



独立学院纪检监察队伍建设刍议

——以上海财经大学浙江学院为例

□ 潘徐恩（上海财经大学浙江学院，浙江 金华 321013）

【摘要】党的十八大以来，高校党风廉政建设和反腐败工作进入新的发展阶段，对各高校包括独立学院在内的党风廉政建设提出了更高的标准和要求。新形势下独立学院纪检干部队伍建设和深入研究思考，既要对照公办本科院校，又要结合独立学院特有的工作实际，本文通过分析现状探讨独立学院纪检干部队伍建设取得成效，通过分析问题查摆不足，又提出针对性的应对措施，探讨独立学院纪检干部队伍建设的新理论和新实践。

【关键词】独立学院；纪检监察；队伍建设

一、前言

高校纪检队伍是高校推动党风廉政建设和清廉学校建设的重要保证，是开展纪检监察工作的主要力量，近年来，各类高校根据上级纪委的有关要求，不断重视纪检监察队伍建设，纪检监察队伍力量持续增强。独立学院作为高等教育不可或缺的重要组成部分，特别是“国有民营”性质的独立学院的纪检监察工作呈现逐步健全完善态势，但相对于公办本科院校，纪检监察队伍配备不足、年龄结构不合理、知识能力不适应等问题更加凸显，笔者以所在的上海财经大学浙江学院为例，着重分析纪检监察队伍当前现状和存在的问题，探讨合理的应对措施，为独立学院纪检监察队伍建设提供有效借鉴。

二、独立学院纪检监察队伍建设现状分析

党的十八大以来，高校纪检监察部门通报的违规违纪案例层出不穷，象牙塔里的腐败问题一时间成为社会关注的焦点问题。为更好地适应新形势下高等教育事业改革发展需要，加强高等学校反腐倡廉建设，独立学院也不断补充和强化本校的纪检监察队伍，可以从以下几个方面进行分析：

1、加强组织领导。独立学院的领导机构充分认识到纪检监察队伍是学校干部队伍建设的重要组成部分。纪检干部相对于其他业务性干部而言，政治素养、纪法意识以及政策能力均有较高要求，因此独立学院在纪检干部任用和选拔方面非常重视，不但摆上重要工作议事日程，还给予政策倾斜。例如，上海财经大学浙江学院纪检监察工作自2015年7月正式启动，学院党委不断重视和加强纪检干部队伍建设，在组织机构、人员编制、经费安排、工作条件等方面提供有力保障，从思想上、

行动上支持纪检监察部门履行职责。

2、建立健全纪检监察组织。根据高校监察体制改革要求，普通高等院校除设置纪检监察机构外，还需设置巡察部门，校内开展二级巡察任务。随着独立学院建设发展持续进行，一些国有民办性质独立学院也开始兴起，国有经济成分参与独立学院办学必然需要相应的监管措施，因此，独立学院设置专职的纪检监察机构也成为必然趋势。当前形势下，独立学院在建立健全纪检监察组织方面也非常重视，一些独立学院还在二级学院也设置纪检岗位甚至是纪检机构，形成完善的监督工作体系。例如上海财经大学浙江学院在2016年初的机构调整中设立了纪委办（监察审计处），纪检监察与审计合署办公。2019年底的机构调整中，又根据省委关于高校监察体制改革要求，改为纪委办、审计处，在职位设置方面，包括中层正职1个、中层副职1个，在独立学院精简行政机构的原则下体现了一定程度的政策倾斜。

3、配足配强纪检监察干部。独立学院相对于普通本科院校均存在行政管理人员职数偏紧的问题。为规范纪检机构和人员设置，上级纪委对于高校纪检干部职数配备方面给予了政策明确，从政策操作层面来看，目前独立学院对纪检干部职数也按照一般本科院校进行设置，也体现出了独立学院对纪检干部队伍建设的重视程度。例如上海财经大学浙江学院在2019年的机构设置中，明确了纪检部门的4个职数，除此之外，二级党总支也均设置了纪检委员，并选定了一批兼职纪检工作人员，辅助完成二级单位的纪检工作。

三、独立学院纪检队伍建设存在的问题

通过近些年的纪检队伍建设的探索和尝试，虽然独



立学院纪检队伍建设取得了长足进步，领导体制、组织机构以及人员建设方面有了较大发展，形成了一支人员稳定、结构合理的工作队伍，初步构建了二级监督框架，但目前独立学院纪检监察队伍建设与全面从严治党新形势、新要求、新任务还有较大的差距，与高校纪检监察体制改革的目标也相差甚远，具体问题分析如下：

