

国企廉洁文化与纪检监察协同发力路径探索

卢健

中石化湖南石油化工有限公司, 中国·湖南 岳阳 414000

摘要: 随着全面从严治党不断向国企基层纵深推进, 企业现代化治理体系建设持续提速, 廉洁文化培育和常态化纪检监察, 已然成为国企抓实党风廉政建设、规范日常经营行为、筑牢拒腐防变底线、提升综合治理质效的关键举措。廉洁文化建设与纪检监察并非相互割裂的两项工作, 而是互为支撑、有机统一的整体。本文旨在有效解决当前两项工作联动脱节、落地流于形式、治理成效偏弱等问题, 为国企常态化防范廉洁风险、夯实廉政建设根基、助推企业高质量稳健发展提供务实可行的实践参考。

关键词: 国有企业; 廉洁文化; 纪检监察; 协同联动; 实践路径

Exploring pathways for the synergistic development of a culture of integrity within state-owned enterprises and disciplinary inspection mechanisms

Lu Jian

Sinopec Hunan Petrochemical Co., Ltd., China Hunan Yueyang 414000

Abstract: As the comprehensive and strict governance of the Party continues to deepen at the grassroots level of state-owned enterprises, the development of modern corporate governance systems has accelerated significantly. The cultivation of a culture of integrity and routine disciplinary supervision have become pivotal measures for SOEs to strengthen Party conduct and integrity building, standardize daily operations, reinforce the baseline against corruption, and enhance the effectiveness of integrated governance. Integrity culture development and disciplinary supervision are not separate endeavors but rather an interdependent and organically unified whole. This paper aims to address current issues such as disconnection between these two initiatives, superficial implementation, and inadequate governance outcomes, providing practical recommendations for SOEs to routinely mitigate integrity risks, solidify the foundation of integrity building, and promote high-quality, sustainable development.

Keywords: State-owned enterprises; Integrity culture; Disciplinary inspection and supervision; Collaborative coordination; Implementation pathways

0 引言

国有企业是支撑我国国民经济稳定运行的核心主体, 既是中国特色社会主义的重要物质基础, 也是重要政治基础, 在保障国家产业安全、带动实体经济提质升级、主动承担社会责任等方面发挥着不可替代的作用。部分基层岗位、下属单位依旧存在“靠企吃企”“设租寻租”等违规违纪行为, 不仅直接损耗企业经营效益, 也严重破坏了国企风清气正的内部政治生态^[1]。本文立足国企廉政建设的现实痛点, 探索构建科学完善的协同发力模式, 打通文化育廉与监督护廉的工作壁垒, 是现阶段国企抓实风险防控、夯实廉政根基、实现长效健康发展的必然选择。

1 国企廉洁文化与纪检监察协同推进现存突出问题

1.1 协同机制不完善, 部门联动较为松散

从整体运行情况来看, 多数国企尚未建立一套标准化、常态化、可落地的协同工作机制, 没有明确的部门权

责划分、固定沟通渠道和规范工作流程。两项工作的联动推进大多依靠临时安排、随机统筹, 整体随意性较强, 难以形成稳定、长效的工作合力。首先, 缺少党委统一牵头的专项统筹机构, 很多企业直接将廉洁文化工作划归宣传部门, 纪检监察工作交由纪委办公室独立负责, 各部门各司其职、互不衔接, 遇到跨部门、跨领域的廉政难题时, 没有统一主体协调推进, 导致问题长期积压、工作推进滞后。其次, 企业内部信息壁垒问题突出, 纪检部门在日常督查、线索排查、案件核查中掌握的风险点位、违规线索、典型案例, 无法及时同步至党建、宣传部门; 而党建、宣传人员在日常谈心谈话、员工走访、文体活动中掌握的职工思想动态、潜在苗头性问题, 也难以第一时间反馈纪检岗位, 信息脱节直接造成思想教育和纪律监督完全割裂。最后, 缺少配套的考核激励约束机制, 多数企业没有将协同工作成效纳入各部门、关键岗位的绩效考核, 工作干多干少、落实好坏没有差异化评价, 直接导致各部门主动配

合、联动履职的积极性普遍不高。

1.2 综合保障体系薄弱，工作支撑力度不足

廉洁文化建设与纪检监察的深度融合，离不开人才、资金、数字化技术的全方位支撑，但目前多数国企的配套保障体系都存在明显短板，难以满足协同工作的常态化开展需求。人才层面，行业复合型人才缺口极大，既懂廉洁文化策划、思想教育引导，又熟悉纪检监察流程、执纪问责规范的工作人员数量稀少。根据行业抽样调研数据统计，当前国企在岗纪检干部中，具备文化宣传、思想教化能力的人员占比不足 30%，现有队伍的综合能力，很难支撑两项工作深度融合落地。资金层面，部分企业管理层对廉政协同工作重视程度不够，专项经费投入有限，廉洁阵地建设、专题教育培训、特色文化活动、线上平台运维等重点工作，常常因资金短缺无法常态化开展^[2]。技术层面，国企廉政数字化转型进度偏慢，仅有少数市属国企搭建了“数字纪检”系统，但这类平台功能较为单一，仅用于监督数据统计、问题线索留存，并未对接廉洁文化宣传、线上警示教育、员工廉洁测评等功能，数字化技术的协同赋能作用没有得到有效挖掘和利用。

