

加强新时代村干部队伍建设研究

董峰

随着基层治理环境的变化以及乡村发展的需要,村干部在组织动员、公共服务和事务推进中发挥的作用日益凸显。相较以往以经验为主导的工作方式,当前更加注重提升村干部的专业技能、管理水平和法治观念。在此基础上,如何利用有效的途径提高整个村干部队伍的整体素质和工作效率是做好基层工作的重要一环。从队伍构成、能力建设与制度建设等方面进行系统谋划,有助于实现由零散改进向整体优化的转变,有利于夯实基层工作基础。

一、新时代加强村干部队伍建设的价值意涵

村干部队伍是基层工作开展的基础,在很大程度上决定着工作的效果及效率。加强队伍建设可以产生多方面的影响。

从治理运行看,结构合理、能力均衡的队伍更能胜任日常工作和服务工作,使各项工作之间的配合及实施更为有效,在面对复杂事务时,具备综合素质的人员更能够实现资源统筹与矛盾协调,进而提高工作效率。

从发展支撑的角度来看,队伍素质提高有利于促进基层的发展。有专业知识以及相关工作经验的人才能够更好地参与当地的经济项目、项目的实施等,在发展路径上更为清晰,在实施过程中更加稳健。而且,多样化人才构成可以开阔视野,提高工作的灵活性。

从长远角度来看,规范化、制度化队伍建设有利于建立稳定工作机制,在不断改进和完善人员配备、工作方法基础上,可以逐渐建立

起较完整工作机制,使基层工作从阶段性推进转变为经常性工作。既有助于提升当前工作效率,也为后续发展奠定基础。

二、新时代村干部队伍建设的实践路径

(一)以源头优化为导向的队伍结构重塑路径。队伍建设的基础是人员配备要科学合理,通过对选拔机制的改革与完善,可以在源头上提升整体水平,在操作过程中要大力拓宽选人渠道,使具有不同经历与专长的人员进入队伍来丰富人员构成,同时在人员构成上考虑既有实践经验又有专业素质的人才,既能解决实际问题,又能够参与发展规划与路径设计。

在选拔过程中应建立相对完善的流程体系,对人的各方面素质进行考察。从工作能力和沟通协调力、责任心等角度出发考察人选,有利于提高人选与岗位契合度,使其能胜任本职工作。在后备人才培养上也要有源源不断人才流入,保证团队正常运作,防止出现青黄不接现象。从源头入手,逐步做到从量到质的飞跃。

在具体实施过程中,还应注重选拔标准的细化与统一,使不同来源人员在同一评价框架下进行比较,从而提高选拔的公平性与科学性。同时,通过建立信息化管理台账,对人员来源、能力结构及发展潜力进行系统记录,有助于为后续培养与使用提供依据。在动态调整方面,可根据实际工作需求对人员结构进行适度优化,使队伍始终保持合理配置状态。通过对选拔、储备与结构调整等环节的协同推

进,使源头治理更加系统化,为队伍持续发展提供稳定支撑。

(二)以能力提升为核心的履职水平强化路径。在队伍结构逐步优化的基础上,能力建设成为推动队伍发展的关键环节,在满足需要的前提下,要建立分层次、分类型的培训机制,使不同层级与不同类型人员均能够获得针对性提升,在培训的内容上,可以结合日常工作、为民服务能力以及沟通协调等来进行设置,使其更加贴近实际。

能力提升要重视理论学习与实际操作相结合,在实施过程中,让工作人员参与具体的事务、完成短期的任务等,在工作中不断总结经验,提升能力,在此基础上建立过程监控及反馈制度,对学习以及工作情况进行定期评价,以便于有针对性地改进培养方式,使能力提升更有针对性并且持久有效,“学习—实践—改进”形成一个循环的过程,推动队伍由经验积累型向能力体系化转变。

(三)以制度完善为保障的长效发展机制构建路径。在能力提升基础上,制度建设对于持续发展非常重要。通过构建系统化制度体系,使队伍建设更加规范有序。而在考核上,则需要有全过程以及效果相结合的评估方式,使考核结果能客观反映工作情况并对行为起正确指导作用。

在保障机制方面,通过完善配套支持措施,有利于增强岗位稳定性和工作积极性,让

人员在相对稳定环境下发挥更大作用;而在运行管理上,则更加明晰责任分工以及工作程序等,使各项工作都在规定范围内进行,以提高工作效率。不断健全和完善规章制度并及时作出修改,推动队伍建设形成稳定运行机制,由阶段性工作转变为经常性工作。

在具体落实中还要注重制度执行的操作性和连贯性,让每一条规定都能落到实处,在执行上明确要求,避免执行过程中的主观随意性和偏差,保证制度执行的稳定性。同时还要有定期检查以及反馈机制,对制度执行情况及时掌握并作出改进,使制度不断完善。借助信息技术手段,还可以提高制度执行的公开性和可查性,让整个过程更加明了可控,在总体上加大制度对队伍建设的支持力度。

