

新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设的探索

王莉均¹, 温 卉², 田联进²

¹宜宾学院纪委办公室, 四川 宜宾

²宜宾学院高等教育研究所, 四川 宜宾

收稿日期: 2025年12月14日; 录用日期: 2026年1月13日; 发布日期: 2026年1月21日

摘 要

高校纪检监察部门是国家纪检监察体系的组成部分, 对创建和谐校园和营造良好育人环境至关重要。但是, 新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设过程中, 存在着人员素质要求高与人才利用率低、人员素质要求高与薪酬待遇低、工作任务繁杂与人员配备不足等诸多困境。因此, 本文总结出巧借外部力量、强化业务学习、明确工作职责等措施, 以解决纪检监察人才队伍质量和数量不够的问题, 有利于提升纪检监察水平, 打造一支有担当的高校纪检监察队伍, 营造健康、和谐的校园生态环境。

关键词

纪检监察, 新建地方本科院校, 人才队伍, 困境, 措施

Research on Exploration in the Talents Construction of Discipline Inspection and Supervision in Newly Built Local Universities

Lijun Wang¹, Hui Wen², Lianjing Tian²

¹Office of Commission for Discipline Inspection, Yibin University, Yibin Sichuan

²Institute of Higher Education, Yibin University, Yibin Sichuan

Received: December 14, 2025; accepted: January 13, 2026; published: January 21, 2026

Abstract

The discipline inspection and supervision department of colleges and universities is a component

文章引用: 王莉均, 温卉, 田联进. 新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设的探索[J]. 教育进展, 2026, 16(1): 1435-1441. DOI: 10.12677/ae.2026.161196

of the national discipline inspection and supervision system, which plays an important role in building a harmonious campus and a good education environment. However, in the talents construction process of discipline inspection and supervision in newly-built local universities, there are some contradictions, such as high requirements for personnel quality and low utilization rate of personnel, high requirements for personnel quality and low remuneration, complex tasks and insufficient staffing. Therefore, it is necessary to take measures such as using external forces, strengthening business learning and clarifying work responsibilities to solve the problem of insufficient quality and quantity of personnel, improve the level of disciplinary inspection and supervision, build a responsible disciplinary inspection and supervision team, and create a clean and positive campus ecological environment.

Keywords

Discipline Inspection and Supervision, Newly Built Local Universities, Talent Team, Dilemma, Countermeasure

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

高校纪检监察部门属于党内纪律监督部门之一，负责对高校和高校中的党员遵守党的法规和纪律的情况进行监督，履行“保护、惩处、监督、教育”四项职能[1]。与各级政府纪检监察部门不同的是，高校纪检监察部门属于内部执纪者，其监察对象是学校行政部门及工作人员，学校下属教学单位和非教学单位的行政管理干部、教师，学校行政任命的副科级以上干部。高校纪检监察部门依据有关法律、法规和政策对上述人员在执行国家法律、法规、政策和规定，以及学校的各项决定、决议、规章制度中的情况和违法违纪行为进行执法监察[2] [3]。高校纪检监察工作的根本目的是加强规范管理，提高管理水平，为学校改革和发展创造良好的环境。

新建地方本科院校作为我国高等教育的重要组成部分，主要由地方性师范、医学、电力、工业、建筑等地方各类高等专科学校在 2000 年以后升格或合并而成。教育部高等教育教学评估中心 2016 年首次发布的《中国本科教育质量报告》指出：新建地方本科院校已占全国普通本科高校 55.6%。新建地方本科院校主要是为县域经济服务，为地方提供教育、医疗、工程技术等领域的应用型人才。

经过 20 余年的发展，与双一流高校和省部属重点院校相比，新建地方本科院校在生源、经费收入和师资水平等方面仍均存在较大的差距[4] [5]。在生源方面，新建地方本科院校的生源质量处于普通高等本科院校中的最末位，明显差于“双一流”院校、省部共建院校和一般本科院校，仅优于高职高专院校。在经费收入方面，新建地方本科院校基本依赖财政拨款和学费收入，经营收入和捐赠收入等其他方面的资源渠道明显不足，其基础差和底子薄的情况并未得到改善。在师资方面，由于教师队伍编制不足和学生数量急剧增加，新建地方本科院校普遍存在的师资队伍数量不足和结构失调的情况日益加剧。在这种背景下，新建地方本科院校的纪检监察人才队伍的质量和数量更不能满足工作需求。

