

江西省高职院校纪检干部队伍管理研究

□汪智娟

【内容摘要】高职院校作为培养高素质技术技能人才的重要阵地,其纪检干部队伍在保障学校健康发展、营造风清气正育人环境方面发挥着重要作用。然而,当前江西省高职院校纪检干部队伍建设上,如在规划、分工、选聘与晋升、培训与开发、考核与监督、能力培养上仍面临一些问题和挑战。本文以江西省高职院校纪检干部队伍为研究对象,通过文献研究、问卷调查、案例分析等方法,深入分析当前纪检干部队伍建设现状及存在的问题,从强化监督力量的独立性和有效性、统筹人才选聘的长远性和规范性、强化激励机制的多向性和长效性、强化纪检队伍的使命感和专业化等方面提出相应的对策建议,以期为加强江西省高职院校纪检干部队伍建设、提升纪检监察工作水平提供参考。

【关键词】高职院校;纪检干部;队伍管理

【基金项目】本文为 2024 年度江西省高校党建研究项目“全面从严治党背景下江西高校基层党组织纪检委员履职现状及质量提升对策”(编号:24DJQN087)研究成果。

【作者简介】汪智娟(1990—),女,江西鹰潭人,江西制造职业技术学院讲师,硕士;研究方向:职业教育、高校党建

近年来,我国高职教育在政策支持与社会需求的双重驱动下快速发展。以江西省为例,全省高职院校数量已达数十所,在校生规模超百万人,专业设置覆盖机械、电子、计算机等多个领域,为区域经济发展输送了大量技能型人才。然而,伴随高职教育办学自主权的扩大,院校在招生录取、基建采购、校企合作等领域的权力集中化趋势显著,廉政风险随之攀升。例如,高职院校在专业设置、校企合作中的经济利益分配问题以及人事制度改革中的利益格局调整,均对纪检监察工作提出了更高要求。与此同时,江西省高职院校纪检监察干部队伍建设仍面临诸多挑战。现有研究指出,高职院校纪检队伍普遍存在人才引进不力、年龄结构断层、知识储备单一等问题,高职院校亦存在监督机制不完善、激励机制缺失等制度问题,进一步制约了高职院校纪检工作的效能,导致其与高职教育快速发展的需求存在差距。

一、江西省高职院校纪检干部队伍建设现状

为研究江西省高职院校纪检干部队伍建设的情况,2024 年 8 月—12 月,课题组通过实地走访、座谈访谈、问卷调查、数据分析等方式,深入部分江西省内高职院校基层一线开展调研,了解纪检干部履职情况,与院校纪委书记、纪检干部面对面交流,分析纪检干部队伍存在问题和短板,明确努力方向及改进措施。

(一)队伍结构现状。通过对江西省内多所高职院校的调研数据进行分析,可以发现江西省高职院校纪检干部队伍的结构主要体现在年龄结构、学历结构和专业结构三个方面。

1. 年龄结构。江西省高职院校纪检干部队伍的年龄结构呈现出“老龄化”趋势。以某高职院校为例,该校纪检干部队伍中,50 岁以上的干部占比达到 60%,40 岁~50 岁的干部占比为 30%,40 岁以下的年轻干部仅占 10%。这种年龄结构导致队伍活力不足,年轻干部储备不足,难以适应新时代纪检工作的要求。

2. 学历结构。江西省高职院校纪检干部队伍的学历层次普遍偏低,调研数据显示,本科及以上学历的干部占比超过 40%,硕士研究生学历的干部占比约为 50%,博士研究生学历的干部占比不足 5%。这种学历结构反映出纪检干部队伍的整体素质有待提升,尤其是在面对复杂案件和新型腐败问题时,缺乏足够的理论支撑和专业能力。

3. 专业结构。江西省高职院校纪检干部队伍的专业结构单一,大多数纪检干部来自行政管理、思想政治教育等文科专业,而法律、财务、审计等与纪检工作密切相关专业背景的干部占比较低。例如,某高职院校的纪检干部中,具有法律背景的干部仅占 15%,财务和审计背景的干部占比不足 10%。这种专业结构的单一性限制了纪检干部在监督执纪中的专业性和精准性。

(二)队伍管理现状。通过调研数据分析,江西省高职院校纪检干部队伍的管理机制主要包括选拔任用、教育培训、考核评价和激励保障四个方面。

1. 选拔任用机制。江西省高职院校纪检干部的选拔任用机制存在一定的不科学性,许多高职院校在选拔纪检干部时,往往更注重行政资历而非专业能力,导致一些缺乏纪检工作经验的干部被任命到纪检岗位。例如,某高职院校的一名纪检干部在任职前主要从事学生管理工作,缺乏纪检工作的相关经验,导致其在处理复杂案件时显得力不从心。

