

关于儒家廉政思想与反腐倡廉建设的思考

薛忠勇

儒家思想是中华民族传统道德的核心，中国以儒家为主导的传统文化历史积淀极其深厚。廉政思想则是其中不可或缺的一项重要内容。儒家廉政思想无论是作为一种政治道德，或是作为一种治政方略，无不折射着儒家学者们杰出的治国感悟和政治智慧，具有法制所无法替代的功能。深入研究儒家廉政思想，汲取其精华，对于推进反腐倡廉建设，具有重要的意义。

儒家廉政思想的主要内容

儒家思想随着时代的变迁而不断发展演进，最终形成了完备的儒家思想体系，为我们留下了大量可资借鉴的宝贵思想遗产，这其中包括散落于儒家典籍中的儒家廉政思想，至今对我们加强反腐倡廉建设，仍然具有重要的借鉴意义。

一是“廉政先廉吏”。在儒家廉政思想中，大多主张把“廉”作为官吏道德修养和教育的重要内容，要求官员淡泊明志、慎独律己、克己以廉。如果说“廉为政本”的主张为儒家廉政思想奠定了理论基调，“廉政先廉吏”思想则反映了儒家的具体廉政方略。廉政，归根到底要通过“为政者”的清廉体现出来。正是基于此，古代但凡接受儒家思想的统治，一方面无不把选拔、任用廉吏放在重要位置，另一方面也不忘加强对各级官吏的廉政教育，使各级官吏兴廉让、励廉耻。

二是“知耻而明德”。“知耻”与“无耻”始终是评判行为好坏的道德标准，是传统儒家思想中传之久远的行为准则之一。儒家认为，大之于治国平天下，小之于修身齐家，知

“耻”与否是衡量是非、忠奸、曲直的一个精神标尺，也是鞭策和鼓舞人们挺身而立的内在动力。孔子以“行己有耻”、“有耻且格”等思想作为教导学生修身明德的标准。至于《中庸》中的“知耻近乎勇”一说，则把“耻”提到一个较高的境界，因为必须有勇气才能知耻。对此，明末清初的思想家顾炎武有句精辟的论述：“廉耻，立人之大节”。唯有知耻，方能弃耻向荣，才会见贤思齐，才能把良好的道德逐渐内化、固化为自觉的行为习惯。

三是“有敬畏之心”。行廉政，拒腐败，心中应该有个“畏”字支撑，这就是儒家“畏”的哲学。孔子对此有“三畏”之说，即“畏天命，畏大人，畏圣人之言”。因此，儒家学者更注重人的自律自省，《论语·学而》载：“吾日三省吾身，为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？”这是说一个人要日日反思行为，检点作风，及时发现不足与错处，有则改之，无则加勉，未雨绸缪，防患于未然。

四是“节用而爱人”。《论语》从多方面论述了俭的重要之所在。孔子说：“道千乘之国，敬事而信，节用而爱人，使民以时。”他把节约政府开支作为治国之策提出来，把节俭上升到了政治高度，与国家兴衰、政权存亡联系在一起。凡立志报效国家者，必须懂得节约开支，减少税赋，爱惜民力，减轻大众的负担。孔子推崇俭朴的生活，“饭疏食”、“在陋巷”，“居陋室”而不移其志，不改其乐。子贡说：“夫子温、良、恭、俭、让以得之。”即孔子是靠温和、善良、恭敬、俭朴、谦让的品德取得别人的崇敬与信任的。

五是“举直则民服”。哀公问孔子：“何为则民服”，就是说“怎样做百姓才心服”。孔子答道：“举直错诸枉，则民服；举枉错诸直，则民不服。”意思是：“把正直的人提拔起来，放

到不正直的人上面，这样百姓就心服；把不正直的人提拔起来，放到正直的人上面，这样百姓就不心服。”道出了选人用人的重要性。怎样选人用人？孔子提出了识人的三步观察法，即：“视其所以，观其所由，察其所安”。视其所以，就是看他的日常言行。观其所由，就是看他做事的方法和途径。察其所安，就是看他做这些事怀着什么心态，出于什么目的。这三步反映了孔子从内在和外在的双重角度来观察一个人的辩证思想。

