

人力资源与纪检监察联动机制在事业单位治理中的应用探索

张歆然

航天恒星科技有限公司

DOI: 10.32629/jpm.v7i3.8761

[摘要] 事业单位作为我国公共服务体系的核心组成部分，其治理效能直接关系到公共服务的质量与效率，关系到国家治理体系和治理能力现代化的推进进程。人力资源管理是事业单位治理的核心环节，纪检监察是规范事业单位权力运行、防范廉政风险的重要保障，二者的深度联动的是提升事业单位治理水平、防范内部管理漏洞的关键路径。当前，我国多数事业单位在人力资源管理与纪检监察工作中仍存在“各自为战”的问题，联动机制不健全、协同效能不突出、监督针对性不强等问题，严重制约了事业单位治理效能的提升。本文通过分析事业单位治理中存在的问题，进而探索构建科学完善、可操作、可落地的联动机制，提出针对性的应用路径，为事业单位优化治理模式、提升治理能力提供切实可行的实践参考。

[关键词] 事业单位；人力资源管理；纪检监察；联动机制；治理效能

Exploring the Application of Human Resource Management and Disciplinary Supervision Coordination Mechanism in Public Institution Governance

Zhang Xinran

Aerospace Hengxing Technology Co., Ltd.

[Abstract] As a core component of China's public service system, the governance effectiveness of public institutions directly impacts the quality and efficiency of public services, as well as the advancement of national governance system modernization. Human resource management serves as the central link in institutional governance, while disciplinary supervision provides crucial safeguards for standardizing power operations and preventing corruption risks. The deep integration of these two mechanisms is key to enhancing governance standards and preventing internal management loopholes. Currently, most public institutions in China still face challenges such as fragmented operations, inadequate coordination mechanisms, insufficient collaborative effectiveness, and weak targeted supervision in human resource management and disciplinary oversight, which severely hinder the improvement of governance efficiency. This paper analyzes existing governance issues in public institutions, explores the establishment of a scientific, operational, and implementable coordination mechanism, and proposes targeted application approaches to provide practical references for optimizing governance models and enhancing governance capabilities in public institutions.

[Key words] public institutions; human resource management; disciplinary supervision; coordination mechanism; governance effectiveness

1 引言

我国事业单位承担着教育、医疗、科技、文化等各类公共

服务职能，是保障民生、推动社会发展的重要力量，其治理水平的高低直接影响着公共服务的供给质量和群众的切身利益

[1]。在事业单位治理实践中，人力资源管理与纪检监察工作有着天然的内在关联：人力资源管理的各个环节都涉及权力运行，都存在廉政风险点，而纪检监察能够为人力资源管理提供纪律保障，规范人力资源管理行为；同时，人力资源管理能够为纪检监察提供精准的监督线索和数据支撑，让纪检监察更具针对性和实效性^[2]。然而，当前我国多数事业单位并未建立起完善的人力资源与纪检监察联动机制，人力资源部门与纪检监察部门之间缺乏有效的沟通协作，存在“重管理、轻监督”“重监督、轻协同”的现象，导致人力资源管理中的违规违纪问题难以被及时发现和纠正，纪检监察也难以深入到人力资源管理的各个环节，二者的协同效能无法充分发挥，制约了事业单位治理水平的进一步提升^[3]。基于此，本文聚焦人力资源与纪检监察联动机制在事业单位治理中的应用，结合事业单位的自身特点和治理需求，深入分析联动机制构建的必要性和现存问题，探索切实可行的联动路径，旨在推动人力资源管理与纪检监察工作深度融合，充分发挥二者的协同效能，提升事业单位治理的规范化、科学化水平，为事业单位高质量发展提供有力保障。

2 事业单位治理中存在的突出问题

2.1 联动机制不健全，权责划分不清晰

健全完善的机制是实现人力资源与纪检监察有效联动的基础，而当前多数事业单位尚未建立起科学完善的联动机制，存在权责划分不清晰、工作流程不规范、沟通渠道不畅通等问题。一方面，部分事业单位没有明确人力资源部门与纪检监察部门在联动工作中的具体职责，导致出现问题时相互推诿、扯皮，无法形成工作合力；另一方面，缺乏常态化的沟通协作机制，人力资源部门与纪检监察部门之间没有固定的沟通渠道和沟通频率，信息传递不及时、不全面，导致双方工作脱节，无法实现信息共享和协同配合^[4]。此外，联动工作的考核评价机制缺失，没有将联动工作的成效纳入双方部门的考核内容，导致工作人员缺乏开展联动工作的积极性和主动性。