2. 教育培训机制。江西省高职院校纪检干部队伍面临的另一个突出问题是教育培训机制不健全。许多高职院校对纪检干部的教育培训缺乏系统性和针对性,培训内容多以理论灌输为主,缺乏实践操作和案例分析。例如,某高职院校的纪检干部在接受培训时,主要学习的是党的政策法规,而缺乏对实际案件处理技巧的培训,导致其在工作中难以有效应对复杂情况。

3. 考核评价机制。考核评价机制不完善是制约江西省高

职院校纪检干部队伍建设的重要因素。目前,许多高职院校对纪检干部的考核评价主要依赖于年终总结和民主测评,缺乏科学的量化指标和动态评估机制。例如,某高职院校的纪检干部在年终考核时,主要依据领导评价和同事评价,而缺乏对其实际工作成效的量化评估,导致考核结果难以真实反映干部的工作表现。

4. 激励保障机制。激励保障机制的不足使得江西省高职院校纪检干部的工作积极性受到一定影响。许多高职院校对纪检干部没有激励措施,缺乏精神激励和职业发展激励。例如,某高职院校的纪检干部在完成一项重要任务后,仅获得了表扬信,缺乏物质奖励及对其职业发展的关注和支持,导致其工作动力不足。

(三) 监督执纪现状。江西省高职院校纪检干部队伍在监督执纪方面的现状主要体现在监督方式、案件查办和信息化建设三个方面。

1. 监督方式。目前,江西省高职院校纪检干部的监督方式较为传统,主要依赖于日常监督和信访举报,缺乏创新性和主动性。对重点领域和关键环节的主动监督不足,导致一些潜在问题难以被及时发现。

2. 案件查办。在案件查办方面,江西省高职院校纪检干部队伍的能力有待提升。许多纪检干部在查处案件时,缺乏足够的专业知识和实践经验,导致案件查办效率低下。例如,某高职院校在查处一起涉及科研经费的案件时,由于纪检干部缺乏财务审计知识,导致案件查办进展缓慢,最终影响了案件的及时处理。

3. 信息化建设。信息化建设的滞后也制约了江西省高职院校纪检干部队伍的监督执纪效能。许多高职院校在纪检工作中仍采用传统的手工操作方式,缺乏信息化手段的支持。例如,某高职院校的纪检干部在整理案件资料时,主要依赖于手工记录和纸质档案,导致信息检索和数据分析效率低下,难以适应新时代纪检工作的要求。

二、江西省高职院校纪检干部队伍建设存在的问题及原因

(一) 队伍结构不合理。年龄结构失衡现象突出,2022 年江西省教育系统纪检监察队伍调查数据显示,高职院校纪检干部平均年龄达 46.5 岁,年龄结构呈现明显的“倒金字塔”结构。某职业技术学院纪委 7 名专职干部中,50 岁以上 5 人,占比高达 71.4%。法学、纪检监察相关专业背景人员不足 40%,某校纪委 5 名工作人员中,3 人为工科背景,缺乏系统的党纪法规知识储备。高职院校纪检干部队伍年龄结构不合理的原因主要在于多数高职院校由中专升格组建,原有行政人员自然转岗形成路径依赖,近十年新增专业人才不足 35%;受事业单位编制总量控制影响,省属高职纪检监察部门平均在编人数仅为 3~5 人,难以形成合理人才梯队;职业发展存在瓶颈,纪检岗位晋升通道狭窄,60% 的年轻干部认为职业前景不明朗,导致高素质人才流失率年均达 12%。

(二) 专业化水平不高。高职院校纪检干部专业知识体系不完整,问卷调查显示,43% 的纪检干部未系统学习过《监督执纪工作规则》,68% 的纪检干部对《政务处分法》的理解停留在表面层次。某校纪委年度测试中,案件审理程序规范知识合格率仅为 55%。实践能力存在短板,近三年新入职干部中,具有审查调查实战经验者不足 30%。培训实效性不足,年度人均

参训时长不足 24 小时,且 72% 的培训为理论授课,案例教学、模拟演练等实践性课程占比不足 15%。高职院校纪检干部队伍专业化水平不高的原因主要在于:纪检干部培养机制滞后,尚未建立省级高职纪检干部培训专项体系,地市级培训年均覆盖率不足 60%;纪检岗位交流缺失,85% 的纪检干部任职后未进行跨校轮岗,专业视野受限;资源投入不足,多数高职院校纪检工作经费占比不足学校总预算的 0.5%,影响培训资源建设。

