

新时期强化上海基层气象部门纪检干部队伍 建设路径研究

蒋姗姗¹ 高佳艺²

- 1. 中国气象局上海气象装备保障中心，上海 200000
- 2. 上海市气象局宣传科普与教育中心，上海 200000

摘要：在深入贯彻落实二十届中央纪委三次全会精神，以钉钉子精神推进改革和气象部门推进全面从严治党向纵深发展的背景下，为集中力量服务上海气象高质量发展中心工作提供坚强的政治保障，提升监督执纪能力，基层气象部门的纪检力量尤为重要。研究在充分了解基层气象部门纪检干部队伍的实际情况的基础上，深入剖析纪检干部队伍建设所面临的制约和瓶颈，试图探索新时期加强纪检干部队伍建设的有效路径，以期从制度建设、监督方式和人才培养三层维度为提升基层气象部门纪检干部监督执纪问责的能力水平、增强监督质效提供可行路径。

关键词：上海基层气象部门；纪检干部；队伍建设

近年来，党风廉政建设和反腐败斗争持续向纵深发展，释放出全面从严、越往后越严的强烈信号，尽管成效显著，但是仍要看到“四大考验”和“四种危险”依然存在。纪检工作的成效与质量，很大程度上取决于纪检监察干部队伍的素质和能力^[1]。

在此背景下，课题基于理论基础，结合调查研究，通过调研、访谈等方法，了解纪检干部队伍建设情况，深入剖析目前上海气象部门纪检干部队伍建设面临的制约和瓶颈，探索增强纪检干部履职能力的有效路径^[2]。

1 上海基层气象部门纪检干部队伍建设基本情况

1.1 基本组织架构

在上海基层气象部门中，纪检工作作为保

障气象业务廉洁高效运行的关键环节，其队伍建设的重要性不言而喻^[3]。以上海气象部门为例，其下直属事业单位的纪检力量主要由单位分管纪检工作的党员领导干部、党支部纪检委员和专职党务干部组成，形成了一支兼具理论素养和实践经验的队伍^[4]，工作职责上总体上承担日常政治监督、执纪、上级专班的信访举报信件等内容^[5]。在区级层面，各气象局也相应配置了纪检组长、纪检委员和专职党务干部，确保监督网络覆盖到每一个角落。因而，研究选取上海市气象局 2 家直属事业单位和 1 家区气象局作为案例样本，同时选取湖北省 E 州气象局、山西省 C 市气象局、重庆市 W 县气象局等基层气象部门作为类比参考（见下表）。

表 基层气象部门纪检干部队伍建设情况表

调研对象		单位级别	是否成立 纪检机构	纪检干部 主体力量	工作职责
上海市	A 中心 B 中心	县处级	否	分管纪检工作的党员领导干部、党支部纪检委员和专职党务干部，共 3 名。	日常政治监督、上级交办的各项工作等内容。

上海市	C 区气象局	县处级	是	纪检组长、党支部纪检委员和专职党务干部，共 3 名。	日常政治监督、上级交办的各项工作等内容。
湖北省	E 州气象局	县处级	是	分管纪检工作的党员领导干部、兼职纪检干部，共 3 名。	日常政治监督、执纪、上级交办的各项工作等内容。
山西省	C 市气象局	县处级	是 下设三个室	分管纪检工作的党员领导干部、兼职纪检干部，共 5 名。	日常政治监督、执纪、上级交办的各项工作等内容。
重庆市	W 县气象局	县处级	否	分管纪检工作的党员领导干部、纪检员（中共党员）或监察员（非党员），共 2 名。	日常政治监督、上级交办的各项工作等内容。

基层气象部门纪检机构不具备监察职能。

1.2 工作主要抓手

制定并实施清单化管理，细化全面从严治政党工作要点、党组及其成员的责任清单、纪检组党风廉政建设监督责任清单，聚焦作用发挥、服务中心、制度执行、廉洁自律、重点任务推进、述职述责等核心领域，构建全方位、多层次的纪检工作新体系。

1.3 队伍赋能手段

为了提升基层气象部门纪检干部的专业能力和监督效能，上海市气象部门纪检机构每年组织专项培训，如纪检干部履职能力培训班、巡察工作政策与实务培训班等。通过培训，持续提升纪检干部队伍素质。

2 面临的困境及挑战

研究以问题为导向，依托调研情况，将基层气象部门纪检干部履职存在的问题概括为“不能”监督、“不敢”监督、“不想”监督和“不善”监督四个方面，集中从体制机制、监督困境、激励措施及干部履职等角度进行全面分析。

2.1 “不能”监督

气象部门设立党的纪律检查委员会，没有监察机构，因而无法履行监察职能。根据《派驻机构改革管理办法》，由中央纪委国家监委派驻机构即中央纪委国家监委驻农业农村部纪检监察组履行监察职能。现有监督体系和监督方式对非党员干部的公职人员约束作用十分有限，存在监督较为被动、监督力度不够、震慑作用发挥不够等情况。

