科学统筹规划 积极探索创新 不断打造廉洁文化品牌提升廉洁文化魅力

徐 捷

廉洁文化建设是社会主义先进文化与和谐文化的重要基础，加强廉洁文化建设是全面落实从严治党和反腐倡廉工作的一项重要内容。近年来，铜川矿业公司把廉洁文化建设作为构建惩防体系的重要内容，贯彻落实好党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任，以构建“本质廉洁型企业”为目标，按照“宣传教育零空缺、制度建设零漏洞、监督检查零缝隙、执纪问责零容忍”的“四零”工作思想，把惩治与预防、自律与他律、制度与文化有机地融合，积极探索综合预防腐败的途径和领域，建立了“党委统一领导、党政齐抓共管，纪委组织协调、部门各负其责，职工群众积极参与”的领导体制和工作机制，形成了具有铜煤特色的廉洁文化体系，使廉洁文化建设走上了正常化、规范化和制度化轨道。

一、科学筹划，稳步推动，持续加强廉洁文化建设

铜川矿业公司是从2005年开始推行廉洁文化创建工作，2008年确立了“创建本质廉洁型企业”的工作目标，出台了《加强廉洁文化建设的实施意见》；2009年全面推行了党务公开；2011年实施检企联合构建国有企业预防职务犯罪体系；2012年出台了《关于进一步加强廉洁文化建设的实施意见》，提出了“继承完善、深化提升、创新发展”的建设规划，公司被省纪委命名为省级廉政文化建设示范点；2013年积极推行了岗位廉洁风险防控管理，进一步监督和制约权力运行，最大限度降低廉洁风险；2016年制定了《廉洁文化建设2016-2018工作规划》，并坚持每年一个实施方案，每年一个主题年活动。2018年首次提出了廉洁“零”目标，推行了廉洁工作岗位责任抵押，大力实施党风廉政建设和反腐倡廉工作“十二法”，有力促进了惩治和预防腐败体系建设。

二、拓展领域，丰富载体，营造风清气正的浓厚氛围

（一）培育廉洁从业理念，增强了思想渗透力。十八大以来，先后确立了“教育干部廉洁从业、保护干部大胆创新、挽救干部及时纠错、提升干部整体素养”的“四个干部”理念及贯彻落实中央“八项规定”精神转变干部作风“四改进、四倡导、四带头、四满意”的要求。今年，出台了《党员干部工作生活纪律要求“十五条禁令”》，大兴求真务实、狠抓落实、学习创新、清正廉洁和实干担当的“五种新风”，初步形成了干部职工践行和认同的廉洁理念体系。

（二）拓宽廉洁文化教育阵地，增强了视觉冲击力。建成了一批集电化教育、上网学习、图书阅览、制度宣传、谈话谈心、开展活动等多功能于一体的廉洁文化教育室。在百里矿区先后建成了机关大院“清正苑”等多个廉洁主题公园、“亭台廊墙”特色廉洁景观。在各单位办公区域、工业广场、住宅小区、文化广场等场所的醒目位置，蕴含廉洁信息的文化标识、格言板牌、宣传灯箱处处可见，并为领导干部制作了廉洁铭志牌，时刻提醒党员干部清廉自守，充分发挥了廉洁文化的视觉冲击效果。

（三）建设廉洁文化传播平台，增强了文化感染力。充分利用网络、微信、电视、广播、报纸等媒体，大力宣传廉洁理念，营造廉洁舆论氛围，使廉洁文化电视有影、广播有声、报刊有文、展览有图。创建了公司党风廉政网页，每逢重大节假日通过手机短信、QQ、微信平台向公司党员干部发送廉洁提醒信息，累计已达数万条，形成了资源共享、信息共用的廉洁文化宣传网络。大力开展廉洁文艺作品的创作宣传，编印了《廉洁文化手册》等。制作了党风廉政建设电视专题片《清风万里荡和声》和《清风扬帆60载》，拍摄了《忠诚》等廉洁微电影，创编了《廉洁之歌》等一批廉洁文艺节目。举办了家庭助廉文艺汇演、煤海清风等多台廉洁文化晚会。

