

# 山西推动清廉国企建设研究

■ 山西省文化旅游投资控股集团有限公司 朱建民

**摘要:** 全面建设清廉国企是贯彻落实党的二十大精神和山西省委决策部署的重要举措,是全面从严治党向纵深推进的必然要求,是全面建设清廉山西的重要组成部分,也是山西国企改革深化提质增效的内在需求和全方位推动高质量发展的根本保证。在山西省委省政府的正确领导下,山西省国企积极开展清廉国企建设,取得了良好的成效,但是,山西清廉国企建设仍处于初探阶段,各项制度机制还未成熟定型,在党的建设、企业治理体系、干部队伍建设等方面有待进一步加强。本研究基于山西省清廉国企建设现状,总结国有企业腐败问题主要表现形式,深入剖析国有企业腐败产生的主要原因,认为山西推动全面建设清廉国企,一是增强党组织功能,完善责任体系;二是聚焦干部培养,锻造清廉队伍;三是完善制度建设,建立权责体系;四是抓好纪检监察,全面从严监督;五是注重文化建设,营造清廉氛围。

**关键词:** 清廉山西;清廉国企;反腐倡廉

## 一、研究背景与研究意义

### (一) 研究背景

#### 1. 党中央高度重视党风廉政建设和反腐败工作

党风廉政建设历来是党的建设的重要组成部分,党风的纯洁标志着中国共产党有能力带领中国人民完成中华民族伟大复兴的中国梦。习近平总书记指出,“我们党把党风廉政建设和反腐败斗争提到关系党和国家生死存亡的高度来认识,是深刻总结了古今中外的历史教训的”,这充分体现了中国共产党对党风问题深刻且清醒的认识。

在马克思主义党建理论的指导下,中国共产党总结建党以来开展党风建设的经验与规律,结合当下党风廉政建设实际情况和实际问题,开展了从制定八项规定到党的群众路线教育活动,从三严三实专题教育到“两学一做”学习教育,从落实党委纪委的责任到用好巡视这把“利剑”,以及此后出台的“二准则四条例”,在理论和实践探索中逐渐新时代廉洁文化建设的重要论述,把党风廉政建设推向了一个新的高度。

就针对国有企业的相关政策来看:党的十八大以来,习近平总书记高度重视国有企业党风廉政建设和反腐败工作,在全国国有企业党建工作会议、中央纪委全会以及听取中央巡视情况汇报等多个场合作出一系列重要指示批示,为深入推进国有企业党风廉政建设和反腐败工作提供了根本遵循。党的十九大以来,中央纪委四次、五次、六次全会连续对国有企业反腐败工作作出安排部署,强调要加大国有企业反腐败力度,持续惩治国有企业腐败问题。党的二十大对全面从严治党向纵深推进作出重要部署,二十届中央纪委二次全会部署深化整治国有企业领域腐败问题,强调“国企的发展不仅要实现国有资产保值增值,更需要有‘清廉’来保驾护航。以监督守廉、数智赋廉、文化育廉等举措,为国企发展增添‘廉动力’。”

#### 2. 山西明确提出全面建设清廉山西重大战略

2022年1月召开的山西省纪委十二届二次全会,进一步明确细化了全面建设清廉山西的目标任务、工作要求,深刻阐释了全面建设清廉山西的历史逻辑、理论逻辑和实践逻辑,从党的百年奋斗伟大成就和历史经验中充分汲取力量养分,在全方位推动高质量发展实践中准确把握内涵要求,推动实现政治清明、政府清廉、干部清正、文化清和、社会清朗。此后,山西省委印发了《关于全面建设清廉山西行动方案》,提出着力构建管党治党责任落实体系、权力运行制约体系、干部管理监督体系、廉洁文化培育体系、清廉单元创建体系,形成全面建设清廉山西工作矩阵。山西省委着眼全省工作大局,坚持把清廉单元创建作为清廉山西建设切入点,出台6个清廉单元创建管理办法,制定示范单位创建管理办法及指标体系,启动示范创建活动,促进清廉建设向全省域拓展。

全面建设清廉国企是贯彻落实党的二十大精神和坚定不移推动全面从严治党向纵深推进的必然要求,是全面建设清廉山西的重要组成部分,也是山西国企改革深化提质增效的内在需求和全方位推动高质量发展的根本保证。

