



# 增强四个定力 构建四对关系

□ 王海军

习近平总书记指出，领导干部要增强政治定力、纪律定力、道德定力、抵腐定力，提高党的创造力、凝聚力、战斗力。这对全面从严治党向纵深发展，进一步提出了具体要求。作为县委书记，在履行主体责任的同时，要增强四个定力，构建“四个关系”，扎实营造风清气正的良好政治生态。

## 增强政治定力 构建清爽的同志关系

强化思想政治教育，促进志同道合。党员干部特别是领导干部，必须始终保持对马克思主义的坚定信仰，对共产主义和中国特色社会主义的坚定信念，对理想追求的政治定力，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神 and 治国理政新理念新思想新战略，以科学理论体系武装头脑，不断把为崇高理想奋斗的伟大实践推向前进。

坚持民主集中制，增进同志团结。民主集中制是党的根本组织制度和领导制度，是增强党的创造力、凝聚力、战斗力的重要制度保障。坚持“三重一大”问题由领导集体决定制度，确保领导权力正确运行。建立健全领导班子议事规则和决策机制，做到集体讨论、民主决策，在重大项目引进、城乡建设发展等重大问题上，充分尊重班子成员意见，把班子成员的能力凝聚成班子的整体合力。

严肃党内政治生活，纯洁同志关系。全面从严治党必须严肃党内政治生活、严格执行准则，着力增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性。定期召开民主生活会，班子成员之间深入开展批评和自我批评，及时开展“两谈一会”，并广泛征求下级组织和个人的意见建议，问题在明面讲清、矛盾在当面化解，促进同志之间始终坚持原则，保持纯洁关系。

## 增强纪律定力 构建规矩的上下级关系

挺纪在前，完善制度约束建规矩。“欲知平直，则必准绳；欲知方圆，则必规矩”。严格遵守党章党纪党规，对制度规定进行梳理，进一步完善议事规则、问责办法等各项制度规范，以制度约束规范党员干部的行为，始终做到不放纵、不越轨、不逾矩。同时，着力构建不敢腐、不能腐、不想腐的长效机制。

以上率下，发挥表率作用守规矩。

矩。“人不率则不从，身不先则不信”。领导带头就是鲜明的旗帜，率先垂范就是无声的命令。坚持严格遵守干部管理等各项规定，带头执行重大事项报告制度，带头深入基层、联系群众，带头精文减会抓落实，促进各级干部严纪律、守规矩。

压实责任，确保政令畅通讲规矩。党员干部特别是领导干部必须时刻为党和人民努力工作，才有可能使自己的人生绽放光彩、收获精彩。健全重点工作分线推进、干部分包等工作机制，将事关发展、民生、稳定等重点工作，明确目标任务，层层分解落实到县级干部、具体单位和责任人，以问责倒逼进度求实效，促使各级干部人人有责、个个担责、共同履责。

严明导向，坚持正确用人机制成规矩。牢牢把握“20字”好干部标准和“三严三实”要求，树立正确的选人用人导向，才能更好地引导全党增强“四个意识”，不断增强各级党组织和党员干部管党治党、推动发展、服务群众的责任能力，促进上下级养成规矩关系。坚持凭实绩用干部，严格干部选拔任用程序，选拔重用忠诚、干净、担当、实干的干部，

做到以规矩用人、用规矩人。

## 增强道德定力 构建密切的党群关系

坚定人民立场，牢固树立以人民为中心的发展思想。我们党从成立之日起，就把始终为人民群众谋利益写在党的旗帜上，始终坚持“一切为了群众、一切依靠群众，从群众中来，到群众中去”。真正把人民放在心中最高位置，自觉坚持从人民立场出发，才能实现中华民族伟大复兴的中国梦。

坚持群众路线，始终保持党同人民群众的血肉联系。建立健全领导干部调查研究、接访下访、同干部群众谈心谈话、群众满意度测评等长效机制，促进党员干部带着感情、责任、追求，深入基层，深入群众，深入条件艰苦、情况复杂、矛盾突出的地方，察实情、听民声、解难题，为群众排忧解难。

强化宗旨观念，实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益。领导干部想问题、作决策、干工作，必须着眼于最广大人民群众的根本利益，主动顺应群众期盼，积极维

护群众利益，切实增进群众福祉，这是我们党一切工作的出发点和落脚点。大力推进教育质量提升、医疗卫生提质、精神文化提高、保障体系提标、平安建设，坚决打赢脱贫攻坚战。

## 增强抵腐定力 构建“亲”“清”的政商关系

构建政府与企业良性互动的政商机制和环境。政府应积极主动倾听企业家心声和期盼，吸引其与政府沟通交流，形成“讲真话、说实情、建诤言”的互动局面。积极发挥各级工商联、商会组织的桥梁纽带作用，使政商关系在“清”的前提下“亲”起来。党员干部坦荡真诚地同企业家接触交往，提供服务，解决问题，绝不能搞以权谋私、权钱交易。同时，研究制定提高政务服务效率、减轻企业负担等责任清单，明晰领导干部与企业的行为准则，为政商交往提供遵循，以构建“亲”“清”的政商关系。

