

两新组织纪检队伍建设的现实困境与优化策略研究

岳侠

西安文理学院 陕西西安

DOI:10.32629/ems.v8i6.20564

[摘要] 在全面从严治党向基层延伸、两新组织（新经济组织、新社会组织）蓬勃发展的时代背景下，纪检队伍作为两新组织党风廉政建设与监督执纪的核心力量，当前在组织覆盖、能力素质、履职效能等方面面临诸多困境。系统探究两新组织良性发展与纪检队伍建设的交互影响机理，旨在从需求适配、能力提升、机制创新等方面提出优化策略，为推动两新组织纪检工作高质量发展、实现党建与发展同频共振提供理论参考与实践借鉴。

[关键词] 两新组织；纪检队伍；现实困境；交互影响；优化策略

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》提出，要“加强新经济组织、新社会组织、新就业群体党的建设”。哪里有党组织，哪里就应该有纪检监察，新组织、新阶层开展纪检工作是加强党建工作的必然要求。

一、当前两新组织纪检队伍建设面临的困境

近年来，全国范围内两新组织纪检覆盖取得了一些成效。比如，杭州市根据两新组织党建情况分别设立了纪委、纪检委员，初步构建起纪检监察网络^[1]。但从全国范围内来看，两新组织开展纪检工作仍处于改变观念的关键时期，纪检队伍建设面临诸多困境。问题主要体现在以下方面：

（一）组织覆盖不均衡，队伍配置虚化弱化问题突出

1. 纪检队伍覆盖广度不足。大量中、小、微组织和初创型社会组织因规模小、人员少，基层党支部都难以组建，即使建了党支部，组织党员活动面临重重困难，设立纪检组织更难以落实。这些组织数量庞大，存在大量监督空白区。行业协会、民办机构等部分社会组织甚至根本不涉及纪检工作，监督体系更是未能有效建立。

2. 纪检工作覆盖质量不高。已设立纪检组织的两新组织中，纪检人员兼职是普遍现象，多数纪检委员由这些组织中的行政、人事人员兼任，专职纪检干部占比极低，专注主业、捎带兼职直接导致监督职能难以有效落实。加上这些兼职人员岗位、待遇都由两新组织的管理层决定，切实有效地监督管理层也就无从谈起。

3. 纪检组织设置极不规范。部分两新组织内党组织不健全，对设立纪检组织态度敷衍，把纪检组织依附于行政部门，使得纪检组织独立性大打折扣，纪检委员职级低、话语权弱，还要把主要精力放在主业岗位上，对管理层、核心岗位开展有效监督难以保证，实践中不少纪检委员存在着不敢监督、不能监督的先天性畏惧心理。^[2]

（二）专业素质不够硬，履行职责能力欠缺现象普遍

在设立了纪检组织的两新组织中，纪检人员普遍存在着政治素养、业务能力、专业知识三重不足。

首先，政治站位不高，对两新组织纪检工作的政治属性、价值功能认识模糊，将纪检工作等同于监督考核、办案惩处，忽视了对两新组织在政治引领、风险防控、保障发展方面的重要作用。

其次，业务能力欠缺，缺乏系统的监督执纪、线索处置、案件查办等方面的专业能力培训，对两新组织内存在的隐形或变异违纪问题、以及潜在的廉洁风险点识别能力不足，工作方式以听汇报、看资料为主，缺乏提前预防、精准监督、有效执纪的本领。

第三，专业知识匮乏，对两新组织生产经营、行业监管、财务审计、党纪法规等方面的专业知识完全不懂或不完全懂，难以结合两新组织业务需要开展全流程监督，致使纪法监督与组织业务“两张皮”问题比较突出。

（三）履职效能不明显，纪检工作流于形式问题突出

受诸多因素制约，两新组织纪检队伍履职效能不足的情况比较常见。一方面，执纪监督很多时候流于形式，对两新组织的日常采购、项目招投标、资金使用、人事任免等关键环节难以监督，对组织中存在的潜在廉洁风险或员工关于执纪监督的错误认知不能提醒、教育，对苗头性问题视而不见，缺乏主动作为的精神。另一方面，对已经出现的问题在执纪问责中拖沓塞责，多以口头提醒和批评为主，很少真正运用纪律处分，距离“红红脸、出出汗”还有不小的差距，执纪监督的震慑效应缺失。

另外，纪检工作与两新组织的经营发展融合度低。一方面，纪检人员对两新组织的经营策略、管理规则、发展前景等路线问题不能主动提出建议意见，无法发挥纪检护航组织发展的作用。另一方面，有些两新组织将纪检工作视为不合理监控，在提供经费、时间、场所、人员时态度敷衍，纪检

