



基层工会推进企业文化建设的路径探索

● 范凤霞

企业文化建设是一项长期而复杂的系统工程,更是现代企业发展进程中不可或缺的竞争法宝。在“文化兴企”的发展背景下,基层工会作为党联系职工群众的桥梁纽带,已成为推进企业文化建设的重要支撑力量。中国移动通信集团内蒙古有限公司赤峰分公司(以下简称赤峰移动)深入学习贯彻习近平文化思想,遵循“上下同步、点面结合、内外兼修、统分有序”的工作思路,充分发挥工会职能作用,全方位调动广大职工的主观能动性,为公司高质量发展注入文化滋养、提供精神保障。

一、基层工会是企业文化建设的重要力量

工会组织与企业文化建设联系密切,两者目标一致、原则相通,共同构成了团结凝聚职工群众的核心支撑。从实践来看,基层工会既是企业文化建设的参与者,更是企业文化建设的直接推动者。

(一)价值构建的“引领者”

工会通过双重路径塑造企业精神内核:一是将国家宏观价值导向转化为企业具体行为规范,确保公司发展方向的正确性;二是挖掘企业优秀传统基因,将其转化为可传承、可延续的文化血脉。以赤峰移动工会为例,工会通过定期开展“三个精神”宣讲、主题演讲等活动,巧妙地将网络强国战略与企业“赤子·登峰”的企业文化深度融合,唤醒员工爱国、爱家、爱企的情感认同,纵向贯通了“国家—企业—个人”的价值链条,横向弥合了不同代际间的文化记忆鸿沟,成功将“赤子逐梦 勇攀高峰”从企业发展目标升华为员工的集体价值共识。

(二)制度建设的“推动者”

在企业文化配套制度建设过程中,工会发挥着双向赋能的关键作用。一方面,依托职工代表大会等民主渠道,将基层职工诉求快速传递至企业决策层,推动企业管理规则从“单向制定”转向“双向协商”;另一方面,通过“文

化之星”评选等激励机制,把企业核心价值观细化为员工行为标准,让文化引领切实转化为全员战斗力、凝聚力和发展推动力。

(三)文化实践的“组织者”

工会充分发挥自身组织优势和阵地优势,通过场景化设计与资源整合推动企业文化落地。具体来说,工会将抽象的文化理念转化为可感知、可参与的日常系列活动,如劳动竞赛、文化沙龙等,搭建起文化认知与员工践行之间的桥梁。同时,整合党建工作部、人力资源部等多部门资源,构建起“活动策划—行为激励—效果评估”的全周期管理体系,最终实现文化理念从“墙上口号”到“行动自觉”的落地转化。

二、企业文化建设现状及存在的问题

企业在不同发展阶段的企业文化建设各有特色,但从实际推进情况来看,当前仍存在两大突出问题。

(一)企业文化体系不健全

在企业的战略转型和业务扩张过程中,企业文化的更新迭代和内涵深化存在滞后现象。部分文化建设举措虽能在短期内助力企业发展,但未能结合自身问题短板、行业发展趋势及时调整优化,无法进一步促进企业高质量发展。同时,部分企业存在“重表面、轻内涵”的倾向,过度强调文化建设的外在形式,未能与生产经营、核心业务实现深度融合。

(二)企业文化内容难落地

文化建设统筹谋划不足,聚合赋能作用未能充分发挥。在要素完整性、导向一致性和内涵整合性等方面存在短板,缺乏清晰完善的整体执行方案,不能有针对性、有计划地推动企业文化理念深入一线,难以有效激发员工的积极性和创造性。

三、基层工会推进企业文化建设的路径探索

(一)上下同步,一体推进文化共建共创

企业文化建设本质上是一项依靠广泛参与、凝聚集体认同的群众性工程。2024年,赤峰移动以项目组形式推进企业文化体系焕新升级工作,历时7个月,完成206人次访谈、回收799份有效调查问卷,兼容各方观点后,最终梳理出“赤子·登峰”企业文化理念体系。项目推进过程中,赤峰移动充分发挥工会在文化工作中的引导和协调作用,以“两上两下”的工作流程征求意见、修改完善方案。整个理念提炼过程始终遵循共建共创原则,工会在内部员工群发布5期预热研讨内容,在员工论坛推出4篇企业文化共创主题热帖,单篇最高阅读量达682次、回帖255条,收集到大量宝贵且具备参考价值的意见建议,让企业文化提炼的过程,成为全员携手共建企业文化的生动实践。

