

GUOYOU MEITAN QIYE LIANJIE WENHUA MOSHI YANJIU

国有煤炭企业 廉洁文化模式研究

郭军 龚荒 李仲辉 张守田 著

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

国有煤炭企业 廉洁文化模式研究

郭 军 龚 荒 李仲辉 张守田 著

中国矿业大学出版社

内 容 提 要

本书以兖州矿业集团鲍店煤矿为实证研究对象,对国有企业廉洁文化模式及惩治和预防腐败体系建设的理论方法和实践应用,进行了深入系统的研究。主要内容包括:国有企业中存在的腐败行为特征与根源分析;国有企业廉洁文化建设的路径模式与案例调研;鲍店煤矿廉洁文化“135”模式的构建;鲍店煤矿廉洁文化建设实施方案设计;构建廉洁思想道德教育的长效机制;健全国有企业反腐倡廉的制度体系;优化国有企业监督制衡体制;鲍店煤矿廉洁预警系统设计与实施;鲍店煤矿廉洁文化的实施效果与推广意义等。

图书在版编目(CIP)数据

国有煤炭企业廉洁文化模式研究/郭军等著. —徐州:

中国矿业大学出版社, 2008. 5

ISBN 978-7-81107-969-2

I. 国… II. 郭… III. 煤炭工业—国有企业—企业文化—

廉政建设—研究—兖州市 IV. F426. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 054738 号

书 名 国有煤炭企业廉洁文化模式研究

著 者 郭 军 龚 荒 李仲辉 张守田

责任编辑 耿东锋

责任校对 周俊平

出版发行 中国矿业大学出版社

(江苏省徐州市中国矿业大学内 邮编 221008)

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail cumtpvip@cumtp.com

排 版 中国矿业大学出版社排版中心

印 刷 徐州中矿大印发科技有限公司

经 销 新华书店

开 本 787×960 1/16 印张 15.75 字数 314 千字

版次印次 2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷

定 价 38.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

国有煤炭企业廉洁文化模式研究

课题组人员

课题指导组组长：宋 国

课题指导组副组长：顾士胜 王天峰 韦焕民

课题研究组组长：郭 军 李仲辉

课题研究组副组长：龚 荒 张守田

课题研究组成员：聂 锐 李 伟 甘大力 曹 宇

王荀晏 宋连启 李 峰 张 震

唐子波 吕立安 丁玉贤 靳祥鹏

郑 凯 刘乐祥 杜本珍 程广鑫

李传平 张 波 马洪利 孔 涛

杨培林 周传国 陈 彤 洪琼琼

崔神宝 柳忠斌 徐 燕

序 言

改革开放以来,我国国有企业反腐倡廉工作取得了世人瞩目的成绩,其中包括处理了一批大案要案。现在,预防腐败的滋生和蔓延已成为党和国家以及社会各界共同关注的焦点之一。

近几年来,在中央《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》重大战略决策指导下,国企普遍兴起了廉洁文化建设热潮。党的十七大进一步表明了中央从权力反腐转向制度反腐,并诉求于文化和教育手段。“廉政文化”的表述也首次出现在了党代会报告中。这使得廉洁文化建设在国有企业中呈现出一种百花齐放、突飞猛进的发展态势。但是这种发展态势也使得企业在廉洁文化建设方面存在的一些问题更为突出。首先是廉洁文化建设无参考标准,各企业以自发行为为主,各行其是;其次,廉洁文化建设更多地关注表层的文化形式,没有深入到廉洁文化的核心理念层面;第三,廉洁文化建设不系统,不具有可操作性,理论研究滞后,与实践环节脱离,无法对实践提供指导。

因此,必须加强廉洁文化建设系统化的理论研究、方法研究和应用实践,才能有助于解决国有企业腐败高发问题,真正促进企业廉洁文化的健康良性发展,进而建立起反腐倡廉的长效机制。兖矿集团鲍店煤矿“135”廉洁文化模式正是基于这种背景之下提出的。鲍店煤矿作为一家拥有上万名员工和 200 多名处、科级领导干部的大型矿山企业,其反腐倡廉工作及遇到的问题在国企中颇有代表性,其廉洁文化建设的实践经验和理论探索对国企也具有重要的借鉴和启示意义。