在山西省委省政府的正确领导下,山西省国企积极行动,在不断探索和实践中,总结出了以清廉建设增强党的生命力,提升企业的竞争力、催生企业的凝聚力等诸多成功经验。但是,山西清廉国企建设仍处于初探阶段,各项制度机制还未成熟定型,清廉国企建设中还存在一些困难和问题,需要更多的国企认识到清廉建设的使命和责任,认识到清廉国企建设对于营造改革发展良好环境、促进国有资产保值增值、推动国有资本做强做优做大、有效防止国有资产流失的重要意义。同时,投身到清廉国企全面

建设的实践中,促进清廉国企建设与企业改革发展同步对接、与生产经营深度融合,做到“两手抓、两手硬”,努力打造与清廉山西目标相匹配、与现代企业制度要求相适应、与职工群众愿望相呼应的清廉国企,推动我省国企形成规则明、关系清、行为廉、风气正的发展态势,提升国企竞争力、凝聚力和带动力,塑造良好国企形象。因此,本研究围绕山西清廉国企建设展开,总结经验做法,提出对策建议,以清廉建设推动我省国有企业高质量发展。

### 二、清廉建设研究综述

目前与清廉国企建设直接相关的学术研究较少,学者们从国家、企业、国企等层面对廉洁文化、反腐倡廉、清廉建设等内容进行研究,相关研究能够对我省清廉国企建设提供有益的参考。

#### (一) 国家层面清廉建设相关研究

自中国共产党成立以来,历届领导人都高度重视党的清廉建设工作,在马克思主义党建理论的指导下,在与腐败问题进行长期斗争的实践中,逐渐走出一条独具中国特色的党风廉政建设和反腐败斗争道路。齐文娟(2023)总结相关研究得出,中国共产党将制度反腐、人事改革、权力监督等措施纳入党的廉政建设体系,旗帜鲜明地提出党风廉政建设和反腐败斗争的目标。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央将人民至上的价值理念贯穿于党的常态化反腐败斗争的始终,折射出党风廉政建设和反腐败斗争的党性立场和人民性立场。

“清廉中国”从反腐倡廉意识形态宣传理念到打造“清廉中国”先行示范区的实践政策,是党的十八大以来反腐败斗争历程的集中反映。围绕清廉中国建设方面,学者们从历史经验、理论逻辑和实施路径等方面进行研究。李浩燃(2014)阐述了清廉中国的整体布局和逻辑构建,并强调加强法治建设,从法治角度打造清廉中国。董瑛(2019)从历史、理论、实践、时代等方面论述了清廉中国整体性的内在逻辑,推进清廉中国纵深发展。徐喜林、徐徐(2019)系统阐述了清廉中国的构成、内容、特征,及其确立的现实条件,实施过程中存在的挑战和必然选择路径。中国社会科学院中国廉政研究中心(2021)针对十九大以来全国党风廉政建设和反腐败工作实践及其成效进行全面梳理,并提出对策建议。

#### (二) 企业层面清廉建设相关研究

国外学者对企业清廉建设研究时间较长,从多个不同的视角论述清廉建设对企业长远发展的影响。Berenheim Ron(1999)解读了企业在反腐方面所面临的诸多阻碍之后,提出了推动企业清廉建设的思路。Stuart Gilman(2002)认为,虽然规章制度对腐败现象有一定的遏制作用,但从长远来看,还是需要持续灌输清廉思想,在伦理上进行有效的管理,嘉奖个人良好道德行为等手段加强清廉建设。杰瑞米·波普(2003)对遏制腐败的要素进行深入分析后,提出3个方面的建议,在公司行为准则中包含具体的反腐内容,鼓励管理者积极监督公司行为准则的实施和效果,在公司管理者的行为准则中纳入强制性反腐败条款。

国内关于企业清廉建设的研究由来已久,从20世纪80年代起,现代企业文化传入中国,国内学者结合我国企业反腐败实践,创新性地提出了通过培育清廉文化氛围建设清廉企业的新举措,国内掀起了企业清廉建设研究的热潮。刘殊佳(2019)指出,企业清廉建设为企业的发展提供了一个良好、稳定、和谐的工作氛围。吴晓玲(2020)认为,廉洁文化是企业文化建设中的重要组成部分,是公司员工在日常工作中廉洁理念、制度和良好形象的呈现,对从业人员行为的规范起到重要的引导作用。

