

构建新时代高校年轻干部廉洁风险防范机制

曹焯

江苏食品药品职业技术学院

摘要：随着改革开放的不断深化，高校年轻干部违规违纪违法问题多发，加强廉洁风险防范是预防高校年轻干部腐败的基础性工作，文章从预控廉政风险，紧紧抓住高校各项工作中容易产生腐败的关键岗位、重点项目、重点领域和工作环节，阐释形成制度确权、科学分权、公开亮权、实时监控的部门权力运行机制，确保高校事业健康发展的思路。

关键词：新时代；年轻干部；廉洁防范

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.10.217

新时代对高校承担的立德树人根本任务提出了更高的要求，高校教师特别是年轻干部肩负着培养社会主义建设者和接班人的历史使命，高等教育的年轻管理干部的健康发展、成长是高等教育事业高质量发展、立德树人培养目标的重要保证。近年来，高校持续加强年轻干部的党性培养、作风建设、教育实践、培训锻炼、选拔任用、监督管理等方面制度和举措，优化了干部队伍结构，增强了干部队伍生机活力，提高了高校育人的效能，取得了可喜成果。但也应看到，近年来，高校年轻干部违规违纪违法问题多发，且呈现出专业性、网络化的特点，信息化时代背景下的这些干部虽然年纪轻、职务低，但犯罪时间短、违纪违法数额大，不仅在社会上引发广泛关注，同时也要引起高校的警醒和思考，因此，中纪委五次全会特别地强调：需要“高度关注年轻干部违纪违法问题，加强教育管理监督。”

预防高校年轻干部腐败的基础性工作是要加强廉洁风险防范，以“强化制度建设、定期风险评估、强化教育培训”为出发点加强反腐倡廉工作，积极应对在关键岗位、重点项目、重点领域和工作环节中可能出现的廉政风险，通过强化信息公开透明度、完善优化流程、防控可能性风险，紧盯、关注腐败易存、风险易发的工作和岗位，以完善内控机制、加强监督为重点，通过梳理岗位工作流程，排查廉政风险点，制定防控措施，进一步规范工作流程，降低廉政风险，最大限度的减少和杜绝年轻干部不廉洁行为的发生，努力形成制度完善、权责明确、公开透明、监督有力的部门权力运行机制，使年轻干部时刻警钟长鸣、廉洁自律，确保高校事业健康发展。

一、高校年轻干部廉洁风险主要范围

廉政风险点包括主观认识风险、岗位机制风险、权

力职责风险和外部利益风险等方面的风险点。

思想道德风险主要是指高校年轻干部在政治素质、党性修养、道德品质和作风等方面存在的廉政风险，比如郑州轻工业大学副院长谭某某在微信工作群中发布不雅信息问题，其行为既违反师德师风，又涉嫌违纪；制度机制风险主要是指部门在规章制度、工作机制等方面存在的廉政风险，如湖南工程学院教务处考试中心原负责人陈某婧以非法获利为目的，伙同保卫处征兵办原主任彭某等人使用该校教务处运行岗位负责人的管理员账号和密码，登录湖南工程学院信息管理系统的教务系统，将18名学生的63门考试成绩由不及格改为及格。陈某婧因犯破坏计算机信息系统罪被判处有期徒刑五年；彭某因犯破坏计算机信息系统罪被判处有期徒刑三年，缓刑五年；岗位职责风险主要是指年轻干部在岗位履职过程中存在的廉政风险，如湖南第一师范学院资产管理处程某军任学院后勤处房屋管理科科长、资产管理处房屋管理科科长期间，利用职务上的便利，先后多次违规收取学校从事门面、食堂档口经营人员和学校教职工及其他人员的房租并据为己有，程某军受到开除党籍、降低岗位等级处分，其违纪所得予以收缴；外部环境风险主要指岗位工作对象或其他人员可能对工作人员进行利益诱惑或施加其他非正常影响，导致工作人员行为失当直至违规违纪的廉政风险。例如原武汉大学资产部部长、采购中心主任成某某为他人谋取利益，被判处有期徒刑6年，先后在负责该校设备采购及工程发包工作中多次收受12家供应商贿赂计40多万元。

二、年轻干部廉政风险等级

根据高校年轻干部易发腐败的岗位、行为等可能性以及危害程度和腐败产生的后果，将廉政风险等级进行评估，分为I级、II级、III级共三个等级：

I级：一级风险点为发生廉政风险的概率高、腐败风险大，可能出现严重违规违纪违法行为。主要表现为最容易发生腐败问题或发生腐败行为、失职渎职等将会产生严重后果、造成重大损失，严重违反党规党纪，被追究行政责任或刑事责任的事项和岗位。