鲍店煤矿廉洁文化建设的正式启动始于三年前。2005 年,兖矿集团公司提出并开始实施廉洁文化的建塑活动,这是集团在反腐倡廉理念上的再升华,是适应新形势采取的新思路、新策略。鲍店煤矿以党委书记郭军为首的一班人认真贯彻落实集团公司加强廉洁文化建设、构建惩防体系的重要部署,在公司领导和有关专家的指导帮助下,走出去学习、取经,先后组织人员赴宁波、天津等廉洁文化建设起步较早、成效较好的单位调研,分层次召开座谈会,开展全员“廉洁文化建设大讨论”,下发廉洁理念征集表 5000 余份,从职工群众中广泛征集廉洁

文化理念和管理思路,并聚集了一批矿内外专家学者和研究人员,在全面总结鲍店矿自身大量实践经验的基础上,进行深度挖掘和高度抽象,创造性提出了富有自身特色的廉洁文化建设的理论模式,即“135”模式。

鲍店煤矿“135”廉洁文化模式,即“一核三防五进”。“一核”是指一个核心理念:崇尚清廉,和谐共建;“三道防线”是指以教育为先导的思想道德防线,以制度为载体的政策法规防线,以监督为关键的体制机制防线;“五进”是指廉洁文化进班子、进区队(科室)、进岗位、进社区、进家庭。该模式的内在涵义是:在“崇尚清廉,和谐共建”的核心理念指导下,通过建立思想道德防线、政策法规防线、体制机制防线三道防线来完善廉洁文化的实现途径,并利用进班子、进区队(科室)、进岗位、进社区和进家庭的“五进”活动这个载体将廉洁文化有层次、有针对性传送到矿区的每个角落,实现全方位、多角度的廉洁文化建设,构建完善的有鲍店特色的惩防体系。在具体运作中,将“三防”和“五进”纳入廉洁文化建设的全过程,把廉洁文化建设与当前惩防体系的构建工作有机结合起来,使廉洁文化得以具体化、系统化,无形变有形,真正落实到现场,做到层层渗透,各个环节不漏。

鲍店矿“135”廉洁文化管理模式具有鲜明的时代特色和严谨的科学精神。一方面,加快建立防治腐败的长效机制是中共中央近年来反腐倡廉的新智慧、新举措。胡锦涛在十七大报告中强调指出:“以完善惩治和预防腐败体系为重点加强反腐倡廉建设”,“在坚决惩治腐败的同时,更加注重治本,更加注重预防,更加注重制度建设,拓展从源头上防治腐败工作领域”。鲍店矿在其长期廉洁文化建设过程中形成的“135”模式,可以说是对中央反腐倡廉新精神的成功诠释和实践。另一方面,鲍店矿“135”模式在思想理论上,注意吸收国内外、古往今来的廉洁文化研究成果,内涵丰富,思维超前,特别在腐败行为的预防预警方面,聚焦文化潜移默化、价值渗透的功能,体系完善,立意高远,表现了一定的理论高度;在具体操作上,完整的流程安排和保障体系提供了有效保证,并且在思想教育、制度建设和权利制衡机制三个方面,都提供了健全的实施规则以及大量的富有成效的经验做法,做到了操作缜密规范,行动真正落实,体现了科学与艺术的有机结合。

“135”模式的提出,在一定意义上使企业廉洁文化建设活动由零散趋于系统,由经验上升到理论。可以说“135”模式是鲍店矿廉洁文化建设成功经验的高度提炼,也是国有企业廉洁文化建设的宝贵精神财富。鲍店矿“135”模式来自煤炭企业,具有煤炭行业的特色,但更重要的是它能够综合吸取当前廉洁文化管理经验和研究成果,能够更好地反映现代企业廉洁文化建设的趋向,具有国有企业廉洁文化建设的许多共同特质,能够在其他行业部门和所有的国有企业中得到推广应用。“135”模式是鲍店人的贡献,也是煤炭行业乃至国企党风廉洁教育领