儒家廉政思想的几点启示

当前，我国正处在社会经济、政治、文化体制的深刻变革之中，企业正处在改革、发展、稳定的关键时期，这对新时期的反腐倡廉建设提出了新的更高的要求。我们要以科学发展观为指导，进一步审视传统儒家廉政思想，取其精华，去其糟粕，并赋予其崭新的时代内涵和鲜明的时代特色，推动反腐倡廉建设深入开展。

一是“德为先”，在提升道德修养上动脑筋。一要“勤学以济德”。科学的理论，是思想的闪电，它是驱散心灵迷雾的法宝。党员干部应从不断学习中汲取营养，充实知识，增强本领，使个人品质、人格、见识、理论思维能力和解决问题的能力与时代要求相适应。二要“慎独以修德”。“慎独”作为一种道德修养的方法，它要求人们在独处、无人监督时也能做到“入暗室而不欺”。对于党员干部而言，“慎独”体现着自我监督、自我约束的自觉性，体现着道德意志、道德信念的坚定性。三要“纳谏以明德”。俗话说“人非圣贤，孰能无过”，党员干部要有开阔的胸襟，善于倾听各方面的意见和建议，不仅要有“兼听则明，

偏听则暗”的睿智；更要有“言者无罪，闻者足戒”的大度；还要有“闻过则喜、自我否定”的勇气。

二是“正为要”，在注重以身示范上下功夫。在儒家学者看来，对人们的约束和驱动作用，完全可以通过各级官吏的表率作用来实现。常言道：“群众看党员，党员看干部”，党员干部的一言一行在社会上、在工作上、在生活上具有标杆、示范作用。反腐倡廉建设要以党员干部为重点，一方面大力宣传涌现出来的先进典型，营造“尊廉崇廉”的氛围。另一方面，各级党员干部要率风气之先，垂廉洁之范。不仅在本职岗位上带头贯彻廉洁从业要求，而且要在日常生活中严格自律，用自己的模范言行和人格力量为职工群众做出榜样，用实际行动为党员干部的形象增添光彩。

三是“荣为大”，在引导知荣明耻上花气力。清乃“官”之大荣，贪乃“官”之大耻。社会主义荣辱观具有鲜明的历史继承性和现实针对性，对于明晰是非、善恶、美丑界限，推动形成良好社会风气，特别是对于加强反腐倡廉建设具有十分重要的指导意义。树立社会主义荣辱观，是当前反腐倡廉建设的一项重要内容，要把教育党员干部知荣明耻作为基础性的工作，着力引导党员干部以“八荣八耻”、“三严三实”作为内心的道德法庭，作为个人德行的守护神，使“荣”成为党员干部立身做人的自觉行动，“耻”成为党员干部防微杜渐的警钟戒线，时刻警醒自己不要逾越道德底线和行为边界。

四是“人为本”，在强化工作措施上求实效。儒家强调知天，更强调知人。其中孔子为统治者立下一个“仁”的标准，就是要求统治者立足于“富民”、“教民”。这个标准对于在

今天坚持以人为本，加强反腐倡廉建设，提供了丰富的文化资源。坚持以人为本，要始终把重视民意、关注民生、维护民权，作为反腐倡廉建设的出发点和落脚点，保证发展为了人民群众、发展依靠人民群众、发展成果由人民群众共享。要把以人为本融入宣传教育之中，使廉政教育既有共性，又有个性，富有实效。要把以人为本融入监督检查之中，对发现的苗头、倾向问题，早作提醒、早敲警钟，将纪律和规矩挺在前面。要把以人为本融入制度建设之中，最大限度地实现好、维护好、发展好广大职工群众根本利益，切实解决好“有法不依、执法不严、违法不究”的问题。要把以人为本体现在维护群众切身利益之中，着力解决职工群众反映的热点、难点问题。要把以人为本体现在查办案件之中，依纪依法，严肃查处各种违纪违法案件。为创业者营造良好的政治生态环境。

五是“诚为基”，在廉政文化建设上创特色。诚信乃为人之基。廉洁自律，重诚实守信，是儒家廉政思想重要的组成部分。借鉴儒家廉政思想，加强廉政文化建设，对于形成讲廉洁、崇诚信、守法律的良好风尚很有必要。要立足借鉴抓创新。要创新思维、创新载体、创新内容，用现代眼光去审视儒家廉政思想，用创新的理念去研究儒家廉政思想，用丰富的载体去展示儒家廉政思想。要坚持个性呈特色。用文化的手段开展反腐倡廉建设，在反腐倡廉建设中蕴含文化品位，使人喜闻乐见、易被接受，充分发挥廉政文化建设润物无声的作用，努力提高廉政文化建设的渗透力、有效性，切实提高广大党员干部的整体素质，为企业的发展做出积极的贡献！

