

# 廉洁文化建设融入国企新员工入职教育的路径与成效

张新

陕西省引汉济渭工程建设有限公司 陕西 西安 710024

**【摘要】**：廉洁文化是国企发展的精神基石，将其深度融入新员工入职教育，是筑牢新员工廉洁防线、强化企业风险防控的关键举措。立足国企属性与新员工成长特点，以问题为导向优化教育内容、创新载体、构建长效机制，推动廉洁文化从理论传输向思想浸润转变。此举不仅能帮助新员工树立正确职业价值观，提升廉洁素养，更能完善国企廉洁管理体系，凝聚发展合力，为企业持续健康运营与高质量发展提供坚实的思想文化保障。

**【关键词】**：国企；廉洁文化建设；新员工；入职教育

DOI:10.12417/3041-0630.26.02.094

廉洁是国企的政治本色与发展根基，新员工作为企业注入的新鲜血液，其廉洁素养与从业理念直接影响企业廉洁生态构建与长远发展格局。入职阶段是职业价值观成型的关键时期，也是筑牢廉洁思想防线的黄金窗口。传统入职教育中，廉洁教育常处于附属地位，存在内容空泛、形式单一、与岗位脱节等问题，难以实现思想层面的深度引导。精准破解这些痛点，将廉洁文化有机融入新员工入职教育全过程，以浸润式培育传递廉洁理念、明晰岗位底线，既能补齐传统教育短板，又能引导新员工从入职之初就树立廉洁初心，为国企廉洁建设筑牢人才根基，实现人才培养与企业廉洁发展的双向赋能。

## 1 国企新员工廉洁教育现存问题

### 1.1 廉洁教育定位不够清晰

廉洁教育在国企新员工入职教育体系中的定位模糊，常被置于次要位置，与业务培训、规章制度讲解等内容脱节。部分国企将廉洁教育简单等同于政策宣讲，忽视其对新员工思想观念的引导作用，未能结合新员工职场起步阶段的认知特点与需求，明确廉洁教育的核心目标与核心内容。教育过程中多侧重表面形式，缺乏对廉洁文化内涵的深度解读，也未建立与新员工未来岗位廉洁风险点的关联，导致新员工难以充分认识到廉洁从业对个人职业发展与企业稳定运营的重要性。这种定位偏差使得廉洁教育难以融入新员工入职教育的整体规划，无法形成系统化的培育氛围，进而影响教育的针对性与实效性，无法从根源上帮助新员工树立牢固的廉洁思想防线。

### 1.2 教育内容缺乏针对性设计

国企新员工廉洁教育内容多沿用统一模板，缺乏结合企业行业属性、业务特点与岗位实际的针对性设计。内容多以法律法规、企业廉洁制度等理论知识为主，语言晦涩生硬，与新员工即将接触的工作场景脱节，难以引发新员工的情感共鸣与思想认同。对于不同岗位、不同专业背景的新员工，未区分廉洁风险等级差异，采用“一刀切”的教育内容，无法精准覆盖不

同岗位的廉洁风险点<sup>[1]</sup>。教育内容更新滞后，未能及时结合国企改革发展中的新情况、新问题补充鲜活内容，也缺乏对新员工职场困惑、廉洁认知误区的针对性解答，导致教育内容流于形式，无法真正满足新员工的实际需求，难以实现以文化人的教育效果。

### 1.3 教育形式单一固化

国企新员工廉洁教育形式仍以集中授课、观看警示教育片、宣读制度文件等传统方式为主，形式单一固化，缺乏创新性与吸引力。这类被动式教育模式难以调动新员工的参与积极性，容易让新员工产生抵触情绪与审美疲劳，导致教育效果大打折扣。部分国企虽尝试开展廉洁教育活动，但多为临时性、阶段性安排，缺乏常态化、多样化的载体支撑，未能将廉洁教育融入新员工入职培训的各个环节。没有充分利用数字化、信息化手段拓展教育渠道，也未结合新员工年轻、接受新鲜事物能力强的特点，设计互动式、体验式教育活动，使得廉洁教育难以真正入脑入心，无法有效引导新员工将廉洁理念转化为自觉行动。