高校纪检监察人才队伍建设，直接决定着高校纪检监察工作的效率和质量。赵德和刘川[6]指出目前省属高校纪检监察队伍面临诸多改进提升之处，思想认识和所需业务能力亟待提升，需要从优化监督机制体制、加强队伍建设和全面提升纪检监察队伍履职工作实效等方面改进。李连杰[7]指出当前高校纪检监察干部队伍建设，存在思想认识不够深入、专业能力不够过硬、队伍配置结构不够等问题，提出

强化凝心铸魂、找准职能定位、优化队伍结构、健全履职保障、强化业务培训等措施。关颖雄[8]针对高校纪检监察队伍建设的难点,提出坚持用党的创新理论指导队伍建设、以改革促进队伍建设体制机制运行协调、以“一体化”思路构筑高校纪检监察干部素质培养体系等措施。李亚琴[9]针对纪检监察队伍存在的问题,提出要加强高校纪检监察的选拔、交流、培训、监督流程。

在国家监察体制深度改革的形势下,建立一支高素质专业化纪检监察人才队伍,关系到新建地方本科院校纪检监察工作的质量,因此十分有必要加强新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设。本文选取四川南部地区3所典型性新建地方本科院校作为研究对象,通过文献研究、比较研究和半结构化访谈等方法,深入了解高校纪检监察干部的工作现状、职业发展困境和真实需求,研究新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设困境,探索人才队伍建设路径,旨在为新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设工作提供借鉴,更好地为高校落实立德树人根本任务提供坚强纪律保障。

2. 新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设的困境

通过半结构化访谈,深入了解四川南部地区3所典型性新建地方本科院校纪检监察干部的工作感受、职业发展困境和真实需求,厘清新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设困境。

2.1. 人员素质要求高与人才利用率低的困境

高校纪检监察工作具有一定的复杂性,涉及纪检、监察、信访举报、党风监督、大宗物资采购、财务、工程审计、后勤管理、教学科研等诸多方面[10][11],是政策性、原则性、业务性和专业性很强的工作。这就需要纪检监察人员了解高校各项工作的业务知识以及党和国家相关的方针政策和规定,掌握法律、财务、审计、科研管理及工程造价等方面的综合知识。

目前,很多新建地方本科院校在向综合性高校发展,学科专业设置也趋近完备,学科和专业数量增加,专业领域涉及面扩大,这对纪检监察人才队伍的要求进一步提高。所以,为了适应新建地方本科院校的发展趋势,纪检监察部门需要知识面广和专业性强的全能型人才,否则难以与校内各种学科专业背景的干部和教师进行正常沟通交流。

另一方面,高校的五大基本职能分别为:人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作。故与地方政府相比,高校的职能相对简单。此外,新建地方本科院校的教师人数相对较少(多数在1000人左右),干部和教师违纪违法的绝对数量少于地方政府部门,所以,新建地方高校纪检监察部门的日常主要工作是例行的监督和检查工作。由于业务量不大,知识面广和专业性强的全能型高素质人才在新建地方高校纪检监察部门少有用武之地,难以施展才能。

2.2. 人员素质要求高与薪酬待遇低的困境

高校纪检监察部门对工作人员的素质要求高,但是提供的待遇并不可观。目前高校实行岗位绩效工资制度,基本工资经费由各级财政进行相应拨款,绩效工资经费支出通常取决于高校经费收入总量。高校教师工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成,其中岗位工资和薪级工资为基本工资[12]。我国高校教师基本工资执行全国统一标准,但绩效工资等收入根据地区经济发展水平具有较大差异。广东、上海、福建高校教师平均月薪稳定在20,000元左右;中部地区高校教师薪资平均月薪为7000元,加上年终奖,实际到手150,000元左右;西北地区普通高校教师月薪稳定在6000左右;西南地区高校教职平均月薪在6000~9000元[13]。新建地方本科院校的经费收入明显低于双一流高校和省属重点本科高校[4][14],所以新建地方本科院校教师收入也低于本地区高校平均水平。