域的重要成果,具有广泛的推广价值和示范意义。

本研究正是基于以上目标的驱动,坚持逻辑与历史有机统一、理论方法构建与实践需求系统整合、归纳演绎与工程设计应用紧密结合的原则,在理论上对鲍店“135”廉洁文化模式进行全面、系统、科学的总结,充实鲍店“135”廉洁模式的理论;在实践上,结合企业现场应用实际,进一步完善和提升“135”廉洁文化模式,为鲍店“135”模式深入运作拓展思路。

本研究课题由兖矿集团鲍店煤矿和中国矿业大学管理学院共同承担,经过近一年的努力,形成了这份近 30 万字的研究报告。研究报告中参考借鉴了大量文献资料,吸取引述了众多专家学者的思想观念,在此谨表示衷心感谢。由于我们的能力和时间限制,研究中定有疏漏之处,敬请有识之士指正。

课题研究组

2007 年 12 月

目 录

第 1 章 课题研究的背景与意义	1
1.1 企业廉洁文化提出的背景	1
1.2 转型期社会心理失衡与廉洁文化的作用	3
1.3 国企内部的权力寻租现象与廉洁文化的意义	6
1.4 廉洁文化与“和谐矿区”、安全文化的内在统一性	8
1.5 鲍店矿廉洁文化建设的实践经验与理论模式	10
第 2 章 国有企业中存在的腐败行为特征与根源分析	13
2.1 国有企业腐败的概念界定	13
2.2 环境扫描——我国腐败的程度测量	14
2.3 国有企业腐败的表现形式和特征	19
2.4 国企腐败行为产生的制度根源分析	26
2.5 国企腐败行为的思想根源分析	33
2.6 国企腐败的典型案例分析	37
第 3 章 企业廉洁文化建设的路径模式与案例调研	51
3.1 廉洁文化资源的发掘	51
3.2 企业廉洁文化建设的一般路径模式	57
3.3 国有企业廉洁文化建设的案例调研	60
第 4 章 鲍店矿廉洁文化“135”模式的构建	64
4.1 鲍店矿廉洁文化建设的背景与动力机制	64
4.2 “135”模式的科学内涵	70
4.3 “135”模式的基本框架	74
4.4 具有鲍店矿特色的惩防体系的构建	76

第 5 章 鲍店矿廉洁文化建设实施方案设计	82
5.1 方案设计原则与总体目标	82
5.2 领导体制和工作机制	84
5.3 实施步骤与流程设计	87
5.4 方案实施的保障措施	90
第 6 章 构建廉洁思想道德教育的长效机制	95
6.1 廉洁主题学习和教育评议机制	95
6.2 鲍店矿廉洁文化宣贯活动的运行机制	99
6.3 构建具有鲍店矿个性和特色的廉洁文化 CI 系统	101
6.4 宣传舆论工具的综合应用与创新	107
6.5 廉洁文化“五进”活动的工作流程	109
第 7 章 健全反腐倡廉的制度体系	118
7.1 鲍店矿廉洁制度建设现状与体系架构	118
7.2 管理干部绩效考核与薪酬分配制度	122
7.3 基层区队收益分配监控制度	127
7.4 企业效能监察与责任追究制度	129
7.5 招投标项目及反商业贿赂的业务流程与行为规范	133
7.6 矿区内部运营成本费用管控制度设计	137
7.7 健全经营责任制,建立内部经济责任审计制度	138
第 8 章 优化监督制衡体制	141
8.1 矿级治理结构的权力制衡机制	141
8.2 议事规则和决策程序设计	148
8.3 矿务公开与利益协调机制	151
8.4 企业内部人员监督约束机制的构建	157
8.5 监督机构强化与监督力量的整合	161
第 9 章 鲍店矿廉洁预警系统设计与实施	166
9.1 鲍店矿廉洁预警系统工程化设计	167
9.2 鲍店矿廉洁预警指标体系设计	175
9.3 鲍店矿廉洁预警系统的实施	187