人员却并不能理直气壮地提出配合要求。

二、两新组织良性发展与纪检队伍建设的交互影响作用

两新组织良性发展与纪检队伍建设是相互促进的有机统一,二者之间交互影响,完全可以形成“党建赋能发展、发展促进党建”的相互支撑机制。

(一) 纪检队伍建设保障两新组织良性发展

1. 政治引领保障。纪检队伍的建设,可以加强两新组织对党的政策精神的理解和贯彻,发挥党组织在两新组织发展中的政治引领作用,引导两新组织坚持正确的政治方向^[3],经营决策以党中央关于经济社会发展的决策部署为依据,确保两新组织发展符合国民经济发展需要。另一方面,纪检队伍作为党的纪律部队,可以加强党员职工的日常教育和管理、严格执行党的纪律,提升党员的政治认同,发挥党员先锋模范作用,凝聚党员共识,形成助力两新组织发展的政治合力。

2. 风险防控保障。纪检队伍的建设,可以立足两新组织行业发展趋势与业务实际需要,结合党纪法规规定,对两新组织的日常财务、采购、营销、人事等关键岗位的日常工作开展常态化廉洁教育、风险排查与预警监督,及时纠正日常经营中的违规违纪和违法行为,防范经营风险和廉政风险,为两新组织健康发展保驾护航。

3. 治理效能保障。纪检队伍的建设,可以通过日常宣传和引导,将纪检监察与两新组织内部治理有效结合起来,推动两新组织完善内部治理体系、规范内部管理流程、健全内部监控机制,实现两新组织内部治理能力和治理效能的规范化。另外,纪检工作可以通过执纪问责,改进员作风,激发员工活力,提升两新组织的管理效率。

(二) 两新组织良性发展支撑纪检队伍建设

1. 组织基础支撑。两新组织良性发展也伴随着组织规模的壮大、组织结构的完善,这反过来也为纪检队伍的配置、纪检工作的开展提供了组织平台、人员保障和物质支持。两新组织发展越好,规模越大,管理层对合规经营、内部治理与风险防控越重视,对纪检队伍建设、纪检人员配备、纪检经费保障越支持。在这一认知前提下,两新组织内部纪检队伍的建设会倾向于专岗专人、纪检队伍的履职能力也会有极大提升。

2. 资源条件支撑。良性发展的两新组织有能力提供充足的资金、场地和技术资源,为纪检队伍开展廉洁教育、监督检查、纪法知识培训、廉洁文化建设等提供必要的物质保障。同时,良性发展的两新组织也才可能有完善的管理体系、专业的人才队伍,能够为纪检工作的开展提供技术支撑与人才储备,进而增强纪检队伍的专业化水平。

3. 实践场域支撑。两新组织涵盖各行各业,不同类型的经济组织、社会组织的业务流程千差万别。这样多元化的工作环境为党组织和纪检部门提供了丰富的实践场景,既挑战基层党组织的履职能力,更考验纪检队伍的履职能力、执纪效能。这也让纪检人员有机会结合不同行业、特别是新业态的发展实践,摸索总结不同业态不同行业领域的廉洁风险表现和规律,探索不同业态背景下两新组织的监督重点和模式,使得纪检工作内容更贴合不同业态两新组织的实际情况。

为了形成纪检队伍和两新组织相互促进的有利局面,既需要引导两新组织和社会大众正确认识纪检工作的积极作用,更需要尽快提升纪检监察机关的思想认知,破除将纪检队伍建设和两新组织发展割裂对立的认识误区。一旦纪检队伍创新建设与两新组织良性发展实现深度融合、协同作用时,必将形成“纪检促进党建、党建引领发展、发展支撑纪检”的良性循环。

三、两新组织纪检队伍建设的优化策略

在两新组织中推进纪检队伍建设,应立足新时期两新组织发展趋势和纪检工作历史规律,坚持需求导向、精准赋能、分类施策、系统推进原则,从组织建设、履职能力、考核机制三大维度优化队伍建设路径,以推动两新组织和纪检队伍高质量发展。

(一) 坚持分类施策,构建全覆盖、规范化的组织体系

1. 全面推进组织覆盖。按照党建和纪检全覆盖原则,针对不同行业、规模、业态和发展阶段的两新组织的运营情况,分别设置纪检组织。对已经设立党委的规模以上两新组织,由属地基层纪检监察机关分派专人指导其规范设立纪委,配备专职纪委书记与委员;对设立了党支部的中小型两新组织,配备专职或兼职纪检委员;对分散的小、微型两新组织,可以采取按片区、按行业联建的模式,联合街道办和社区,指派工作人员兼任数个小微组织纪检联络员,定期开展教育巡查工作,逐步完善监督网络,消除监督空白。^[4]

2. 提升队伍业务能力。选任纪检人员时,应选拔党性原则强、了解分派行业业务、专业知识储备丰富的党员骨干充实纪检队伍,必要时可分行业进行针对性的岗前行业知识培训,以增强纪检人员对监督对象所在行业运营模式的了解。纪检队伍建设要特别注重纪检专业知识的培训,逐步提升专职纪检人员比例,尽快实现规模以上两新组织的纪检干部专职化。另外还需要逐步建立纪检人才库,由属地纪委负责整合辖区内两新组织的纪检人才资源,为纪检队伍专业化提供后备力量支撑。