（作者系中央党校县委书记研修班学员、河北省邢台市临西县委书记）



张晓光 / 摄

## 校园新貌

中央党校掠燕湖上黑天鹅家族再添新成员，小天鹅在“家人”的陪伴下悠闲地戏水。

# 高等教育也需要供给侧结构性改革

□ 尹汉宁

高等教育供给相对于经济社会需求而言，同样存在结构性问题。

一是一般教育资源过剩，优质教育资源不足。一段时间以来，高等教育规模快速扩充，原来较好的大学优质教育资源被稀释；原来基础较差的大学合并扩容后，质量和水平就更差了。

二是普通教育与职业教育的结构不合理。高等职业教育的比重较低，不能适应经济社会结构调整的要求。一方面，一部分普通高等教育的毕业生就业难，另一方面，中高级技能型人才又供不应求。

三是高校专业结构性问题突出，缺乏调整优化的机制安排。无论是普通高校还是高等职业院校，都处于国民教育的总成环节，离进入社会、实现就业距离最近。前几年扩招，因为教育成本低，学校增加文科招生规模的积极性最高，而就业难也主要反映为文科生。这样的扩招一定程度上满足了学生及家长的“上大学”需求，但难以适应社会就业的需要。学校往往强调有接收单位证明才为学生办理毕业手续，部分无法就业的学生只好作假，这样，在造成就业率水分的同时也掩盖了专业结构的不合理。

四是知识结构与实际应用不相适应。教育曾一度定位为产业，但又没有真正按照社会需求来调整知识结构。有的简单照搬西方的学科体系，不讲国情、不联系中国的实际；有的只重视书本和概念灌输，不重视实际能力的训练。

五是评价标准不科学。这几年来不少机构在进行大学的评估与排名，但通常是用师资、学科地位、著作论文等供给要素存量来评价，而不是从适应需求的人才产出水平出发进行评价。

高等教育确实需要进行供给侧结构性改革。

一是教育供给要坚持育人为本。建设世界一流大学，要通过培养世界一流人才来体现；建设高水平大学，要通过培养高素质人才来体现。

二是对人才需求进行广泛的社会调查。不能依赖学生开就业证明来反映就业需求，要通过社会调查，真实了解人才需求总量、人才需求的专业结构和知识结构，下决心对人才供给结构进行调整。

三是坚决将过剩专业调减下来。有的专业毕业生长期无法就业，学非所用，要按照工业去产能的办法，尽快终止招生。

四是鼓励普通高校办高职专业或整体转为高职院校。从财政保障和政策支持等方面，更多地支持高等职业教育。

五是建设具有中国特色的教材体系。现在，我们具有足够的自信，能够编写出具有中国特色的大学教材系列。

六是建立以培养高素质和实用型人才为导向的高校评价标准。要切实改变用外国标准评价中国教育的局面，要切实改变就供给评价供给、就存量评价存量的评价标准。



# 以真“清”促敢“亲”

□ 廉桂峰

习近平总书记强调，必须毫不动摇巩固和发展公有制经济，毫不动摇鼓励、支持和引导非公有制经济发展。非公有制经济在我国经济社会发展中的地位和作用没有变，我们鼓励、支持、引导非公有制经济发展的方针政策没有变，我们致力于非公有制经济发展营造良好环境和提供更多机会的方针政策没有变。习近平总书记“亲”“清”政商关系的重要论述，内涵丰富且明确，为我们处理政商关系提供了根本遵循和重要方法论。

站位要高。在经济发展进入新常态的时代背景下，非公有制经济与公有制经济日趋成为“一母同胞的孪生兄弟”。为了推动本地区发展，领导干部必然也必须坦荡真诚地同非公有制企业接触交往。忽略这支中国经济的重要力量，我们如何在经济下行压力面前实现稳中求进的目标，又如何能更好地“为官一任，造福一方”？作为党员领导干部，必须站在讲政治的高度落实习近平总书记“亲”“清”新型政商关系的要求；必须敢担当、敢负责、敢作为，坦坦荡荡、清清白白与非公有制企业家交往；必须做到既要大方向在河边走，又要坚持原则确保不湿鞋。

姿态要低。姿态低，不是卑躬屈膝，而是要摒弃官尊商微、官大商小的官本位思想，放下高高在上、颐指气使的“官老爷”架子，真正树立并践行领导就是服务、管理就是服务、服务就是管理的理念。党员领导干部要作表率，增强

服务意识、提高服务能力，以诚待人、以心换心，特别是在非公有制企业遇到困难和问题的情况下更要积极作为、靠前服务，通过换位思考沟通思想、增进感情、实现共赢。服务非公有制企业、服务非公有制企业家，与我们党为人民服务的根本宗旨是一致的。非公有制经济是社会主义市场经济的重要组成部分，也是稳定就业和推进技术创新的重要主体、国家税收的重要来源、经济持续健康发展的重要力量。非公有制企业家是中国特色社会主义事业建设者，是人民的一分子。为此，我们必须抛开顾虑，坚持并践行“两个毫不动摇”和“三个没有变”，通过服务非公有制企业和非公有制企业家，促进本地区经济社会发展。