第 10 章 鲍店矿廉洁文化的实施效果与推广意义	197
10.1 实施效果问卷调查的基本情况	197
10.2 廉洁文化实施效果测评	200
10.3 职工调查意见反馈	219
10.4 经济效益和社会效益综合评价	222
10.5 鲍店矿廉洁文化模式的实践价值与推广意义	224
附录	229
参考文献	236

第1章 课题研究的背景与意义

1.1 企业廉洁文化提出的背景

廉洁文化是企业在长期发展过程中倡导和积累起来的促使员工廉洁从业,推动企业依法经营、廉洁经营的思想理念、行为规范、规章制度和从业行为等的总和。企业廉洁文化建设,是在反腐倡廉工作面临新的形势和要求下,伴随着企业文化建设的兴起而提出的崭新课题。

廉洁文化包括物质文化、精神文化、制度文化和行为文化四种形态。物质文化是廉洁文化的基础和平台,包括企业的廉洁文化设施,如内部宣传媒体、板报橱窗、具备廉洁宣教功能的文化娱乐场所等。精神文化是廉洁文化的核心与灵魂,它一旦形成,就具有较强的稳定性和长期的影响力与制约力。它包括企业价值观、廉洁理念、廉洁从业意识、廉洁典型先进事迹。制度文化是廉洁文化的固化形态与制度保证,主要包括员工行为准则、廉洁自律和纪律规定、反腐倡廉工作制度、企业经营管理制度。行为文化是廉洁文化的外在表现和结果,是廉洁文化的人格化,包括企业依法经营、廉洁经营的行为,领导干部正确用权、廉洁自律的行为,全体员工廉洁从业、规范履职的行为。这四种廉洁文化形态统一于廉洁文化建设工作之中,相互联系,相互影响,决定着廉洁文化建设的成效。企业廉洁文化的概念不是从来就有的,它是在一定的环境下顺应时代潮流而产生的。

改革开放以来,党风廉政建设和反腐败工作取得了巨大成绩,每年都有三万件腐败案件受审,每年都有相当一批中高层腐败官员落网。但是,重大腐败案件在一些地方和企业还时有发生,腐败预防和惩治得不到社会文化的强力支持及配合,腐败现象正日益走向组织化、大众化和社会化,腐败活动正成为有些人的生活方式、行为习惯、价值取向和心理沉淀。如有的人把党和人民赋予的权力当作牟取私利的手段,一些企业经营者和从商人员把办事行贿作为屡试不爽的法宝;而一部分群众对腐败行为采取无奈、见怪不怪的态度,把腐败作为可以接受的行为和生活方式,有的甚至产生了羨“腐”心理;特别是国有企业中出现的腐

败分子卷款潜逃、贪污挪用公款、钱权交易等现象,不仅严重损害了国家的经济利益,也严重危害了企业的稳定与发展,败坏了党员干部的形象,这些现象不能不引起我们的深思。

国有企业之所以出现腐败问题,究其原因:可能是由于企业体制不健全导致“内部人”控制权力,监督薄弱导致绝对权力带来的绝对腐败,现代社会转型时期利益的诱惑,腐败的机会成本过低,反腐防腐的各种法律举措滞后或执行不严密等。但更深层次的原因是企业自身问题严重,部分员工特别是少数领导干部自律不严,没有真正树立正确的价值观;企业廉洁文化没有内化于心,固化于制,外化于行。