1、专职纪检干部力量不足

(1) 数量配置依然不足。一方面受制于独立学院普遍采用“精简结构、控制人数”的机构设置原则，另一方面由于独立学院特有的体制机制的关系，独立学院纪检干部队伍建设在数量配备不足的问题依旧突出。根据浙江省纪委办公厅《关于落实浙委办〔2009〕52号文件精神加强高校纪检干部配备的有关意见》的规定：

“本科学院类院校，纪检干部必须配备5人”“审计人员与纪委合署办公的，不算在编制内”，根据上述规定，上海财经大学浙江学院纪检监察机构在与审计处合署的情况下共配备了工作人员3名，数量配备也未达到上级文件规定要求。

(2) 工作机制造成影响。独立学院纪检机构设置上基本采用了合署办公的模式，或者与党委部门合署，或者与审计部门合署，在合署办公的情况下对纪检工作的开展也形成掣肘，再加上人员不足的现有因素，一方面合署部门其他工作还需纪检干部承担，未完全做专职监督。二是案件调查中审理与审查无法分割，没有其余人员承担案件审理工作，如果再碰到需要回避的情况，监督工作更加难以开展。

(3) 专职纪检干部的业务能力不足。由于独立学院纪检工作起步均较晚，纪检干部大多从其他工作线上转岗而来，对于纪检业务工作缺乏相应的认识和理解，且均年龄偏轻，资质不够，社会阅历不足，缺乏系统的业务培训，对于纪检工作政治性、政策性均较强的特点而言，纪检干部经验和能力上的短板更加凸显，直接表现在精准发现问题和提高监督实效方面能力差距明显，一些独立学院很难发现较为重要的问题线索，问题线索初核数和立案数更是偏低，影响了纪检工作实效。

2、对纪检人员的身份认同不到位

(1) 纪检队伍自身的认识不够。高校纪检干部的日常工作是监督别人、发现问题、指出问题并督促整改。高校纪检监察机构作为内设机构，纪检干部同时也是高

校教职工，很难摆脱“熟人监督难”的困扰，会认为履行监督执纪问责都是要“得罪人的”，因此独立学院纪检干部也会产生同样的问题，尤其是部分兼职纪检人员存在身份意识弱，工作不够热心、挂名无所谓等思想，纪检工作定位不够准，方向不够明，较真碰硬、“打破砂锅问到底”的意识不够。

(2) 周围环境的认识不够。由于纪检监察工作不是高校的中心工作，其工作的重要性和必要性需要发展和长期的认同思维。独立学院由于起步晚、底蕴较浅，对于纪检工作的认同不够，部分人员对纪检工作在学院改革、发展和稳定中发挥的作用缺乏足够的认识，存在只看结果、不看过过程的错误思想，因此对纪检人员的身份认识不够。甚至少数人认为作为独立学院，仍然存在“民办”思维，认为制度程序的灵活和变通是必不可少的，对纪检人员“敢于监督、敢于较真、敢于提反对意见”不理解、不支持甚至指责的错误思想。

3、纪检人员的机制保障不到位

(1) 缺乏针对性的考核评价机制。高校纪检监察工作量大且工作较为细碎，成绩不容易在短期内看到，工作中又难免“得罪”监督对象，但作为高校的内设机构，独立学院的纪检部门和纪检干部同样接受相同的考核评价机制，尤其对于纪检干部个人的评价仍然适用独立学院内部考核评价体制，一定程度上会影响纪检干部的满意度测评，与纪检监察工作的独立性和特殊性不适应。

(2) 缺乏积极的人员进出机制。高校纪检干部一般是从其他工作线转岗而来，独立学院在组建纪检工作队伍也采用了此办法，但在执行过程中，由于身份和岗位职责认同不足的原因，主动选择做专兼职纪检干部的教职工不多。对个人职业发展而言，纪检干部在职称评定，职务晋升和干部选拔方面又相对局限，一定程度上限制了纪检干部的职业发展，客观上形成对纪检干部人员进出机制的消极影响。

(3) 缺乏必要的工作激励机制。由于高校纪检工作不是中心工作，政策激励不足客观存在，独立学院工作激励政策倾向于教学、科研一线，一定程度上造成纪检工作激励机制不健全。一方面独立学院纪检监察工作涉及高校重点监控领域的方方面面，监督压力较大，而纪检工作条线的激励措施不足，缺少纪检队伍内部的优秀评选，另一方面相对于普通教师、招生、学生工作，