高校的主责主业在于人才培养和科学研究等方面,故其资源主要向教学和科研方面的高层次人才倾斜。高校纪检监察工作并非高校的主责主业,其部门人员主要从校内学生工作或党务系统抽调,以及少

量专业教师调岗或社会招聘。一般情况下，高校纪检监察队伍的学历层次水平低于专任教师，基本都不符合学校高层次人才的标准，难以享受高层次人才的待遇。同时，学校不可能会将花费大量资源引进的高层次人才安排到纪检部门。所以，高校纪检监察人员的薪酬待遇不仅低于法律、财务或审计等行业的从业人员，还低于高校专任教师，故难以吸引和留住全能型高素质人才。

高校教师员工的基本工资和绩效工资主要与职称或职位挂钩。新建地方本科院校纪检监察人员的专业职称相对较低，且能满足学校职称晋升业绩要求的人不多，故通过职称晋升提高待遇的几率不大。因此，薪酬待遇的改善只能依靠职位晋升或职级提升。但是，通常情况下，职位晋升或职级提升有严格的数量限制，比职称晋升的难度更大。

员工待遇和职称问题难以解决，导致高校纪检监察部门需要的人才难以调进和留住，呈现出后继乏人的局面[15]。同时，高校纪检监察部门属于学校内部职能部门，不会有任何创收，尽管学校在年终奖金分配上会给予一定的照顾，但效果也极为有限，远不能解决与学校其他有创收部门收入差距大的问题。

2.3. 工作任务繁杂与人员配备不足的困境

在当前全面落实从严治党的背景下，高校各职能部门对纪检监察工作寄予了很大的希望，教师招聘、人才引进、干部选拔、资产采购、科研项目评审、学生奖勤助贷补评选等很多工作都要求纪检监察部门全程参与，并希望纪检监察部门的同志能够表态，以此作为最后决策的依据。其实，现场监督只能保证程序合法、运作规范，监督者不可能熟悉校内所有部门的业务工作，更不能以监督代替管理。同时，以监督代替管理，使纪检监察部门的同志疲于奔命，从而使本来就紧张的人手，变得更为紧张。

另一方面，随着监督领域拓宽，高校纪检监察工作任务越来越繁重，对人才队伍结构也有更高要求，但是高校纪检监察岗位设置有限，导致专职纪检监察人员数量更显不足。

3. 新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设的探索

为了探索新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设路径，通过对四川南部地区 3 所典型性新建地方本科院校纪检监察干部队伍建设现状和规划的研究，总结出巧借外部力量、强化业务学习、明确工作职责等措施(图 1)。

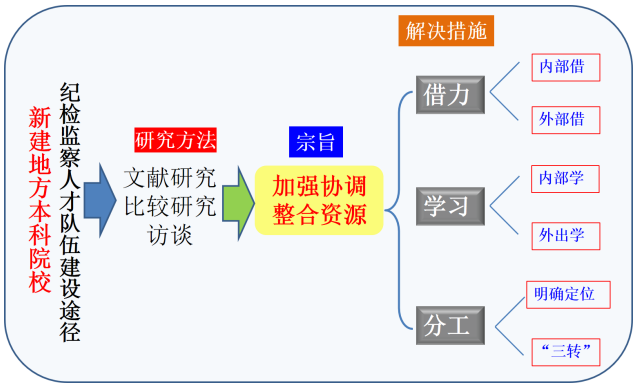


Figure 1. Pathways for the construction of disciplinary inspection and supervision talent teams in newly established local undergraduate colleges and universities

图 1. 新建地方本科院校纪检监察人才队伍建设路径

3.1. 巧借外部力量

在人才队伍的质量和数量均不能满足要求的情况下，新建地方本科院校纪检监察部门要保证各项工

作的正常开展,可以采取权宜之计:加强协调,整合资源,借助于本部门以外的相关专业性人才的力量。通过有效地借助部门外的力量,可以在一定程度上缓解人员素质要求高与人才利用率低的局面。

首先,借助学校内部法律、财务、审计、管理及工程造价等方面相关专业教师的力量,探索建立校内纪检监察领域专家人才库。当遇到不熟悉和无法解决的专业性问题时,可以求助于专家库中的相关专家。这种措施在一定程度上解决新建地方本科院校纪检监察人员知识面不广的问题,也不需要专门招聘人才,可以在一定程度上避免陷入人员素质要求高与薪酬待遇低的困境。