1.3 工作模式同质化，贴合企业实际程度低

不同行业、不同规模的国有企业，在经营模式、业务范围、组织架构、岗位风险分布等方面存在明显差异，但很多国企推进廉政协同工作时，普遍存在照搬模板、套用套路的问题，习惯于“一刀切”开展工作，没有结合自身行业特点、业务短板、风险点位优化工作方案，导致协同工作针对性不强、落地效果不佳。从行业属性来看，能源石化类国企的廉洁风险主要集中在物资招标、基建工程、产品销售、驻外管理等一线业务环节；金融类国企风险多集中在资金流转、信贷审批、客户对接等关键岗位；生产制造类国企则更容易出现供应链管理、基层生产运维等环节的微腐败问题。但不少企业无视自身风险特征，盲目套用通用化工作模式，没有围绕核心风险点打造专属文化活动、布置精准监督力量。同时，企业总部机关、基层生产一线、异地子公司的人员结构、管理模式差异较大，统一化的工作要求无法适配不同层级的工作需求，最终导致协同工作流于形式，风险防控效果大打折扣。

2 国企廉洁文化与纪检监察协同发力的实践路径

2.1 健全协同运行机制，搭建标准化联动工作平台

完善的制度机制是打破部门壁垒、实现长效协同的根本保障，只有彻底厘清各部门权责、规范工作流程，才能从根本上解决工作松散、推进无序的问题。

首先，成立专项协同工作领导小组，层层压实工作责任。由企业党委主要负责人牵头统筹，整合纪检监察、党委宣传、党建、人力资源及各业务部门核心力量，组建专项工作小组，主要负责廉政协同工作的整体规划、年度部署、资源调配，协调解决联动推进过程中的跨部门难点问题。同时细化各部门岗位职责，构建清晰的分工体系：纪检部门主要承担风险排查、监督执纪、案例梳理等工作；宣传、党建部门负责廉洁文化策划、宣传推广、思想教育；各业务部门立足岗位实际，将廉洁防控要求嵌入业务全流程，落实常态化防控举措，整体形成“党委统一统领、多部门联动配合、全员履职尽责”的工作格局^[3]。

其次，完善配套联动制度，规范日常工作流程。一是建立常态化联席会议制度，定期组织各成员部门召开工作碰头会，互通阶段性工作进展，共享廉洁风险线索、典型违纪案例、职工思想动态，共同研判工作短板、制定整改举措。可借鉴陕西农发油脂集团“纪委牵头、多部门联动”的成熟模式，保障协同工作常态化、规范化推进。二是搭建内部信息共享机制，依托企业内部办公系统搭建一体化协同平台，实现监督线索、风险排查结果、廉洁教育素材、活动开展情况的实时共享，彻底打破部门信息孤岛。三是落地量化考核机制，将协同工作成效纳入各部门、关键岗位年度绩效考核体系，围绕联合活动开展频次、风险整改完成率、信息共享及时性、员工廉洁素养提升情况设置量化考核指标，对履职到位、成效突出的团队和个人予以表彰奖励，对敷衍应付、落实不力的限期整改、严肃追责，以刚性考核倒逼责任落地落实。

2.2 补齐综合保障短板，夯实协同工作发展根基

聚焦人才、资金、技术三大核心保障，精准补齐工作短板，为廉洁文化与纪检监察协同发力、常态推进提供全方位支撑。

人才保障方面，重点培育复合型工作队伍。一方面强化内部专项培训，每年组织不少于 2 次集中集训，面向纪检、宣传、党务工作人员，系统讲解廉洁文化策划、纪检监察业务、跨部门联动方法等核心内容，稳步提升现有人员综合履职能力；另一方面结合工作需求引进专业人才，充实协同工作队伍。同时鼓励在岗人员跨岗位学习、主动参与联合督查、联合宣教等实操工作，在一线实践中积累经验、提升能力，逐步打造一支一专多能的复合型廉政工作队伍。

资金保障方面，规范专项经费统筹管理。企业需将廉政协同工作经费纳入年度专项预算，重点保障廉洁阵地建设、专题教育培训、特色活动开展、线上平台运维等核心

工作支出。从行业调研数据来看,协同工作成效突出的国企,相关经费占党风廉政建设总经费比例均不低于40%。同时严格规范经费审批、使用、核销全流程,坚持专款专用、公开透明,杜绝资金闲置浪费、违规使用等问题,最大化提升专项经费使用效益。