(三) 监督执纪能力不足。纪检干部发现问题能力薄弱,2021~2023 年江西全省高职院校自查案件占比仅 38%,多数问题依赖上级转办。某校近三年自主发现工程领域违规问题为零,与审计报告揭示问题形成明显反差。案件查办质效偏低,抽样案件显示,初核转立案率仅为 42%,低于全省教育系统平均水平 15 个百分点。某招标舞弊案件因取证不全导致处理周期长达 11 个月。监督手段传统单一,信息化监督平台建设率不足 30%,数据筛查、风险预警等现代技术应用率低于 40%。高职院校纪检干部队伍监督执纪能力不足的原因主要在于高职院校监督专业工具缺失,70% 的高职院校未配备专用监督信息系统,数据分析仍依赖手工操作。协同机制缺位,与审计、组织部门的常态化联动机制建立率不足 50%。

(四) 管理机制不完善。纪检干部选拔机制科学性不足,现任干部中通过公开招聘上岗者仅占 35%,专业测试环节缺失率达 60%。某校纪检办主任岗位连续三年无合适人选申报。纪检干部考核评价流于形式,75% 的考核仍采用定性评价,量化指标占比不足 40%。某校纪委连续三年考核优秀率 100%,与实际工作成效明显不符。纪检干部激励机制失效,56% 的干部认为奖惩措施缺乏区分度,近三年全省高职纪检系统表彰人员重复率达 45%。这些问题的原因主要在于管理体制双重性矛盾,受省纪委监委驻省教育厅纪检监察组和院校党委双重领导,存在“看得见的管不着,管得着的看不见”困境;职业发展通道堵塞,纪检干部转任其他党政岗位比例低于学校平均水平。

三、江西省高职院校纪检干部队伍建设优化路径

(一) 理论凝心铸魂:构建固本铸魂的政治理论学习体系。理论学习有助于高职院校纪检干部从党的创新理论中汲取精神力量,深化对党的纪律规矩的政治认同,从而在复杂环境中保持政治定力,抵御思想侵蚀,坚守忠诚干净担当的政治本色。高职院校要构建纪检干部固本铸魂的政治理论学习体系,设立固定学习日(如“二五学习日”或“周学习例会”),将《中国共产党纪律处分条例》《监察法》等党内法规和最新政策文件纳入必学内容,定期开展集中学习与专题研讨。结合高校年度工作计划,年初制定详细学习计划,明确学习主题、形式、责任人和考核标准,确保学习任务落实到位。将政治理论学习纳入纪检干部年度考核,通过闭卷测试、案例分析答辩等方式检验学习效果,考核结果与评优评先、职务晋升挂钩。

高职院校要引导纪检干部深刻领会关于进一步全面深化改革的重要意义,在深学细悟中持续加强思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练;要站在坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”的政治高度,切实把思想和行动统一到党中央决策部署上来,自觉把全面深化改革摆在突出位置,贯彻改革要求,落实改革任务;强化监督执纪问责,坚决防止在推进改革过程中打折扣、做选择、搞变通等,坚决纠正不担当不作为、乱作为假作为等行为,把风清气正的政治生态转化为推进高职院校

改革转型高质量发展的工作动力。

(二)优化队伍结构:构建科学化人才梯队体系。基于人力资源管理中的“钻石模型”理论,针对当前江西高职院校队伍结构失衡问题,需构建多维度的结构优化方案。一是建立动态编制调控机制。依据《中国共产党纪律检查委员会工作条例》规定,结合院校规模(建议5,000人以上院校配备专职纪检干部7~9人),建立“基础编制+浮动编制”管理模式,允许在巡视巡察等特殊时期临时增加20%的机动编制。二是实施“青蓝工程”人才培养计划。制定《高职院校纪检干部队伍建设五年规划》,明确每年新进人员中35岁以下干部占比不低于40%,建立“1+2”导师制培养模式(1名资深干部带2名年轻干部)。如九江某职院通过该模式,三年内干部平均年龄下降4.2岁,专业对口率提升至65%。

在专业结构优化方面,建议构建“4+X”专业矩阵。核心专业(纪检监察、法律、审计、信息技术)占比应达到60%,辅助专业(教育管理、心理学等)占40%。实施“专业适配度提升工程”,对现职人员进行专业再造,每年安排20%人员参加学历提升项目。南昌某职院通过开展继续教育,三年内干部专业适配度从38%提升至57%。

(三)提升专业化水平:构建复合型能力培养体系。依据胜任力模型理论,建立“三维立体”培养体系。第一维度是分层分类培训体系:基础层(新入职干部)实施120学时岗前培训,核心层(业务骨干)每年参加不少于60学时的专题研修,领军层(部门负责人)参与省级以上高端培训。第二维度是实践能力锻造工程:在全省建立5个高职纪检实训基地,开发“模拟案卷评审”“信访处置情景演练”等12类实训课程。第三维度是建立“双师型”导师库:聘请纪检监察系统实务专家与高校学者组成教学团队,开发具有高职特色的15门精品课程。实施“三个一”能力提升计划:每年组织一次业务大比武、开展一轮跨校轮岗交流、完成一项创新课题研究。

