

# 浅谈如何充分发挥工会组织职能

工会的基本职能是组织联系职工群众、保护职工群众利益、教育职工群众、代表和吸引职工群众参与国家建设和管理等,现就如何发挥基层工会的上述职能作用,谈谈个人的粗浅认识。

## 一、引导职工坚定信心

工会组织要利用自身优势搞好宣传教育,让职工了解企业目前的经营现状,了解企业发展的前景,把职工的思想认识统一到企业的发展上来,让职工明白企业在当前时期正在“做什么”和“怎么做”,集思广益,充分发挥职工的聪明才智,使每一位职工都树立“企业靠职工发展,职工靠企业生存”的理念,把职工和企业的命运紧紧地结合在一起。只有这样,职工才能和企业心往一处想,劲往一处使,同甘共苦,共度难关。让职工树立正确心态、立足干好本职、乐观快乐的工作。

## 二、大力实施温暖工程

铜冠矿建公司因工作性质原因,点多、面广、战线长,大部分干部职工均工作在离家很远的地方,作业环境艰苦,各级工会组织要及时了解职工思想动态,特别是对有困难,思想有包袱的职工,广泛开展为困难职工送温暖活动,关心

他们的疾苦,做职工群众的贴心人。对于长期工作在国内外或边远地区的干部职工,在中国传统节日、工程进度遇到困难的时候,工会组织更要把帮困、解忧、排难等活动落到实处,使干部职工感受到公司的关怀和组织的温暖,使他们能够安心在一线工作,无后顾之忧。

1、完善困难职工帮扶制度。对困难职工不定期进行调查摸底,上级工会与基层工会联动,动态掌握困难职工信息,建立困难职工台账,完善帮扶送温暖长效机制,切实抓好每年年度和日常帮扶送温暖工作,实现送温暖工作的经常化、制度化。

2、完善冬送温暖、夏送清凉、金秋助学制度。积极实施困难职工救助、困难职工子女助学帮扶等重点救助帮扶工程,促进职工队伍和谐稳定。

3、打造“有困难找工会”工作品牌。建立工会干部开展与基层党政“一对一”沟通对话机制,主动地深入基层一线,掌握区队一线实际情况,帮助职工群众解决实际难题,做好困难职工帮扶工作,为职工办实事、解难事,是工会最基本的职责。在当前形势下,工会组织应站在职

工的角度,从维护职工的切身利益出发,切实把金秋助学、帮扶慰问等关系职工切身利益的工作做细、做好、做实,真正做到职工排忧解难。

## 三、丰富职工文体生活

文体活动是提升职工文化生活、愉悦职工身心重要措施。开展健康向上的文体活动,不但可以满足职工群众精神文化的需求,还能增强团队精神,提高职工的参与意识,增强企业的凝聚力和向心力。工会组织要结合自身优势和企业发展实际,开展丰富多彩的文体活动。受矿施工条件的制约,铜冠矿建公司及基层工会开展大型活动的条件不具备,可以考虑不定期组织开展一些小型趣味运动会、知识竞赛等,活动方式要灵活,不仅要贴近生产经营工作中心,更要贴近基层,贴近职工。并要注重将开展文体活动与寓教于乐结合起来,使职工受到潜移默化的影响,为构建和谐铜冠矿建创造良好的文化氛围。

## 四、激发基层工会活力

基层工会是工会组织的基层单元,基层工会组织的优势在于它存在于职工群众之中,工会组织的各项工作都是群众工作。工会组织优

势的发挥,重点应体现在吸引职工参加企业民主管理和民主监督中,发挥工会组织的优势,努力促进公司和谐发展。在思想上,要教育职工树立主人翁意识;在工作中,要让职工参与企业管理;在活动上,要为职工当家作主提供平台,广泛开展民主监督等多种活动,推进企业的经营管理水平和经济效益的不断提高,努力促进职工队伍整体素质的提升。结合矿建企业实际情况,可以开展“我为公司安全生产建一言、我为公司发展献一策、我为公司降本增效出一招”等活动,汇聚职工智慧,激发职工创造性。

## 五、强化品牌班组建设

班组是企业最小的组织单位,班组的执行力能够间接影响企业的整体执行力和竞争力。为此,各级工会必须将强化品牌建设作为重要工作内容。特别是,工会要把选好、用好班组长作为抓好班组建设和班组安全管理的关键;工会要持续开展“安全环保、意识先行”活动,把安全文化融入职工行为意识,有效预防事故;工会要扎实开展班组安全创建活动;工会要大力开展各种形式的劳动竞赛活动,充分调动职工各种积极性和发挥工作主动性。

