

# 党政干部廉洁教育的有效方法探讨

宋海坡<sup>1</sup> 马晓彤<sup>2</sup> 应玥<sup>1</sup>

1 国家管网集团北京管道有限公司维抢修分公司, 北京, 102101;

2 国家管网集团北京管道公司山西输油气分公司, 山西忻州, 034000;

**摘要:** 企业党政干部廉洁教育虽持续推进, 但面临内容泛化与需求具象错位、形式单一与场景多元脱节、成效虚评与考核弱化叠加的困境。为提升成效, 需构建精准化内容体系, 聚焦岗位风险编制专属教材; 创新“线上+线下”教育形式, 嵌入业务全流程; 建立三维评价体系并与绩效考核强挂钩。同时, 需构建“文化引领+制度约束+实践赋能”闭环机制, 强化制度保障与文化培育协同作用。通过打造长效机制, 实现廉洁教育与企业发展同频, 推动廉洁理念入脑入心, 为企业高质量发展护航。

**关键词:** 党政干部; 廉洁教育; 制度保障; 警示教育; 思想引领

**DOI:** 10.69979/3029-2700.26.02.005

## 引言

廉洁是党政干部的立身之本, 更是企业高质量发展的重要基石。当前, 企业对党政干部的廉洁教育持续发力, 但其成效却因多重阻碍未能充分彰显。部分教育内容脱离岗位实际, 让干部感觉“与己无关”; 传统灌输式形式难以适配快节奏工作状态; 评价考核的弱化更导致“学做脱节”。这些问题不仅制约教育实效, 更可能滋生廉洁风险。在全面推进从严治党的背景下, 破解企业党政干部廉洁教育困境, 探索有效方法与长效机制, 对筑牢干部廉洁防线、保障企业健康发展具有紧迫且重要的现实意义。

## 1 党政干部廉洁教育的现实困境

从企业党政干部廉洁教育的实践来看, 尽管教育工作持续推进, 但仍面临诸多现实梗阻, 这些困境直接制约了教育成效的落地生根, 主要体现在以下三方面。

教育内容“泛化”与干部需求“具象”的错位。当前部分企业的廉洁教育多以传达通用政策、宣讲共性案例为主, 内容脱离企业生产经营实际, 对不同岗位干部的廉洁风险点缺乏精准画像。例如, 针对采购选商岗位的干部, 未聚焦供应商资质审核、围标串标防范、议价谈判底线等关键环节设计专项教育内容, 对资格预审中“量身定制”条件、谈判中泄露底价等隐形腐败风险缺乏深度解析; 对工程项目管理岗位的干部, 也未能结合招投标监督、工程变更签证、质量验收把关等具体场景解析廉洁要求, 对“阴阳合同”“虚报工程量”“收受施工方回扣”等典型问题避而不谈, 导致干部感觉教育内容“与己无关”, 难以形成思想共鸣和行动自觉<sup>[1]</sup>。

教育形式“单一”与企业场景“多元”的脱节。多数企业仍以会议传达、文件学习、观看警示教育片等传

统形式开展廉洁教育, 缺乏与企业生产经营场景的深度融合。教育活动多集中在固定时间、固定场所, 未能嵌入项目招投标、工程建设、物资采购等关键业务流程中, 也未充分利用企业内网、工作群等线上载体搭建常态化教育平台。这种“灌输式”“碎片化”的教育形式, 既难以适应企业干部快节奏的工作状态, 也无法让干部在真实业务场景中感知廉洁风险, 教育效果大打折扣。

教育成效“虚评”与监督考核“弱化”的叠加。企业廉洁教育往往缺乏量化的成效评价标准, 多以参与人数、学习笔记等表面指标衡量, 对干部廉洁意识提升、行为规范转变等核心成效难以精准评估。同时, 教育成果与干部绩效考核、晋升提拔的关联度不高, 部分企业虽将廉洁教育纳入考核, 但权重偏低、奖惩不明, 导致干部参与教育缺乏刚性约束和内生动力, 甚至出现“学归学、做归做”的现象, 廉洁教育难以真正转化为干部的自觉行动。