技术保障方面,推进廉政工作数字化升级。借鉴青岛上合控股发展集团“数字纪检”建设的成熟经验,搭建一体化智能化协同工作平台,依托大数据、人工智能技术为廉政工作赋能。利用大数据技术对企业资金流向、项目推进进度、干部日常履职行为开展实时监测,自动识别异常数据和潜在风险,为精准监督、前置防控提供可靠数据支撑;借助智能推送功能,结合不同岗位、不同层级员工的履职特点,定向推送廉洁学习内容、组织线上纪法测试,让廉洁教育更具针对性,全面提升廉政协同工作智能化、精细化水平。

2.3 立足企业发展实际,提升协同工作精准适配度

彻底摒弃“一刀切”的粗放式工作模式,紧扣企业行业属性、业务特点、风险分布规律,制定差异化、精准化的协同工作方案,切实提升工作针对性和实效性。能源石化类国企,重点围绕物资采购、基建工程、油品销售、驻外站点管理等高风险环节,精准布置监督力量,设计贴合一线业务的廉洁文化活动;金融类国企聚焦资金划转、信贷审核、客户合作等关键岗位,完善联动防控机制,打造适配金融行业特性的廉洁文化体系;生产制造类企业重点聚焦生产管理、供应链对接、基层班组管理,全力防范基层微腐败问题。同时区分企业不同层级的工作特点,机关部门重点抓好干部履职监督、作风建设、纪律教育;基层生产单位聚焦一线岗位廉洁提醒、现场风险防控;异地子公司强化远程监督和常态化思想教育,通过分层分类差异化施策,让协同工作贴合企业实际、落地见效。

3 廉政协同长效运行的保障措施

3.1 强化组织保障,压实层级主体责任

企业党委要切实扛起全面从严治党主体责任,将廉洁文化与纪检监察协同建设纳入年度重点工作清单,定期召开专题会议研究部署、研判风险、破解难题。持续推动廉政工作向基层下沉,充分发挥各党支部纪检委员前沿哨点作用,在基层班组、一线岗位全面设立监督联系点,实现监督覆盖、思想教育无死角。同时主动对接上级纪检监察机关、国资监管部门,及时吃透最新政策要求,积极借鉴行业先进工作经验,持续优化完善企业廉政协同工作模式。

3.2 完善制度保障,推动工作常态长效

结合企业现有内控管理体系,修订完善协同工作管理办法、信息共享制度、考核评价制度、人才培养制度等配

套文件,构建全方位、规范化的制度体系,确保协同工作有章可循、有据可依。严格对标《国有企业领导人员廉洁从业规定》,将文化育廉、联动监督的工作要求,全面融入企业合规管理、风险管控、内控建设等核心制度。同时持续强化制度执行力,定期开展制度落实专项督查,对有令不行、违规违纪的行为严肃追责问责,坚决杜绝制度挂在墙上、落在纸上,切实推动各项制度落地生根。

3.3 优化考核保障,树立鲜明履职导向

进一步细化完善协同考核评价体系,明确量化考核标准、评分细则和实施流程,将考核结果直接与部门评优、干部提拔、薪酬绩效挂钩,树立重落实、重实效的鲜明工作导向。考核指标全部贴合实操、可量化落地,涵盖联合工作开展频次、风险问题整改率、信息共享及时性、员工廉洁素养测评结果等核心内容。采取季度抽查、年度总评的常态化考核模式,及时公示、反馈考核结果,公开表彰先进典型,对考核落后的部门约谈问责、限期整改,以刚性考核倒逼各项工作提质增效,推动廉政协同工作常态化、长效化升级。

4 结语

结合多年一线实操经验来看,推动廉洁文化建设与纪检监察深度协同,是新时代国企落实全面从严治党、提升内部治理能力、常态化防范廉洁风险的核心举措。廉洁文化侧重潜移默化的思想熏陶,能够持续规范员工从业行为,为纪检监察工作筑牢思想根基、营造良好氛围;纪检监察依托刚性纪律约束和执纪问责,为廉洁文化落地见效提供坚实制度保障,二者相辅相成、缺一不可。当前,多数国企在两项工作协同推进过程中,依旧存在联动机制不畅、落地载体单一、综合保障不足、工作精准度不够等现实问题,很大程度上制约了党风廉政建设整体成效。唯有实现两项工作深度融合、同频发力,才能持续净化企业内部政治生态,全方位筑牢国有资产安全防线,为国有企业高质量、可持续稳健发展提供坚实的纪律保障和文化支撑。

参考文献:

- [1] 李娟. 国企廉洁文化与纪检监察协同发力的实践路径[J]. 中国纪检监察, 2023(12): 68-70.
- [2] 张磊. 新时代国企廉洁文化建设与纪检监察协同机制研究[J]. 国企管理, 2024(8): 92-94.
- [3] 王浩. 协同治理视角下国企廉洁文化与纪检监察融合路径[J]. 党风廉政建设, 2023(18): 56-58.

作者简介: 卢健(1990.01-), 男, 汉族, 湖北黄陂, 政工师, 本科, 研究方向: 国有企业廉政风险分析与防控。