(作者系兖矿集团纪委副书记、监察部部长)

推进分级诊疗工作需破制度壁垒

廖海金

从去年开始，国家将推进分级诊疗工作放在了更加突出的位置，今年将在 70%左右的城市开展分级诊疗试点工作。重庆市从去年年底开始陆续出台了推动分级诊疗的系列方案，将 50 个病种纳入分级诊疗试点。重庆市九龙坡区早在 2008 年便开始初探分级诊疗，积累摸索出了符合区情的实践方法，有效建立起了基于医联体之上的分级诊疗体系，让分级诊疗真正“转”了起来。

分级诊疗是新医改一以贯之的改革目标。今年初，国务院办公厅印发《关于推进分级诊疗制度建设的指导意见》，部署加快推进分级诊疗制度建设，形成科学有序就医格局，提高人民健康水平，进一步保障和改善民生。细读新闻不难看出，重庆市九龙坡区八年多的探索取得了实效，为各地推进分级诊疗工作给出了样板。可以期待的是，随着

各地工作的不断推进，百姓“看病难”的问题有望得到进一步缓解。

不可否认，分级诊疗是“大病进医院、小病进社区”医改方向的一个重要举措。国务院早在去年 5 月印发的《关于城市公立医院综合改革试点的指导意见》提出，推动建立基层首诊、双向转诊、急慢分治、上下联动的分级诊疗模式，意在破解大医院患者扎堆“看病难”现状。然而，去年底据媒体赴京辽苏等地调研发现，个别地方分级诊疗在基层难落实，出现人为设置“权利转诊”、外请“开飞刀”、双向转诊变单向输送等问题。这一问题的出现，表明各层级医疗机构服务水平还有待提高，转诊流程亟需规范、基层首诊还未真正落实。

现实中，目前我国普遍存在“大医院看病难，基层医院吃不饱”的问题。究其原因，是人们长期以来形成的看病习惯所致。现如今很多患者，即便患个感冒也要

扎堆去大医院、看专家门诊。人们之所以习惯去大医院看病，不喜欢在基层就诊，一个主要原因就是害怕基层没有好医生而耽误病情。

长期以来，我国的“看病难”问题往往被认为主要是医疗供给总量不足所致，但随着医改的推进，医疗供给结构不合理凸显为关键原因。新医改前，我国既存在大医院门庭若市、三级医院病床使用率超过 100%的情况，也存在小医院门可罗雀、一级医院病床使用率仅 50%左右的情况。新医改以来，医疗资源增加不少，但并没有改变这一格局，三级医院病床使用率进一步提高，仍然供不应求，而一级医院病床使用率仍不足 60%，供大于求。

如何让病人向基层下沉，实现不同级别医院有效分工，建立分级诊疗、急慢分治的就医新秩序，已越来越成为改革的重点。再说，分级诊疗也是目前世界上最为

合理的一种就诊方式。在美国，居民生了病，不是直接去医院，而是先找社区医生。同样在美国，除急诊外，没有那家医院会直接收治患者。

值得欣慰的是，今年《意见》提出的明确各级各类医疗机构功能定位、加强基层医疗机构和县级公立医院服务能力建设、推进检查检验结果互认、鼓励全科医生与居民签约服务等，不失为抓住了分级诊疗制度的核心和关键。倘若这些举措能够得到有效落实，百姓看病还会难吗？

当务之急是，需在财政、医保、物价等制度层面打破壁垒，不断深化改革。一方面，尽快实现政策层面的调整，加大分级报销之间的等级差异，让基层诊疗更具有优势，通过政策引导让患者到小医院看病“有利可图”。除了一些危重病人和复杂病情之外，其他类型的病人要转院，必须要经过下一级医院的授权，才能按照比例进行报销，否则就不能

报销相关费用，发挥医保政策杠杆作用；还可规定，患者若去小医院看病，医保起付标准比大医院低，报销比例则比大医院高，相信这样的激励政策会逐步改变患者的就医习惯。与此同时，利用价格杠杆，调整不同层级医院的服务费用，实现分流。