## 2 廉洁教育内容体系的优化路径

针对企业廉洁教育的现实困境, 需立足企业生产经营特质, 构建精准化、场景化、实效化的内容体系, 实现教育与需求、场景、考核的深度契合。

聚焦岗位风险, 实现内容供给与干部需求精准匹配。以“岗位廉洁风险图谱”为核心, 开展分层分类教育。联合纪检、人力资源、业务部门梳理各岗位权责清单, 针对采购选商岗突出供应商准入资质审核、围标串标识别、价格谈判保密等风险点, 编制《物资采购选商廉洁操作指南》, 明确“资格预审不设排他性条款”“谈判全程录音存档”等硬性规范; 为工程项目管理岗聚焦招投标监督、工程变更审批、竣工验收等环节, 剖析“虚假签证套取资金”“默许施工方偷工减料”等典型案例,

提炼“变更签证双人核验”“验收结果公示”等实操要点；给财务岗明确资金支付、票据审核等规范，嵌入防舞弊实操技巧。同时挖掘企业内部廉洁标兵事迹，用身边人讲身边事，让教育内容从“通用模板”变为“专属教材”，增强代入感<sup>[2]</sup>。

融入业务场景，推动教育形式与企业生态深度融合。打破“固定场景”限制，将教育嵌入业务全流程。在项目招投标前开展“廉洁交底”专题培训，工程建设关键节点组织廉洁巡查现场教学，物资验收环节设置“廉洁监督岗”实操演练。依托企业内网搭建“廉洁学堂”，上传微课程、案例库等资源，利用工作群推送“廉洁小贴士”，结合安全生产月、质量提升年等活动开展廉洁知识竞赛、情景模拟推演，让教育从“灌输式”转为“沉浸式”，适应干部工作节奏。

锚定成效导向，强化评价机制与监督考核刚性关联。建立“三维评价体系”，量化教育成效：基础维度考核参与度与知识掌握情况，通过线上测试、课堂互动评估；实践维度跟踪岗位廉洁表现，结合日常监督、信访举报记录分析；长效维度关联廉洁文化认同，通过匿名调研了解思想转变。将评价结果按30%权重纳入干部绩效考核，与评优评先、晋升提拔直接挂钩，对表现突出者优先推荐，对考核不合格者进行约谈问责，以“硬约束”激发内生动力，推动廉洁教育从“学做脱节”走向“知行合一”。

### 3 教育方式创新与实践机制构建

企业党政干部廉洁教育的提质增效，需以创新突破传统模式局限，以机制构建筑牢长效保障，实现教育与文化、管理、实践的同频共振。

教育方式创新应紧扣企业数字化转型趋势，打造“线上+线下”融合的立体教育矩阵。线上依托企业ERP系统、智慧党建平台，开发“廉洁风险智能预警”模块，实时推送岗位风险提示；制作情景式微短剧，还原采购回扣、工程分包等典型场景，通过“案例解析+互动答题”增强参与感；开设“廉洁直播间”，邀请纪检干部、优秀干部开展“云授课”，设置在线答疑环节破解教育时空限制。线下创新“体验式”教育载体，在企业展厅打造廉洁文化长廊，将企业发展历程中的廉洁故事与违纪案例对比展示；组织干部走进廉政教育基地，通过VR技术模拟违纪后果，让“沉浸式”警示直击心灵；开展“廉洁家书”诵读会、家庭助廉座谈会，以亲情力量筑牢廉洁防线，形成“单位+家庭”双重教育合力<sup>[3]</sup>。