## 2 廉洁文化融入的核心原则

### 2.1 贴合岗位实际导向原则

廉洁文化融入国企新员工入职教育，需坚守贴合岗位实际导向原则，立足新员工未来工作岗位的职责要求与廉洁风险点，精准设计教育内容与形式。围绕国企不同业务板块、不同岗位的工作特性，梳理岗位廉洁风险清单，将廉洁文化与岗位工作深度绑定，让廉洁教育更具针对性与实用性。避免脱离岗位实际的空泛说教，聚焦新员工入职后可能面临的廉洁考验，如业务对接、资金使用、权力行使等关键环节，把廉洁理念、制度要求转化为岗位操作准则。通过岗位廉洁案例解析、风险点排查等方式，让新员工清晰认知岗位廉洁底线与行为边界，确保廉洁文化培育与岗位工作需求高度契合。

## 2.2 思想引领优先原则

思想引领优先原则是廉洁文化融入国企新员工入职教育的核心遵循，旨在从根源上引导新员工树立正确的廉洁价值观。新员工处于职场起步阶段，思想观念尚未完全固化，对职场规则、价值导向的认知仍在形成中，是开展廉洁思想引领的关键时期。教育过程中需聚焦思想层面的引导与塑造，深入解读廉洁文化的核心内涵、时代价值与国企廉洁文化的特色理念，摒弃单纯的制度约束式教育，避免仅以条款灌输替代思想疏导<sup>[2]</sup>。依托国企红色基因与廉洁传承，通过廉洁精神溯源、先进典型事迹宣讲等方式，引导新员工深刻认识廉洁从业不仅是制度要求，更是职业素养与价值追求，从内心深处认同廉洁文化，筑牢廉洁思想根基。以思想自觉带动行动自觉，让廉洁理念融入新员工职业认知的初始阶段，成为职场生涯的行为准则与价值追求。

## 2.3 长效机制构建原则

廉洁文化融入国企新员工入职教育需坚守长效机制构建原则，避免短期化、形式化的教育模式，构建贯穿入职教育全过程、衔接后续培养的长效机制。廉洁素养的培育并非一蹴而就，需突破“入职即终结”的阶段教育局限，将廉洁文化建设全面纳入新员工入职教育整体规划，明确各环节教育目标、核心内容、实施流程与责任分工，形成上下联动、各部门协同的系统化培育体系。建立教育内容动态更新机制，紧密结合国企改革实际、政策法规调整与岗位廉洁风险变化，及时补充行业内鲜活案例与最新要求，确保教育内容与与时俱进。搭建廉洁教育跟踪反馈机制，对新员工入职后廉洁理念践行情况进行常态化跟踪评估，将评估结果与后续岗位调整、培训提升直接挂钩，形成教育、实践、评估、优化的闭环，确保廉洁教育持续发力、久久为功。

# 3 廉洁文化融入的实践路径

## 3.1 优化教育内容体系构建

优化教育内容体系构建，需以廉洁文化为核心，结合国企特点与新员工需求，打造多层次、针对性强的内容体系。夯实理论基础层面，整合党纪国法、国企廉洁规章制度与廉洁文化核心理念，用通俗易懂的语言解读核心要求，避免理论内容晦涩难懂。强化案例支撑层面，筛选国企系统内典型廉洁正面案例与违纪违法反面案例，摒弃简单罗列，深入剖析案例背后的思想根源、行为轨迹与后果影响，让新员工从案例中汲取教训、感悟初心。补充岗位适配内容，针对不同岗位梳理廉洁风险点，制定岗位廉洁行为指引，将廉洁要求转化为具体工作规范，确保内容与新员工未来工作高度契合，形成理论、案例、岗位要求相结合的内容体系。