朱凌云

# 浅析国企如何加强员工心理健康管理

员工心理健康,就是员工有一种高效而满意的、持续的心理状态,主要体现在企业员工五大心理状态,职业压力感、职业倦怠感、职业方向感、组织归属感、人际亲和感都是积极均衡的。加强员工心理健康管理是一项复杂的工程,要采取灵活的方式,循序渐进。

## 一、进行合理激励

在现代工业管理中,物质激励和精神鼓励仍是一种重要手段。根据马斯洛的需要层次理论,人会产生生理的需要、安全的需要、社交的需要、尊重的需要以及自我实现的需要。这五种需要从低到高排列,只有在前一需要得到满足的时候,才会产生后一个需要;在前一个需要得到充分满足后,后面的需要才会显示出激励的作用。合理激励,能有效激发员工的精神与物质欲望,推动企业和员工共同成长。很多国有企业相继建立了以员工的激励机制和约束机制为核心的人力资源管理制度,不仅为企业的发展和壮大提供了制度的保障,更为加强员工心理健康管理提供了支撑。

### 1、分析员工需要,有针对性地实施激励。

同样的激励手段不可能满足所有的需要。按照需要层次理论,就算是同一个人,在不同的时候,也会有不同的需要,所以,企业对不同的人必须采用不同的激励方式,对于同一个人,在不同的时间,也应采用不同的激励手段。要想激励员工,必须了解其动机和需求,找到激励他们的因素,采取不同的激励方法,有针对性地进行激励。

### 2、完善制度,实施科学的激励。

在制定激励制度时要体现科学性,企业必须系统地搜集、分析与激励有关的信息,不断根据情况的变化制定出相应的政策。激励必须公平。一个人对他所得的报酬是否满意不是只看其绝对值,而会进行社会比较或历史比较。通过比较,判断自己是否受到了公平对待,从而影响

自己的情绪和工作态度。

## 二、注重人文关怀

人文关怀就是对人的生存状况的关怀、对人的尊严与符合人性的生活条件的肯定。人文关怀是一个大范畴,其核心是以人为本,关注员工的个人感受和需求,营造和谐温暖的人文环境。面对激烈的市场竞争带来的员工心理问题,充满人文关怀的员工心理管理,能够减少员工对组织的抱怨,树立良好企业形象;增强员工对企业的认同,促进各部门、各层次员工间的沟通;提高员工士气,改善组织气氛。

### 1、开展心理疏导。

心理疏导是目前国有企业管理者经常采用的方式,其成本低,方式多样,而且有时能起到良好的效果。开展心理疏导,首先应当对员工心理状况进行深入了解,分析判断员工心理属于哪种失衡状态。要了解员工的心理状况,必须建立良好的员工诉求表达机制。国有企业应充分发挥职工代表、职代会的作用,增强工会的吸引力、凝聚力。有的企业充分利用互联网平台设立了总经理信箱,或者聘请了总经理联络员,为员工与管理者沟通搭建了桥梁。有的企业开办了自己的博客、微博,为员工发表意见看法也提供了平台。总之,充分给予员工表达想法、袒露情感的机会和空间。这样,员工在经过了一个发泄不良情绪、释放压力的过程之后,接受疏导时就会比较冷静。其次,要善于运用技巧,灵活开展心理疏导。要抓住各种易于被其接受的观点和有利的因素,进行疏通引导;要以坦诚的态度,实事求是地帮助分析现实问题,避免对方猜测怀疑;不能空洞地劝慰,更不能敷衍搪塞,要根据个案的具体情况和特点给予不同的启发和支持,如果当事者抱有敌意和采取攻击行动,应采取适当回避的态度,尽可能地忍耐、克制,让其他人员先去进行缓解工作。疏导过程中,还要注意通与员工建立一种相互信赖、相互

鼓励的关系,帮助员工树立正确的世界观,从而巩固心理疏导成果。

### 2、开展亲情帮扶。

有的国有企业建立了定期慰问制度和跟踪帮扶制度,积极为员工妥善解决困难和矛盾;在重要节假日走访慰问困难员工,发放困难补助;在遇到国家社会各种灾情、难情和急需帮扶的患病员工,做好各级组织带领员工捐款捐物,伸出大爱之手,把阳光和温暖送给需要帮扶的群体。通过这些制度和举措,使公司员工在帮扶中倾情奉献,在奉献中学会了爱与感恩,不断提升心灵品级,养成了爱心奉献、感恩报效的良好心态。