实践机制构建需立足企业管理实际，构建“文化引领+制度约束+实践赋能”的闭环体系。在文化引领上，将廉洁理念融入企业核心价值观，开展“廉洁标兵”评

选、“廉洁承诺”签名等活动，把廉洁表现作为干部评优、团队评级的重要指标，让廉洁文化成为企业发展的“软实力”。在制度约束上，建立“廉洁教育责任清单”，明确党委主体责任、纪检监察责任、部门落实责任，将教育任务细化到岗、责任到人；完善“廉洁档案”管理制度，动态记录干部参与教育、廉洁表现等情况，作为干部管理的重要依据。在实践赋能上，推行“廉洁导师制”，由廉洁自律标兵结对帮扶新入职干部和高风险岗位干部，通过“传经验、教方法、带作风”强化实操指导；组织干部参与企业内部巡察、廉洁风险排查等工作，让干部在实践中深化对廉洁要求的理解，实现“教育—实践—提升”的良性循环。

同时，需建立教育效果反馈与迭代机制，定期通过问卷调查、座谈访谈等方式收集干部对教育内容、形式的意见建议，结合企业业务拓展、政策更新等动态调整教育方案。将廉洁教育与企业安全生产、提质增效等中心工作相结合，开展“廉洁护航重点项目”专项行动，让干部在推动企业发展中践行廉洁承诺，使廉洁教育真正成为企业高质量发展的“护航器”。

### 4 制度保障与文化培育的协同作用

企业党政干部廉洁教育的长效落地，离不开制度的刚性约束与文化的柔性浸润，二者如同车之两轮、鸟之双翼，唯有同向发力、协同联动，才能构建“不敢腐、不能腐、不想腐”的立体防线，为廉洁教育筑牢坚实基础。制度为文化培育划定边界，文化为制度执行注入灵魂，脱离制度的文化易成“空中楼阁”，缺乏文化的制度则难以内化为干部自觉<sup>[4]</sup>。

制度保障为廉洁文化扎根提供刚性支撑，让廉洁要求从“软倡导”变为“硬规则”。企业需将廉洁教育融入干部管理全流程，完善配套制度体系：在准入环节，建立干部廉洁承诺制度，新任职干部需签订《廉洁履职责任书》并参加专项培训；在履职环节，制定《岗位廉洁行为规范》，明确各岗位教育频次、考核标准，将采购、工程等高风险岗位作为重点监管对象；在监督环节，健全廉洁教育督查机制，纪检部门定期检查教育开展情况，对敷衍应付的部门和个人进行通报问责。同时，把廉洁教育成果与干部薪酬调整、岗位变动直接挂钩，通过制度刚性确保教育不走过场。

廉洁文化培育为制度执行注入情感温度，让廉洁理念从“被动遵守”变为“主动追求”。企业应立足自身特质打造特色廉洁文化：挖掘企业发展历程中的廉洁先辈事迹，整理成《廉洁故事集》并纳入教育内容；利用企业宣传栏、内网专栏开设“廉洁阵地”，定期推送廉洁格言、员工原创廉洁作品；将廉洁元素融入企业文化

活动,举办“廉洁书画展”“清风演讲比赛”,组织干部家属参与“廉洁家书”分享会,形成“人人讲廉洁、处处有清风”的文化氛围。通过文化浸润,让干部从内心认同廉洁价值,使遵守制度成为行为自觉。

推动制度与文化深度融合,需搭建协同载体实现双向赋能。一方面,将廉洁文化理念嵌入制度设计,在《廉洁教育管理办法》中明确“文化引领”条款,让制度体现文化内涵;另一方面,以制度固化文化成果,把“廉洁标兵”评选、廉洁承诺等文化活动纳入常态化制度安排。同时,建立“制度执行+文化认同”双维度评价体系,既考核干部制度遵守情况,也通过匿名调研评估其廉洁文化认同度,形成“制度约束行为、文化滋养心灵”的良性循环,让廉洁教育真正融入企业发展血脉,为企业高质量发展提供坚强保障。

## 5 构建党政干部廉洁教育长效机制

企业党政干部廉洁教育绝非一时之举,唯有构建与企业发展同频、与干部成长同步、与廉洁文化相融的长效机制,才能突破“运动式”“阶段性”教育局限,真正实现廉洁理念入脑入心、廉洁行动落地生根。这一机制需以廉洁文化为核心引领,以制度体系为刚性支撑,以实践赋能为关键路径,形成“文化浸润—制度约束—实践深化—反馈迭代”的完整闭环<sup>[5]</sup>。