三、结论

村干部队伍建设是一个长期性和系统性工程,在队伍建设上应注重结构合理化、素质能力和制度建设三者同步进行。从源头上加强人员配备,在工作中提高其能力并通过制度加以固化,有利于形成一支运转良好、不断提升工作效率的队伍。而且各路径之间并非相互独立,而是相互联系、互相影响,共同作用促进整体水平提高,随着相关措施的持续完善,村干部队伍会更好地满足农村工作需要,不断提高工作效率和服务质量上,从而为乡村发展奠定坚实的基础。

作者单位:辽宁省阜新市委党校

系统·动态·清单:国有企业廉洁风险防控工作路径探索与实践

李璿

摘要:廉洁风险防控是国有企业落实全面从严治党要求的重要抓手。实践中,不少企业存在风险识别碎片化、风险更新滞后、监督检查依赖个人经验等共性问题,影响了防控工作的系统性和实效性。本文结合国有企业廉洁风险防控的实践探索,提出廉洁风险防控的三条核心路径——系统化覆盖、动态化更新、清单化驱动,从职权梳理、风险评级、责任匹配、更新机制和检查方式五个维度展开分析,并针对不足提出优化建议,为提升廉洁风险防控科学化水平提供参考。

关键词:廉洁风险防控;国有企业;全面从严治党

一、引言

全面从严治党是新时代党的建设的鲜明主题。二十届中央纪委历次全会持续强调深化整治国企等重点领域腐败问题。国资委党委印发《关于加强中央企业廉洁风险防控工作的指导意见》,要求中央企业建立权责清晰、流程规范、预警及时的廉洁风险防控机制。从实际执行情况看,不少企业在落实过程中仍存在一些突出问题。一是风险识别碎片化,各领域廉洁风险分散在不同部门,缺乏统一的识别标准框架。二是风险更新滞后,风险数据库建成后长期不变,未能随业务发展和监督执纪实际动态调整。三是监督检查依赖个人经验,缺乏标准化的检查清单和操作指南。近年来,某国有工程公司围绕廉洁风险防控工作的系统化、动态化和清单化进行了持续探索,形成了覆盖32个职权领域、11个涉权部门的廉洁风险识别体系,建立了监督执纪反向校准与年度补新相结合的动态更新机制,依托清单化检查模式取得了显著成效。本文结合相关企业实践案例,系统分析上述路径的做法与不足,以期同类企业提供参考。

二、系统化覆盖:构建完整的廉洁风险识别体系

廉洁风险防控的首要环节是风险识别。识别是否全面,直接决定了后续工作的基础是否牢固。该企业在风险识别环节实现了三个层面的系统化覆盖。

(一)职权范围全面覆盖。不同于以往仅针对高风险领域开展廉洁风险防控的做法,相关企业根据自身实际从32个职权领域入手,覆盖了决策管理、党务管理、境外业务管理、采购管理、施工管理、财务管理等生产经营过程中所有涉及权力行

使的节点。每个职权领域再划分涉权环节、涉权岗位,逐一梳理涉权岗位潜在廉洁风险,最终形成完整的风险清单,实现廉洁风险自上而下的全覆盖。

(二)风险等级量化评定。每个涉权岗位廉洁风险等级的评定选取了发生可能性和危害程度两个维度来量化评分,每个维度按1-5分赋值,二者乘积为最终风险得分。得分1-9分判定为低风险,10-15分为中风险,16分及以上为高风险。这种评分方式让不同领域、不同岗位的风险等级实现了统一量化。同时,对于已发生违纪违法案件的领域,也可以结合案件性质、影响范围等对分值进行适当调整,兼顾统一性和灵活性。

(三)责任体系分层压实。相关企业搭建了分层落实的责任体系,党委承担领导责任,将廉洁风险防控纳入全面从严治党工作整体部署;纪委承担监督责任,履行“监督的再监督”职责,负责防控工作的组织协调与执行情况的监督检查;各职能部门是本领域风险防控的第一责任主体,部门负责人对照风险清单落实“一岗双责”,实现业务工作与廉洁风险防控两手抓;涉权岗位人员承担直接执行责任,严格落实具体防控措施。

从实际效果上看,系统化覆盖推动监督工作从分散转向集成,权责对应关系进一步清晰。上一年度,相关企业从廉洁风险防控数据库中选取24项重点任务纳入政治监督台账,对重点具体事项逐一明确责任部门与完成时间。同时,该公司对廉洁风险整体面貌也更加心中有数,通过对照清单自查,全年推动解决40余项突出问题,修订完善17项制度。监督工作由过去的随机抽查、被动响应,转变为在计划性、标准化、可追溯性方面更加突出的整体安排。