（四）开展廉洁文化“五进”活动，增强了教育辐射力。一是进班子。把廉洁文化与创建“四好”班子相结合，开展“读书思廉”“党课送廉”“案例警廉”“互动讲廉”和“谈话促廉”等主题活动，组织处级领导干部赴省警示教育基地西安监狱、崔家沟监狱、富平监狱和照金、马栏、延安、梁家河等红色革命圣地接受教育，倡导记“廉洁日记”，引导各级领导干部以身作则、廉洁从业。二是进区队。在区队（车间）学习室建立“廉洁文化宣传角”，配备廉洁理念牌板，定期将廉洁书籍、报刊送到干部职工手中，在区队、车间营造廉洁文化环境。三是进岗位。大力创建“学习型、干事型、创新型、服务型、廉洁型”岗位，认真开展岗位廉洁风险防控管理和爱岗敬业、遵章守纪教育，全面提升了各管理岗位的执行力。四是进社区。聘请社区廉洁文化建设监督员，建立反腐倡廉固定宣传场所，用图文并茂和群众喜闻乐见的形式传播廉洁文化，受到了广大群众的欢迎。五是进家庭。积极开展家庭助廉活动，把廉洁文化活动向八小时以外延伸，从单位向社会和家庭延伸，倡导廉洁之声，使每个党员干部、职工群众受益其中。

（五）加强廉洁从业警示教育，增强了自律意志力。结合检企联合预防职务犯罪工作，每年都举办警示教育专题报告会。先后多次邀请省纪委，省监察厅，省、市、区检察院领导现场授课。检企联合预防职务犯罪网络中心和北区、东区、市区三个工作站与县区检察院加强协作，做到月月有安排、季季有活动，组织开展了警示教育、送法进矿山、家庭助廉座谈会和法制宣传教育等活动40余场次，促进了党员干部知法、懂法、守法，增强了党员干部的法律意识和廉洁从业意识。

三、注重“五个结合”，促进反腐倡廉工作深入开展

（一）与夯实责任相结合，明确责任担当。一是每年初及时召开党风廉政建设暨纪检监察工作会，对全年党风廉政建设和反腐倡廉工作目标、任务、措施进行部署安排，并与基层各单位签订廉政建设目标责任书，把党风廉政建设工作任务细化分解，落实到人到岗。二是全面推行了党风廉政建设记实管理，建立了“三本台账”，促使党委落实党风廉政建设主体责任、纪委落实监督责任和班子成员落实“一岗双责”照单履职、全程留痕。三是通过制定实施《领导班子集体廉洁提醒谈话制度（试行）》等方式，公司领导班子成员定期不定期对其分包分管的单位领导班子和部室领导干部进行了廉洁提醒谈话，做到人人肩上有担子，个个身上有责任。

（二）与制度建设相结合，扎紧“权利”之笼。进一步完善了公司公务用车管理、公务接待、财务管理、效能建设等制度，制定了《铜川矿业公司贯彻中央＜惩治和预防腐败体系2013-2017年工作规划＞实施方案》，出台了铜川矿业公司《公务用餐管理制度》等制度。开展了实现廉洁“零”目标主题年活动，以坚持无禁区、全覆盖、零容忍，持之以恒正风肃纪，激励党员干部在公司深化改革，推进转型，实现安全稳定和谐健康发展上当先锋、做表率、展现新作为。

（三）与经营管理相结合，强化内部监督。以加强廉洁自律监督和权力运作监督为重点，强化效能监察工作，围绕企业中心任务，仅2017年全年就完成效能监察经济效益7745.95万元。在“廉洁论证”制度的基础上，针对物资采购、项目建设中容易产生腐败等问题，从廉洁从业“双诺”制度，到“三方”廉洁承诺制度的实施，使廉洁自律在经济活动中被纳入合同化、法律化的轨道。