以廉洁文化铸魂,夯实长效教育的思想根基。将廉洁文化深度融入企业核心价值体系,摒弃“重形式轻内涵”的文化建设误区。挖掘企业发展中老一辈干部廉洁奉公的红色基因,以及当代标兵拒贿守节的鲜活案例,汇编成《企业廉洁传承读本》,让干部在身边故事中感受廉洁力量。打造“线上+线下”文化阵地,线下在生产区、办公区设置“清风走廊”,展示廉洁书画、岗位廉洁格言;线上依托企业公众号开设“廉洁微课堂”,推送干部家属原创的“助廉寄语”,形成“单位有氛围、家中有提醒”的文化浸润环境。定期开展“廉洁文化月”活动,通过情景话剧、廉洁辩论赛等干部喜闻乐见的形式,让廉洁从“口号”变为可感知、可认同的价值追求。

以制度体系固本,强化长效教育的刚性保障。建立“全流程覆盖、各环节闭环”的廉洁教育制度体系,避免教育流于形式。在干部管理全周期嵌入教育要求,新入职干部必须通过“岗位廉洁风险”专项培训及考核方可上岗;完善“廉洁教育责任清单”,明确党委“一把手”为第一责任人,业务部门负责人承担“一岗双责”,将教育任务与业务工作同部署、同考核。把廉洁教育成效与干部晋升、绩效强挂钩,对考核优秀者优先纳入后

备干部库,对无故缺席、考核不合格者实行“一票否决”,以制度刚性激发参与动力。

以实践赋能增效,拓宽长效教育的落地路径。推动廉洁教育从“课堂”走向“现场”,让干部在实践中深化认知。推行“廉洁导师结对”制度,由廉洁标兵对采购、工程等岗位干部进行“一对一”指导,全程参与关键业务流程的廉洁监督。组织干部参与内部廉洁巡察、风险排查等工作,让其在核查合同、审计账目时直面廉洁风险,提升风险辨识能力。开展“廉洁护航项目”行动,在重点工程、重大采购项目中设立“廉洁监督岗”,让干部在服务企业发展中践行廉洁承诺,实现“教育成果—实践成效”的双向转化。

建立动态反馈迭代机制,确保长效教育精准适配。定期通过匿名问卷、座谈访谈等方式,收集干部对教育内容、形式的意见,结合企业业务拓展、政策更新等实际情况,每季度调整教育方案。引入大数据分析,对高风险岗位教育成效进行精准画像,针对性优化教育内容。通过持续的“反馈—优化—提升”,让廉洁教育始终贴合企业实际和干部需求,真正成为企业高质量发展的“稳定器”和“护航器”。

## 6 结语

企业党政干部廉洁教育是一项系统工程,绝非朝夕之功。从破解内容、形式、考核的现实难题,到构建精准化内容体系与创新教育载体,再到强化制度与文化的协同保障,每一步探索都为廉洁教育注入活力。构建“文化浸润—制度约束—实践深化—反馈迭代”的长效机制,是实现廉洁教育提质增效的关键。唯有让廉洁教育贴合干部需求与企业实际,才能推动廉洁理念内化为自觉行动。相信通过持续优化与完善,廉洁教育将成为企业发展的“护航器”,为企业行稳致远提供坚实的纪律保障。

### 参考文献

- [1]王永军.党政干部廉洁教育机制创新研究[J].行政论坛,2021,28(3):45-52.
- [2]陈丽华.新时代党政干部廉洁教育路径探析[J].思想政治教育研究,2022,38(2):77-83.
- [3]李建峰.廉洁文化建设与制度保障的协同效应[J].中国纪检监察,2020,12(4):21-27.
- [4]郑晓宁.干部教育培训中廉政教育的有效模式研究[J].公共管理学报,2023,40(1):65-72.
- [5]周宏伟.从思想引领到行为规范的廉洁教育机制构建[J].理论与改革,2021,27(5):89-96.