(二)点面结合,三位一体助力文化落地

工会组织主要从物质层面、制度层面、精神层面三个维度协同发力,不断强化顶层设计和体系建设,纵深推进企业文化建设。从物质层面来看,将文化理念融入班组“小家”建设,从办公环境创设、办公设施完善、区域功能丰富等维度切入,让企业文化理念可感可及;从制度层面来看,工会引导企业开展批评与自我批评,推动建立健全文化制度,同时加强政策落地效果的反馈收集,促使企业文化内核贯穿员工工作全流程;从精神层面来看,工会通过多样化的文化形式和载体,推动文化交流互鉴,增进员工之间的友谊和合作,促进文化融合和创新。例如,依托线上社群开展的“你好早安”“峰声”故事集宣传,以身边人讲述身边事的方式,实现文化价值观的人格化承载、故事化诠释,引导全员在日常工作生活中积极践行企业文化。

(三)内外兼修,大力提升员工队伍素质

强化员工队伍建设是推动企业文化深入发展的核心关键。只有通过常态化的素质提升,才能让职工在劳动中体现价值、展现风采和感受快乐。一方面,机制的构建应全面考虑

职工的需求和期望。工会充分发挥协调作用,统筹平衡企业与员工的利益诉求,推动双方在文化价值层面实现统一,通过统筹规划培训体系,广泛开展对标学习活动,让企业文化真正成为提升员工归属感、激励员工持续成长的内生力量。另一方面,充分激发员工智慧和潜能。工会紧紧围绕企业生产经营目标任务,聚焦制约公司发展的突出矛盾和瓶颈问题,针对性开展劳动竞赛活动,引导员工在完成本职工作的基础上,当好企业提质增效的主力军。围绕公司发展战略和业务重点,近3年,赤峰移动工会共参与全区和自行组织开展的各类劳动竞赛40余项,为公司高质量发展夯实了人才基础。

(四)统分有序,以党建引领推动文化协同

以工会工作和党建融合在强化内部组织凝聚力中的作用为切入点,能够有效助推企业文化建设创新发展。一是加强政治引领。基层工会在构建企业内部政治话语体系中发挥着重要作用,始终坚持把学习宣传贯彻关于文化自信的重要论述作为重中之重,通过举办专题培训班、学习讨论会等方式,推动广大工会干部深入学习领会文化自信的深刻内涵和实践要求,准确把握文化自信的核心要义和精神实质,进一步坚定文化自信、提升文化自觉。二是强化文化落地实践。通过分条线召开市场、网络、政企文化落地宣贯会,明确文化内涵、价值导向和三年目标规划,推动条线文化与业务实践深度融合。精心组织开展“送文化进班组”活动,梳理形成文化基因对照表,推动企业文化理念融入队伍日常管理。构建“赤子先锋”荣誉体系,通过“做一件事、悟一层理、传一种情”的路径,让企业文化浸润到员工的日常行为中,真正实现“走心、走实、走深”。

(作者单位:中国移动通信集团内蒙古有限公司赤峰分公司)

民营经济腐败治理的现实动因、政策支撑与地方实践

● 马小峰

改革开放四十多年来,我国民营经济经历了从小到大、由弱变强的跨越式发展,2025年,全国实有民营经济组织达到1.85亿户,占经营主体总量的96.76%;民营企业数量从2012年的1085.7万户到2025年突破5800万户,在企业总量中的占比稳定保持在九成以上。民营经济已经成为我国社会主义市场经济的重要支柱。然而,在其蓬勃发展的背后,内部腐败问题日益凸显,逐步成为制约民营经济高质量发展、破坏市场公平秩序的突出隐患。

一、刻不容缓:民营经济腐败治理的现实紧迫性

长期以来,我国刑法在企业财产和权益保护层面存在“重公轻私”的倾向,针对民营企业内部腐败行为的刑事规制体系相对薄弱,但从实际发案情况来看,民营企业内部的腐败形势并不乐观。根据《2022年度中国企业员工舞弊犯罪司法裁判大数据报告》,全国经过司法裁判的企业员工舞弊案件共499例,涉及被告人535人,职务侵占、挪用资金等犯罪数量最多,且多发生在民营企业。同时,民营企业内部腐败的形态日趋复杂,除传统的侵占财物和收受贿赂等行为外,企业高管暗设同业竞争企业蚕食市场份额、在供销环节增设中间公司转移利润、恶意低价折股,甚至零对价转让公司有形与无形资产等隐蔽行为时有发生。这些腐败行为不仅直接损害了企业所有者的合法权益,更会严重扭曲市场资源配置,破坏公平竞争。然而,非公企业反腐败能够适用的罪名,主要集中在职务侵占、挪用资金、非国家工作人员受贿等几项,司