### 3、解决员工各种具体困难。

企业不仅要认真倾听员工心声,更重要的是要解决员工各种具体困难。对于员工的实际困难和合理的需求,要及时积极地进行协调,帮助职工正确处理人际关系、收入分配、医疗住房等实际问题,对干部职工在政治上关心,生活上帮助,精神上鼓励,积极为干部职工办实事,办好事,增强大家的归属感、认同感。企业管理要用情感纽带把全体员工团结起来,倾听职工所言、关心职工所困、了解职工所思,解除他们的后顾之忧,让他们把更多的精力投入到工作中,把感恩之情化作回报企业的热情。党组织要关心员工及其家庭成员遇到的紧急医疗救治、婚丧嫁娶、助学帮困以及日常生活出现的紧急情况 and 突发事件等各种实际困难,要采取有效手段,及时提供各种帮助和服务。制定完善配套的机制,使职工的心理诉求得到切实落实。这样才能真正替员工着想,从而化解矛盾、减少冲突、维护稳定。同时,还要结合本企业的文化和现状,以具体的事例和榜样来教育和引导员工,帮助员工改正自己的不良心态,达到内心的平衡。

## 三、建立预防网络

在较重的工作生活压力下,员工产生一些心理问题是必然的,此时,就要做到及早发现、

及早干预,建立健全员工心理健康预防网络,做到防患于未然。

首先,可以建立企业家家庭联动机制。在工作的班组设置心理健康员,组织参加外出培训和企业文化定期培训,不断提高其专业水平。心理健康员的职责就是检测所在班组员工的心理健康状况,发现问题主动沟通,自己解决不了的求助于企业员工心理健康工作部门,并跟踪反馈受干预者的心理疏导效果,直至问题的解决。同时,加强与员工家属的沟通,对员工家属反映的员工心理、行为异常,要引起足够的重视。

其次,要营造有利于心理健康的良好氛围。积极健康、融洽和谐的内外环境,对提高职工控制和调节不良心理的能力,巩固心理教育成果,做好心理疏导工作,具有非常重要的作用。企业可以通过开展读书创作、知识竞赛、职工论坛、歌咏比赛、体育健身、摄影书法、美术绘画等各种活动。优美、舒心的生活和人际环境能有效疏导员工心理,使员工内心趋于健康。

再次,要大力普及心理科学和心理健康知识。普及心理科学知识,是搞好心理教育、培养职工良好心理素质的基础性工作。目前,不熟悉、不了解心理科学知识,不能正确认识和解释心理现象和问题,不善于运用科学方法解决心理问题,不能有效发挥员工的心理潜能等现象,带有一定的普遍性。企业还可以根据自身实际,组织专家编制针对本企业员工的心里测试题库,放在企业网站上,使员工可以随时对自己进行测试,以检测自己心理健康的程度,或者定期邀请专业人士对企业员工做心理健康知识的讲座,开展一对一帮扶,使员工及时接受专业的心理咨询师的帮助。

总之,只有员工心理健康了,企业和谐稳定发展才有保障。企业管理者一定要加强对员工心理健康的管理,帮助员工筑牢心理防线,培养健康情绪,这样,国有企业发展才会有源源不断的力量,才能在改革发展和市场经济的大潮中屹立不倒,稳步向前。

付 莹

# 谈构建国企员工激励机制

企业的良性发展必须依靠全体员工的支持。而对员工充满人性化的管理是要以人文关怀为基础的,员工需要为出发点,尊重员工的人性化管理是现代化需要,也是激励员工的重要手段。激励对一个组织的生存和发展有着非常重要的作用,而激励机制的建立和完善对企业的发展更为重要。企业要想在激烈的竞争中立于不败之地并保持着对人才长久的吸引力,一个有效可行的激励机制的建立显得格外关键。

## 一、步骤与方法,定位凝聚企业员工向心力的基础

1、恰当授权:现代人力资源的实践证明,现代员工都有参与管理的愿望。任何员工都不想只是一个执行者,都有参与决策的需要。满足员工的这种需要,不仅可以激励员工,还有利于企业的长期发展。授权的过程中一定要注意,授权一定要恰当。权力过大,员工无法驾驭;权利过小,员工无法完成工作。只有恰当的授权才有激励作用。授权的过程中还要注意。授权后,不要对员工的权力乱加干涉,否则会使员工产生不信任的感觉。授权还要避免重复交叉,一个权力只授予特定的员工。