II级：二级风险点为发生廉政风险的概率较高、腐败风险较大，可能受到问责、承担党纪政纪处分。主要表现为较容易发生腐败问题，或发生腐败行为、失职渎职等可能产生比较严重的后果、造成较为严重损害，违反党规党纪，也将承担行政责任的事项和岗位。

III级：三级风险点为发生廉政风险的概率较小，存在一般性廉洁、效能风险的部位和事项，可能受到内部追责、通报批评、诫免谈话、取消评优评先资格等。主要表现为风险点引发的相关行为，可能造成不良影响或较小经济损失；或者由于违反党的一般纪律性要求，可能造成轻微的党纪政纪违法行为；也包括需要进行防范，防止演化为贪污腐败、失职渎职等严重违纪和犯罪行为的事项和岗位。

三、年轻干部廉政风险点的防范

高校年轻干部廉政风险防范应建立健全以廉政风险源（点）识别为前提，以内容科学、程序严密、配套完备、有效管用的制度体系为支撑，着重依托信息技术，在廉政风险源点排查、部门权力运行监控、预控分析持续改进、工作考核考评推进、内控文化理念培育等方面着力构建相关机制，以制度机制执行为手段，使各部门及部门的年轻干部由习惯于被动接受监督向主动防控转变，使风险部门及年轻干部能够形成自我发现问题、自我纠偏、完善改进的廉政建设机制，使决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调，深化风险源点分析预控上，努力实现从源头上预防和减少腐败的目的。

（一）高校各单位、部门针对年轻干部实际工作岗位和工作职责，以重点部门、关键岗位、重要环节为切入点，采取上下共联动、内外同发力、点面相结合的方式，通过风险点自查、师生共监督、领导评估、群众测评等，在思想道德、岗位职责、制度机制、工作流程等方面进行排查，根据排查出的风险点，梳理内部业务流程、规章制度和人员结构等方面的廉政风险台账，识别评估风险点。在厘清岗位职责、防控风险点运行流程的基础上，坚持走内外结合路线，深入查找风险源点，制定风险识别和风险评估的措施和实施细则，做到风险点明确、风险识别清晰、风险防控得力。要根据不同岗

位、不同职务的年轻干部进行风险排查，其中对于领导班子成员较年轻的，重点排查领导班子及其成员在事关学校改革发展稳定全局和师生员工切身利益应当集体研究决定的一项重要事项方面可能存在的廉政风险，以及履行领导职责中可能存在的廉政风险；对于岗位权力集中、资金使用大、经办项目多的重点岗位年轻干部，要针对风险岗位、风险环节、风险人员进行分析评估，确定不同风险级别，构建岗位运行廉政风险信息资源公开共享平台。

一是以防范为重点，加强顶层设计。年轻干部防范的重点在于重要权力的运行、对“三重一大”制度的决策与执行等方面，规范职权、优化流程、预控廉政风险是防范的主要目标，通过权力运行全覆盖，切实加强内控机制规范性建设，最终形成监督有力、制度管用、决策科学、用权制衡的权力运行机制。围绕重要决策审批权、资金（项目）分配权、财务管理权、干部人事权、物资（设备）采购权等“五大权力”的制约和监督，如：学校重要岗位的人事确定和调整；学校教学、科研、校企合作、社会服务、人事管理、学生管理、财务与资产管理、对外交流、后勤管理等方面的重要事项；以及招生、就业、实习实训和规范办学行为的重要事项；重要设备、大宗物资采购和购买服务，大型贵重设备器材等资产的出租和转让，以及大宗设备报废；重大基本建设和大额度基建修缮项目；二级单位重大决策与经费使用、奖助学金评定、评先评优等，突出风险防范重点，有力有效推进廉政风险防范工作。

二是理清岗位职责，规范相关权力运行程序。通过梳理年轻干部重要的岗位职责清单，确定权力运行风险点的目录。通过明确岗位、明确职权、明确职责，梳理形成具有易于执行、程序完备、责任明晰的职权清单。首先要梳理年轻干部的岗位、职位、职责的权力清单，根据清单形成相关权力运行的目录，对照目录明确职权，绘制干部权力运行的流程图。更加优化权力运行路径，完善权力运行负面清单，厘清权力运行流程的运行界限，把握适度分权、严格控权，制约岗位权力，完善制约措施，向群众公开公布权力运行目录和流程图，征求群众的意见建议，接受群众的广泛监督，确保各项职权的运行到岗到人，责任明晰，风险可控。

