列制约措施。对执行厂务公开制度不力的部门责任人实行督办和考核制度，无故未能按时公布应公开事项的，不能认真接待职工查询、质疑的，由监督委员会办公室予以考核。制约措施的实行，使厂务公开工作得到了进一步的强化。

（作者单位：山东肥矿集团）