

# 基层纪检监察干部培训的实践与探索

## Practice and Exploration of the Training of Grassroots Discipline Inspection and Supervision Cadres

詹贵坚

Guijian Zhan

广西警察学院 中国·广西南宁 530000

Guangxi Police College, Nanning, Guangxi, 530000, China

**摘要:** 基层纪检监察干部培训工作的系统性和实践性比较明显, 管理层需要注重对当前实践现状的有效分析及研究, 明确具体的实践要求, 常态化落实政治理论学习工作, 系统化组织专题业务培训, 全方位开展一线实战锻炼, 在精心编制培训方法、全面创新培训方式以及建立健全评估体系的过程中, 稳步提升基层纪检监察干部培训的质量和效率。有效实现与时俱进, 积极应对各种挑战以及压力, 确保每一个纪检监察干部都能够接受专业系统的培训, 实现自身的全面成长及发展。

**Abstract:** Grassroots discipline inspection cadre training is systematic and practical, management need to pay attention to the current situation of the effective analysis and research, clear specific practical requirements, normalized implement the political theory study, systematic organization business training, comprehensive combat training, in elaborate training methods, comprehensive innovation training and improve the evaluation system, steadily improve the quality and efficiency of grassroots discipline inspection cadre training. Effectively keep pace with the Times, actively respond to various challenges and pressures, to ensure that every discipline inspection and supervision cadre can receive professional and systematic training, to realize their own comprehensive growth and development.

**关键词:** 基层纪检监察; 干部培训; 实践; 探索

**Keywords:** grassroots discipline inspection and supervision; cadre training; practice; exploration

**DOI:** 10.12346/emr.v4i4.6842

## 1 引言

在改革及创新人力资源管理的过程中, 干部培训工作被反复提起。基层纪检监察干部培训工作的难度系数较高, 直接关乎国家的发展壮大以及和谐社会的建设。一直以来纪检监察部门十分关注纪检监察干部的培训以及教育, 着眼于这一工作的基础性以及战略性, 积极调整工作思路以及培训方向。在改革国家监察体制的过程中, 纪检监察工作的内容形式和方法产生了翻天覆地的变化, 为了真正体现从严治党的工作理念, 纪检监察部门需要站在宏观的视角高瞻远瞩, 深入了解纪检监察体制改革后所面临的新任务以及新形势。全方位、多角度地落实好纪检监察干部培训工作, 稳步提升工作人员的履职能力以及政治素质。

## 2 基层纪检监察干部培训的实践现状

在改革国家监察体制的过程之中, 许多地方开始着眼于基层纪检监察干部培训工作的现实条件, 进一步调整工作思路, 主动学习经验教训, 弥补短板。但是从目前来看, 整体的培训质量不够理想, 存在许多亟待改进的问题。

### 2.1 培训设计的层次化不足

基层纪检监察干部培训工作的宏观统筹非常关键, 有的地方仍然以大班制培训为基础, 忽略了培训的质量以及效果, 过于关注培训的全员性。线下培训和线上培训比较机械和呆板, 管理层没有根据基层干部的岗位特点、文化程度以及业务水平进行层次化的分配, 忽略了培训课程内容的有效区分以及调整, 无法保障组织培训工作的针对性、层次性

【作者简介】詹贵坚(1988-), 男, 壮族, 中国广西东兰人, 本科, 助理研究员, 从事纪检监察研究。

以及人性化。分级分类培训工作无从谈起,实质的培训质量和效果与预期目标差距较大,所选择的培训课程内容缺乏一定的针对性。

## 2.2 培训方式的互动性不强

基层纪检监察干部培训形式比较多样,不管是集中培训还是分层培训都离不开受训者与培训人员之间的有效互动及交流。但是有的基层纪检部门在开展干部培训工作时,仍然以“你听我讲”的传统授课模式为主,直接单向灌输业务理论知识,忽略了与受训干部之间的有效互动及联系,没有着眼于实物研讨的培训方式进行调整以及改进。干部的学习能动性不足,缺乏与外界交流和沟通的意愿,难以在互交流经验以及看法的过程中主动解决各项工作中存在的各种问题及矛盾。个人的业务能力以及办案技能水平不足,面临许多的局限以及困境<sup>[1]</sup>。

## 2.3 培训效果比较传统

有的管理层对培训成果的转化不够关注,没有投入更多的时间和精力,全面构建科学完善的培训效果评估体系,忽略了成果转化以及深入分析。很少有管理层着眼于跟踪评估体系进行调整以及改进,没有站在宏观的视角综合评估思想政治素质,大部分以书面知识测试为基础。这种片面的培训效果评估模式所发挥的作用非常有限,难以综合全面地了解受训干部对业务知识的熟悉程度以及掌握程度。与其他的管理工作相比,纪检监察工作的实操性以及实践性比较明显,业务理论知识的掌握只是其中的一部分。受训干部还需要结合个人所学习的理论知识有效解决生活中的各种难题,传统的书面知识测试无法更好地衡量受训者的工作能力,最终导致一部分培训工作流于形式,所发挥的作用非常有限。