## 3.2 创新多元化教育载体

创新多元化教育载体，打破传统教育模式的局限，摒弃单一灌输式宣讲，打造线上线下深度融合、互动体验与理论传输兼具的立体教育场景。线下充分依托廉洁教育基地、企业廉洁展厅等专属场所，开展沉浸式教育活动，通过历史实物陈列、典型案例场景还原、违纪后果模拟展示等方式，让新员工直观感受廉洁文化的厚重底蕴与违纪违法对个人、企业、社会的严重危害<sup>[3]</sup>。同步举办廉洁主题座谈、入职廉洁承诺仪式、廉洁文化沙龙等互动活动，鼓励主动分享感悟、探讨岗位廉洁困惑，营造主动参与、积极思辨的浓厚氛围，引导新员工深化对廉洁理念的认知。线上搭建专属数字化教育平台，开发精简实用的廉洁微课、生动鲜活的动画短片、趣味化在线答题等内容，借助企业微信公众号、内部APP等高频渠道定时推送，满足新员工碎片化学习需求。同时借助虚拟现实技术打造高仿真廉洁风险场景，让新员工在沉浸式互动中提升风险防范能力与应急决策判断力。

## 3.3 强化教育队伍专业建设

强化教育队伍专业建设，打造一支兼具廉洁素养、专业能力与教学水平的师资队伍，为提高廉洁教育质量提供保障。优化师资结构，吸纳企业纪检部门骨干、党建工作能手、资深业务骨干组成专职师资队伍，同时邀请行业专家、优秀党员干部担任兼职讲师，充实师资力量。加强师资培训，定期组织师资队伍开展廉洁政策解读、教学方法创新、案例分析能力等方面的培训，提升讲师对廉洁文化的理解深度与教学表达能力。建立师资考核评价机制，从教学内容、教学效果、学员反馈等维度进行综合评估，倒逼师资队伍提升教学质量。鼓励讲师深入一线调研，了解新员工需求与岗位廉洁风险实际，增强教学的针对性与实用性。

# 4 廉洁文化融入的保障措施

## 4.1 完善组织领导体系

完善组织领导体系，为廉洁文化融入国企新员工入职教育提供强有力的组织保障。建立由企业党委牵头，纪检监察部门、人力资源部门、党建部门协同配合的工作机制，明确各部门职责分工，形成工作合力。党委统筹规划廉洁文化融入工作，制定整体方案与实施计划，定期研究解决工作中的难点问题；纪检监察部门负责监督指导，全程跟踪教育开展情况，确保教育不走过场；人力资源部门将廉洁教育纳入新员工入职教育整体安排，统筹协调教学资源；党建部门负责廉洁文化内容的挖掘与宣传，营造浓厚氛围。通过明确权责、协同联动，构建上下贯通、高效运转的组织领导体系，推动各项工作落地落实。

## 4.2 健全考核评价机制

健全考核评价机制，以考核倒逼廉洁教育质量提升，确保

廉洁文化融入实效。将廉洁教育纳入新员工入职教育考核体系,制定科学的考核指标,涵盖学习态度、知识掌握程度、思想认知提升、廉洁行为承诺践行等方面,摒弃单一的理论考试模式。采用多元化考核方式,结合线上答题、线下实操、案例分析、座谈交流等形式,全面评估新员工廉洁素养提升情况<sup>[4]</sup>。强化考核结果运用,将考核成绩与新员工转正、岗位分配、评优评先直接挂钩,对考核优秀的予以表彰激励,对考核不合格的进行补训补考,直至合格后方可转正上岗。将廉洁教育开展情况纳入相关部门工作考核,倒逼各部门重视并抓好廉洁教育工作。

### 4.3 营造浓厚廉洁氛围

营造浓厚廉洁氛围,为廉洁文化融入国企新员工入职教育提供良好环境支撑。从企业环境营造入手,在办公区域、培训场所设置廉洁文化标语、宣传栏、文化墙,展示廉洁理念、先进典型与规章制度,让新员工在潜移默化中接受廉洁文化熏陶。依托企业内部刊物、公众号、广播等平台,常态化推送廉洁知识、典型案例、廉洁故事,打造全方位、立体化的廉洁文化传播矩阵。发挥老员工的示范引领作用,组织廉洁标兵、优秀老员工与新员工开展结对交流,分享廉洁从业经验与职业感悟,引导新员工主动向先进看齐。通过全方位、多层次的氛围营造,让廉洁文化成为企业主流文化的重要组成部分,浸润新员工成长全过程。