国内学者普遍认为,加强企业内部清廉文化建设,需借助软、硬两个方面的约束,从体制机制、制度体系、理念培育以及宣传引导等方面为清廉建设构建起长效机制,推动企业内部形成清廉的文化和组织氛围。刘维芳、胡凤娇(2020)提出,企业要塑造廉洁从业的核心价值观,以筑牢员工不想腐的思想防线,为增强廉洁文化教育感染力,需要挖掘企业廉洁文化资源,以实现不敢腐的目标。同时,建立完善的企业内控体系,构建不能腐的体制机制。郝颖(2021)指出,企业要结合地域文化特点,开展符合员工思想实际、与周边环境相协调的文化建设活动,提出贴合岗位的可操作性强的廉洁从业要求,还要把廉洁教育融入家庭日常生活,倡导廉洁治家理念。蔡丽平(2021)认为,企业廉洁文化建设要注重宣传,营造氛围,不断创新拓展廉洁文化建设载体,要充分利用宣传阵地,加大宣传力度,营造廉洁文化宣传氛围及视觉效果。王茹(2022)指出,在企业廉洁文化建设工作过程中,应深化廉洁作风构建体系、完善廉政制度、开展廉洁教育并强化惩防体系。

#### (三) 国企层面清廉建设相关研究

党的十八大以来,按照党中央关于国企改革发展的总体要求,国有企业持续打响清廉国企建设攻坚战,以实际行动维护了国企改革发展的良好环境。同时,学术界也围绕清廉国企建设的内涵、监督机制、实践探索等方面进行了一系列深入研究。

在清廉国企建设的内涵方面,刘贤文(2010)认为,国企廉洁文化建设主要包括清廉精神、制度体系、文化属性、管理方式方

法四方面内容。林少腾(2015)认为国有企业廉洁文化建设是党风廉政建设和企业文化建设的交叉工作,以培育廉洁价值理念为根本,以惩防体系为支撑,以员工广泛参与的廉洁文化创建活动 and 丰富多彩的廉洁文化产品为载体,致力于构建“不想腐、不能腐、不敢腐”的工作环境。李荆(2019)认为国有企业的廉洁文化是国有企业在不断发展过程中提倡积累的廉洁理论、行为规范、就业准则和制度等的总和,国有企业的廉洁文化承担着社会责任和经济责任。

在清廉国企建设的监督机制方面,李秦康(2016)提出,国有企业廉政风险监督体系的构建,要建立和完善党委主体责任、企业组织架构、职能定位和企业建章立制,并加强廉政教育,规范权力运用和制度执行、明确腐败风险点,推进企业效能监察,提早杜绝腐败出现。叶春燕和刘松翔(2016)提出,在构建集体企业廉政建设监管机制上,要建立包括决策监督机制、民主监督机制、经济活动监督机制等方面的集体企业监管机制。

在清廉国企建设的实践探索方面,王振法(2005)认为要通过完善设施、培育理念、健全制度、养成行为四个方面推进国有企业廉洁文化建设。李运东(2007)指出,企业廉洁文化是植根于本企业土壤里的特有产物,要建立完善的廉洁文化教育体系,推进建设廉洁文化的制度体系,加快建设廉洁文化的阵地体系,推动建设清廉国企。徐晓莉(2016)从形成廉洁价值理念、为廉洁文化提供制度保障和创新廉洁文化建设的形式三方面提出建设企业廉洁文化的途径。陈海燕(2017)在研究中以上海豫园集团为例,分析了大型国企在开展廉政建设中的重难点。陈世瑞(2017)从国企的法人治理结构着手,分析了加强清廉建设与国企治理结构上深化改革的联系。邓晓强(2018)主要分析了如何通过清廉建设方面创新模式来做好当前国企的争先创优工作。李荣融(2018)分析了我国当前党建工作在国企取得成果以及发展方向,给出了进一步做好国企廉政建设的建议。

### 三、山西省清廉国企建设现状

#### (一) 山西省清廉国企建设成效

扎实推进各项工作有序落实。同时,以打造廉洁品牌为目标,以争评示范为抓手,总结出了以清廉建设增强党的生命力,提升企业的竞争力、催生企业的凝聚力等诸多成功经验,产生了很多具有重要参考价值的创新举措,在全系统形成了大抓清廉国企建设的良好局面。