其次,充分发挥学校纪委委员的作用,引导纪委委员发挥监督、示范、参谋、支持配合的作用,正确履行职责,参与基层调研、巡察、问题线索移送、执纪审查、监督检查、党规党纪宣传教育等工作;充分调动二级党组织纪委书记/纪检委员的力量,抽调二级党组织纪委书记/纪检委员参加学校巡察、检查活动,发动二级党组织纪委书记/纪检委员围绕所在部门党风廉政建设中存在的突出问题和廉政风险开展调查研究,提出监督意见和防控措施。通过发挥学校纪委委员和二级党组织纪委书记/纪检委员的作用,可以有效缓解新建地方本科院校专职纪检监察人员数量不够的问题。

最后,在调动校内全部人力资源,问题仍不能解决的情况下,积极主动向地方纪委监委、驻教育厅纪检组或省纪委监委求助,在政府纪检监察部门的指导下解决相关问题。这种措施也可以在一定程度上解决新建地方本科院校纪检监察人才队伍专业素质不高的问题。

3.2. 强化业务学习

新建地方本科院校纪检监察人才队伍发展所遇到的困境,单靠借助外力还远远不能解决。打铁还需自身硬,高校纪检监察人员必须加强业务学习,努力提高业务知识水平,这才是解决问题的治本之策,才能真正解决新建地方本科院校纪检监察人才队伍专业素质不高的问题。新建地方本科院校纪检监察人员的业务强化学习可以采取自学、进课堂学、请进来教和出去学等多种形式。

对于“自学”,围绕党的二十大、中央纪委历次全会精神展开学习,学习党章和党内法规,学习纪律要求和工作规则,认真学习钻研纪检监察基础理论、业务知识和技能技巧,优化知识结构,丰富知识储备。自学是纪检监察人员业务学习方式中最简单、最有效和最重要的形式。

对于“进课堂学”,充分利用高校的教育资源,对不甚熟悉的法律、财务、审计、公文写作、科研管理及工程造价等相关知识,高校纪检监察人员可以从本校或附近高校开设的课程中,选择相应的课程进行旁听,再次当学生,进课堂学习。

对于“请进来教”,可以积极邀请地方纪检监察部门、驻教育厅纪检组和省纪检监察部门的相关业务专家,来校进行纪检监察业务培训,提升高校纪检监察人员的业务水平。

对于“出去学”,可以定期选派专职纪检监察人员参加各级纪检监察部门举办的业务培训班,选派专职纪检监察人员到地方纪委监委、驻教育厅纪检组或省纪委监委挂职锻炼,在实战中提升高校纪检监察人员的业务水平。

通过各种形式的业务学习,可以有效提升新建地方本科院校纪检监察人才队伍素质,有效地利用现有人员,打破人员素质要求高与人才利用率低的尴尬局面。由于经费的限制,新建地方本科院校的纪检监察干部的业务强化学习主要以“自学”、“进课堂学”的形式为主,“请进来教”和“出去学”等学习形式的选择机会相对较少。

3.3. 明确工作职责

高校纪检监察部门的职责不清,常导致监督领域无限拓宽,监察工作范围不断扩大,参与学校各类业务工作增多,纪检监察工作任务越来越繁重。只有明确高校纪检监察部门的主要工作职责,才有希望

解决纪检监察人员数量不足的问题。否则,即使调入再多的人,仍会出现人员数量不足现象。明确工作职责,是新建地方本科院校纪检监察部门摆脱工作任务繁杂与人员配备不足困境的一种有效方法。

十八大后,中纪委号召各级纪检监察机构实行“转职能、转方式、转作风”。加快推进高校纪检监察部门“三转”,是新时期全面履行纪检监察职能的新要求。2018年9月,在中央纪委国家监委指导下,四川省在全国率先开展高校纪检监察体制改革试点,四川省委办公厅印发《关于深入推进纪检监察体制改革开展向省管企业、省属高校派驻纪检监察组试点的实施意见》,由省纪委监委向28所省属本科高校派驻纪检监察组[16]。2023年,云南省监委驻37所省属高校监察专员办公室全部进驻完毕[17]。2024年,山东省纪委监委选取山东师范大学、山东理工大学、聊城大学、齐鲁工业大学、山东第一医科大学等5家省属高校作为向省属高校派驻纪检监察组改革的试点单位,撤销试点单位派驻监察专员办公室,设立派驻纪检监察组[18]。