## 5 廉洁文化融入的实际成效

### 5.1 筑牢新员工廉洁思想根基

廉洁文化融入国企新员工入职教育,有效筑牢了新员工廉洁思想根基,提升了新员工的廉洁素养与思想觉悟。通过系统化的廉洁教育,新员工深刻理解了廉洁文化的核心内涵与廉洁从业的重要意义,摒弃了“职场初期无廉洁风险”“廉洁与己无关”等错误认知,树立了正确的职业价值观、权力观与利益观。新员工对党纪国法、企业廉洁规章制度的知晓度显著提升,能够清晰把握岗位廉洁底线与行为边界,增强了廉洁自律意识与风险防范能力。在思想层面形成了“知廉洁、守廉洁、崇廉洁”的自觉认知,从入职之初就筑牢了拒腐防变的思想防线,为后续职场生涯的廉洁从业奠定了坚实基础。

### 参考文献:

- [1] 沈涛.国企廉洁文化品牌建设的品牌定位与长效机制研究[J].中国品牌与防伪,2025,(14):202-204.
- [2] 熊锐.数字化背景下国企廉洁文化建设的创新路径探讨[J].中外企业文化,2025,(09):101-103.
- [3] 徐嘉璐.强化廉洁文化建设,为国有企业发展注入“廉动力”[J].现代班组,2025,(15):36-37.
- [4] 张寿林.关于加强新时期国企招采行业廉洁文化建设的研究[N].经济导报,2025-08-06(003).
- [5] 吴剑.新时代国企管理人员廉洁教育与廉洁文化建设[J].传承,2025,(02):77-82.

### 5.2 提升国企廉洁管理水平

廉洁文化融入新员工入职教育,推动国企廉洁管理水平得到显著提升,完善了企业廉洁风险防控体系。新员工作为国企未来发展的中坚力量,其廉洁素养的提升直接降低了企业岗位廉洁风险,减少了违纪违法问题的发生。通过将廉洁文化与岗位工作深度融合,推动廉洁理念转化为具体工作规范与操作流程,实现了廉洁教育与业务管理的有机衔接<sup>[5]</sup>。企业形成了从入职教育抓起、从源头防控风险的廉洁管理模式,补充完善了廉洁教育、考核、监督等相关机制,让廉洁管理贯穿人才培养与企业运营全过程。这种全方位的廉洁管理升级,有效提升了国企整体廉洁风险防控能力,为企业持续健康发展提供了保障。

### 5.3 凝聚国企高质量发展合力

廉洁文化融入新员工入职教育,凝聚了国企高质量发展的强大合力,塑造了良好的企业形象与行业风气。廉洁文化的浸润让新员工快速褪去职场青涩,深度融入企业廉洁文化氛围,在思想上与企业廉洁理念同频,切实增强了对企业的认同感、归属感与责任感,从根源上激发干事创业的积极性与主动性。企业内部逐渐形成崇廉尚洁的浓厚风气,上下级之间坦诚沟通、依规办事,同事之间互帮互助、廉洁共事,有效破除人情干扰、利益羁绊等内耗因素,显著提升团队凝聚力与整体工作效率。廉洁从业的企业形象获得社会各界广泛认可,既强化了企业公信力,又提升了市场竞争力,为吸引优质合作资源、拓宽发展空间筑牢根基。廉洁文化作为国企核心竞争力的重要组成部分,持续推动企业实现廉洁发展与高质量发展的良性互动。

## 6 结语

本文明确廉洁文化建设融入国企新员工入职教育是筑牢企业廉洁根基、推动高质量发展的关键举措。通过破解教育中的突出问题,遵循科学原则搭建多元融入路径、强化保障支撑,实现了廉洁文化对新员工的浸润式培育。新员工廉洁思想防线筑牢国企廉洁管理效能显著提升,凝聚起崇廉尚洁的发展合力。廉洁文化融入工作非一朝一夕之功,需持续优化教育内容与载体,适配国企改革发展与新员工群体特点,推动教育常态化、实效化,为国企坚守廉洁底线、履行社会责任、实现长远发展提供坚实的思想保障与文化支撑。