一是坚持把查办案件作为重中之重,紧盯国有企业腐败的重灾区、反腐败的薄弱点,坚持哪里问题突出就向哪里发力、哪里线索集中就向哪里用劲,严肃查处了一些企业的腐败问题。

二是坚持把一体推进“三不腐”贯穿专案工作始终,把反腐败与防风险、纠偏差、挽损失、修生态、强免疫、促改革、助发展有机融合、贯通,深入推进以案促改、以案促治。如查办山西某国有企业系列腐败案件时,通过制定工作方案,召开推进会议,聚焦全面从严治党、选人用人、职工身边微腐败等8方面问题,提出32项整改重点,推动制定131项整改任务清单,全链条梳理问题,全范围自查自纠,全系统完善整改,截至2023年9月18日,止损挽损249.26亿元。

三是坚持问题导向与目标导向相统一,督促推动国有企业党委深刻汲取系列腐败案件惨痛教训,举一反三、自我加压、持续发力,着力净化政治生态,优化发展环境,实现党的全面领导得到加强、选人用人导向得到匡正,“四风”突出问题得到遏制。

四是坚持思路创新、理念创新、实践创新,牢固树立全省“一盘棋”思想,全省统一调度、组织抽调骨干精锐力量700余人参与专案,建立健全请示报告、线索集中管理等制度机制,加大对指定、交办案件的指导力度,形成上下贯通、左右衔接、集成联动的办案工作格局,有效保证了案件查办的高效推进。

五是突出清廉主题、干部主体、制度主线,通过深入细致、集成高效的创建举措,推动管党治企更加有力、权力制约更加有效、监督体系更加完善、“三不腐”一体推进更加贯通、党风企风更加清正。

#### (二) 山西省清廉国企建设存在的问题

山西省属国有企业紧跟清廉建设安排部署,在实践中不断探索前进,取得了许多阶段性成果,但是建设清廉国企是一个全新领域,在省内外没有范本可学,没有固定模式可循,而且省属国有企业既存在共性问题,又存在个性化差异,创建工作依然面临很多问题和挑战。

一是刚性约束失灵失效,权力运行、程序流转审批存在监督盲点,内部监督还不能有效揭示风险隐患和内控缺陷,民主集中制名存实亡,“一把手”独断专行,领导班子失言失声,对上隐瞒不报、避重就轻,对下混淆虚实、随意驱使,导致违纪违法问题频发。

二是选人用人方面的不正之风依然是制约干部队伍建设高质量发展的突出问题,省纪委监委公布的典型案例通报中有的领导干部把国有企业当私人产业,干部任用德能不配位的问题突出,严重破坏党的形象,助长趋炎附势、托亲拉故的不正之风。

#### 四、国有企业腐败问题的主要表现形式

##### (一) 利益输送

国企领域利益输送的方式主要有,一是“投资人入股”利益输送,少数国企管理者的特定关

系人在本企业的关联企业投资入股,获取非法利益。二是“高买低卖型”利益输送,少数领导干部利用职权将国有资产委托、租赁、承包给特定关系人经营,以与产品价值不符的价格向其亲友经营管理的单位采购、销售产品。三是“信息透露型”利益输送,少数国企高管利用自己掌握的上市公司业绩、基金投资策略等非公开信息,推荐关联方低买高卖公司股票债券等实现利益输送。四是“互相办事型”利益输送,少数国企领导干部之间存在利益往来,利用职权相互为其亲属安排工作,提供经济利益、便利条件等。

##### (二) “影子公司”

在国有企业全面从严治党向纵深推进的背景下,一些领导人员贪腐手段日益隐蔽化、复杂化,出现了“影子股东”、“办”“影子公司”。“影子公司”一般是指领导干部配偶、亲友投资或实际控制的公司。不管是“影子股东”还是“影子公司”,实际上都是穿上了各式各样的“马甲”,背后都有领导干部的职权或职务影响。相关股东和公司都与领导干部有依附和利益关系,本质上都是依靠权力而生,依靠权力谋利。有的通过收受干股、隐名入股等方式获取利益;有的以他人名义开办公司充当“空手套白狼”;有的设置排他性条件,使“影子公司”稳赚不赔、大肆获利。“影子股东”、“影子公司”问题,往往表现为欺上瞒下、内外勾结,长期啃噬攫取企业利益,涉案金额普遍较大,且利益联结稳定,行为隐蔽,不易被发现和查处,对企业的正当利益造成严重的侵害。