另一方面，打通各级医院之间的转诊通道。既要避免不必要的重复检查，还要给转诊患者提供各种便利，如从社区医院转诊到大医院的患者，无须排队挂号便可直接就诊，这对于患者选择社区首诊，无疑具有很大的激励作用。专家建议，在运用医保经济杠杆的同时，还需规范转诊流程，制定转诊指导目录，避免出现人为设置的转诊门槛。还有就是，通过医联体或预约挂号，将大医院的专家挂号资源首先向社区卫生服务机构投放。

(作者系江西省新余市渝水区食品药品监管局党委书记)

浅谈企业文化与精神文明相融共建的关系意义和途径

吴 娟

企业文化建设是企业精神文明建设的重要内容，是促进企业精神文明建设的重要手段，是凝聚全体职工的重要力量。特别是在我国全面加快推进社会主义现代化建设新的发展阶段，企业文化建设要根据中国先进文化的发展趋势和要求，充分体现时代精神和创造精神，要与先进生产力发展要求相适应，体现有中国特色的企业文化。

企业文化与精神文明建设的异同点

企业文化与精神文明建设是两个有很大不同的概念，不能混为一谈，更不能互相取代。

其一，性质不同。精神文明建设具有鲜明的党性、思想性，本质上属于思想政治工作范畴。企业文化是一种新的管理理论，它是通过培育企业职工共同的价值观和行为准则，它是以“企业的需要、业主的理解、职工拥护”的原则，对职工的行为进行有效的管理和控制，追求企业整体优势。具有明显的管理性、经济性，本质上是经济管理问题。

其二，内涵不同。精神文明建设是根据党在企业内不同工作与职工的思想 and 行为规律，遵循精神文明建设的基本要求，着重对人的思想政治观念、世界观、工作态度和生活方式施加影响，促进社会风气的根本好转和人的全面进步。因此精神文明建设既是研究人的思想和行为规律的理性概念，又是进行思想教育活动的实践性概念。而企业文化是在企业长期生产经营过程中逐步形成的、全体成员共识共守的行为规范、传统作

风和价值观念，主要是理性文化概念。

其三，内容不同。企业精神文明建设的基本内容是对党员干部和广大群众进行爱国主义、集体主义、社会公德及艰苦奋斗的教育，培养“四有”职工队伍；同时，对职工在生产过程中所产生的各种思想问题、情绪问题 and 行为问题进行疏导，及时予以解决。企业文化的基本内容是根据企业内外条件选择经营哲学、确定管理信条、培养企业精神、确立企业目标、建设企业道德、树立企业形象等。因此，精神文明建设具有较明显的共性特征；而企业文化主要是依据本企业的实际情况长期铸就的，具有鲜明的个性色彩。

其四，方式不同。精神文明建设与企业文化运作方式不同。这是因为二者的活动主体不同。精神文明建设的活动是在党委统一领导下，主要是系统教育、正面灌输。企业文化建设的主体是企业的全职职工，良好的企业文化氛围，是通过企业领导人的倡导，靠全体职工的自我教育、自我约束、自我体验，逐步养成，一旦企业职工拥有了共同的价值观念，企业就有了巨大的凝聚力和感召力。它的运行特点主要是以潜移默化的形式，通过良好的企业文化氛围，提高职工的思想道德素质。坚持把企业人文关怀建设，作为企业党组织重点工作和特色工作来抓，增强工作对企业的归属感。

企业文化与精神文明建设的相融共建的意义

1.企业文化有助于增强精神文明建设的感染力。企业文化具有导向、规范、凝聚、激励四大功能。它在依靠明确的目标和原则约束、规范人们行为的同时，更注重于营造一种

健康向上的、为全体职工所认同信守的内部文化氛围，使职工自觉自愿地把企业目标作为自己的目标，增强使命感，提高自我约束、自我控制能力。和谐文化的建设主要是文化氛围、文化环境的熏陶，也正因为如此，有人把它誉为“静悄悄的企业革命”。