（四）与监督职能相结合，强化执纪问责。首先，我们按照信息共享、情况互通、人员互补、整体会诊、协同作战的工作思路，整合了纪检、监察、审计、工会、信访、安监、宣传、企管等部门的监督职能，构建了党内监督、行政监督、审计监督、民主监督、信访监督、安全监督、舆论监督、法律监督“八位一体”企业内部大监督机制，并聘请了124名党风廉政建设监督员，加强了对安全生产、干部值班井下带班的监督检查工作；对一些职工反映强烈的问题进行了集体会诊，共同维护了企业的整体利益和职工的合法权益，真正形成了全方位、多角度、立体式、无缝隙监督。同时，不断强化执纪问责，围绕纠正“四风”、职工薪酬发放和物资、设备、配件及材料采购、内部协作、“三公”经费、民生工程等方面的监督检查与专项治理，对各基层单位开展了集中整治。近三年，公司因违反制度规定被问责的有83人，其中处级4人、科级62人、一般干部17人。

（五）与作风建设相结合，规范干部行为。把严格控制“十项费用”作为从源头治理作风问题的手段，把结果作为衡量改进作风成效的指标，近三年来公司“十项费用”连续每年下降10%以上。全面开展了领导干部办公用房清理整改工作，严格执行《关于规范领导干部家庭婚丧嫁娶行为的通知》，各级党员领导干部自觉遵守重大事项报告制度，均做到了事前申报、事后汇报。针对元旦、春节、清明、“五一”、中秋等关键节点，开展了公款吃喝、公款消费、公款送礼、公车私用和公务招待、领导干部遵守纪律、执行制度、落实部署及井下带班监督检查，促进了干部作风持续转变。

（作者为铜川矿业公司党委副书记、纪委书记）

如何提高煤矿区队通讯员写作能力

张 毅

如何提高区队通讯员写作能力，更好地让广大职工统一思想、主动而为，努力在企业新的征程中再立新功、再创佳绩？笔者认为要从以下四个方面着手。

一、练好“必看功”

区队通讯员不但关注每天的《人民日报》早新闻、中国煤炭网、中国安全生产网、陕煤集团网站、本公司网站，而且专心致志地读每期《中国煤炭报》《中国安全生产报》《中国矿业报》《中国能源报》，这样我们才能知晓时事大方向，了解其他煤矿发生了什么事。写报道时，可以获取素材、举一反三。例如共享单车在各大城市运营了没多久，柴里煤矿职工在井下享受到了共享单车的福利，《中国煤炭报》对此进行了报道。联想黄陵矿业一号煤矿有没有这样的例子，矿领导述职报告多次提到井下运输下路存在多种车辆穿梭运行，运输过程安全管理难度增大。随后一号煤矿出台制度《井下辅助运行安全管理补充规定》，“车让人”规定不再是地面交规的“专利”，它在我们井下马上蔚然成风，立即组稿：以职工点赞“车让人”带来的好处为切入点，随后描写“车让人”的实施背景、办法、措施，被《中国煤炭报》“班组天地”刊登，这就是“依葫芦画瓢”的例子。

二、要细读研读

总结报纸的基本规律，比如每周出几期，每期几个版，每个版都叫啥名字，版面编辑都有谁，常设的栏目有哪些，哪些稿子发得好，多研究报刊需要什么稿件，感悟报社需要的，投其所“好”。以上信息了然于胸，投稿才能更有针对性。例如《中国煤炭报》每周二四六见报、一三五付印，但组稿一般是日二四。也就是说，周二见报的稿子，一般周日就开始编辑，依次类推。所以，如果你想上周二的报纸，一般周日就得传稿。每期八个版，版面有企业、科教、人物、安全、区队班组、民生等。2017年，黄陵矿业一号煤矿完成创新成果170项，其中2项成果荣获中国煤炭工业协会三等奖、14项获得国家发明专利，这些创新成果都可以按照背景、做法、效果三部曲写稿，每周发一篇给《中国煤炭报》科教版面，如果每周发稿篇数太多，会造成自己把自己的稿件“挤掉”的现象，因为《中国煤炭报》面向的是全国煤矿企业，每周的科教版面不可能刊登同一个煤矿企业的两篇稿件。

三、做好“对比功”

稿件被媒体刊登对于通讯员来说是一种认可，通讯员的内心会油然而生价值感、满足感和成就感，同事们也总是以羡慕的眼光投向通讯员。但是在高兴之余，通讯员应该对比原稿与见报稿件有什么变化，琢磨编辑为什么这样修改，自己到底哪里写得不到位，这样才能不断提高，这就像以前上学写作业、考试卷改错题一样。