正是在这种背景下,中央有关部门早在 2004 年 10 月组织专门班子,研究制定反腐的“惩防体系”实施纲要。这个纲要以建立思想道德的长效机制、反腐倡廉的制度体系、权力运行的监控机制为目标,对如何进行反腐倡廉教育、从哪些方面进行反腐倡廉制度建设、如何加强对权力的监督等,做出具体的、可操作性的规定。2005 年 1 月中共中央正式发布了《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》,并要求认真贯彻执行。该实施纲要成为当前和今后一个时期深入开展党风廉政建设和反腐败工作的纲领性文件。早在 2002 年就开始的企业廉洁文化建设,至此被纳入企业惩防体系建设和企业文化建设的总体规划,成为国企当前和今后一个时期内的重要工作。

2006 年 7 月,推进中央企业廉洁文化建设研讨暨观摩会议在山东东营市中国石化集团胜利油田召开。会议重点研讨了中央企业廉洁文化建设的工作思路、工作安排以及中央企业廉洁文化建设的基本规律和深层问题,总结交流了中央企业廉洁文化建设工作的理论成果和实践经验。在会上,国资委党委明确提出,国有企业廉洁文化建设要按照《实施纲要》的具体意见和关于企业文化建设的指导意见,纳入企业惩防体系建设和企业文化建设的总体规划,2007 年底前规划部署,大力推动,逐步拓展,打好基础。到 2010 年,初步形成与现代企业制度相适应、与惩防体系和企业文化相协调的企业廉洁文化体系,再经过一个时期的深入推进,逐步建立健全企业廉洁文化建设的长效机制。至此,各级国有企业的廉洁文化建设进入了一个高潮。

兖矿集团鲍店煤矿近几年致力于反腐倡廉工作,把企业廉洁文化建设作为党风廉政建设和构建惩防体系的重要手段,精心设计,系统推进,大胆实践,取得显著的效果并获得了丰富经验。

2005 年鲍店矿按照公司党委领导提出的“鲍店煤矿在廉政文化建设上要试点先行、摸索经验”的指示,经过反复酝酿,制定了《关于加强廉政文化建设的实施意见》,提出“培育廉政理念、规范廉政行为、营造廉政环境、构建廉政体系”的

工作思路,确立了“教育先行、重在建设,标本兼治、惩防并举,循序渐进、稳步提升,合力推动、齐抓共管”的32字原则。在此基础上,明确2005年为廉政文化建设年,2006年为廉政文化提升年,2007年为廉洁文化升华年。每年制定详细具体的实施方案,细化设计30多项特色活动,深入开展廉政文化进班子、进区队(科室)、进岗位、进社区、进家庭的“五进”活动。

2007年1月,鲍店矿为认真贯彻落实中共中央《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》、山东省委《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系具体意见》和集团公司《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施办法》,加大从源头上惩治和预防腐败的力度,在总结多年廉政文化建设经验的基础上,结合煤矿实际情况将廉政文化建设调整为廉洁文化建设,并制定了惩防体系实施细则以全面指导新时期的廉洁文化建设工作。

为深入探讨国有煤炭企业的廉洁文化建设模式,鲍店矿聚集了一批矿内外专家学者和研究人员,以项目合作的形式对鲍店矿廉洁文化建设实践工作进行全面、系统、科学的归纳总结、完善和进一步提升,提炼出鲍店矿廉洁文化“一核三防五进”模式(简称“135”模式),以此指导和推进自身廉洁文化建设实践,获得鲍店廉洁文化模式的示范效应。

1.2 转型期社会心理失衡与廉洁文化的作用

近20年来,中国社会处于急剧变革与加速发展时期。20世纪70年代末开始的体制改革,将我国社会带入了一个新的、全面的社会转型时期。在社会整体剧烈变革下,社会心理也发生了重大的变化并出现了一些不良倾向。在这个时候,廉洁文化将体现它在社会转型期对社会心理失衡倾向的正向引导作用。

1.2.1 社会转型期心理失衡

在中国,“转型”概念是在1992年以后开始流行的,它最初的含义是体制转型,即计划经济体制向市场经济体制的转变。与此相联系,它还包括社会体制的转轨和社会结构的重大转变。这种转型可以说是一场广泛和深刻的社会变革,触动现存的经济关系、政治关系、社会关系和传统观念的各个方面,由此产生了社会心理的巨大变化。变化有积极的,也有消极的。积极方面成为改革的社会心理动力,消极方面成了变革的社会心理障碍。