2、目标激励:目标激励是指通过设置恰当的目标,激发人的动机,达到调动积极性的目的。目标之所以能够起到激励的作用,是因为目标是组织和个人的奋斗方向,完成目标是员工工作结果的一种体现,是员工成就感的体现。目标激励的关键在于目标的设置,只有恰当的目标才有激励效果。

首先是工作的目标要与组织目标一致。企业与员工都在追求自己的利益,在这个过程中,两者之间往往会有矛盾,协调好这对矛盾,使企业与员工的目标相一致是目标激励得以实现的基础。在企业目标中分离出员工的个人目标是非常重要的。其次是目标必须是恰当的、具体的。目标恰当是指,难度不能太大也不能太小。过高的目标,员工无法完成,会挫伤员工积极性;过低的目标,员工无法在完成目标的同时体

会到成就感。最好的目标应该是“跳一跳,够得着”的,既具有一定挑战性,还具有一定的可实施性。

3、鼓励竞争:很多管理者害怕企业内的竞争现象,认为这样会破坏企业的秩序。其实,只要管理者对竞争进行合理引导,竞争还可以起到激励员工的作用。对于企业中的后进员工,管理者要鼓励他们迎头赶上;对于企业里的先进员工,管理者要勉励他们继续领先。在企业内提倡个人竞争,提倡团队竞争,激发员工的工作激情,可以使企业形成良好的竞争氛围。

4、营造文化:企业文化的塑造已经成为现代企业文化精神激励的重要手段。实践证明,有着良好企业文化的企业,人才的流失是明显低于那些不重视企业文化塑造的企业的。当企业的文化和员工的价值观一致时,当企业文化充分体现到对员工的尊重时,员工会与企业融为一体。员工会为自己的企业感到骄傲,愿意为企业奉献自己的智慧。

5、关注细节:细节是管理的缩影。在细节上体现对员工的关怀,是真正贯彻先进管理思想的体现。一个小小的礼物,一声问候更能体现企业对员工的重视。企业对细节上的疏忽往往会使员工产生企业口是心非的感觉。另外,还要注意,企业领导者的示范作用。企业领导者的带头作用是不可忽视的。领导者做不好工作的话,还怎么去要求下属去完成自己的任务?

### 6、人本激励:富有人性化的激励机制在激励人才过程中最重要的一点,就是企业要把“以人为本”的理念落实到各项具体工作中,切实体现出对员工保持不变的尊重,才能赢得员工对企业的忠诚。

首先是重视企业内部沟通与协调工作。企业在决策过程中,要建立起上下畅通的言路,使领导和员工之间能够就一些分歧进行沟通,对那些关系员工利益的事情进行沟通,能够调动员工的积极性。其次是为员工安排的职务必须与其性格相匹配。每个人都有性格特点。比如,有的人安静被动,另一些人则进取而活跃;一些

人相信自己能主宰环境,而有些人则认为自己成功与否主要取决于环境的影响;一些人乐于挑战风险,而另有些人倾向于规避风险。组织行为学有关性格与职业的阐述中指出,员工的个性不相同,他们从事的职业也应有不同。与员工个性相匹配的工作才能让员工感到满意、舒适。譬如说,喜欢稳定、程序化工作的传统型员工适宜会计、出纳员等工作,而充满自信、进取心强的员工则适宜让他们担任项目经理、课题组长等职务。其三是慎重奖励,针对不同的员工进行不同的激励。人的需求包括生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求等等若干层次。当一种需求得到满足之后,员工就会转向其他需求。由于每个员工的需求各不相同,对某个人有效的激励措施可能对其他人就没有效果。管理者应当针对员工的差异对他们进行个性化的激励。比如说,有些员工偏好于工资,而有些员工偏好于休假。有针对性的激励容易使员工觉得自己享有地位和受到尊重。其四是激励机制要保持公平。员工工作中难免将自己的报酬与他人比较,如果员工感到不公平,会造成其失望,不再努力工作甚至跳槽的可能。管理者在设计薪酬时,员工的经验、能力、努力程度等应当在薪水中获得公平的评价。只有公平的激励机制才能激发员工的工作热情。