##### (三) 设租寻租

国有企业资金密集、资源富集、资产聚集,在缺乏有效监督的情况下,极易滋生涉租寻租问题。招标采购、工程建设、产品销售、投资合作等领域是涉租寻租问题的重灾区。有的操纵工程招标等重点环节定向输送利益,有的在采购、销售过程中内外勾结损公肥私,有的利用掏客贱卖国有资产捞取“回扣”,有的借混改之机通过溢价收购、“假混真贷”等方式谋取私利,更有甚者与他人结成“圈子”“围猎企业等,与企业生产经营活动联系紧密的老问题久治不愈、新方式层出不穷。设租寻租问题往往潜藏于企业生产经营管理的各个环节,危害无孔不入,是企业经济损失的一大祸因,是企业政治生态的严重污染源,是国企高质量发展的绊脚石。

##### (四) 套取挪用

随着管理制度的不断健全,国有企业资金监管措施更加全面,水平不断提升,但仍存在少数顶风违纪行为,利用侥幸心理将企业当作“提款机”,私设“小金库”、套取挪用等问题屡禁不止。有的企业人员以虚构业务、虚设代理、虚增成本方式曲线“套钱”;有的基层财务人员借保管资金之便大搞“提钱”供个人享乐;有的内外勾结,肆意“骗钱”,将国有资产供他人使用。企业人员套取挪用国有资产,轻则违纪,重则构成职务侵占、贪污、挪用公款、私分国有资产等犯罪。

##### (五) 违规用人

国有企业一些领导人员违规利用选人用人权,大搞靠企吃企,借机谋取私利,深受干部职工诟病。有的给权力贴上“二维码”,卖官鬻爵、明码标价、扫码即办,有的“一人得道,鸡犬升天”,任人唯亲,将企业变成“亲友俱乐部”;有的拉帮结派,搞“小山头”“小圈子”,组团围猎企业;有的把管干部变成“一把手”管干部,搞“家长制”,决策一言堂,用人一句话,肆意“带病提拔”干部。用人腐败是最大的腐败,如果企业违规选人用人问题得不到治理,势必导致“带病提拔”“带病用人”等问题层出不穷,长此以往将积重难返,不仅严重污染企业政治生态,还会导致靠企吃企问题滋生蔓延。

#### 五、国有企业腐败产生的主要原因

##### (一) 思想认识不到位

一是廉政建设不足,大局意识把握不强。在党风廉政建设实践中,一般性号召多,具体量化要求少的情况突出,部分企业领导干部片面追求经济发展的“硬指标”,忽略抓班子党风廉政建设“软指标”,在一定程度上放松了抓班子党风廉政建设,造成班子党风廉政建设流于形式。突出表现在执意识淡薄,不能充分认识到执政的重大意义,缺乏对群众关心的热点、焦点和难点问题的关注;执政的使命感不强,出现“执政与基层关系不大”等模糊认识,务实精神、艰苦精神弱化。

二是思想高度不够,教育成效不明显。部分党员干部廉政意识薄弱,对开展党风廉政建设的重要性和紧迫性认识不足,认为本科室涉及的权益范围有限,对党风廉政建设面临的新形势,没有在思想上引起足够重视;还有部分党员干部缺乏求真务实,埋头苦干精神,对政治理论以及党风廉政建设相关法律法规学习不重视,学归学,做归做现象比较普遍,“工作忙,没时间学”成了一些党员干部不注重廉政知识学习的托词。在反腐倡廉宣传教育上,形式过于单调,内容还需完善,主要通过中心组理论学习、阅读廉政书籍、观看教育片等方式进行廉政教育,教育效果并未深入人心,正面教育有待加强。

三是管理能力不强,激励机制滞后。表现在国有企业部分管理人员自身素质存在问题,政治、业务素质不高,领导、决策能力不强;部分管理人员不能适应市场经济的发展,不善于利用

市场机制和现代企业管理方法,进而无法成为企业良性发展的“掌舵者”;部分管理人员存在不民主、盲目决策,个别领导班子不搞团结,内耗严重,形不成合力,这些问题严重影响企业的改革和发展,也导致企业党风廉政建设削弱。同时,缺乏有效的激励机制,精神激励效果不佳,部分工作的社会认可度与管理者的期望之间存在差距,物质激励强度不够,难以有效激发管理者的积极性,国有企业收入分配制度有待进一步完善。

##### (二) 廉洁制度不健全

一是部分企业在反腐倡廉工作制度细化上还需加强。一些工作制度而无细则,仅制定了具有指导性意义的制度,缺乏实施过程中的具体办法;少数基层企业的制度照搬照抄上级的实施意见,没有本企业特色;一些工作制度缺少细化指标和流程化工作标准,制度的可操作性不强;对企业领导人员的惩处和问责制度还需进一步完善。

