

事业单位纪检监察工作的思考研究

苏卫

(湖南省自然资源事务中心 湖南 长沙 410000)

摘要: 本文通过对事业单位纪检监察工作所引发的思考进行了探讨,并针对事业单位纪检监察工作所存在的问题提出了重视纪检监察工作、重视纪检监察人员培训、纪检监察工作信息化、完善纪检监察制度、结合廉政风险防控与内部控制等几个方面的对策,希望对事业单位纪检监察工作的提高提供参考依据。

关键词: 事业单位; 纪检监察; 对策

引言: 改革开放以来,国家对事业单位纪检监察工作十分重视。事业单位是国家机关或者利用国有资产举办的从事教育、科技、文化、卫生等活动的公益性质机构。其目的是社会公益,如今事业单位的纪检监察工作引发出了很多思考,其中存在的问题每况愈下,反腐工作、完善纪检监察机制等,纪检监察工作也是任重道远。

1. 事业单位纪检监察工作存在的问题

1.1 事业单位纪检监察工作难度大

事业单位具有其特殊性,不同于行政单位也不似一般的企业,无法同行政单位一般员工都是公务员可以进行行政监察,也无法同其他企业一般建立监事会,出具相关的企业制度。可以说事业单位更像是行政单位与企业的结合,既需要为民众提供具有行政色彩的服务,又需要进行经营业务,携带了企业的特质。其特殊性使事业单位的纪检监察工作大大增加了难度。事业单位为民众提供的公益性服务涉及的领域多、范围大,这样一来,监察的对象繁多,监察的业务种类多,导致纪检监察人员涉及多领域,专业性不强、执行力度差。并且职责多,那么责任划分就不明确,无法定责到个人,更不要说因地制宜、因时制宜、有所轻重缓急之说了[1]。长此以往,纪检监察工作出现监管无效、执法偏差、问责无力等问题,使事业单位的纪检监察工作难上加难。

1.2 存在人才缺乏的情况

无论在何种行业,人才都是发展之本,不断为企业吸收新鲜血液才能不断发展。目前来看,事业单位人才严重缺乏,在招聘方面存在漏洞,往往有人离职之后,才后知后觉有岗位空缺了,没有储备人才意识。在招聘渠道方面,观念老旧,招聘渠道不够开放、方法单一,导致对人员的招聘特别被动。事业单位招聘前对招聘的岗位了解不足,员工与岗位不匹配,使新人无法适应自己的工作,又不能及时调动员工的积极性或者根据员工的性格、职业规划、擅长的方向去匹配工作岗位,导致人才流失。现有纪检监察人员专业性不强,人员素质良莠不齐,做事浮躁,且对人员的培训流于表面、流于形式,不够系统化、标准化、专业化,不熟悉最新的监察政策,对于党纪、国法的问题无法处理,工作效率低。没有完善的培训机制,也缺乏激励机制。目前事业单位员工的工资是按职位等级划分,无法实现多劳多得,使员工感到不公,打击了员工的积极性,产生了事不关己高高挂起的心态。

1.3 纪检监察工作信息化程度滞后

如今是信息化时代,越来越多的企业都已向信息化管理转型,事业单位将现代信息技术和纪检监察工作相结合可大大提高工作效率及工作质量。目前来说,事业单位信息化管理较为落后。就拿档案管理来说,由于事业单位领导对档案管理不够重视,事业单位档案管理信息化建设存在没有合理开发档案信息资源、缺乏档案信

息内容安全的保护措施、档案管理工作人员素质低下、档案检索效率低等问题[2]。纪检监察工作信息化程度滞后不仅体现在这里,还体现在未能有效利用信息技术提高事业单位纪检监察工作的公众影响力以及未能充分利用信息技术设立反馈机制,收集民众信息诉求,对纪检监察工作以及纪检监察人员进行监督。

1.4 缺乏完善的内部机制

事业单位缺乏完善的内部机制,尤其是在遇到重大决策时不胜其烦。在事业单位中不存在董事会,也不存在股东大会,在遇到重大抉择时,也无法采取民主投票的方法让员工参与决策。而工会主席的权限一般仅限于中层级别,十分有限,让他去拍板决定也是没有底气。所以这个时候事业单位往往十分混乱,公说公有理,婆说婆有理,真的要听取谁的意见做出决策又畏首畏尾,存在顾虑。而在没有确定决策时,有些工作又无法开展,有些问题不明确,无法具体落实,工作就停滞不前了。事业单位内部机制不完善,重大决策、重大项目、资金的支出都是独立职责,个别特殊重要的岗位也都是长期定岗没有监察制度,这样一来,贪污腐败的现象也是在所难免了。