四、如何发掘素材

（一）从文件、职代会报告、领导述职报告、领导讲话中发掘素材。文件、职代会报告、领导述职报告、领导讲话里面有很多数据、工作亮点等待我们去挖掘、宣传。例如一号煤矿职代会报告中提到“事故案例还原活动”，由职工讲述发生在自己身上的案例，其他职工分析原因、提出措施。一号煤矿洗煤厂职工郭峰涛敏锐地发现这一新闻点，写出了《“以案为鉴”用身边事教育身边人》，发表在《延安日报》《阳光报》、黄矿网等媒体。

（二）报道区队的新工艺、新设备、小发明、小创新。例如一号煤矿稿件《这场胜仗竟与它有关》介绍混凝土泵解决施工防火墙人工送料问题，降低了职工劳动强度。

（三）以节日写职工坚守、思念亲人、安全生产等。春节、五一、十一写职工敬业奉献，例如稿件《致敬！坚守岗位的人们！》《在岗位上“守岁”》；稿件《今天我来“投诉”》借着3.15国际消费者权益日的“春风”引出话题，然后用比喻的方法讲述职工不注意节约材料的行为，让职工意识到节约要从小开始、从小事开始。

（四）观察身边的典型人和事，深入进行挖掘和采访报道。例如稿件《这个宝宝有绝活》，作者深入现场观察刘宝宝、观众的一举一动，分三部分描写刘宝宝精准驾驶巡检车走钢丝、穿风门、过酒瓶的绝技绝活。

（作者为黄陵矿业有限公司一号煤矿机电队技术副队长）

企业文化的管理逻辑

高小军

企业文化是以道御术、以文化人、知行合一的过程。以价值观为先导的企业文化回答了什么事情最重要，什么信条必须尊奉；选择该做什么，不该做什么，先做什么，后做什么；以及与客户、员工、股东、其他利益相关者的关系排序等等。这些排序可以反映一个企业鼓励什么、反对什么、坚持什么、摒弃什么样的行为，从而在管理逻辑上形成文化引领的工作作风。

以战略为驱动——愿景先行，战略跟进。如果说愿景是灯塔，那么战略就是航线，战略决策的核心是让下属明白什么是最重要的，在清晰的战略布局中，“车马相仕将”各就其位、各司其职，一盘棋就活了。但是决策来源于相对准确的信息，当信息不对称或者信息不准确的情况下，我们也要停下来“回头望”，分析我们的优劣势到底是什么。比如计划管理方面，解决的目标是否与自己占有的资源（人财物）相匹配；流程管理方面，我们的流程管理是否真正促进了运营效率；组织管理方面，中高层及其他重要管理岗位的权利与责任是否匹配；战略管理方面，解决核心问题的能力如何等等。这些问题不解决，持续性经营成长就会遇到更多的问题。

以问题为导向——抓住不落实的事，追究不落实的人。管理不谈对错，只谈面对事实解决问题。所以，但凡问题，事无巨细，都不能视而不见、听而不闻。凡事只有以问题为导向，才能面对问题追根溯源逐个解决，这个过程本身体现了闭环原则、系统原则。因为问题总是陈陈相因的，所以抓住制度和执行两件事，不放过每一个问题，管理才能不留后患，循序渐进，步步为营。我们讲要与客户、员工建立心与心的连接，首先要明白客户和员工的需求、诉求，想客户所想、急客户所急，想员工所想、急员工所急，及时有针对性地拿出解决问题的方案、措施和行动。

以人力资源为核心——绩效导向即文化导向。（一）企业文化既鼓励人、表扬人，也教育人、批评人；绩效管理既激励人、成就人，也惩罚人、淘汰人，所以绩效导向就是文化导向。我们一定要让人人与责任关联起来，在职能划分、责任划分后，形成与利益相适应的管控能力，确保千斤重担人人挑、人人头上有指标、事事执行有回报，让雷锋不吃亏，让多劳者多得，杜绝干好干坏一个样、干多干少一个样的大锅饭现象。（二）只有行动，人的能力才会释放出来，而不是停留在看和说上面。在员工行为养成过程中，每个人都要入模子，要制定相对明确的岗位职责、岗位胜任力模型和员工个人职业生涯规划。个人目标与组织目标融合程度、协同力是检验管理好坏的一个重要标准，也是企业文化形成风气的重要依据。转化不成行为实践和成效的理念即使再好看也没有实质价值和意义。（三）人才的选用育留即企业文化的导向。选人，从一开始就要根据岗位需求选择符合岗位胜任力要求的知识型、技能型、创新型员工，先相马后赛马，在后续的工作中达到事半功倍的效果；用人，一定要关注高绩效员工，分析他们为企业创造价值的能力、动力、毅力所在，带动更多员工对标学习，同时为高绩效员工提供更大的平台和空间，不断培养锻炼，使其脱颖而出；育人，要指导、鼓励员工从知识到能力、从经历到阅历、从经验到创新，“猛将必发于卒伍，宰相必取于州郡”，要在业务过程中锻炼人，而不能停留在说教上。