## 二、薪酬激励最有利于企业对科学发展观的全面贯彻和切实落实

企业具有科学有效的激励机制能够让员工发挥出最佳的潜能,为企业创造更大的价值。激励的方法很多,但是薪酬可以说是其中最有效的、最易运用的方法;管理方应遵循原则:

- 1、保障性:薪酬制度应当具有保障性,作为一项内部规则,其不能被随意地更改或废除,从而使员工具有的不确定性工资收入得以消除;另一方面薪酬制度应该涵盖对员工的社会保障与当地经济环境呈上趋性同步。
- 2、激励性:在对薪酬制度进行设计时,要尽量将员工薪酬与其贡献结合起来,一方面要对按劳取酬、多劳多得的原则进行体现;另一方面

还要使员工在资本投入、技术投入及智力投入等方面获得的报酬进行体现。要适当拉大员工报酬差距,在坚持有升有降的基础上,提升员工报酬,从而使其明确自身价值的提升。具有竞争力的薪酬,才能使员工一进门便珍惜这份工作。支付最高工资的企业最能吸引人才,尤其是那些出类拔萃的员工。较高的报酬会带来更高的满意度,与之俱来的还有较低的离职率。薪酬缺乏市场竞争力,将使企业人才流失,其结果是造成企业不断招聘新员工以满足运作需求的同时,老员工又不断离职的恶性循环,这是企业人力资源的极大浪费。

3、适应性:员工的工资收入要同国家发展经济的速度相适应,要同国家小康社会的全面建设、对人民生活水平全面改善的要求相适应,更要同企业变化的经济效益相适应,在给员工带来方便、解除后顾之忧、增强对公司的忠诚度的同时,也同时提高了企业的社会声望。

4、公平性:提供具有公平性和竞争力的薪酬公平,是实现报酬制度达到满足与激励目的的重要成分之一,对于通过努力来获得报酬的员工来说,必须让他们相信与付出相应的报酬一定会随之而来。如果企业未能建立可信度稳固的薪酬认知,那么员工对于报酬制度的信任感也将受损,工作积极性与主动性将大打折扣。

5、技巧专业性:支付薪酬上要满足层次需求(马斯洛的需要层次论),需要层次论是研究人的需要结构的一种理论,是美国心理学家马斯洛所首创的一种理论。员工只有满足低层次需求之后,才能考虑更高的层次需求。企业在设计薪酬的时候应该有针对性地了解员工的需求,适时满足员工合理的要求。因此,在支付薪酬上,对收入较低的一般员工多应用经济性的薪酬;而对于高层次人才,应将经济性薪酬和非经济性薪酬有机地结合起来,如果工资较高但是缺少培训和发展机会,仍然缺乏吸引力和激励性。当员工的需要被满足时,员工就能够被激励,工作就有了积极性,企业也相对受益。反之亦然。此外,将经济性和非经济性的薪酬有机结合,适当缩短常规奖励的时间间隔,保持激励的及时性,有助于增强激励效果。

何正中

廉洁文化建设是在建立和完善社会主义市场经济体制过程中,在不断拓宽源头上防治腐败工作领域的新形势下,伴随着企业先进理念,廉洁思想逐渐融入而提出的一个新课题,有必要进行认真研究

与探讨,以求取得工作实效。  
一、加强廉洁文化建设的必要性  
有利于企业形成风清气正的良好氛围。廉洁文化是社会主义先进文化的重要内容,是企业文化建设的重要组成部分,加强廉洁文化建设,从规范行为入手,坚持教育、制度、监督并重,必然会形成一种以党风正行风,以政风带作风的清正廉洁之气。

有利于弘扬优良传统和作风。廉洁理念古已有之,伴随着人类发展的各个历史进程,廉洁之风已成为中华民族优秀传统文化的重要组成部分。加强廉洁文化建设,让员工通过传承中华民族所具有的光荣美德,并从中汲取营养,就能起到陶冶员工情操,提升员工道德素质的潜移默化作用。

有利于融洽员工与员工的关系。广大员工是实践廉洁文化的主体,开展廉洁文化建设,反映了广大员工的利益和愿望。加强廉洁文化建设,通过行为和理念的改变和强化,有利于改善干部员工的形象,凝聚士气,融洽员工关系。

有利于员工潜力的激活。廉洁文化看似无形,实则表现在生产、管理、生活中的方方面面。加强廉洁文化建设,用格调高雅、健康向上、丰富多彩的廉洁文化活动占领企业文化阵地,唱响廉洁文化的主旋律,将会对员工起到“润物细无声”的效果,激发出干部员工的内在潜力。