三、动态化更新:构建风险信息持续更新机制

廉洁风险并不是一成不变的。随着企业业务范围扩大、相关政策调整,以及监督执纪工作的实际推进,风险点和风险等级始终处于动态变化之中。廉洁风险数据库中的风险信息一旦更新不及时,后续防控工作便会与实际情况脱节。对此,相关企业建立了两套动态维护机制。

(一)成果反向校准机制。相关企业纪委每处置一件问题线索或查办一起案件,便会将对应领域的风险等级提高一级,同时把新发现的廉洁风险点补充到数据库中,实现数据库与实际

情况的相对同步。上一年度,相关企业纪委共处理问题线索34件,立案2件,所有处置的问题线索和查办的案件都联动调整了对应领域风险等级评估与风险内容修订。

(二)年度定期更新机制。反向校准是被动反应机制,年度补新是主动排查过程。相关企业每年总结大监督、巡察、审计等监督工作发现的普遍性、倾向性问题,补充完善廉洁风险信息。上一年度,巡察识别出56个问题,推动完善了51项制度,都通过年度更新环节纳入风险数据库。

成果反向校准和年度定期更新两套机制协同运行,推动廉洁风险的指向更接近实际,防控工作更加精准有力。

四、清单化驱动:将风险信息转化为可操作的监督工具

系统化覆盖解决了风险识别的问题,动态化更新保证了信息时效性,但廉洁风险防控数据库如果不使用,就无法使防控工作真正落地发挥作用。相关企业的做法是将风险信息转化为可对照、易执行的工作指南和检查清单。

(一)依据清单开展专项检查。在某关键领域专项监督中,相关企业将廉洁风险防控数据库中的风险点逐一转化为具体检查项,形成规范化检查清单。检查人员对照清单逐项核查制度执行情况与防控措施落地效果。上一年度,相关企业通过该方式完成了1000余份合同的自主检查,累计发现问题68个,移交问题线索3条,推动修订管理制度17项,问责8人次,有效缩短了大规模排查周期,同时也保证了执行标准的统一。

(二)按岗位配置风险清单。不同于传统廉洁谈话内容泛化的做法,该企业在开展谈话前,先查阅对应岗位的廉洁风险点,将风险提示内容嵌入谈话提纲,使谈话从原则性要求转变为具体的岗位风险提示。上一年度,该企业开展与下级“一把手”谈话43人次,督促班子成员运用“第一种形态”开展谈话提醒、批评教育62人次,实现了关键岗位任职前的精准风险告知。

(三)以清单倒逼制度完善。清单化驱动的另一重要价值在于反向追溯制度缺陷。当监督执纪发现某个领域反复出现同类问题时,对照风险清单中的防控措施和制度依据,可以判断是制度本身存在漏洞还是执行层面存在偏差,从而精准定位需要完善的环节。上一年度,该企业通过清单反向追溯,推动完善各领域制度74项。

五、存在不足

尽管上述三条路径取得了明显成效,但对标全面从严治党高标准和高质量发展要求,仍存在一些短板:部分领域风险等级初始评定偏低,根源在于评估依据的是制度设计的理想状态而非实际运行偏差,反向校准的灵敏度与及时性有待提升;部分防控措施偏向原则性表述,缺乏可直接对照执行的具体检查动作,清单化精度不足;此外,廉洁风险信息仍以文档形式存在,未能嵌入企业办公系统和项目管理平台,查询、更新、预警均依赖人工操作,效率不高。

六、优化建议

(一)建立风险等级动态校准机制。除监督执纪成果反向校准上调外,建议增设定期校准环节:每半年对所有风险点的等级进行一次复核,将监督检查、审计、巡察中发现的实际问题频率纳入评分依据。对于连续检查未发现问题的领域可适当下调风险等级,对于新暴露问题的领域及时上调。

(二)每项风险点配套标准化检查要点。在风险防控措施一栏后增设日常监督检查要点,明确每个风险点对应的具体检查动作。例如物资采购环节的检查要点可写为“核验供应商准入审批记录、采购比价单及评审会议纪要”;工程签证变更环节可写为“抽查变更签证的申报单、现场影像记录及各方会签意见”。

(三)加强廉洁风险防控信息化建设。将风险信息、防控措施等要素整合至企业办公平台,在关键业务流程节点配置自动预警功能,当某项操作违反具体要求时,即时向业务部门和监督部门同步发送提示,实现操作风险自动研判和有效规避。

七、结语

廉洁风险防控是覆盖风险辨识、风险评价、动态调整、场景应用的综合性工作。从相关企业的实践效果看,系统化覆盖可解决风险识别零散问题,动态化更新可改善风险信息滞后情况,清单化推进可提升防控工作的实效性。三者相互补充,推动廉洁风险防控实现从零散到系统、从固定到灵活、从抽象到具体进行转变。后续需要在提升风险调校响应速度、细化检查要点、优化信息支持上进一步加强,推动廉洁风险防控深度嵌入企业治理体系,切实发挥长效作用。

作者单位:赛鼎工程有限公司