底线要明。党员领导干部是人民的服务员，但必须是立场坚定、底线鲜明的服务员，是两袖清风、把好分寸的服务员。立场是人民立场，底线是党性原则。对非公有制企业家合理合法的诉求，努力做好服务予以满足；对不正当要求，坚决亮明底线予以回绝。

政商关系关键在“政”，“亲”“清”二字关键在“清”，而习近平总书记“亲”“清”政商关系的重要论述关键在落实。身正不怕影子斜，心底无私天地宽。作为地方行政负责人，须以真“清”求坦坦荡荡，以敢“亲”促地方发展，以担当作为扛起自己应尽的责任。

（作者系中央党校中青一班学员，天津市蓟州区委副书记、区长）

# 有效实现海外企业跨文化管理

□ 白 晶

中国加入世贸组织以后，企业“走出去”的步伐明显加快，对外直接投资增长迅速，与此同时，由于文化差异导致的“水土不服”现象也随之凸显。当前，随着“一带一路”建设的实施，中国企业再次掀起“走出去”的热潮。如何在积极参与“一带一路”相关国家经济建设的同时讲好中国故事、做好跨文化管理、促进“民心相通”，进而提升“四个自信”，打造国家和企业的“软实力”，是中国海外企业亟待解决的问题。

## “近”与“远”之辨——把握与目标国家的文化距离

“一带一路”沿线国家与中国的文化距离。“一带一路”沿线国家，历史上就是东西方文化交流的重要节点，是世界文明和多民族融合的桥梁，也是民族宗教渗透冲突的地带。这些国家在社会制度、宗教信仰、文化传统等方面差异很大，在

价值判断、行为方式、生活习俗等方面各有特色，从而容易引起不同文化之间的冲突。荷兰心理学家霍夫斯泰德提出的文化维度（权力距离、个人/集体主义、男性化/女性化、不确定性规避）分析法，有利于我们认识和衡量与目标国家的文化距离。根据该分析法，计算中国与“一带一路”相关区域的文化距离，由近而远大体为：东亚、阿拉伯国家、东南亚（新加坡除外）、南亚、欧洲所属的国家。

文化维度分析有助于在企业跨文化管理中减少文化冲突。分析“一带一路”国家文化维度的不同特点，采取积极的跨文化管理，可以帮助中国企业有针对性地选择管理策略，最大限度地减少文化冲突。企业在团队管理中可以颁布大量的内部规定和条文来规范员工行为，以减少其感受到的不确定性和模糊性的威胁。同时，企业可以派出一定数量的技术专家以树立权威。相反，如果对文化维度分析不够，甚至忽视目标国家的文化特质，就极易引起文化之间的冲突，严重者会导致“走出去”的企业折戟败北。

## “同”与“异”之择——寻求最大的“公约数”

对于“走出去”的企业来说，既要认识文化差异、理解和尊重对方文化特质、减少文化冲突，更要找到利益相关方最大的“公约数”，实现互利共赢。

入乡随俗尊重当地文化。中国企业在“一带一路”沿线国家进行建设，要尊重对方文化，尤其不要冒犯对方的民族禁忌。比如，在阿拉伯国家，不得用左手递交东西给别人；在公共场合与穆斯林女性交流时，肢体接触、眼神、语言、语气、语态等都要入乡随俗，不可随意，如发生误会，被对方或他人提示时，一定要及时调整，公开致歉。此外，要尊重对方的政治立场和道路选择，不干涉不议论，营造和谐安定的合作环境。

通过员工本土化减少文化冲突。中国企业更多地雇用当地员工，不仅有利于公司降低海外派遣人员和跨国经营的成本，而且有利于促进与东道国的文化融合，减少东道国对跨国公司的抵触情绪，有利于保障东道国经济安全、增加就

业机会、推动管理变革、加速与国际接轨。比如，可以聘用当地宗教领袖、部落首领、有名望的人士担任相关投资项目顾问，借助这些人的特殊身份，协助做好沟通与公关工作。应重视发挥华人华侨的重要作用，华人华侨是中国企业“走出去”过程中不可或缺的独特力量，应充分借助侨团、华媒和华校的力量，有效促进企业与所在国家的交流沟通和友好合作。

寻求普遍认可的最大“公约数”。在全球化大背景下，世界加速融合，国家之间尽管文化、信仰、制度有所不同，但合作共赢却是最大的“公约数”。“走出去”的中国企业，在跨文化管理中也应求大同存小异，通过语言培训、跨文化交流等活动，使不同文化背景的员工了解他国文化中的价值观、行为习惯、道德标准，从而理解和尊重其他文化，减少文化冲突。与此同时，要加强多元文化的融合，努力构建共同的企业愿景和共同的价值观，找到多元文化中的最大的“公约数”。

（作者系中央党校厅局班学员、中国铁建股份有限公司工会副主席）