2.2 监督嵌入不深入，联动效能不突出

纪检监察嵌入人力资源管理全过程，是实现二者有效联动的核心，但当前多数事业单位的纪检监察工作，在人力资源管理中的嵌入不够深入，联动效能不突出^[5]。具体表现为：一是监督关口滞后，纪检监察大多集中在人力资源管理工作的事后监督，对招聘、晋升等关键环节的事前预防和事中控制不足，往往是在违规违纪问题发生后才进行查处，无法及时防范风险；二是监督内容不全面，纪检监察主要聚焦于人力资源管理中的违规违纪问题，对人力资源管理的流程规范性、制度合理性、工作实效性等方面的监督不足，难以全面提升人力资源管理质量；三是监督方式单一，纪检监察大多采用定期检查、专

项督查等传统方式，缺乏信息化、智能化的监督手段，监督效率不高，难以适应人力资源管理精细化、规范化发展需求^[6]。

2.3 信息共享不顺畅，数据支撑不足

信息共享是人力资源与纪检监察联动的重要支撑，而当前多数事业单位的人力资源部门与纪检监察部门之间，存在信息壁垒，信息共享不顺畅，数据支撑不足。一方面，人力资源部门的人员信息、招聘数据、考核结果、晋升记录等信息，没有及时向纪检监察部门通报，纪检监察部门无法及时获取相关信息，导致监督工作缺乏针对性；另一方面，纪检监察部门的监督结果、违规违纪案例等信息，也没有及时反馈给人力资源部门，人力资源部门无法根据监督结果优化管理流程、完善管理制度，导致人力资源管理中的问题反复出现^[7]。此外，部分事业单位没有建立统一的信息共享平台，人力资源信息与纪检监察信息的传递主要依靠人工沟通，效率低下，容易出现信息遗漏、传递延迟等问题，影响联动工作的开展。

2.4 队伍建设不完善，专业能力不足

人力资源与纪检监察联动工作的开展，需要一支既懂人力资源管理、又懂纪检监察的复合型人才队伍，而当前多数事业单位的相关工作人员，专业能力不足，难以满足联动工作的需求。一方面，人力资源部门的工作人员，大多缺乏纪检监察相关知识，不了解纪检监察的纪律要求和工作方法，在开展人力资源管理工作时，无法主动规避廉政风险，也无法配合纪检监察部门的监督工作；另一方面，纪检监察部门的工作人员，大多缺乏人力资源管理相关知识，对人力资源管理的流程、制度、业务特点不熟悉，在开展监督工作时，难以发现人力资源管理中的深层次问题，监督的针对性和实效性不强。此外，部分事业单位缺乏对相关工作人员的培训，没有定期开展人力资源管理和纪检监察相关知识的培训，导致工作人员的专业能力无法得到及时提升，影响联动工作的质量和效率。

3 人力资源与纪检监察联动机制在事业单位治理中的应用路径

3.1 健全联动机制，明确权责分工

健全完善的联动机制是实现二者有效联动的关键，事业单位要结合自身实际，构建科学完善、权责清晰、运行高效的人力资源与纪检监察联动机制。一是明确权责分工，结合人力资源管理和纪检监察的工作特点，明确人力资源部门与纪检监察部门在联动工作中的具体职责，人力资源部门负责做好人员招聘、培养、考核、晋升等日常管理工作，及时向纪检监察部门通报工作情况，配合纪检监察部门的监督检查；纪检监察部门负责对人力资源管理的各个环节进行监督，及时发现和纠正违规违纪问题，将监督结果反馈给人力资源部门，指导人力资源部门优化管理流程。二是建立常态化沟通协作机制，设立联动

工作领导小组，由事业单位主要领导担任组长，人力资源部门和纪检监察部门负责人担任副组长，定期召开联动工作会议，通报工作情况，研究解决联动工作中存在的问题；建立日常沟通渠道，指定专人负责双方的信息传递和沟通协调，确保信息传递及时、全面。三是完善考核评价机制，将联动工作的成效纳入人力资源部门和纪检监察部门的年度考核内容，明确考核指标，细化考核标准，对联动工作开展成效显著的部门和个人给予表彰奖励，对工作不力、推诿扯皮的部门和个人进行问责，充分调动工作人员开展联动工作的积极性和主动性。