2. 提高事业单位纪检监察工作的对策

2.1 高度重视纪检监察工作

事业单位纪检监察工作举步艰难,想要一步一步化解这些难点,顺利开展纪检监察工作,就应该高度重视。事业单位是特殊的企业,其特性增加了工作难度,越是困难越是要看重,并努力解决困难,越是不好管理,越是要出具相应的规章制度严格管理。各位事业单位领导以及事业单位员工应在工作中达成共识,严格遵守规章制度,互相监督,严厉执法,杜绝不法行为、杜绝不良作风、杜绝以滥为滥的心态,如有员工犯错误,必须按照相关规定给与相应惩罚,决不能助长执法不严、执法不公的歪风。并且领导要以身作则,给员工树立榜样,决不能以身试法,带坏风气,更要杜绝人情世故等处理事情的方式,不能采取“大事化小小事化了”的解决方法[3]。同时员工工作时过分依赖领导指令,做事不要瞻前顾后,否则领导就失去了其纪检监察的作用,无法对纪检监察工作起到积极的作用。

2.2 研究招聘对策,加大纪检监察人员的培训力度

2.2.1 开展中长期人力资源规划,拓宽招聘渠道

伴随事业单位的不断变革,培养人才已经成为事业单位持续发展的基础。人才为事业单位为民众创造价值,事业单位为人才提供发展平台与机会,实现人与单位合作共赢的局面。首先,事业单位想要发展就不能只顾眼前,要长远考虑,结合环境变化和未来的趋势,进而去增加人力方面的投入,制定长远性的人力资源规划。并且要开放招聘渠道,招聘信息化,让更多的有志青年了解到事业

单位的招聘信息。做好招聘信息的储备计划，建立信息库，可通过筛选作为人才储备，有员工离职可及时调取信息。

2.2.2 明确职责定位，实行岗位管理，加强培训

事业单位招聘人才要根据岗位职责匹配到合适的人才，否则人才与岗位不匹配，会大大降低工作效率。想要明确岗位职责，实行岗位管理可以做到如下几点：第一，通过聘用制度，使行政领导和主要管理部门签订聘用合同，依据政事分开原则，明晰职责定位和主要内容，给与其自主管理中层人事或者内部机构的权利；第二，明确事业单位中、高层管理人员的岗位职责要求，明文规定管理人员的管理知识、技能以及经验，不同职务要不同说明；第三，建立技术人员的专业聘用制度，要公开、公正、公平、择优选择，明确应负的责任和所拥有的权利。明确职责的同时还要对事业单位人员的培训加大力度。首先要完善培训机制，可以组织开展专题复盘会议，对日常工作中遇到的问题总结经验、吸取教训。也可以组织纪检监察人员参加中央纪律委员会或者省纪律委员会举办的培训，系统、专业的学习纪检监察知识。其次，要重视开展专业的研讨，培养强烈的政治责任，要履行职责，彰显严谨作风，脚踏实地为民服务，实事求是处理问题，规范行使权力，高效履行职责，科学有效的负起监察的责任。

2.3 合理运用信息技术，推进纪检监察工作信息化

信息化时代，事业单位纪检监察工作可以进行信息化管理，可以显著提高工作效率。比如，档案管理信息化、通过信息技术提高公共形象、建立反馈机制等。档案管理信息化可以使事业单位的档案永久保存，检索更加方便。可以通过完善档案信息化制度、建设实用的档案管理信息化网站从而逐步实现档案管理数字化。运用信息技术去提高事业单位的公共形象，增强影响力，从而达到预防、教育的目的。可以搭建系统的纪检监察的网络平台，发布真实案例、新闻资讯，调动纪检监察人员的工作积极性，时刻牢记，也让广大民众深知事业单位的纪检监察工作刚正不阿，树立严正执法的形象。事业单位也可以利用信息技术建立反馈机制，搭建平台，可以通过官网、微博、论坛、邮箱等形式为员工提供举报途径，收集民众的反馈意见以及投诉，更好的了解投诉者诉求。