一方面,改革开放使中国人变得思想解放了,更进取了,更主动了,更富有竞争性了,更富于冒险了;但同时,集体意识、奉献意识、国家观念和公民观念等却也在不断弱化。随着改革的日益深入,公众社会心态中所存在的一系列深层次

的问题,将会更为深入和尖锐地暴露出来。下面对国有企业影响较大的社会心理失衡表现进行简单分析。

(1) 社会认知偏激化

改革开放后,整个社会发生了翻天覆地的变化,出现了许多难以为民众认同的社会现象:如贫富差距越来越大,贪污腐化在一定程度上还比较严重,道德滑坡……人们对这个社会的认知开始混乱,开始走向极端,有些人甚至憎恨社会主义市场经济,认为一切都是它带来的,并且怀念计划经济体制下的平均主义。

政治意识上的过分集权或分化,经济意识上的唯钱是图,道德意识上的道德无用论,文化意识上的盲目趋新,集团和群体意识上的本位主义和地方保护主义,劳动意识上的期望少劳多得和不劳而获,生活意识上的超前性等等,都是背离了主体性社会意识。

国企中党政领导干部的腐败时有发生,广大工作人员倦怠的工作态度等都是社会认知偏激化在企业中的表现。正是在这种背景下,“腐败”成了人们不满社会问题之首。“腐败”是改革中一直未能解决好的社会问题,它严重地败坏了社会风气。

(2) 社会需要物欲化

社会需要是人们在与社会互动中逐渐发展起来的占有特定社会资源和自我发展的具体愿望,是人们社会活动的推动力量。从社会价值来看,社会需要可分为有益的、健康的需要和有害的、病态的需要。人性本身始终处于自然需要与社会需要、物质需要与精神需要的复杂的矛盾冲突之中,若把握不好冲突之间的平衡,就会造成心理的扭曲和失衡。精神和物质、理想和现实之间,有着不断的失调和、冲突和纠葛。

在社会转型期,社会需要的存在和发展,已出现了某种程度的偏差或畸形。人的社会需要如果是在社会的规范和引导下成为合理的社会需求,则可以对科学的发展和人类的进步起积极的推动作用;但若超越了社会规范,过分地压抑或放纵,就会对社会发展起消极的阻碍作用。

改革开放不仅使经济秩序松动和活跃,而且也使社会心理得以宽松和自由。各种社会思潮涌动迭起,社会信息量空前膨胀,社会刺激急剧增加,社会心理剧烈冲突、震荡,加剧了社会需要的畸形发展。当前社会心理发展的一个明显特点是,严重的物欲化倾向。人们在抱怨社会“一切向钱看”的同时,自己也在自觉不自觉地向物欲化倾斜;在对社会风气不满的同时,自己也在追逐流行的社会风气。

随着社会变革,市场经济的推进提供了大量的暴发性机会,不少人利欲熏心,靠投机取巧、行贿受贿、坑蒙拐骗、偷税漏税等非法手段牟取暴利。社会心理

的传播感染,加剧了人们心理的失衡。目前,社会需要在一定程度上超过了合理需要的范围,已构成社会危害,成为社会行为失范的重要社会根源。主要表现为:其一,私欲膨胀与极端利己行为。为了满足个人的贪欲,损公肥私,损人利己,具有明显的贪婪性、欺诈性和冒险性;以权谋私,权钱交易;制假售假,坑蒙拐骗;渴望一夜暴富,铤而走险。其二,物欲化倾向与文化虚无主义。社会上“金钱至上,享受第一”的风气盛行,物欲膨胀,精神匮乏,比阔斗富,穷奢极欲。有些人一味追逐物质上的占有与享受,以至于失去了自己的精神家园。国企中腐败现象的猖獗似乎可以从中找到根源。