以品牌提升效能——从物态（产品、质量、服务等构成的企业硬实力）到意识形态（信赖、依赖、仰赖塑造的企业软实力）。一是员工品牌构建。从企业的角度讲，我们要通过向内部员工传递企业的远大目标和使命，清晰地描绘未来的图景，让员工主动把它当作一个伟大的目标去努力，从而打造一个有凝聚力的优秀团队。同时要在企业内部树立标杆，让这部分人成为员工品牌形象的代表，以点带面，标杆引领，激励更多的员工通过个人品牌的构建打造企业品牌。从员工的角度讲，职业化素养是员工品牌构建的重中之重。当员工以主人翁的精神对待本职工作时，必然会以强烈的使命感建立基于本职岗位的多维度传播渠道，使个人品牌影响人、激励人、带动人、凝聚人。二是产品品牌营销。一方面我们要努力提升产品质量，确保产品在同行业中具有功能更强大的竞争优势。将企业的产品打造成同行中具有广泛影响力和深受推崇的品牌，全面提高溢价能力，让同样品质和成本的产品能比竞争对手获得更高的盈利。要通过科学的品牌战略规划，提炼和充分传播企业的核心能力，在目标客户中建立高效率、高质量的形象，营造未来的竞争优势。另一方面是提高品牌知名度、降低营销成本。通过全程优化传播和行业内传播，塑造企业品牌形象，提高品牌在客户心目中的知名度。让企业先人一步，通过系统的营销工具的展示，使客户感觉到大品牌气质，从而建立互信合作关系。三是企业品牌传播。我们要通过各种形式和渠道跟踪、反馈、改进产品和服务质量。营造良好的外部环境，提升政府、行业、金融机构、主流媒体等对企业的重视程度，获取更多优质资源。企业的良好信誉除了优质的产品和服务外，还有来自社会各方面的认同。要建立企业对外沟通的应对机制，获得更多的支持，为企业形象赋值。通过传播企业的社会责任，更低成本地整合到优质的外部资源，使企业进入良性发展循环。

（作者为陕西煤业化工新型能源有限公司党群部部长）

浅议档案管理对企业文化建设的影响

杨利娜

企业档案是记录企业成长和发展历程的载体，真实记录具有保存价值的文字、图表、声像、文件等资料，是企业生产、经营和管理的重要财富，其管理工作在企业文化建设中发挥着重要作用。企业档案管理对于企业文化建设的重要性，还表现在企业文化的归纳、整理，只有进一步强化和发展企业档案管理，才能适应企业管理现代化和企业文化建设中的新要求。

一、充分认识企业档案与企业文化的关系

企业文化是企业在科研、生产、管理、文明建设等方面形成的，能为全体职工普遍接受和共同遵循的理想信念、价值观念和行为观念。企业文化的主要内容包括：企业的价值观和道德观，企业精神、企业形象。企业档案则是记录这一切的载体，是生产、科研、经营等企业各项活动形成和积累的全部精髓总和，是企业发展全过程最真实的原始记录，更是企业文化的积淀。作为企业文化建设的保障，企业档案收集了企业从成立到发展到如今的所有重要资料，为企业文化建设提供历史资料作为参考，同时各种文献资料有着很强的宣传和教育作用，对企业文化建设的进程起到了强有力的推动作用。

