

# 提升“颜值”与“严值”，混合所有制企业 廉洁诚信教育的探索与实践

吴幼明

上汽通用五菱汽车股份有限公司，中国·广西 柳州 545007

**【摘要】**上汽通用五菱公司大力加强廉洁诚信教育工作，并通过将近4500名内部员工和外部合作伙伴企业代表开展廉洁诚信建设和教育现状的调查分析，认为调查对象对企业廉洁诚信教育的认知度和满意度是值得肯定的，但还存在着一些与企业发展要求和期望有差距的问题，主要是由教育现实环境复杂化、教育对象需求多元化、教育途径程式化和教育效果表面化等因素造成的，由此提出加强和改进廉洁诚信教育的建议和对策。

**【关键词】**混合所有制企业；廉洁诚信教育；探索与实践

总书记在十九届中央纪委二次全会上发表重要讲话，明确指出要加强纪律教育，使铁的纪律转化为我们的日常习惯和自觉遵循。上汽通用五菱汽车股份有限公司（以下简称上汽通用五菱）积极响应中央号召，大力加强廉洁诚信教育工作，为推动企业经济发展发挥支持和保障作用，并通过开展廉洁诚信建设和教育现状的调查分析，认为员工和合作伙伴对上汽通用五菱廉洁诚信教育的认知度和满意度是值得肯定的，但还存在着一些与企业发展要求和期望有差距的问题，主要是由教育现实环境复杂化、教育对象需求多元化、教育途径程式化和教育效果表面化等因素造成的，由此提出从提升“颜值”与“严值”为出发点，加强和改进廉洁诚信教育的建议和对策。

## 1 课题调研背景

上汽通用五菱近年来面临企业规模扩张迅速、业务模式推陈出新、员工队伍结构多元、企业文化难以全面渗透等情况，在此背景下，加强员工和全价值链合作伙伴的廉洁诚信教育，不仅成为党建工作的重要任务，而且关系到企业基业长青的全局性、根本性的重大课题。

为探索加强和改进廉洁诚信教育的新途径、新方法，本文在对企业员工和合作伙伴企业代表的廉洁诚信教育情况进行调查分析的基础上，结合上汽通用五菱的实际做法，提出相关建议与对策，希冀为加强企业廉洁诚信教育提供参考。

## 2 课题调研总体情况

### 2.1 上汽通用五菱廉洁诚信教育的调查

上汽通用五菱廉洁诚信建设和教育状况调查以问卷调查为主，辅以访谈。调查对象为企业内部员工与外部合作伙伴企业代表（包括供应商、经销商），问卷调查形式均为网络作答。其中内部员工调查共有四地六区域4377人次参加，收回有效问卷3579份，二十九个省区市的312名外部合作伙伴企业代表有效问卷312份，调查范围具有一定的代表性和广泛性。本文中所有的调查数据均以3891份有效问卷为基础得出并对数据进行了统计分析，最后形成调研报告，努力达到“边学习、边研究、边实践”的目的。

调查显示，上汽通用五菱廉洁诚信教育的主流方向和成效是值得肯定的，内部员工、外部合作伙伴代表对企业廉洁诚信建设和教育情况的总体满意度分别超过90%和98%。超过94%的

员工参加过公司或区域的廉洁诚信培训，并对廉洁诚信相关制度规定、投诉举报方式有较好的了解认知；超过90%的员工认为廉洁诚信学习教育工作对其有帮助，对公司及区域开展的廉洁诚信宣教工作感到满意；超过98%的员工对公司廉洁诚信制度建设感到满意。上汽通用五菱投诉举报方式在合作伙伴中的普及程度达到95%，超过90%的被调研者接收过上汽通用五菱廉洁诚信动态信息，并积极组织学习、签订《廉洁诚信协议》。

虽然教育成效较好，但仍然存在基层员工认知度不高、教育的实效性难评估、针对性不够、感染力有限等问题，只有持续改进上述问题，廉洁诚信教育才能更上一层楼，才能更好的服务于企业健康稳定发展。