## 3 基层纪检监察干部培训的实践要求

基层纪检监察干部培训工作包含不同的管理环节,政治理论学习是基础,专题业务培训是核心。管理层需要以一线实践锻炼为出发点和落脚点,紧跟时代发展的步伐,积极调整工作思路以及工作方向。抓住具体的工作要求以及难点,进而实现对症下药和举一反三。

### 3.1 常态化开展政治理论学习

纪检监察部门需要意识到自身的重要责任,关注对政治原则以及政治本色和政治品质的有效分析及研究。积极借助各种在线学习平台,鼓励干部深入了解新时代背景下中国特色社会主义的重要思想以及理论,提升个人的政治觉悟能力以及政治判断能力,坚持正确的政治立场,逐步夯实个人的理论基础。

### 3.2 系统化组织专题业务培训

为了积极组建高素质的专业化干部队伍,管理层需要着眼于纪检监察工作的具体要求,围绕国家监察体制改革的现实条件明确具体的工作目标,逐步提升工作质量和效率。将其纳入宏观战略目标中,系统化组织专题业务培训工作,开

展集中培训。将专题讲座以及业务培训视频相结合,实现培训策略及手段有效创新以及改进。组织干部积极参与其中,全面落实好各项管理工作。

### 3.3 全方位开展一线实战锻炼

管理层需要注重高瞻远瞩,将理论学习和实践训练相结合,全方位开展一线实践锻炼,关注经验交流、双向学习以及以老带新。全面落实好政治历练工作以及业务锻炼工作,保障其能够在一线参与锻炼,逐步提升整体的实际执法能力。在地方驻派的过程中实现与时俱进,全面提升自身的综合素养。

## 4 基层纪检监察干部培训的实践对策

### 4.1 精心编制培训计划

首先,管理层需要注重科学规划以及宏观统筹,明确前期的工作要求,做好调查工作,抓住不同培训活动的重点以及核心。以培训需求调研为基础,设置与之对应的培训目标以及培训任务,保障最终的培训效果和质量。实地调研走访、问卷调查、座谈交流以及个人访谈最为关键,效果比较明显,有助于全面了解干部的培训诉求。在此基础上,管理层还需要全方位搜集难点问题以及业务盲点,及时跟踪信访核查工作以及业务办理工作,制定科学合理的培训规划。提前预测具体的工作目标以及总体效果,明确受训对象,合理选择培训方式以及培训地点,只有这样才能够实现对症下药<sup>[2]</sup>。

其次,以分班培训为基础,抓住业务培训工作的核心,不再过多的关注培训的受众面,而是结合集中培训工作的相关要求,了解不同层次干部的工作能力,保障培训课程的针对性和有效性,全面提升培训效果。小班制学习培训模式的效果非常明显,有助于满足受训干部的工作需求。管理层则需要深入了解受训干部的业务要作能力、工作能力、工作经验以及岗位职责,严格按照片区协作机制进行分班管理,充分凸显小班制学习的重要价值,在学习目标的指导下设置科学合理的培训活动方案。比如对于新进干部来说,理论知识学习以及规则规定的有效普及最为关键。对于已经积累一定的工作经验受训者来说,则需要主动掌握岗位工作所需要的相关技巧,针对性地解决各种重难点问题。分班培训的效果比较明显,能够尽量避免重复参与,保障内容深浅平衡,提升整体的培训质量和效率。

最后,管理层需要“按需施教”,了解培训课程设计的具体要求。根据当前各项管理工作中存在的各种突出矛盾进行调整以及改进,实现“按需分配”以及对症下药。基层纪委需要着眼于干部的业务实战能力以及思想政治素质,明确具体的业务工作重心。以轮训干部系列课程学习计划以及年度培训方案为基础,确保干部能够主动解决工作中的各种难题,做到胸有成竹。其中知识技能需求的分析以及调研最为关键,管理层需要注重分管领导,设置专门的负责人,加强业务兼并之间的交流以及合作,积极优化培训方式、组织方