基于二者在企业生存与发展过程中同样发挥着重要的保障作用，档案管理工作者应把企业文化作为企业档案管理工作的依据，尽力完善企业档案资料的收集，对企业发展历程中各个时期、门类、文化的档案进行综合管理，即收集、整理、保管和开发利用等。档案管理工作者要立足岗位，努力做好档案管理工作，使其真正发挥“对历史负责、对现实服务、为未来着想”的承前启后责任，成为企业持续发展的桥梁，文化品牌树立的重要象征。

二、充分理解档案管理对企业文化建设的影响

每个企业在发展过程中都会有很多的活动，有的活动属于经常发生的事务性活动，有的则具有典型的代表意义，企业档案对于这些活动的记录，势必会对企业的文化建设产生一定的影响。

（一）档案能提供材料供领导决策，并为培育企业文化服务。企业文化由企业的领导倡导，最后成为企业全体员工的共同信念。企业领导必须深入了解企业所处的内、外环境，生产经营情况，现存的制度，管理方式和员工的思想状况等等，并进行深入细致地研究，所有的这些活动档案中都有记载。当企业培育企业文化时，档案管理工作者可以提供相关的档案，供领导和有关部门参考。

（二）利用企业档案能使企业文化的塑造更具有针对性。目前，企业档案管理已渗透到企业管理的各个方面，成为企业管理中一项不可忽视的工作，企业文化建设需要企业档案作为参考的依据，同时企业文化也需要企业档案的记录传播。利用好企业档案可以立足于本企业的具体特点，选择适合自身发展的企业文化模式。企业档案就是这个企业历史的真实记录，记录着企业的发展历程，各项工作活动的具体情况。利用好企业档案，参考企业的历史，企业才能立足于本企业的特点、目标、宗旨、环境和优势，更好地选择适合自身发展的企业文化模式，否则很难得到广大职工和社会公众的认可。

（三）企业档案是企业文化交流、传承的桥梁。文化对于人具有教育引导作用，对于一个企业来说，企业文化对每一个员工都起着潜移默化的教育作用。企业文化的形成并不是一朝一夕的事情，而是不断传承与沉淀的漫长过程。在这一过程中，文化是通过交流被企业员工所熟知，并在继承中不断完善，当每个员工都参与到企业文化的建设中来，在整个企业中才能形成一种良好的文化氛围，这一切都需要文化档案对企业历史进行记录，使每一代企业员工都能吸收借鉴前辈的先进经验，不断改进并发扬光大。

三、充分发挥档案管理工作现代化、专业化优势

作为一名档案管理工作者，只有运用现代专业化的管理方式，充分发挥档案管理工作在企业文化建设中的作用，才能切实管理好企业的档案，为企业留下一份宝贵的文化遗产，使得企业文化建设和发展能够源远流长。

（一）做好企业发展中档案的收集和积累。档案管理工作发挥作用的前提，就是收集档案时应主动加强与各部门的联系。在日常企业快速运转的状态下，被动等待收集档案的模式已经无法满足实际工作要求，档案工作者应充分发挥主观能动性，积极走入基层，置身基层单位、部门中收集档案。只有改变自身工作态度，加强自身工作能力，才能体现档案工作在企业中的重要地位，使企业档案馆藏丰富，企业文化建设可利用的材料日益丰满。

（二）强化档案工作者的企业文化意识。档案工作者必须强化宣传企业文化的意识，不局限于原来的档案工作模式，应从多角度关注企业的发展，培育对新生事物的敏感性。运用现代化管理手段，不断强化档案工作者的企业文化意识，逐步把档案工作纳入到企业文化建设的轨道中去，并作为企业文化建设的一项重要内容来抓。

（三）加强档案工作者素质培训。在知识经济时代，现代化程度不断提高，企业应注重对现有档案工作人员的培训，使其适应新形势下的新要求，从而全面提高企业档案管理人员的素质，在档案开发和利用的环节中获得更加全面的信息，为企业文化建设贡献更大的力量。

（四）转变传统档案工作的方法。只有从档案中获取有用的信息才能得到档案的实际作用。档案开发应多关注企业各项科学技术成果的开发，关注企业发展过程中所获得的经验教训，使其作为企业文化的资料，间接地作用于企业文化建设，为企业今后的发展提供客观有效的资料依据。

（作者为陕西煤业化工国际物流有限责任公司员工）