3. 强化组织独立权威。对于两新组织中的纪检工作人员,

必须确保其在两新组织中的独立地位,纪检人员对上级纪委与本级党组织负责,其职务由上级纪委任免,两新组织不能干涉,其薪资待遇未经上级纪委同意不能随意降低,其劳动合同也不能随意解除。纪检工作负责人列入两新组织管理层,列席两新组织高层决策会议,提升监督话语权和监督及时性。同时,纪检组织职责权限也需严格规范,明确其教育预防、风险防控、监督执纪、保障发展等方面的核心职能。

(二) 强化履职效能,培育专业化、赋能型的监督能力

1. 突出政治能力建设。两新组织纪检队伍建设必须将政治能力放在首位,纪检人员必须按上级纪委统一部署开展党的政策文件、会议精神、党纪党规学习,以提升纪检人员的政治觉悟,坚定其政治立场,确保其坚守政治原则和履职初心。同时通过培训学习,强化纪检人员对两新组织纪检工作的政治属性认知,提升其政治引领本领,增强其“监督是本职、服务是宗旨、护航是目标”的工作定位认知。

2. 深化业务能力培训。结合两新组织类型和业务,采用分层分类、目标导向的培训体系对纪检人员开展业务培训:对于分派到小微两新组织的新任纪检人员,开展基础的纪检知识业务培训,重点学习党纪法规、监督流程、行业基础知识;针对专职纪检人员,培训重点应以两新组织廉洁教育、常见风险防控、隐形和变异“四风”问题识别、常见问题线索处置等实务内容为主。

3. 补齐专业知识短板。针对纪检人员业务培训可以采取岗前培训、定期轮训、专案定向培训等方式。特别是涉及办案的纪检人员和参与两新组织管理决策的纪检负责人,更需要加强两新组织行业知识、经营管理、财务审计、法务合规等专业知识培训,以增强其履职能力,实现监督与业务的深度融合,使纪检人员能够基于精湛的业务知识提出专业化、有针对性的监管意见。

(三) 创新履职模式,完善有目标、可操作的考核机制

1. 健全履职内容流程。上级纪检机关可以与行业协会、两新组织中的典型单位合作,探索该行业领域常见风险清单,并有针对性地编写该行业的纪检工作手册,就廉洁教育、监督执纪、线索处置、案件查办、考核评价等工作内容制定全流程操作规范。

通过纪检监督实务不断总结完善不同行业的风险清单,逐渐形成形成不同行业业态的日常监督、专项监督、关键环节监督等监督内容和处置方案,实现精准化常态化监督。同时,结合社会发展和组织规模,创新廉情研判机制,定期总结新型变异廉洁风险,发布风险预警,完善应对方案。

2. 构建联动协同机制。为两新组织纪检监督工作,可由纪检机关牵头构建内部联动监督机制,建立纪检与审计、法务、风控、财务等部门联动小组,实现信息共享、线索互移、业务互助、协同处置的工作模式。

另一方面,也需要强化外部协作监督模式,建立两新组织纪检队伍与属地纪委、行业主管部门协作机制,形成“部门联动、内外协同”的监督格局。

3. 完善纪检考核机制。为提升两新组织纪检队伍的工作效率和工作能力,还需要建立适当的考评机制,考核主体由上级纪委、两新组织、员工同事等组成,针对纪检人员的政治能力、工作作风、业务能力、履职效果等考核指标,进行定期考核。

考评机制的建立还需要辅以激励保障机制,对表现优秀的纪检人员给予物质和精神奖励,提供晋升通道;对敢于监督、刚正不阿的纪检人员要提供精神和物质保障,对其工作中的过失也要有相应的容错纠错机制;对履职不力、失职渎职的纪检人员则要健全问责机制,严肃追责。

加强两新组织新阶层纪检队伍建设,是加强党的组织建设的重要环节,也是加强基层社会治理的重要抓手,需要各地纪检机关端正思想认知,相互学习好的做法,推广成功经验,助力廉洁社会建设。

[参考文献]

[1] 杭州日报,291家设立纪委 79家设立纪检委员 杭州壮大纪检力量助推两新组织高质量发展[EB-OL], <https://baijiahao.baidu.com/s?for=pc&id=1721128183405541097&fr=spider>.

[2] 姚靖.“凑合式作为”:基层非公企业党务工作者行为的一种理论解释——基于Y市G高新区的实证分析[J].理论月刊,2021(07):66-77.

[3] 岳伟.新时代非公企业党建:价值澄明与策略选择——基于上海市JD区的调研[J].中国延安干部学院学报,2020,13(02):80-88.

[4] 王玉鹏,李鑫.非公企业党建“有效覆盖”的现实困境及破解路径[J].中州学刊,2020(10):20-25.

基金项目:本文系西安文理学院廉政研究中心2025年度廉政专项课题“新组织、新阶层党的纪律检查队伍建设研究”(编号:LZ2507)阶段性研究成果。

作者简介:岳侠(1974-),女,陕西周至人,副教授,研究方向:廉政建设。