2.企业文化有助于扩大精神文明建设的覆盖面。企业文化具有人情化，它强调以人为中心，强调人的价值取向和精神追求，强调人对企业生存与发展的重大作用，重视提高人的积极性；企业文化还具有群众性，它是企业职工群体共有的一种文化，是企业群体意识及其外在的行为表现。因此，企业文化建设从企业发展的需要和职工思想实际出发，加上活动形式的多样化，可以寓教于义、寓教于美、寓教于乐。借助文化载体，可以大大丰富企业精神文明建设的形式，吸引更多的职工积极参与到群众性的精神文明创建活动之中，不断扩大其覆盖面。

3.企业文化有助于提高精神文明建设的实效性。企业文化既包含物质文明的东西，也含有精神文明的东西，它是企业两个文明建设的最佳结合点。企业文化作为一种现代管理思想，其重要特征之一，就是实行企业与文化联姻，着重从企业的和谐文化、经营文化、管理文化的深层结构上探索完善企业经营之道、构建和谐企业。精神文明建设与之相融，可以在企业形成良好的内部氛围与一种强大的“文化力”，更好地为企业发展提供精神动力、智力支持、思想保证，并营造良好的舆论环境，更好地促进物质文明建设。

企业文化与精神文明建设的相融共建的途径

企业文化与精神文明重在建设，要使两者相融共建，必须着眼于其共融的主要方面，寻找有效的途径，实现最佳结合，确保彼此促进、相得益彰。

一是要锤炼企业精神。企业精神是企业文化的主导和精髓，是企业的精神支柱和动力源泉，是企业凝聚人心、鼓舞士气的一面旗帜。抓好企业精神的锤炼、弘扬和实践既体现了企业文化“以人为中心”的根本特征，又是企业精神文明建设的客观要求。

二是要建设企业道德。在加强企业道德建设中，一方面制定规章制度、完善企业法规，加强硬性约束；另一方面抓好正面灌输和说理教育，以弘扬传统美德，以树立新风正气为目标，引导职工在社会中做个好公民，在单位中做个好职工，在家庭中做个好成员，升华了职工文明素养。

三是要开展目标教育。企业文化和企业精神文明建设应借助目标的激励功能，开展好目标教育，调动职工的工作积极性。

四是要塑造企业形象。企业形象是企业精神文明建设的重要体现，是企业文化的外部标志，所以还是重要的。

五是要抓好休闲文化。休闲文化是培养职工文明的生活情趣和生产方式的重要措施，要营造浓厚的文化氛围，最大限度地满足职工日益增长的文化文化需求，使职工的精神得到充实，思想受到熏陶。

企业文化与精神文明建设应把握几个着力点。

一是以提升企业职工凝聚力求发展的集体意志为切入点，将企业价值取向和企业形象鲜明地传达给全体职工和社会公众。这是加强企业文化建设、提升企业软实力的有效途径，对于提升企业核心竞争力

力，推进企业的持续、跨越和科学发展大有裨益。

二是巩固制度文化成果，提高职工的执行能力。企业文化建设要在忠实贯彻企业法规和各项规章制度，强化职工依法依规按章办事意识，并形成科学规范、职责明确的管理制度的基础上，以柔性制度文化约束企业职工的工作行为，使职工自觉自愿地、无条件地执行企业既有的制度和标准，使企业决策的贯彻畅通无阻。

三是体现企业文化先进性，统领企业科学发展。先进的企业文化一定会带动企业的科学发展，而落后的企业文化势必必要拖企业发展的后腿。先进的企业文化是企业规范化建设的重要内涵，推动企业发展的内在动力，也是引导、教育、感染企业职工以饱满的工作热情、良好的职业道德、共同的价值观理念、模范的执行力投身于企业科学发展中，进而提升企业的社会美誉度和影响力，促进企业更好更快更高效科学发展。

四是建立科学的企业文化评价体系，强化企业文化实践效果。在企业文化建设过程中普遍存在重理论研究轻实践推广、重建设过程轻考核评价的现象，致使企业文化建设流于表面，与企业实际工作融入融合不深，不能使企业文化的作用很好地发挥正能量的作用。为此在实践推进企业文化建设中，就必须建立量化的、操作性强的企业文化评价体系，通过科学的评价方法，切实推进企业文化建设，有效提升企业文化软实力。

五是要摆正企业文化与精神文明建设的位臵。要把个人梦、企业梦融入中国梦中，共同建设共有精神家园。

(作者单位：铜陵有色铜冠冶化分公司)