### 2.2 上汽通用五菱廉洁诚信教育的工作思路与现状

上汽通用五菱积极贯彻落实中央精神，结合上级党委、纪委要求和企业生产经营实际，围绕“廉洁反腐败、诚信反舞弊”主题做好学习教育工作，扩展廉洁诚信教育的范围和内涵，从政治思想、教育内容、教育对象、方式方法和制度建设等方面着手，着力打造“上汽通用五菱全价值链廉洁诚信学习教育体系”，为企业持续健康稳定发展提供有力的思想和纪律保证。

2.2.1 统一思想，落实责任，做好廉洁诚信教育的政治组织保障

一是加强顶层设计，规划廉洁诚信教育的整体运行机制及其工作体系，通过党委中心组学习、廉洁诚信大会、党员大会、管理人员大会等形式定期组织开展廉洁诚信集中学习和讨论，统一思想认识，增强责任感和使命感；二是健全各级党组织，从组织上保障“廉洁诚信建设责任制”党委主体责任和纪委监督责任的落实，增强廉洁诚信教育的组织力量。

2.2.2 明确方向，突出重点，做好廉洁诚信教育内容的设计和定位

为更好推进落实廉洁诚信学习教育工作，让教育工作能够在充分贯彻中央精神和上级要求的同时，结合企业的生产经营实际开展并推动生产经营业务工作的有序进行，上汽通用五菱在学习教育的内容设计和定位上做好把控。一是以中央和上级精神为教育的核心内容；二是以典型案例的警示宣传为教育的重要内容，如组织人员到警示教育基地、正反两方面案例分析

和讨论会等方式；三是以岗位职责和廉洁诚信履职为教育的基本内容，如签订“两书”、组织“廉洁诚信应知应会”轮训等对广大员工开展的廉洁诚信教育。

2.2.3 紧抓关键，全面落实，做好廉洁诚信教育对象的分类和指导

为提高教育工作的针对性，根据不同受众开展分层化的教育工作，实施分类管理。一是抓好领导人员这个关键少数，以提升廉洁诚信从业意识为目标，通过中心组学习、廉洁诚信干部大会、组织签署廉洁诚信自律承诺书和责任书、新任经理“岗初教育”、干部德廉考察等方式，明确“一岗双责、党政同责”；二是针对一线普通党员同志和员工，以营造廉洁诚信文化氛围为目标，依托公司报刊、微信公众号等平台，结合廉洁诚信宣传、“三会一课”、问卷调查、参观警示教育基地等方式开展教育。三是将廉洁诚信教育延伸到价值链上的供应商、经销商、服务商等合作伙伴，以凝聚廉洁诚信共识为目标，将合作伙伴纳入廉洁诚信教育范畴，扩大了教育的深度和广度。

2.2.4 与时俱进，勇于创新，做好廉洁诚信教育方法的传承和创新

为了顺应时代发展变革的趋势，应对教育对象年轻化、个性化、教育地点分散等挑战，上汽通用五菱在推进廉洁诚信教育时，在继承传统的方式方法的同时也进行了大胆的尝试和创新。一是坚持好传统形式的专题讲座、专题学习，适时邀请第三方机构进行专业辅导；二是抓住关键少数，通过“一对一”、“一对多”和“岗初+岗中”教育宣讲，提高领导人员规范经营和“一岗双责”意识；三是以“互联网+”思维为指导，运用新媒体平台，通过在线学习、党建群、“微课堂”等方式开展生动、互动性强的学习教育，使教育内容入耳、入脑、入心。

2.2.5 健全机制，注重实效，做好廉洁诚信教育制度的建设和完善

为了确保学习教育工作的长期开展能够行之有效，有的放矢，上汽通用五菱积极健全体制机制，确保教育工作的运行和推进更具实效。《“岗初”和关键岗位人员廉洁从业教育的规定》等4个制度，将廉洁诚信学习教育内容确定为公司工作制度，使教育工作的开展有明确制度依据，有固定时间节点，从而稳固了教育工作流程。