（二）建立年轻干部廉政风险防控管理台账，完善防控流程图。各单位、各部门对查找出的年轻干部廉政风险点进行梳理汇总，建立廉政风险防范管理台账；进

进一步规范权力运行工作流程，完善风险防控流程图。同时要所属单位（部门）的台帐、权力运行情况进行经常性的检查。

（三）建立廉政风险预警机制

（1）要充分发挥基层纪检委员的监督作用，承担本总支、单位范围内的年轻干部廉政风险常规性督查工作，各党总支、各单位、各部门给予支持和配合，并接受其检查监督。

（2）各党总支、单位建立健全廉政风险防控过程性检查监督制度，健全并落实年轻干部廉政风险动态监控和定期检查分析制度，及时向有关人员发出预警信号，有效化解廉政风险，避免苗头性、倾向性问题深化发展成违纪违法行为。

（四）纪检监察部门有效监控

校级纪检监察部门综合运用党务政务公开、信访举报、行风评议以及校内巡察等监督功能，分析研判，对有关廉政风险点在权力运行和工作人员履职中出现的廉政风险迹象和问题，及时通过运用谈话提醒、批评教育、诫勉谈话等第一种形态措施，早发现早教育早提醒。对违规违纪违法行为，严格责任追究，对带有共性的问题，分析产生原因，及时向党委、纪委报告，依规依纪依法采取针对性措施，消除风险隐患。

（五）将督查与干部考核挂钩，落实有关责任制。保证内控机制建设工作取得实效，要将年轻干部内控建设工作作为年度目标管理的重要内容，与年度述职述廉同考核、同评价，同时作为落实党风廉政责任制的重要依据，加强对年轻干部风险点防范监督的检查，协调审计、巡察、财务等多方力量，主动发现问题，及时解决，以“四个一”方式贯通检查督查，通过各部门每月自查一次，督查小组每季度督查一次，学院每半年检查考核一次，每年总结考核评比一次，综合利用随机检查、民主测评、民意调查、自我评价等方法，对内控机制风险防控情况进行综合评估和考核，对于在内控机制建设工作中履职不到位，导致年轻干部发生严重违纪违法、造成不良影响的，按照党风廉政责任制的有关规定，对部门主要负责人、分管领导等相关责任人依规依纪进行追责问责。

（六）立足预防，强化质量，不断发挥内控机制长效作用。要根据监督举措实施的难点和堵点，通过制度化、日常化、专项化、联合化的监督方式，加强理想信念宣传教育，提高年轻干部对监督工作的理解和认识，

克服意识和技术难题，充分运用技术手段，提升廉洁监督工作的科技含量，强化监督执行力度，确保各项监督措施有效落实，不断创新和改进年轻干部的监督举措，对年轻干部的思想道德、工作态度以及生活作风等情况及时了解掌握，督促年轻干部“八小时外”也要严以律己、严以治家，建立“家庭廉情档案”，更好的维护组织纪律、促进公正廉洁，提升组织效能，形成全方位、多层次的监督体系。

进一步规范年轻干部的从政行为，进一步将权力运行的流程予以公开、透明和规范，通过在风险排查中发现问题，对问题进行梳理分析，提出解决问题的方案策略，完善机制建设持续改善问题，最终形成完善的廉政风险防控整改再分析制度，在年轻干部的权力运行、动态防控、流程控制等方面加强防范质量，在制度设计、内控流程和方法手段等方面出台有效措施，巩固和扩大年轻干部廉洁防范机制建设的成果，发挥从源头防腐拒腐的治本功能，尽可能地减少和防止腐败发生。

同时，构建年轻干部廉政风险防范也要从关心关爱年轻干部着手。培养锻炼年轻干部既是严格要求年轻干部的基础，也是从严要求年轻干部的出发点、落脚点，是干部管理的内在要求。优秀年轻干部不仅要靠制度约束锻炼，同时组织、领导的关心也是非常必要的，加强对年轻干部的鼓励激励，包括物质激励、精神激励、发展激励和文化激励等。为年轻干部提供职业发展机会，如轮岗锻炼、跨部门交流等，帮助他们拓宽视野、增强能力，提供职业发展规划和指导，帮助他们明确职业目标，为他们的成长和发展创造良好的环境，激发年轻干部的潜力，提高他们的积极性和工作热情，满足年轻干部的自我实现需求。同时，我们也要关注年轻干部的心理健康和职业发展问题，为他们提供必要的支持和帮助，帮助他们更好地实现自我价值和社会价值。通过制度建设和关爱关心让高校年轻干部健康发展。

参考文献

[1] 陈蒙. 新时代提升年轻干部拒腐防变能力研究. 新东方, 2023(03).

[2] 刘青娟. 乡村振兴背景下加强基层年轻干部教育培训的思考[J]. 农村经济与科技, 2022, 33(14): 3.

基金项目: 江苏省纪检监察学会课题: 构建新时代高校年轻干部廉洁风险防范机制(JJXH20230064)。

作者简介: 曹焱(1977.11—), 男, 江苏淮安人, 本科学历, 研究方向: 教育管理。