式以及课程内容,确保分班教学工作能够落到实处,发挥必要的作用,充分凸显精准施教的优势和价值。

#### 4.2 全面创新培训方式

首先,传统填鸭式的培训模式备受诟病,导致一部分培训资源管理资源被浪费,管理层过于注重照本宣科,工作人员的能动性不足。为了避免这一现实矛盾,纪检监察部门需要针对性地调整培训方式,积极创新培训手段,全面提升培训的频率以及互动性,以轮讲师培训为基础,深入地了解不同的培训诉求。其中数字化学习以及电子化学习备受瞩目,能够更好地体现与时俱进的发展理念。但是这种现代化的学习模式无法更好地实现授权干部与培训者之间的有效交流及互动,存在一定的局限性。在有效落实业务培训工作的过程中,中央纪委、省纪委提供相应的专业学习资料,管理层则需要主动开展培训教育工作,在有限的时空范围内开展心得交流工作,保障上级参训干部能够主动分享自己的学习体会,真正实现全员受益和全员参与。参训人员的自主学习与管理者的讲解结合非常关键,这种学+讲的培训模式有助于更好地提升最终的培训质量和效率。管理层需要以学习班级为单位,明确具体的培养要求以及培养目标,促进成员轮流授课,保证成员能够主动学习,实现要我学向我要学的顺利过渡,产生更多的学习动力。为了实现优质学习资源的有效利用及共享,管理层还需要注重成员之间的相互学习、互相提问以及经验探讨,保障每一个干部都能够学通学透学精。以此来更好地实现更互相进步、共同发展,高效解决各项业务工作中的各种难点问题和重点问题。

其次,根据案例式培训进一步加强对设计人员的指导以及教育,深入分析以及激烈讨论各种经典案例,充分凸显这一培训模式的价值。在借助案例式培训方式开展各项管理工作时,管理层需要了解已有的案件办理情况并进行简单复盘,组织人员进行学习,成立学习班级。从线索研判、案情分析、调查取证、谈话突破着手,实现环环相扣。在分析讲评以及梳理思路的过程中促进办案思路的有效拓展及延伸,保障参训人员能够掌握不同的办案技巧。如果培训时间比较宽裕,管理层还可以开展模拟演练活动,深入剖析经典案例。让干部能够组成学习班级,积极参与其中,积累丰富的办案经验,主动吸取间接经验,实现自身的自主拓展及延伸。其中头脑风暴分析的出现频率较高,效果非常明显,管理层可以组织参训干部积极参与小组合作以及激烈讨论,抓住案件的突破口以及切入点。组织业务精兵进行点评,分享优秀经验以及个人的成功体会。这种案例式的培训方式有助于培养干部良好的纪法能力以及纪法思维<sup>[3]</sup>。

最后,积极开展体验式培训。与其他的管理工作相比,纪检监察工作的实践性比较强,对工作人员的业务技能要求非常严格。因此在开展基层纪检监察干部业务培训工作

时,管理层需要跳出理论知识讲解的束缚,积极探索现代化的体验式培训模式。采取以干代训以及以老带新的形式进一步实现多措并举,有效处置各种问题线索,积极落实好证据搜集工作。在取证谈话的过程中充分发挥老兵的重要作用,保障其能够全程指导以及修正整个培训工作,实现取长补短和互帮互助。

#### 4.3 建立健全评估体系

首先,构建科学完善的评估体系,了解培训质量以及培训效果,加强对最终培训成果的有效评价。尽量避免过多的关注书面知识的检测,而是围绕具体的培训质量和效果进行调整以及改进,综合考量不同于人的影响要素,充分凸显评估工作的指导作用和反馈价值。其中情感性结果、技能性结果、组织成果的有效考量和指标分析最为关键,直接关乎培训质效评估体系的完整性。管理层则需要结合最终的评估结果,综合了解参训干部的综合素质,分析思想政治素质的提升情况以及纪检思维能力和水平,在综合性考察评价的过程中更好的调动参训干部的能动性和自信心。除此之外,管理层还可以将个人访谈和问卷调查融入其中,全方位了解参训干部的参与能动性,分析参训干部对当前培训内容、活动组织形式的满意度,确保培训体系的全面性、多维度以及立体性。

其次,积极落实持续跟踪评估工作,科学合理的评估最终的培训成果并实现有效转化,为干部个人建立培训档案,及时了解干部在培训过程中的真实情况。找到知识的薄弱点并进行及时调整以及改进,客观评价干部参训后的业务提升情况以及工作表现,保障参训干部能够重点了解培训内容并实现熟练应用。管理层需要拉长战线,持续跟进干部参训后的学习进步以及政治表现,实现培训工作的有效拓展及延伸。

## 5 结语

基层纪检监察干部业务培训工作的难度系数相对偏高,对基层纪检监察干部监督执纪执法能力的培养有重要的影响。管理层则需要注重对培训规划的有效制定以及系统安排,开展形式多样的培训活动,促进培训方式以及手段的全面改革及创新,落实好持续跟踪评估工作。

## 参考文献

- [1] 万培纯.基层纪检监察干部培训的实践与探索[J].办公室业务,2021(23):3.
- [2] 余煜尧.广州市珠海区:开展纪检监察审理业务跟班培训[J].广东党风,2018(10):1.
- [3] 彭丹.基层纪检监察干部培养选拔机制研究——以四川省N市为例[D].重庆:西南政法大学,2015.