### 3 廉洁诚信教育面临的挑战、不足与分析

一方面，企业创新转型“新三大战略”落地推进、刻不容缓；另一方面，下属各区域存在地域差异、经营模式差异、年龄结构差异，“8090”员工对信息化环境中教育形式、教育内容提出更高要求；面对新形势、新情况、新变化，廉洁诚信教育工作迎来新挑战。应对新形势和新挑战，当前廉洁诚信教育工作存在“颜值”与“严值”不足两大问题。

3.1 当前教育前瞻性、创新性和感染力不够，“颜值”有待加强

一是企业发展的内外形势日新月异，对内来说，球形组织、跨十工程、大数据、海外业务等新模式和新业务层出不穷；对外来说，新造车势力异军突起、车市持续低迷增长压力巨大、新冠肺炎后市场时代将面临更大不确定性。廉洁诚信

教育如何提升前瞻性以适应新形势的变化？这是摆在我们面前的现实问题。二是微信推文、微信知识竞赛等互联网常规教育方式也将陷于路径依赖，新生代员工对于教育方式的多样性、趣味性提出更高需求。三是政策、法规等宣贯式教育重单向灌输，双向互动不足难以感染和触动员工，教育的实际效果大打折扣。

3.2 当前教育实效性、针对性和系统性不够，“严值”有待加强

一是教育的目的要体现在效果上，活动虽然开展频繁，但基层渗透率不深，个别区域存在“形式主义，实际效果不强”的情况。二是教育注重理论学习，关心员工现实需求不够导致针对性不强，很多员工更渴望得到党组织实实在在关心，工作环境、同事关系、技能提升、经济压力成为他们期盼党组织关心的最主要问题，这些需求也必须在今后教育中加以注意。三是廉洁诚信教育是一项长期性、持续性、系统性的工作，要在原有制度体系的基础上，不断更新、优化、完善制度建设，保障教育工作能够稳健落实，行之有效。

结合调查结果和企业实际进行分析，上述问题的出现其原因是多方面的、综合性的，既有外部环境的影响，也有教育工作内在的因素，综合分析主要有：一是随着企业创新转型的深入推进和变革，组织结构不断变化，员工思想观念深刻变化，人们思想活动的独立性、多变性、差异性明显增强，文化多元化和信息网络化帮助我们快速获取知识，但是同时增强了环境的复杂性；二是教育工作本身要进一步加深前瞻性、创新性、针对性、实效性、系统性的认识，结合企业工作实践中的重点、难点和热点，不断更新教育内容，创新教育方式，增强教育的吸引力、扩大教育的影响力、提高教育的感染力，突出实践运用、形成氛围。

### 4 提升“颜值”与“严值”，加强廉洁诚信教育的思路与对策

中央强调，党风廉政建设和反腐败斗争永远在路上，只有进行时。廉洁诚信教育的目的，就是要使企业广大干部和员工能够真正知底线、明纪律、守规矩，提高拒腐防变能力。在调查研究分析的基础上，我们围绕提升廉洁诚信教育的“颜值”与“严值”，结合企业实际对深入抓好廉洁诚信教育提出了以下改进对策。

4.1 抓牢思想引领，强化理念培育，提升意识觉悟“严值”

上汽通用五菱正处在创新驱动、转型发展的重要时期，思想引领是关键，要在抓牢思想引领中，强化理念培育，通过抓好工作结合来不断提升意识觉悟。

4.1.1 坚持思想意识和流程监察的“虚实”结合。坚持在党委统一领导下，把纪律和规矩挺在前面，聚焦深化“两个责任”落实，坚持“一岗双责、党政同责”，提升廉洁诚信思想意识；定期开展业务流程舞弊风险梳理，通过强化流程规范，形成风险控制“三道防线”，用有形的制度规范进一步夯实思想基础。

4.1.2 坚持文化影响和科技约束的“软硬”结合。文化是人群价值观的行为体现，在企业小环境的教育工作中，文化影响能在很大程度上规范认识、调整行为；我们同时还需要进一