有利于提高企业的核心竞争力。廉洁文化是核心竞争力的重要组成部分,加强廉洁文化建设,用自律约束行为,规范从政意识,筑牢防腐倡廉的思想道德和党纪国法的双防线,构筑安全、文明、稳定的工作秩序,对企业的发展壮大,将会起到巨大的作用。

## 二、把握廉洁文化建设的规律及特色

一是贴近实际,在内容上突出特色。要把职业道德、行为规范和员工守则作为廉洁文化建设的重要主题,使廉洁文化建设和企业文化建设、干部员工的思想建设有机地统一。教育干部员工廉洁从业,信守承诺,爱岗敬业,奉献社会,用行动维护企业的信誉,树立的良好社会形象。

二是开展各种喜闻乐见的活动,在载体建设上突出特色。除日常的学习外,还要组织员工开展读书思廉、文艺颂廉、典型倡廉、警示促廉等活动,促进廉洁意识深入人心。要运用廉洁网页、橱窗、展览、研讨、征文等载体和手段,做到廉洁文化上墙面、上网页、上讲台、上版面,营造浓郁的廉洁文化环境。

三是充分利用比较成熟的管理体系,在创新机制上突出特色。要结合规范有效的经营行为,建立考评、激励、保障等机制,同时注重发挥宣传教育工作的优势,整合资源,党政工团齐抓共管,形成抓廉洁文化建设的整体合力。

四是抓住重点环节,在着力点上突出特色。加强廉洁文化建设,重点是教育干部员工树立廉洁自律的意识,以“干事干净”的良好精神面貌更好地工作。着力教育好各级干部坚定理想信念,构筑思想道德和党纪国法的防线,对管钱、管物的重点岗位人员随时进行提醒和引导,坚决杜绝利用职务之便牟取私利。

## 三、加强廉洁文化建设要做到“三个结合”

一是与党员纯洁性教育相结合。把廉洁文化建设融入党的建设之中,通过深入学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观,增强党员干部的思想信念,牢记党员的宗旨。以构建反腐倡廉“大宣教”格局为抓手,以加强作风建设为重点,让廉洁文化进岗位、下班组、到家庭,不断催生、萌发和培养清正廉洁的风气。在此基础上,开展典型引路,榜样示范等活动,把抽象的说理教育变成具体生动的形象教育,选树身边典型,用身边事教育身边人,切实在干部员工中营造廉洁从业、反腐倡廉的浓厚氛围。

二是与制度建设相结合。制度具有全局性、稳定性、长期性和根本性。加强企业的廉洁文化建设要用完善的制度体系来规范和保障,这样才能促进企业的风清气正。重点围绕群众关心的易于产生不正之风风险的领域,深入探索研究,建立健全各项制度。围绕改善工作作风、规范行为、加强诚信践诺、提高工作水平等,制定出台有关规定。创新实施优质服务卡、跟踪监督卡、过程考核卡等一系列制度,有效规范干部员工行为,从而提高廉洁自律的自觉性。

三是与党内外的监督机制相结合。加强廉洁文化建设的目的之一,就是强化群众监督和党员干部接受监督意识。要把“阳光公开摆上重要位置,深化公开内容,创新公开形式,从结果公布向过程公开转变、公开程序要规范,公开前按规定审核,公开后对群众意见要有人解释,防止走过场。要拓宽民主监督渠道,实行党务公开,保障党员群众的知情权、参与权、监督权、评判权。建立党风廉洁监督员队伍,收集党员干部廉政信息,及时发现和解决存在的问题。要形成党内外监督的合力,坚持党内民主监督和党外群众监督相结合,强化各级干部的述职述廉、重大事项报告等制度,探索建立各级干部廉洁档案制度,通过监督,为企业生产、经营和管理提供良好的精神文化支撑。

作为一种文化现象,廉洁文化是一个不断积累和沉淀的过程,也是一个不断渗透的过程。加强廉洁文化建设,不是发一个文件学习,组织几次会议就能起到实际效果的。作为一种文化,应具有文化特性和干部员工喜闻乐见的形式。只要抓好氛围的营造,载体的运用,就能让人们在不知不觉中去慢慢地接受廉洁文化的熏陶,就能使干部员工形成弘扬廉洁、和谐上进的良好风尚。

# 加强企业廉洁文化建设的探讨

任 萍