3.2 深化监督嵌入，提升联动效能

为了充分发挥联动机制的作用，必须将纪检监察深度嵌入人力资源管理的全过程，实现事前预防、事中控制、事后查处的全链条监督，提升联动效能。一是推动监督关口前移，加强事前预防，纪检监察部门要提前介入人力资源管理的招聘、晋升、考核等关键环节，对招聘方案、晋升条件、考核标准等进行审核，确保相关方案和标准公平、公正、公开，从源头上防范廉政风险；二是强化事中控制，加强对人力资源管理关键环节的实时监督，纪检监察部门要全程参与招聘面试、晋升评审、考核评定等工作，对工作过程的规范性进行监督，及时发现和纠正工作中的不规范行为，确保工作依法依规开展；三是注重事后查处，加强对违规违纪问题的查处力度，纪检监察部门要对人力资源管理工作中发现的违规违纪问题，及时进行调查核实，严肃追究相关人员的责任，同时将查处结果向人力资源部门反馈，指导人力资源部门完善管理制度，堵塞管理漏洞；四是创新监督方式，结合事业单位的实际情况，引入信息化、智能化监督手段，搭建智能化监督平台，实现对人力资源管理数据的实时监测和分析，提升监督效率和针对性。

3.3 打破信息壁垒，强化数据支撑

信息共享是实现人力资源与纪检监察有效联动的重要支撑，事业单位要打破信息壁垒，建立健全信息共享机制，强化数据支撑。一是搭建统一的信息共享平台，整合人力资源部门的人员信息、招聘数据、考核结果、晋升记录等信息，以及纪检监察部门的监督结果、违规违纪案例等信息，实现双方信息的实时互通、共享共用；二是明确信息共享的内容和范围，规范信息传递的流程和方式，确保信息传递的及时性、准确性和安全性，避免信息泄露和滥用；三是加强数据挖掘和分析，充分利用信息共享平台的数据资源，对人力资源管理中的薄弱环节和廉政风险点进行分析研判，为人力资源部门优化管理流程、纪检监察部门开展监督工作提供数据支撑，提升联动工作的科学性和实效性。

3.4 加强队伍建设，提升专业能力

高素质的人才队伍是实现人力资源与纪检监察有效联动

的保障，事业单位要加强队伍建设，提升相关工作人员的专业能力。一是优化队伍结构，选拔既懂人力资源管理、又懂纪检监察的复合型人才，充实到人力资源部门和纪检监察部门，提升队伍的整体素质；二是加强专题培训，定期组织人力资源部门和纪检监察部门的工作人员，开展人力资源管理、纪检监察相关知识和技能的培训，邀请专家学者进行授课，分享工作经验和方法，提升工作人员的专业能力和业务水平；三是建立交流学习机制，组织人力资源部门和纪检监察部门的工作人员相互交流学习，熟悉对方的工作流程和业务特点，提升协同配合的能力；四是加强作风建设，强化工作人员的责任意识和服务意识，引导工作人员严格遵守相关纪律规定，廉洁自律，认真履行工作职责，确保联动工作有序开展。

4 结语

综上所述，在事业单位的日常运营和长远发展中，人力资源管理与纪检监察工作的有效联动起着至关重要的作用。它不仅能够切实提升单位的治理水平，有效防范各类廉政方面的隐患，还能助力人才队伍的建设与优化，同时也是推动事业单位改革持续走向深入的重要保障。随着社会大众，事业单位不能照搬照抄现成的模式，而是要紧密结合自身的发展实际、治理需求以及各项工作的具体情况，不断优化两者联动的机制，积极探索新的联动方式，丰富联动工作的具体内容，切实让联动发挥出应有的效能。只有这样，才能让联动机制真正落地见效，为事业单位的高质量发展提供坚实支撑，也为推进国家治理体系和治理能力现代化贡献出应有的力量。

【参考文献】

- [1] 许梦婕. 纪检监察职能在金融机构人力资源管理中的应用分析 [J]. 经营管理者, 2024, (04): 74-75.
- [2] 雷玉丽. 基层纪检监察机关人力资源管理中存在的问题及措施——以 G 县为例 [J]. 就业与保障, 2023, (10): 43-45.
- [3] 中共中央纪委机关 国家监察委员会 人力资源社会保障部 关于表彰全国纪检监察系统先进集体和先进工作者的决定 [J]. 中国纪检监察, 2022, (18): 43.
- [4] 魏少伟. 浅析事业单位纪检监察部门人力资源管理存在的问题及对策研究 [J]. 就业与保障, 2021, (21): 25-27.
- [5] 李多, 崔军峰. 基于胜任素质模型的事业单位纪检队伍人力资源管理策略 [J]. 中国无线电, 2021, (08): 70-72.
- [6] 陈嘉嘉. 精细化管理在纪检监察部门人力资源管理中的应用分析 [J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021, (09): 19-21.
- [7] 万爱梅. 国企人力资源管理与纪检监察工作的关系分析 [J]. 现代商贸工业, 2021, 42 (24): 47-48.