(3) 价值取向实用化

改革开放以后,社会结构的转型、市场体制的建立,对传统的价值构架和基本价值取向产生了巨大的冲击。当国家不再提供基本的生活保障,个人生存和发展所需的一切都转化为商品,必须从等价交换中获取,利益原则越来越成为生活的准则时,“重义轻利”的传统价值取向已不可能成为支撑社会价值大厦的基石。

转型期价值观的变化,体现为整体价值体系向实利化方向发展,甚至出现了某种程度的唯利化倾向。具体表现为:第一,社会需求向低层次发展。目前物质需要的满足已超越精神需要而成为社会大多数人的基本追求。精神消费日益世俗化,满足感官刺激的商业做秀、网络游戏等在社会精神文化消费中占据统治地位已是不争的事实。追求物质生活的舒适安逸已成为一种普遍的时尚,财富和金钱在相当程度上成为身份和地位的标志。而身份和地位标签往往是社会价值取向的基本指标。第二,经济效益成为经济组织追求的首要目标,社会效益退居次要地位,在转型时期也带动相当多的非赢利性的社会组织通过各种不正当的手段谋求经济利益。

从以上社会心理失衡的分析可以得出这样的结论:这些表现对于国企员工的影响有好的方面,但消极的方面也很严重:使得个别党政领导走上腐败的道路;一些职工不爱业、不勤业,以倦怠的工作态度来期待少劳多获甚至是不劳而获。这些问题在一定程度上回答了廉洁文化存在的必要。

1.2.2 廉洁文化对社会心理失衡的引导作用

现在,当改革进入攻坚阶段的时候,社会心理的调控、引导问题显得更加重要,因为它是促进经济可持续发展和社会和谐的重要条件。当今社会心理的现状及其在深化改革中的重要地位,在客观上提出了加强社会心理引导的要求。而对于国企中的腐败现象,廉洁文化对于广大的领导干部和职工具有强有力的影响和引导作用。

廉洁文化的作用在于无声浸润,潜移默化。廉洁文化作为一种文化现象,它

是一个不断积累的过程,也是一个不断渗透的过程。要让人们在不知不觉中慢慢地接受廉洁文化的熏陶,把汲取传统廉洁文化精髓融入大家对高尚精神的爱好和追求中,使人们的思想意识在渗透和感染中起着悄然变化,“润物细无声”才是廉洁文化的本意。北方人豪爽,南方人细腻,城市人精明,农村人朴实,不同的对象有着不同的生活经验和对人生不同的看法。所以廉洁文化也可以针对不同对象,根据其不同的特点,利用他们的喜好,循循善诱,引导其正确的生活方式和情趣。对国有企业而言,通过加强廉洁文化建设,用先进的理论武装党员干部和广大职工的头脑,可以使其逐步确立廉洁从业的价值取向,培育廉洁从业的理念追求,形成高尚的思想境界,进而逐渐形成廉洁从业的价值观念和正确履职的自我要求。

廉洁文化是多种文化艺术形式承载的文化。既然廉洁文化是一种文化,那么它必须以企业员工容易接受的方式出现,否则其廉洁内容无从着落,更谈不上被大家所接受。所以,它必须借助各种文化形式去表现,在宣传廉洁文化过程中,可以充分利用各种媒体阵地,以群众文化活动的方式,通过建设廉洁文化广场、廉洁文艺演出,开展廉洁文化工作交流等方式,达到廉洁教育更加贴近群众、贴近实际、贴近生活,更加富有亲和力、吸引力和渗透力的目的。让人们在喜闻乐见的形式中接受廉洁教育,从而使廉洁理念、廉洁从业的意识入脑入心。

廉洁文化的覆盖面广,是多数人参与的文化。一种文化,只有多数人认同才称其为文化。在国有企业,广大党员干部、职工群众是廉洁文化建设的主体,也是廉洁文化不断丰富发展的源泉。廉洁文化只有根植于广大干部职工群众之中,才有生命力;只有广大干部职工群众全员参与才有鲜活力;只有广大群众都来参与,扩大覆盖面,才能让廉洁文化走进千家万户,使之真正成为一种文化现象;在浓厚的文化氛围中,大家才会受到感染和熏陶,进而接受廉洁的内涵。