基层气象部门纪检干部配备的局限性。气象部门直属事业纪检机构设置机关纪委，未设专责纪检机构，与其他部门合署办公，配备纪委书记 1 名，仅有少部分单位设置专职纪委副书记，专职纪检干部配备较少。各省（区、市）气象局设置专责纪检机构，配备纪检组组长、副组长 2 名。基层气象部门纪检力量相对薄弱，例如上海基层气象部门纪检干部的配备基本一致，均为兼职，直属事业单位无专责纪检机构，纪检干部队伍组成为单位分管纪检工作的领导干部、党支部纪检委员和专职党务干部；区气象局设置纪检组，由纪检组长、党支部纪检委员和专职党务干部组成。此外，部分基层气象部门，如重庆市部分县级气象部门未设置纪检专责机构；部分单位配备兼职纪检干

部（纪检组长）；部分单位未配备兼职纪检组长，另配一个兼职纪检监察员。由上述实际情况可知，基层气象部门兼职纪检干部居多普遍现象，聚焦监督职能不够，与相关规定要求的纪检干部专岗、专职、专干还有较大差距。

2.2 “不敢”监督

同级监督难以落实。气象系统作为垂管部门，其双重领导体制具有特殊性。以上海气象部门为例，既由中国气象局垂直管理，也由上海市政府条块管辖。而纪检机构同样受到双重领导，各级纪检组织既接受同级党组织领导，又受上级纪检组织的领导。上海市气象局 A 中心、B 中心为例，由于没有专责纪检机构，纪检干部的日常监督作用难以发挥，只能在有限范围内对“一把手”开展政治监督。C 区气象局尽管设置了纪检组，但是由于纪检干部力量薄弱，同级监督的力度不够、成效不足，同级监督在一定程度上难以落实，可能存在监督盲区。

“熟人社会”现象依旧存在。费孝通在《乡土中国》一书中提出了“熟人社会”的概念，认为在中国传统社会里，各种人际关系织成了一张张庞大而复杂的关系网。“熟人社会”监督难的突出问题是基层“微腐败”现象的典型表现。这种现象也或多或少地发生在基层气象部门，“熟人社会”监督难的问题长期存在，面对无形的人际压力，纪检干部的作用发挥不可避免地受到影响。

2.3 “不想”监督

部分纪检干部政治站位不够高。部分纪检干部未从政治高度充分认识纪检监督工作，对纪检干部身份缺少认同感和归属感。提到纪检工作，大部分人的第一反应就是容易“得罪人”，这种认知误区也一定程度上存在于纪检干部当中，导致其在日常工作中害怕“得罪人”，工作中有畏难情绪，做事畏首畏尾、瞻前顾后，监督上级怕遭打击报复，监督同级怕

影响团结，监督下级怕丢失民意，抱着“老好人”心态，导致监督不力。例如，在与上海 A 中心纪检干部的非正式谈话中，其认为纪检干部监督单位“一把手”按照上级要求完成规定动作即可，不能给领导添麻烦。

对纪检干部保障激励不够。通过调研，课题组了解到由于地方政策支持，部分基层气象部门可以发放纪检干部补贴。例如，按照政策，W 县气象局纪检干部可以申领补贴。但是大部分气象部门缺少相应政策支持，经费难以支出，横向对比，一定程度上会影响纪检干部的工作积极性。此外，由于纪检干部的实物工作量难以衡量，考虑到纪检干部的工作能力与本部门的政治生态，对纪检干部的工作质效缺少直观的评价标准和依据。例如，上海气象部门政治生态一贯较好，纪检干部在监督执纪层面工作量难以得到体现。相应地，在绩效考核、评优评先和选人用人方面关于纪检干部的配套措施未能得到有效发挥。

2.4 “不善”监督

纪检干部的业务能力素质有待提升。纪检工作涉及面比较广，监督内容繁杂，工作头绪较多，而现有的专兼职纪检干部存在缺乏纪检工作经验，政治素质有待提高、专业知识尚需加强、履职能力有待提升等问题，主要表现在对纪检监督职责了解不清，对本部门履行核心职能的业务知识了解掌握不足，对监督执纪工作、信访举报处理等专业能力相对缺乏，创新监督工作思路和方式方法不多。

监督履职缺少抓手。一方面，上级部门关注度不够，“一把手”对政治监督的重要性认识不充分，认为监督工作可有可无，导致目前纪检干部履职主要是上级要求做什么就做什么，缺少主动性和能动性，集中表现为两种极端倾向的存在，不是毫无头绪、捉襟见肘，就是眉毛胡子一起抓、没有侧重点。另一方面，工作缺少切入点，思路不够开阔，日常监督做得不够扎实，专项监督无从下手，监督督促“一