(四)强化监督执纪能力:构建智慧化监督新格局。做好高校纪检监察工作,需要明确工作目标,找准自身的职能定位。纪检干部的职责是协助学校党委推进学校全面从严治党工作,在学校党委支持下开展监督执纪问责工作,坚守“监督的再监督”原则,既不能畏首畏尾,又不能“越位”“错位”,坚决防止监督泛化,着力提升监督权威和实效。加强对意识形态工作责任制、师德师风建设、校园安全稳定等工作落实情况的监督,及时发现和纠正存在的问题。精准开展日常监督,紧盯“关键少数”特别是“一把手”监督,加强规范用权监督,重点关注党委领导下的校长负责制、民主集中制、“三重一大”等制度执行情况,以强有力的监督防范重点领域权力运行风险。

运用数字治理理论,打造“一平台三系统”智慧监督体系。建设省级高职纪检大数据平台,集成财务、人事、招生等12类核心数据。开发智能预警系统,设置基建工程、科研经费等8个风险预警模块,实现异常数据自动抓取。建立标准化办案系统,嵌入45个标准化流程节点,开发文书自动生成、时限智能提醒等功能。创新“嵌入式”监督机制:在重大项目建设中实行纪检专员派驻制,在招生季实施全过程伴随监督。建立“纪审联动”机制,推行纪检与审计部门“计划共商、信息共享、成果共用”的三共模式。

(五)完善管理机制:构建闭环式制度保障体系。在纪检干部选拔任用方面,构建“三考三测”选拔模型:政治素质考察、专业能力考核、心理素质考评,嵌入情景模拟测试、案例分析测试、应急处突测试。完善考核制度,充分考虑纪检工作的特殊性,打消纪检监察干部在监督执纪过程中怕得罪人的思想顾虑,推动学校对纪检监察机构及干部进行单独年度考核,真正做到让纪检干部放开手脚履职尽责,保障监督执纪的独立性和权威性。建立激励机制,充分重视纪检监察干部的选拔任用工作,大胆选用综合素质高、业务能力强、发展潜力大的优秀青年干部,及时将工作突出的纪检监察干部选拔到本部门的领导岗位上来,对确因领导岗位数量限制无法晋升的纪检监察干部,尽可能从职级待遇上予以解决,同时疏通纪检监察干部输出渠道,将优秀干部选拔至学校权力集中、资金密集、资源富集的部门,充分发挥其纪检监察工作经历的优势,推动所在单位防范化解廉政风险。教育培训机制改革方面,建立学分银行制度,要求干部每年修满90学分(其中实践学分不低于40%)。开发移动学习平台,建设微课资源库(含300个典型案例视频)。考核评价实施KPI+OKR双轨制,设置政治素养(20%)、业务能力(30%)、工作实绩(40%)、创新贡献(10%)的四维评价体系。建立“红黄蓝”三色考核结果运用机制,与职务晋升、绩效奖励直接挂钩。

【参考文献】

- [1] 畅皓皓. 加强地方高校纪检监察干部队伍建设[J]. 教师教育论坛, 2021, 34(9): 59~61
- [2] 李鹏云. G银行青海分行纪检干部队伍建设研究[D]. 青海师范大学, 2023
- [3] 李亚琴. 省属高校纪检监察干部队伍建设存在的问题及对策研究[J]. 西北成人教育学院学报, 2025, 1: 17~22
- [4] 林玲. 高校基层党组织纪检委员监督现状及质效提升对策[J]. 宁德师范学院学报(哲学社会科学版), 2024, 2: 187~191
- [5] 朱亚捷. 高校纪检干部履职能力现状分析和对策研究[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2023, 12: 152~155
- [6] 吴豪伟. 新时代高校纪检队伍建设高质量发展路径[J]. 北京教育(高教), 2022, 11: 67~70
- [7] 关颖雄. 新时代加强高校纪检监察干部队伍建设的思考[J]. 领导科学论坛, 2022, 6: 34~38
- [8] 叶霞. 新时代高校二级纪检监督功能发挥路径研究——基于北京市属高校的实证分析[J]. 北京教育(高教), 2025, 9: 52~55
- [9] 林玲. 高校基层党组织纪检委员监督现状及质效提升对策[J]. 宁德师范学院学报(哲学社会科学版), 2024, 2: 187~191
- [10] 王伟. 国家监察体制改革背景下基层纪检监察干部激励约束研究[D]. 华东师范大学, 2023
- [11] 郭志银. 新时代高校纪检监察工作高质量发展路径思考[J]. 闽西职业技术学院学报, 2024, 26(1): 105~109
- [12] 张增国, 郎芳, 尹训宝. 高校纪检监察干部社会支持、情绪调节策略与心理健康的关系[J]. 潍坊学院学报, 2023, 23(5): 71~76