

的教书育人环境有较大的差距，同时高校党的建设和基层党组织建设都存在一定程度的薄弱环节。为此增加对省属高校的派驻监督正当其时，相较于之前高校内部设立的纪检监察监督，派驻监督有着明确的自上而下的监督导向、鲜明的外部监督属性，在监督逻辑上跨越了传统的行政主管和隶属于其的高校之间的上下级关系，具有较强的独立性。省属高校纪检监察体制机制改革后，派驻制度在省属高校中得到较好的落实开展，各省属高校派驻纪检监察组组长和监察专员均由省级纪委监委向高校直接派驻，有着直接的监督赋权，明确了派驻机构和所驻单位是监督和被监督的属性关系，克服了长期以来监督独立性和权威性不足等难题，一定程度上缓解了同体监督的困难，增强了异体监督的属性。

### 省属高校专职纪检监察队伍建设的现实困境

回溯派驻制度实施以来，高校全面从严治党向纵深发展，政治生态发生了深刻变化，师生对纪检监察工作有了更深刻的理解，自觉接受和配合监督的意识不断增强。在省纪委监委的要求和安排下，专职纪检监察干部数量得到充实培训，业务能力普遍提升。这为纪检干部履职尽责创造了良好的环境和有利条件。然而，我们也必须清醒地认识到，高校纪检监察队伍的整体实力仍然有待提升，专职纪检监察队伍的建设还面临一些亟待解决的难题。

#### （一）主动监督意识不强

“只有解决了愿意与敢担当的问题，才能真正实现派驻监督的有效职能。”<sup>[8]</sup>从高校纪检监察工作开展实效中看，高校纪检监察队伍普遍陷入“同体”监督的困境，受限于人员、财政以及办公条件等诸多硬件条件限制，高校纪检监察队伍缺乏异体监督的基础条件，进而导致监督盲区频发，同时主动监督意愿以及监督对象主观意识模糊。与此同时，高校在理解纪检监察工作与学校内控体系建设、治理效能之间的关系方面存在认识不足，缺乏对驻校纪检监察组“亮剑”行动的积极内在支持。甚至以加强监督为借口，将原本应由学校党委夯实的主体责任分配给纪委（派驻组）主导，导致纪检监察工作的“三转”改革不够全面，既参与又监督的情形未能得到有效纠正，工作精力被分散，专责监督职能在无形中被削弱，责任缺失、越位和代位的问题时有发生。总的来看，高校纪检监察队伍对下监督工作开展较为扎实，特别是在受理相关信访和举报方面履职有力，但是对上和同级监督方面存在监督意识缺位。高校纪检工作与地方的不同之处首先表现在熟人效应普遍存在，本校

的同事无论何时都能够轻松相见，这是导致他们在监督执纪问责方面不够坚决的主要原因。由于工作内容不受欢迎，一些干部长期专职从事纪检监察工作的愿望不高，一有机会就渴望离开纪检监察队伍，由此导致纪检监察干部的流动性较大，影响队伍的相对稳定性和专业化建设。

#### （二）体制机制有待健全

高校监督体系存在同级监督与上级监督之间、内部监督与外部监督之间的一些不平衡。驻校纪检监察组与校纪委在同一地方办公，派驻组的成员与校纪委办公室的工作人员的身份有所重叠，这既有助于利用不同身份展开工作，也因身份属性的规定而导致职能上的冲突。派驻组是省纪委监委的重要组成部分，主要任务是监督高校领导班子及其成员和处级干部，不负责高校领导履行主体责任的日常工作。校纪委受省纪委和学校党委的双重领导，依据纪委工作条例，既需履行监督专责，也要协助学校党委“推进全面从严治党、加强党风廉政建设和组织协调反腐败工作”。而在实际工作中，上级纪委对高校纪委的监督工作仅提供业务指导，而高校党委领导下的高校纪委，在人事委派任命、薪酬福利等方面均由高校党委决定，自然对高校党委催生出较强的依附关系，这就使得高校纪委的独立性不可避免的受到影响，在监督执纪、追责问责等职能中难以充分发挥其作用。派驻组的人财物关系均在驻在高校，除派驻组组长外的其他同志，几乎都只能在驻在高校内部流动，特别是处级干部还有任职年限必须交流任职的规定，因此，他们对考核、交流、晋升的考虑势必会影响敢于监督、严格执纪、严肃问责的力度和效能。因此，高校纪检监察工作“同体监督”和“内部监督”的困局亟待破解。

#### （三）人才结构亟待优化

随着省属高校纪检监察派驻制度的改革，首先，使监督对象数量迅速增加，而派驻干部队伍的规模并未相应增加，这给派驻干部带来了繁重的工作任务和前所未有的压力。与此同时，高校派驻干部队伍当前的工作能力和综合素质尚且不能胜任新形势下省属高校纪检监察派驻制度改革的要求。在改革过程中，由于监督涉及的事项包括资源密集、资金密集领域，这些领域专业壁垒较高，非专业人士是无法识别其中廉洁风险高发区，这对纪检监察干部队伍的履职能力要求较高。在省纪委监委的关注下，高校专职纪检监察干部短缺问题正在通过校内调岗、地方纪委调配和公开招聘等手段得以迅速解决。然而，存在的年龄梯队、男女比例以及与办案和执纪能力相关的学科背景等不合理问题，受限于客观条