# 纪检监察部门人力资源管理存在的问题及对策研究

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-06-15

*纪检监察部门人力资源管理存在的问题及对策研究从近几年的发展来看，我国纪检监察部门秉持着政治可靠、工作能力强的工作目标和纪律严明的工作作风，在很大程度上为我国社会政治经济建设作出贡献，而且对社会未来发展的作用也不可或缺。然而，在社会发展的新时...*

纪检监察部门人力资源管理

存在的问题及对策研究

从近几年的发展来看，我国纪检监察部门秉持着政治可靠、工作能力强的工作目标和纪律严明的工作作风，在很大程度上为我国社会政治经济建设作出贡献，而且对社会未来发展的作用也不可或缺。然而，在社会发展的新时期，纪检监察部门的管理还需要适应经济发展新常态，特别是人力资源管理方面。现阶段，纪检监察部门对该方面的管理尚有许多亟待解决的问题，只有解决了所存在的问题，才能使纪检监察部门充分发挥其职能。

一、纪检监察部门人力资源管理存在的问题分析

1.管理模式较为落后

当前，纪检监察部门人力资源管理的模式落后于社会经济和该部门的发展，其原因包括多个方面的影响。一是上级领导对纪检监察部门人力资源管理缺乏足够的重视，首先上级领导对于该部门内部的人力资源管理的重视程度不够，尽管与过去相比，纪检监察部门认识到了人力资源管理的重要性，但没有做出具有实质性意义的完善措施，所以在人力资源的管理上还有很大欠缺；二是受传统管理模式的影响，该部门对人力资源的管理缺乏创新，在管理过程中缺乏整体性和系统性，管理方式难以适应不断发展变化的社会经济要求。

2.人员与岗位分配不合理

纪检监察部门是具有较高权威性的党和国家的执法明纪机构，而其权威性来自于该部门内部干部对部门人员工作的良好管理。由于经济技术的进步和纪检监察工作的加重，现今的纪检监察部门对管理人员及相关工作人员的分配要求有了明显提高，例如，人力资源管理部门在分配管理干部时，应当根据人员所在单位性质的不同分配专门的管理人员，由此才能保证监察管理工作的完成。除此之外，当前的纪检监察部门对工作人员的选拔任用缺乏系统的机制，所招聘的人才存在专业不对的情况，使得该部门各个岗位的职业与工作人员实力能力不符，造成了部门工作效率与质量普遍较低的局面，不利于人力资源管理部门人才发展战略的规划，严重阻碍了纪检监察部门的发展。

3.人员培训机制不完善

现阶段，虽然在各个纪检监察部门均有设置专门的培训机构，对纪检监察部门的工作起到了一定的作用，但是这些培训机构还存在一些问题。一是机构数量较少、培训频率低，许多培训机构的培训活动大都是一年一次，许多人员想要通过该机构学习却缺乏足够的学习机会。二是培训内容缺乏系统性和规范性，当前的培训机构所培训的内容没有一个系统性的规划，而且缺乏针对性和实践性，其培训的内容尚停留在理论层面，使得参与培训的人员尽管了解了相关理论知识，却缺乏对实际工作经验的熟悉，在实际工作中无法充分运用理论知识，培训难以达到理想效果。除此之外，纪检监察部门对相关干部的培训学习缺乏长期的和整体的规划，加上许多干部对培训学习不够重视，在学习过程中存在有的人员“空有学习热情却半途而废”的情况，导致整体培训效果水平较低，长此以往，纪检监察部门人力资源管理难以顺应时代发展要求，影响纪检监察工作的顺利进行。

二、优化提升纪检监察部门人力资源管理的策略探讨

1.完善纪检监察部门人力资源管理制度体系

为保障纪检监察部门内部人力资源管理的良好运行，需要一个完善的人力资源管理体系作为指导。只有建立健全的人力资源管理體系，才能使得纪检监察部门在运行过程中出现问题能够迅速找出问题所在。而完善人力资源管理制度需要包括以下几个方面的内容：一是在部门的设置方面，各级领导和相关管理人员要秉持推陈出新的管理理念，不断调整和优化机关部门的设置，使得人力资源能尽可能的满足纪检监察部门的发展要求，加强对先进管理方法的学习并根据部门实际情况运用到人力资源的管理中，进一步提高人力资源的管理水平。二是在人员及人员工作的分配上，要贯彻实施人才发展战略，多吸收具有专业知识的纪检监察人才，并依据机关需要进行工作岗位与内容的合理分配，确保人员与机关设置的有效配合，充分发挥人力资源部门的职能。三是要健全反馈机制，人力资源的管理工作需要设立专门的监督部门，一方面是保障促使部门工作的落实；另一方面是利用反馈机制来反映管理中所出现的问题，并采取及时措施进行解决，从而有利于总结管理经验，进一步完善人力资源管理体系。

2.建立健全绩效考核和岗位竞争制度

提高纪检监察部门人力资源的管理水平，必须建立健全绩效考核和岗位竞争机制。建立完善的绩效考核体系，定期对员工的工作和任务完成情况进行考核，并如实记录，形成员工的绩效考核表，然后建立与绩效考核直接挂钩的岗位竞争机制。纪检监察部门包括多个方面的工作内容，不同工作内容所需要的工作人员不同，其对工作能力的要求也不尽相同，由此便产生了岗位的高低层次，由于该机制与员工的绩效考核直接相关，所以建立岗位竞争机制一方面可以通过考核干部的实际工作能力，从而选拔出具有较强工作能力的管理人员，提高纪检监察部门的工作效率和质量；另一方面可以形成纪检监察部门内部工作人员的良性竞争，充分调动员工的积极性与创造性，增强工作人员的责任心和上进心，有助于提升整体员工综合素质，促进纪检监察部门工作质量的提高。除此之外，还应建立并落实奖惩激励机制，结合绩效考核与岗位竞争机制，对于工作能力强、工作态度认真努力的员工进行必要的升职或者奖励措施，对于工作懒散、不积极上进的员工实行一定程度的惩罚措施，如降职、扣奖励金等。如此有利于员工认真对待各自的工作任务，保证纪检工作的质量，促进纪检监察部门的长远发展。

3.改进人力资源管理培训方式，优化培训机构设置

人力培训机构的设置对人才的培养有重要意义，当前人力资源的培训机构还存在许多问题，需要对其进行改进和优化，主要包括以下几个方面：（1）根据实际需要增加培训机构的数量和活动频率，为需要进行培训学习的人员制定定期的培训计划，为相关人员提供一个良好的学习环境，促使其工作能力的提高。（2）丰富和优化培训形式与内容，在培训形式上，应根据不同的培训对象及其相应的岗位需求设立不同的培训形式，如新员工培训、在岗培训等，然后根据设立的培训形式对员工进行相应内容的培训，例如，对新员工的培训是展开岗位基本技能、组织文化的培训；而在岗培训应当针对干部及相关工作人员，促进干部职工将培训所学内容运用到实际工作中。此外，还应不断创新培训方法，利用先进的科学技术，可以将培训方式网络化，打破地域、时间和气候的限制，为员工参与培训提供更多的渠道，有助于预期培训目标的达成。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！