步结合科技手段,充分发挥好 IT 局域网、OA、SAP、EPR 等系统工具的作用,把企业制度、流程、标准进一步用科技固化下来,在文化影响的基础上,进一步“创新体制机制,扎牢制度笼子”,更好地让权力在阳光下工作、在监督下运行。

#### 4.2 抓好分类分级,细化内容设计,提升作用效果“颜值”

在教育对象分为关键少数、全体员工、合作伙伴三类人员的基础上进一步将关键少数拆分为领导人员和关键岗人员,针对四类人群岗位工作的不同,教育的侧重点也相应要有所区分,按照人岗匹配的要求,形成有层次有侧重的重点教育内容规划。通过正面教育激励一批、警示教育约束一批、主题教育带动一批的引导作用,在企业内部营造好遵纪守法、令行禁止、作为担当的工作氛围,提升教育实效。

#### 4.3 抓实平台搭建,改进方式方法,提升创新“颜值”

在人员队伍年轻化的发展趋势下,“8090”员工逐渐由生力军成长为主力军,教育方式方法的选取,要综合考虑教育对象的思想状态、心理状况、认知特点、工作岗位和工作环境,以及教育内容本身。在工作中我们要因地制宜,结合企业实际构建新的平台阵地,采用员工喜闻乐见的方式开展廉洁诚信教育。

4.3.1 利用好“跨支部”学习交流平台。充分利用好党委“跨支部”交流平台,适应企业跨地区、跨国境、跨业务的发展趋势和特点,通过开门搞教育,公开相应的要求、标准和信息,传播正能量,形成从严治党、依法治企的氛围。

4.3.2 利用好“网络化”学习交流平台。依靠移动互联网信息化工具,发挥网络传播互动、体验、分享的科技优势,通过开通移动学习、知识分享、需求调研、效果评估、培训讨论等功能,促进公司内廉洁诚信建设的知识共享、经验共学、风险共防。

#### 4.4 抓稳学以致用,巩固完善机制,提升长效阵地“严值”

##### 4.4.1 与时俱进建章立制,扎紧制度笼子。根据企业的发

展变化,不断查找工作中的廉洁风险点,有针对性地加以防范和加强教育,特别是面对经营国际化、网络新业态、金融创新型的发展新挑战,必须重视源头治本,从强化制度约束、弱化人为因素入手,进一步增强制度内容的系统性、时效性、针对性和可操作性,不断完善和细化业务流程中过程管理的标准和规范,切实做到用制度管人、管事、管钱、管物。其次,要不断提高制度执行力,做到有令则行、有禁则止,定期开展检查考评,并通过跟踪整改,把一些苗头性的问题清除在萌芽状态,持之以恒养成纪律自觉。

4.4.2 以人为本抓好目标导向。首先是明确用人导向,廉洁诚信教育工作要和企业选人用人工作充分结合,“用一贤人,则贤人毕至;用一小人,则小人齐趋。”在企业的创新发展中,人才队伍培养要大力宣传“德才兼备、以德为先”的用人导向,让“忠诚、干净、担当”成为干部、党员和骨干成长的自我要求和职业追求。其次是明确示范导向,廉洁诚信教育工作要和企业文化建设相结合,要大力宣传表彰评优选树出来的典型,用先进人物的事迹来诠释企业价值观所倡导的廉洁诚信和担当精神,让大家学有榜样、干有劲头、赶有标兵。

综上所述,上汽通用五菱正处在深入创新发展的关键时期,我们要按照中央从严治党的要求和部署,在发展中深入落实好“两个责任”,抓好廉洁诚信教育,提升教育的“颜值”与“严值”,抓出新意、抓出实效,不断探索和加强新思路新途径新办法,为企业持续健康稳定发展,培养和造就一支忠诚、干净、担当的干部员工队伍。

#### 参考文献:

- [1] 中央纪委.《习近平关于党风廉政建设和反腐败斗争论述摘编》。
- [2] 王莲华.《创新大学生党员理想信念教育的途径与方法》教育管理.2012.
- [3] 曹顺霞.《中共十八大以来全面从严治党背景下的党内教育》肇庆学院学报.2018.