纪检干部外出培训的机会较少，提升业务能力的机会也较少。

四、下一步的意见和建议

1、强化思想认识，提高纪检干部的身份认同感

独立学院要加强党员干部的思想教育，切实认识到党风廉政建设和反腐败工作对完成教学科研的中心工作和推动学校发展中的重要保障作用，对纪检干部开展监督工作要充分理解和支持。独立学院纪检干部更要正确树立监督理念，只有切实履行岗位职责，敢于监督，善于监督，勇于监督才会树立岗位威信，得到学校全体师生的认可。纪检干部只有做好表率，从严律己，做法规法纪和各项规章制度的执行者和捍卫者才能得到全体师生的尊敬和认可，从而对纪检岗位感到自豪和光荣。

2、加快人员引进，完善内部工作流程和机制

基于纪检工作政策性和专业性特点，纪检人员在专业要求，年龄资历结构等方面均需要重点考虑。一是要支持纪检队伍的进人计划，科学设置岗位要求，争取引进具有财会或法学背景的人员充实专职纪检干部队伍。二是要加大干部的交流轮岗力度，把德才兼备、业绩突出、群众公认的党员干部选拔到纪检监察部门。三是要通过调整机构设置不断明晰部门职责定位，进一步体现“三转”工作要求，提升工作认可度和权威性。四是要进一步完善制度建设，按照《中国共产党纪检监察机关监督执纪工作规则》的要求，完善和规范工作流程和机制。五是要出台独立学院二级纪检人员的岗位职责，明确学院纪委的领导和业务指导关系，完善二级监督框架，提高监督合力。

3、建立激励机制，提高纪检监察工作的积极性

高校纪检监察工作的考验既有纪检工作本身政策要求对工作能力的要求，也有监督执纪工作特殊性对人际关系的消极影响，因此对于高校纪检干部必须要将严管与厚爱相结合。一是要从政治、工作、生活等方面加大对纪检监察队伍的支持和关心。积极使用政治上靠得住、工作上有能力、群众相信的纪检干部交流到重要部门担任领导职务，从而激发纪检监察人员工作的积极性和主动性。二是要切实关心纪检监察干部职务晋升、职称评聘和福利待遇等问题，支持他们的职业生涯发展规划。三是要在目标责任考核和优秀评

选中，适当考虑纪检干部的岗位特殊性，科学设置考核指标和体系，给专兼职纪检干部提供一些优势条件。除常规考核外，继续探索建立纪检监察特点的内部考核激励制度。

4、加大培养力度，切实提高纪检干部能力素质

独立学院纪检干部需要通过学习实践提升理论水平和职业技能。一是在选拔参加中青班培训、干部交流（挂职）时，要倾向于专兼职纪检干部，创造更多的培训机会。二是要增加外出培训机会。由于高校问题线索和查案办案机会较少，对于纪检干部查案办案能力提升缺乏必要的机会，因此通过与地方纪检机关工作交流，通过协作组形式加强业务锻炼势在必行，也可以通过选派专兼职纪检干部参加高水平的业务培训，增加兄弟院校和上级纪检监察机关的交流学习机会，补齐能力短板。三是要提高综合素质。除纪检监察业务培训外，还应增加纪检干部关于财务、财务、采购、纪检、审计甚至心理学方面的培训，提高综合素质。

本文系浙江省高等教育学会2022年度立项课题的阶段性成果，课题名称：独立学院转设背景下清廉学校建设的重点、难点与对策研究——以浙江省为例，课题编号：KT2022208

【参考文献】

- [1] 习近平. 习近平在十九届中央纪委五次全会上发表重要讲话强调，充分发挥全面从严治党引领保障作用，确保“十四五”时期目标任务落到实处[J]. 旗帜，2021(02).
- [2] 郑晓明. 加强高校纪检干部队伍建设初探[J]. 时代报告，2021,(11).
- [3] 胡文娟. 全力抓好新时代高校年轻干部队伍建设[J]. 当代广西，2022(12).
- [4] 张 嫻. 新时代高校优秀年轻干部队伍建设的“全链条”机制探索[J]. 北京教育（高教），2020(11).
- [5] 周利群. 新时期纪检监察干部队伍建设研究[J]. 经营管理者，2013(18).

【作者简介】

潘徐恩（1985—），男，汉族，内蒙古杭锦旗人，学历：硕士研究生，职称：讲师，单位：上海财经大学浙江学院，主要研究方向：教育管理、纪检监察。