利用高校纪检监察体制改革的契机,新建地方本科院校纪检监察部门要聚焦主责主业,根据省纪委监委和学校党委的工作安排和规定明确工作职责,强化监督、执纪、问责三大职能,逐步退出教师招聘、学生考试、招标采购、教学检查、信访等方面的监督工作,不能再以监督代替管理。

同时,新建地方本科院校纪检监察部门要及时办理各类案件,对于没有权限或能力办理的案件,及时向同级党委和上级纪委监委汇报,及时向地方纪委监委或省纪委监委移交案件。

4. 结语

当前,新建地方本科院校纪检监察工作仍面临巨大挑战,并对纪检监察人才队伍提出了更高的标准、更严的要求。新建地方本科院校纪检监察部门要克服困难,加强纪检监察人才队伍建设,认清任务的艰巨性,做好日常监督,提升监督质效,努力营造健康、和谐的校园政治生态。

基金项目

四川省高等学校人文社会科学重点研究基地——新建院校改革与发展研究中心一般项目(XJYX2022B15, XJYX2021B21)。

参考文献

- [1] 秦前红,石泽华.我国高校监察制度的性质、功能与改革愿景[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2020,73(4):124-139.
- [2] 苏镜祥.我国高校纪检监察体制的历史变迁与未来展望[J].法律史评论,2024,26(4):310-325.
- [3] 刘姝殷,肖瑞宁.高校纪检监察工作的历史、现状与改革路径[J].山东高等教育,2020,61(6):18-24.
- [4] 钟秉林.我国地方普通本科院校转型发展实践路径探析[J].高等教育研究,2016,37(10):19-24.
- [5] 王者鹤.新建地方本科院校转型发展的困境与对策研究——基于高等教育治理现代化的视角[J].中国高教研究,2015(4):53-59.
- [6] 赵德,刘川.派驻视角下省属高校纪检监察队伍的制度优势、实践困境与改进路径[J].新西部,2024(7):172-176.
- [7] 李连杰.新时代高校纪检监察干部队伍建设研究[C]//钢铁职业教育教学指导委员会,中国钢铁工业协会.“2024职业教育活动周——钢铁行业大工匠进校园”论文集(上册).2024:259-262.
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] 张金锋,敖丽.新时期高校纪检监察工作的思考[J].辽宁警察学院学报,2021,23(5):125-128.
- [11] 郭玉亮,刘秀安,刘东锋,王倩,江剑飞,许凡,燕琛.关于省属高校“四种形态”运用情况的调研[J].中国纪检监察,2021(4):36-37.
- [12] 赵平,胡咏梅.中国高校教师基本工资制度的现状、问题与对策——基于保障性功能与激励性功能的视角[J].华

-
- 东师范大学学报(教育科学版), 2024, 42(1): 41-57.
- [13] 蔚青学者. 起底全国数百所高校教师真实薪资[EB/OL].
<https://www.huxiu.com/article/4270551.html?f=kandian>, 2025-04-23.
- [14] 徐向明, 鲁学军. 新建本科院校向应用型转型: 应然、现实与对策[J]. 江苏高教, 2020(10): 55-59.
- [15] 刘术学, 张巍. 全面从严治党视域下加强高校纪检监察干部队伍建设刍议[J]. 长春师范大学学报, 2020, 39(5): 70-72.
- [16] 半山. 加强政治监督 打造坚强可靠育人阵地[J]. 四川党的建设, 2020(11): 21-23.
- [17] 中央纪委国家监委网站. 云南: 37 所省属高校监察专员办公室挂牌成立[EB/OL].
https://www.ccdi.gov.cn/yaowenn/202304/t20230410_257784.html, 2023-04-10.
- [18] 中央纪委国家监委网站. 各地开展向省属高校派驻纪检监察组试点擦亮探头强化从严治校[EB/OL].
https://www.ccdi.gov.cn/yaowenn/202406/t20240627_357576_m.html, 2024-06-27.