当前,企业改革发展中出现了许多新情况、新矛盾。面对社会上腐败消极文化的影响,紧密结合企业实际加强廉洁文化建设,可以净化企业发展的人文环境,发挥国有企业的政治优势;可以促进企业强化管理,通过苦练内功,以德铸魂,规范行为,提高效能,提升企业的品牌和形象。

1.3 国企内部的权力寻租现象与廉洁文化的意义

“权力寻租”概念源于经济学中一个解释特定腐败现象的重要理论,即“寻租理论”。租金原指地租,现泛指一切稀缺的生产要素所带来的超额收入。现代研究发现,来自公共权力的政策干预和行政管制,如生产许可证发放、价格管制,乃至特定行业的特殊管制等等,都可以造成人为的稀缺,从而也会形成超额收入。

因此,现在使用的租金概念,进一步扩大到包括公共权力对经济活动干预或管制所形成的超额收益。既然政策干预和行政管制能够创造租金,自然就会有人要进行寻求这种干预和管制从而获取租金的活动。这就是“权力寻租”,简称“寻租”。“寻租”是追求人为垄断条件下的财富转移,“寻租”对社会造成了财富浪费。

国企中的权力“寻租”主要有两个方面。首先是握有财、物控制权的人员与供应商合谋,高价购进原材料、零配件和半成品,或在购进原材料、零配件和半成品时以次充好;或者与客户合谋将自己的优质畅销产品以各种名义低价销售,自己获取差价回扣;或者利用工程招投标,收取回扣。

另外就是存在于国有企业改革领域的“寻租”行为。在传统体制下,国家对国有资产的控制采取实物资产形态,国家的所有权通过计划和行政规划直接得以体现。进入转型时期,这两者都逐渐取消,“所有权虚置”就成了一个现实问题。加之资本市场的完备,国家对国有资本形成的控制难以到位,对国有资产的控制权不断弱化。

在“所有权虚置”的情况下,国有资产的控制处分权实际上由行政专业部门和地方政府以及企业“内部人”——企业经营者和职工来掌握。这些,为以权经商、以权谋私等“寻租”活动提供了广阔的租源。另一方面,资产价值的评估只能7 在市场运行过程中才能客观地进行。在资本市场不完备的情况下,无论何种形式的评估,都会带上人为的主观色彩,在行政干预的情况下尤其如此。这样,很难有什么力量能够阻止掌握权力、接近或能够接近权力的人去寻求租金。

从实践的情况看,国有企业改革中的“寻租”又具体体现在国有企业承包、国有企业股份制改造、国有企业“引资嫁接”和国有企业产权交易等几大领域之中。比如,原山西技术进出口公司经理宋建平利用国企改制之便,3年多时间将700多万人民币和近1800万美元轻松地收入囊中,2.53亿国资也险些落入其“虎口”;原山西省焦炭集团董事长牛新民利用职务之便贪污受贿,来源不明的巨额财产达到517万余元;原内蒙古伊利实业集团股份有限公司董事长兼首席执行官郑俊怀及其部分高管挪用公款3100多万元为个人谋私利;原云南玉溪红塔烟草(集团)有限责任公司董事长、总裁褚时健利用职务之便收受回扣、私设“小金库”,私分公款2870万元;2004年的齐鲁石化腐败“窝案”则震惊全国,齐鲁石化公司两任董事长因贪污受贿先后“落马”,被采取各种强制措施的处级以上干部达30多名。这些都是典型的国企内的权力“寻租”案例。他们曾经都是企业的功臣,但终究没有经得住诱惑,这说明国企中还是存在权力“寻租”的环境,因此这时就需要廉洁文化的精神熏陶和制度约束。

虽然遏制国企权力“寻租”的重要对策是完善现代企业制度和法人治理结