法实践中普遍存在立案门槛高、证明标准高的问题,民营企业自身很难收集到符合要求的直接证据启动刑事追责程序,致使腐败行为无法得到有力惩处。因此,无论从发案数量、危害程度,还是从法律供给不足的现状看,推进民营经济腐败治理已经刻不容缓。

二、大力支持:从“重公轻私”迈向平等保护的变革

针对上述问题,国家已在立法和政策层面给予了前所未有的支持。2024年施行的《刑法修正案(十二)》正是标志性突破。此次修法将民营企业内部反映最集中的三类背信行为明确规定为犯罪,分别是非法经营同类营业、为亲友非法牟利和徇私舞弊低价折股、出售资产。在此次修改前,上述罪名仅适用于国有企业人员,对民营企业内部行为则存在规制空白。这一修改显著强化了刑法对非公企业财产和经营利益的保护,推动不同所有制经济在刑事法律保护上真正实现了实质平等。

除刑事立法完善外,中央部署和配套政策也为民营经济腐败治理构筑起坚实的制度保障。自2018年起,最高人民检察院就出台了服务民营经济发展的11项举措,在强制措施适用方面为涉案企业生产经营提供便利。2023年,《中共中央 国务院关于促进民营经济发展壮大的意见》发布,明确要求强化民营经济法治保障,健全对各类所有制经济平等保护的法治环境,防止和纠正利用行政或刑事手段干预经济纠纷,依法保护民营企业产权和企业家权

益。最高检也先后发布保障和促进非公经济健康发展、保护企业家合法权益等规范性文件。从中央到司法机关,一系列政策文件确立了支持民营经济依法合规经营的政策框架、法律保护体系和配套实施措施,既展现出保障民营经济壮大发展的坚定决心,也为民营企业惩治内部腐败、完善内部治理提供了有力武器。

三、先行先试:地方探索中的多样化实践

在中央顶层设计的指引下,各地因地制宜,形成了各具特色的民营经济腐败治理经验。

上海市以涉案企业合规改革为主要抓手,经过3年试点,探索出一套行之有效的腐败治理模式。在监管机制上,引入由第三方专业人员组成的中立监督评估组织,汇聚执法司法、行业监管等多领域力量,对涉案企业的合规整改开展专业性、综合性评判,破解了单一机关监管的局限性。在处理模式上,采取“分案处理”机制,对完成有效合规整改的民营企业可依法作出不予起诉决定,对腐败行为直接责任人仍依法追究,真正做到当宽则宽、当严则严。同时,合规机制向前延伸至侦查阶段提前介入,向后延伸至审判阶段实现合规机制互认,覆盖刑事诉讼全流程,大幅提升了腐败治理的整体效能。

成都市则侧重于构建“清廉企业”,从规范政商交往行为、普规普纪进企业、加强廉洁文化浸润三个方面协同发力。全市纪检监察机关督促引导公职人员准确把握“亲清”政商关系要求,做到坦荡交

往、靠前服务的同时,牢牢守住廉洁底线。依托“清廉蓉城”等平台开展“规纪法进企业”活动,通过汇编法规条文、开展宣讲纪法、通报典型案例,督促职能部门梳理惠企政策并“送规送纪”上门,既增强了企业的法治意识,也提升了企业参与反腐败监督的主动性。这种政企双向约束、教育引导并重的治理方式,有助于从源头上净化政商生态。

浙江省则从优化营商环境出发,颁布《浙江省优化营商环境条例》,将民营企业腐败治理纳入法治化营商环境建设的整体框架。该条例从市场主体保护、政务服务提升、监管执法规范、法治保障强化等多个维度作出系统规定,为民营企业内部反腐提供了地方立法支撑,推动民营经济腐败治理实现常态化、制度化。

四、结语

民营经济腐败治理既是当下亟待推进的紧迫现实课题,也是持续完善社会主义市场经济体制的必然要求。当前,从立法层面实现平等保护、政策层面搭建系统支撑,再到地方开展先行先试,我国已经形成了上下联动、多端发力的治理格局。下一步,应当在强化刑事规制的基础上,进一步完善企业合规激励机制,深化“亲清”政商关系构建,构建行政执法、刑事司法与企业自治有效衔接的协同治理体系。唯有以法治化、制度化手段,将腐败治理融入民营经济高质量发展全过程,才能为民营经济行稳致远筑牢坚实根基,为经济社会高质量发展提供坚实保障。

(作者单位:北京大成(内蒙古)律师事务所)