把手”不够有力。例如，调研过程中多个调研对象认为监督只是纪检部门的职能，如何转变这一观点，倒逼领导班子履行主体责任也是亟需解决的重大课题。

3 优化纪检干部队伍建设的对策建议

3.1 强化顶层设计

依托深化改革重谋划。党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革推进中国式现代化的决定》中明确指出，“要优化监督检查和审查调查机构职能，完善垂直管理单位纪检监察体制”。上海基层气象部门应积极落实上级部署，以钉钉子精神抓好改革落实，优化各项制度、细化工作规则。

3.2 落实政治监督

切实提高政治站位。习近平总书记强调，“纪检机关就是党内的‘纪律部队’，干的就是监督的活、得罪人的活，必须有对党绝对忠诚的高度自觉和责任担当”。基层气象部门纪检干部要牢固树立“全面从严治党首先要从政治上看”这一重要原则，抓住“讲政治”这个根本要义，深入学习贯彻习近平总书记的重要讲话和重要指示批示精神，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。纪检监察工作涉及具体人和具体事，要坚持政治导向，着力做好技术判断明辨是非的同时，也要做好价值判断，突出人文关怀。持续巩固纪检干部队伍教育整顿、党纪学习教育成果，以更高的标准、更严的纪律严格自我要求，锤炼过硬的思想作风。

监督主体责任强落实。基层气象部门纪检干部要进一步解放思想、打开思路，充分认识监督责任并非只是纪检部门、纪检干部的职责，要通过日常监督、同级监督，督促领导干部落实主体责任，传导压力、责任，握指成拳，使监督更加顺畅、有力。要全面监督领导班子成员落实主体责任、履行“一岗双责”，规范权力运行，加强作风建设等方面情况。深化基

层部门对纪检监察工作的认识程度、强化多部门贯通融合协同监督机制，提升精准监督能力，增强监督质效。

3.3 优化人才队伍

选优配强纪检干部。突出准入专业性，纪检工作专业性强，有侧重点地选取有纪检相关知识背景和工作经验的纪检干部从事相应岗位，做到人岗匹配。突出管理动态性，综合干部学历、专业、经历、年龄等情况，建立纪检干部备选库，实行动态管理、实时更新，确保干部队伍梯队建设的连续性。突出培养针对性，畅通干部交流机制，上下贯通、条块联通，加强与上级纪检部门和地方纪委监委的沟通联系，采取跟班学习、以干代训、挂职交流、顶岗锻炼等多种途径提升纪检干部队伍素质。

优化考核评价机制。优化以结果为导向的评价机制，构建多元评价体系，综合考虑实物工作量、监督执纪能力、监督效果、部门政治生态等情况，推动评价标准精细化、差异化、科学化。同时，通过考核倒逼作用，促进干部自觉提升专业能力，提升纪检干部综合素质和能力水平。强化纪检干部综合评价与职业生涯的衔接，将纪检工作履职经历作为评优评先、选人用人考量重要因素和干部成长成才的重要途径，增强纪检干部对纪检身份的认同感，进一步调动工作积极性。

强化内部监督管理。纪检干部作为特殊的队伍，必须加强对自身权力运行的制约和监督，坚持刀刃向内。从严从实加强纪检干部自身建设，以强化内部监督等为重要抓手，通过警示教育、签订承诺书等方式强化自身建设，坚决防止“灯下黑”，努力打造政治过硬、敢做善为的纪检干部队伍，不断夯实纪检工作高质量发展的基石。

未来，上海基层气象部门纪检干部队伍建设应继续乘势而上，持续提高政治站位，打造忠诚干净担当的气象纪检铁军，争做坚定不移推进政治监督的践行者、反腐倡廉和廉政建设

的参与者、风清气正政治生态的推动者、服务 上海气象高质量发展大局的保障者。

参考文献

- [1]徐睿君.基层纪检监察干部队伍建设研究——以江苏省C县级市为例[D].苏州:苏州大学,2020.
- [2]张宝华.纪检监察干部素质培养研究[D].石家庄:河北经贸大学,2017.
- [3]翟学伟.2004.中国社会中的日常权威:关系与权力的历史社会学研究[M].北京:社会科学文献出版社.
- [4]孟姣.双因素理论视角下M市N区乡镇街道纪检监察干部激励研究[D].济南:山东师范大学,2020.
- [5]张垚.执政资源建设的组织学逻辑——资源依赖理论的视角[J].学习与探索,2008(2).
- [6]沈建红.2011.执政组织资源与执政党的组织建设[M].杭州:浙江大学出版社.

作者简介:蒋姗姗(1995—),女,汉族,籍贯辽宁锦州,硕士研究生学历,管理学硕士学位,工程师职称,研究方向综合管理、气象装备保障。