二是个别企业的反腐倡廉建设制度在制定过程中与经营业务部门沟通不够,出台的制度和经营业务工作结合不紧,个别制度甚至与工作实际情况相脱节,致使制度难于落实。少数基层企业和基层站点由于组织机构和人员配备不足等原因,反腐倡廉工作制度并没有得到严格执行,个别产业经营性质的子企业由于承担着经营效益指标,在实际工作中以经营业务为重,在落实反腐倡廉建设制度方面做得不够。三是企业内部规章制度不健全。系统、科学、完整的管理制度是企业进行内部控制的基本遵循,但在部分基层单位和驻外单位的财务、物资及成品管理方面,有章不循、管理松懈等问题较为突出,不利于国有企业形成高效健全的内控体系。

##### (三) 监督体系不完善

一是监督责任没有压实,监督工作难以落地。企业监督委员会责任未压实,各企业虽成立监督委员会,但与上级监督委员会联系不紧密,上下缺乏贯通,上级层面指导不具体,企业层面请示报告不正常。企业监督委员会各部室责任未完全压实,部分部室对监督工作认识不深,站位不高,履行监督主体责任意识不强,积极性不高,对监督工作不研究、不分析,出现监督与业务联系不紧密,管业务不管监督,行权不控制风险,职能监督不主动、不发力、不走心等现象。

二是监督信息共享不畅,监督合力难以形成。在企业监督工作中,缺乏健全完善的沟通交流、协调协作平台和机制,各单位各自为战,对于监督发现的问题及遇到的问题,未能及时有效地开展沟通交流与协作,造成资源短路,信息屏蔽,多头工作,重复做功,影响监督效率和效果。同时,部分企业出现“本位主义”,产生人为信息“壁垒”,不愿意“自爆家丑”,人为设置监督信息共享障碍,造成监督有关的数据资源无效流失,极大地制约了监督合力的提升。

三是问题整改不深入,监督作用发挥不充分。主要表现在问题原因分析不透彻,考核处罚不严厉,警示教育不到位。责任单位、员工和相关单位未能吸取深刻教训,既没有强化因敬畏而不敢,也没有巩固因觉悟而不想,举一反三抓整改、抓防范力度不够,对于监督发现问题研究不多,分析不深,对问题背后的责任缺失、体制机制障碍、管企治企宽松等深层次问题和不足扫描诊断模糊不清,造成问题整改不深不细,透过问题补短板、强弱项用力不准,通过建章立制抓防范功夫不深,导致同类问题重复发生。

#### 六、推动山西建设清廉国企的对策建议

##### (一) 增强党组织功能,完善责任体系

一是完善国有企业党组织体系。将完善国有企业党的组织体系摆在突出位置。不仅应在机构编制、人员经费等关键问题上实现“资源下放”,还应针对国企混改中基层党组织在组织定位、工作机制、功能发挥等方面实现破题。全面深化国有企业党组织政治治理建设,充分发挥国有企业党委职责,指引国有企业全体党员在政治立场、方向、原则和道路上同党中央保持高度一致。同时,筑牢国有企业对党忠诚、为党尽责的政治根基。

二是围绕国有企业党风廉政建设责任内容。按照《全面建设清廉国企工作方案》建立任务分解清单,实化细化工作任务和落实举措,实施动态管理。在国有企业党风廉政建设责任制规定中,充实、细化、更新国有企业党组织书记承担领导责任的具体规定和办法细则,从而压实国有企业党组织书记推动清廉建设工作的主体责任,引导带动国有企业党委各委员落实工作职责,提升国有企业纪检部门监督能力,压实清廉国企建设的监督责任,通过充实国有企业纪检部门“有生力量”“能动力量”与“主动能量”,调整国有企业纪检部门人员配置,完善纪检工作方式、健全监察监督权限、完善定期汇报制度等。

##### (二) 聚焦干部培养,锻造清廉队伍

一是注重培养,助力年轻干部走好“成长路”。青年干部是领导资源的重要储备力量,是选优配强领导班子的源头活水。聚焦新入职群体,根据岗位特点组织开展“廉政入门课”,教育引导年轻职工自觉养成良好行为习惯,严格遵守党纪国法和公司制度,筑牢廉洁从业的思想防线,树立正确的价值观、事业观,为年轻干部职工廉洁履职划好“跑道”,迈好入职第一步。(下转 D6版)