2.4 完善纪检监察工作监督制约机制

2.4.1 加强顶层设计，构建全方位的监督体系

事业单位纪检监察要跟紧国家脚步，依据各个部门的权力职责形成纪检监察的主脉络和分支，突出重点，建立全面系统的监督体系。对以往的监督体系进行总结，扬长避短，查缺补漏，发挥自身优势，对薄弱环节狠抓不放，起到预防的关键性作用。监督体系要明确目标、明确责任、明确要求、可行性高，起到约束作用，加强对权力的监管。

2.4.2 完善监督机制，提高工作实效

根据事业单位纪检监察工作的特殊性，完善监督机制，规范权力的行使，可以建立纪委常委会议事制度和重大事项表决制度，为了规范执法行为，实施问责制度、限时办结制、办案回避制、办案保密制与追责制。纪检监察可根据事业单位自身情况，按照监督体系的布局开展井井有序的廉政风险排查，全面梳理事业单位的部门职能，将监督体系落实的具体的制度中。按照单位、部门、个人等逐级递减的模式对人、财、物等重要领域一一排查，并发现潜在风险，划分风险等级，实施相应的防控措施，编写风险防控手册，实施网格化管理，形成全面覆盖，零死角的监督机制。重点监督高风险排查点，系统监督中风险排查点，日常监督低风险排查点，形成

系统的监督机制网格。强化监督机制，防御各类风险，达到有效防控的目的，明确日常监督方向，重点明确突出，措施精准有效。力争做到每一事件每一环节有据可依、有审批流程、有执行标准、有监督机制，只要发现问题，能够实行标准化、制度化、高效化的处理模式，确保事业单位纪检监察工作落到实处[4]。

2.5 将廉政风险防控与内部审计有机结合

2.5.1 加强廉政教育

事业单位纪检监察工作要弘扬正气就要加强廉政教育。一方面，可以进行教育培训的正面引导。结合当下实际情况开展法制、道德教育的网课、讲座等，提高事业单位纪检监察人员的信念感、使命感，不断深刻认知、牢记思想防线，增强遵纪守法意识，提高廉洁自律的能力，恪尽职守，树立纪检监察工作人员廉洁正直的形象。另一方面，可以开展教育活动，组织人员去红色博物馆、革命纪念馆，开展廉洁反腐文化的宣讲，通过真实腐败案例分析，以真实案例警醒工作人员树立廉洁清正的风气。

2.5.2 加强廉政风险点的排查

事业单位纪检监察人员大多面临着人员紧缺、监管力量有限的问题，在人才短缺的情况下做好监督工作、发挥监管职能就要明确风险等级，重点领域、重点任务要逐一排查。随着环境变化和事业发展，纪检监察人员要根据自身发展趋势明确新出现的廉政风险排查点，这样有利于其他职能部门完善相关制度，弥补制度漏洞，同时也有利于纪检监察人员精确有效的实行监察工作。

2.5.3 整合监督力量，与内部紧密结合

事业单位纪检监察工作经常受到资源不聚集、力量薄弱、缺乏调查经验、同级之间监督困难等问题的限制。而事业单位内部审计和廉政风险防控应该整合监督力量，密不可分，合力监督，有效监督。实现以内部审计为出发点，将廉政风险防控工作贯穿始终。通过筛查梳理每一个部门、每一个岗位、每一个事件、每一个环节容易出现的廉政风险点，实施防范措施。事业单位的内部审计无论是对人、财、物的监管都是全面的，规范的。推进审计与纪检监察的结合，协同办公，可以将多方面的审计结果应用于纪检监察工作，有效的针对结果进行风险等级评估，找出力量薄弱之处，明确监管方向和目标。事业单位内部控制与廉政风险防控相结合形成了相辅相成，互惠互利，优势互补的高效监督效能。

结论：总而言之，在新时代的发展下，事业单位的纪检监察工作会遇到越来越多的问题，提升纪检监察人员的自身素质和水平，跟紧时代发展的脚步，结合发展趋势不断调整纪检监察工作方向以及整改措施，肃整风气，将反腐工作进行到底。赋予纪检监察人员使命感，责任感，希望纪检监察人员将纪检监察工作落到实处，做好民众的守护者。

参考文献：

- [1]魏少伟.浅析事业单位纪检监察干部队伍建设[J].就业与保障, 2021(24):19-21.
- [2]高博.关于做好事业单位纪检监察工作的几点思考[J].时代报告, 2019(08):90-91.
- [3]田晶.事业单位纪检监察工作难点探讨[J].法制博览, 2020(14):210-211.
- [4]梁秋实.推动事业单位纪检监察工作高质量发展的几点思考[J].经济研究导刊, 2022(02):141-143.