



提升基层央行纪检监察信息化效用的思考

崔艳 中国人民银行济南分行营业管理部

摘要：当今，信息化大趋势下，纪检监察工作也需要紧跟时代脚步开展工作，但纪检监察信息化效用还有待加强，本文针对如何提升纪检监察信息化效用还进行研究探讨。

关键词：纪检监察；信息化；效用

纪检监察信息化是指在中央银行信息化管理为基础，纪检监察人员利用计算机及网络生成的信息数据，把握党风廉政教育、案件防范、信访处理等工作开展的现代化发展的方向，提高纪检监察工作的科技、信息含量，增强纪检监察工作的管理水平和服务能力。

一、提升信息化效用是推动纪检监察工作发展的必然选择

1. 履行监督职能的需要。随着信息经济时代的到来，信息的互动性与及时性、海量性与共享性、多样化与个性化共存，使各个行业正在全方位地发生深刻的变化。目前人民银行几乎所有业务都实现了电子化处理，贷款卡管理、进出口收汇核销、电子联行、中央银行会计核算等已实现网络化的实时处理。这些业务处理的变化使得纪检监察工作环境、廉政教育对象、案件防范工作范围、信访调查内容、执法监察工作线索等监督要素都发生了巨大的变化。避免重复监督，形成监督合力，畅通信访监督渠道，进一步完善信访制度。不断完善内部控制与内部管理，优化各项业务流程，落实岗位分离、相互制约制度，防范操作风险和法律风险；建立突发事件应急机制，确保突发事件处置及时、合法，提高处理突发事件能力和效率，确保辖内金融平稳运行；加强对各级行采购行为、招标投标行为、民事合同行为的管理，建立和完善相关制度，避免和减少民事纠纷，加强对权力运行过程的监督，使纪检监察方式更好地实现事前、事中、事后监督相统一，从而实现超前预防、全程监督、硬性约束，源头防范各种违纪违法行。

2. 强化大监督机制的需要。构建党委统一领导、纪委组织协调、监督部门分工负责的大监督工作机制。建立纪检、巡视巡察、内审、组织人事监督部门联动工作机制，制定大监督工作制度，纪委及时将相关监督信息录入风险监督管理系统，实现监督信息共享、成果共用。构建支部监督机制，各支部

建立纪检委员，负责协助纪委抓好支部党风廉政建设。压实支行同级监督，全面落实中支党委书记、行长对县支行派驻纪检组长同级监督授权制度，纪检组长在履行监督职责中发现任何线索和问题，可随时通过电话或当面向中支党委书记、行长和纪委书记进行汇报。强化专项治理与执法监察，紧盯员工普遍关注的“四风”问题开展专项治理，针对私设“小金库”、社团组织财务管理、办公用房使用、公款购买高档白酒等情况进行专项排查整治和监督检查。

3. 提升纪检监察干部综合素质的需要。为了适应廉政建设及案件防范工作的不断发展，纪检监察干部必须加强业务培训，各级党委要高度重视纪检监察队伍建设。一些未配纪委书记的单位要抓紧选配，人员不足的要适时补充。对纪检监察干部的选配要着眼于纪检监察工作的长远发展和干部成长进步的需要，通过干部交流、岗位轮换等形式，努力改善结构，提高素质。一些年轻的业务干部特别是新入行的大学生，可以先到纪委或有关综合部门锻炼，这样不仅能更好落实纪检监察工作“围绕中心、贴近业务”的要求，也能改善纪检部门的知识结构和专业结构，还会为纪检监察干部的转岗及未来发展创造条件。现有的纪检监察干部也要在本职岗位上加强学习，特别是对中央银行业务知识的学习，努力把自己培养成复合型人才，以更好地适应当前工作和将来成长进步的需要。运用计算机网络技术，有效地实施纪检监察工作远程教育培训，统一组织工作质效测试，实现全系统业务培训资源的共享，纪检监察干部可根据实际情况灵活地安排学习，这必将有力地促进纪检监察队伍整体素质的提高。

二、目前纪检监察信息技术运用的现状

(一) 现状

人民银行总行开发设计的“中国人民银行纪检监察业务信息系统”“中国人民银行风险监督管理系统”投入运行，标志着人民

银行纪检监察计算机信息化管理工作已开始起步。基层央行各单位采取有力措施，积极打造熟悉新媒体技术的团队。目前人民银行系统各单位各部门普遍存在任务重、人员紧的问题，为纪检监察业务配备配强专门的信息技术团队显然不切实际。基层央行注重整合全行人才资源，组建跨部门工作团队，既服务于纪检监察，也服务于业务需要，组织技术培训，提升信息技术运用水平。

(二) 存在的问题

1. 信息技术手段落后，纪检监察软件缺乏。目前，基层央行相关职能部门之间的信息交换，处于流水线型交互、合作的协同办公模式，主要存在以下问题：一是职责分工过细，容易造成一项任务的最终完成，一般需要若干个相关职能部门提供相应的数据支持，造成信息重复采集、成本增加；二是导致信息过量等问题，降低了对信息的反应效率，尤其是在与信息快速传播的情况下，这些问题将会极大地影响监督管控效果。三是各司其职、政出多门的影响。因为衔接和信息共享不够，容易造成“人人都管”“人人都不管”的局面。其中职能部门之间交叉重叠的部分，非常容易形成管控真空地带。纪检监察业务工作由纪检监察部门“单打独斗”“搞独唱”的尴尬局面，时有发生。四是信息共享机制经费缺乏，设备不配套，技术手段落后，信息采集不深入，沟通不顺畅。且人员多为兼职，素质参差不齐，流动性大。以上种种不利因素，给信息共享机制的顺利运作带来了极大的挑战。

2. 信息技术应用率低，资源利用程度不高。基层人民银行按照“千斤重担人人挑，人人肩上有指标”，为每个岗位制定具体可行、便于考核的岗位责任，使每项业务程序都有明确的工作标准，各部门、各业务、各岗位之间即相互配合、相互协调，又相互制约、相互监督，减少和避免不必要的重复劳动、工作过程的无所适从和责任划分中的人人有责，人人又没有具体责任吃“大锅饭”

下转(第352页)

作者简介：崔艳(1984—)，女，汉族，山东桓台人，本科，经济师，中国人民银行济南分行营业管理部纪委监察室科长，主要研究方向：纪检监察、党风廉政、党建教育等。



费用承担原则要清。对容易出现分歧的费用由谁承担要有明确约定（如：图纸审查费、检验试验费、联动调试费、第三方预算审计费、试运行费等）。

三、工程经验分享

1. 某污水处理厂升级改造工程，招标文件对前期的老旧设备拆除没有约定，投标文件对该费用也未体现，在实施过程中承包单位以招标文件及投标文件无报价为由申请索赔，后经专家分析论证此费用承担原则解答为：根据国际惯例及 FIDIC 条款解释，本工程为升级改造工程，施工单位有义务踏勘现场调研原工程现有生产、污泥等状况，有义务对原有工程进行考察，属一个由经验的承包商应该考虑到的费用，且合同约定业主要是依据现状所要到的满足功能要求的一项工程成果，过程中对无法利用的淤泥和废水就行清淤排污或再处理利用应由承包商自行综合考虑不能另行弥补费用。

2. 某污水处理厂升级改造工程，招标文件对现有已建的污水处理池子里原有的污泥、污水、清淤排污没有介绍约定，未对此项工作进行描述，投标文件对该费用也未体现，在实施过程中承包单位以招标文件及投

标文件无报价为由申请索赔，后经专家分析论证此费用承担原则解答为：根据国际惯例及 FIDIC 条款解释，本工程为升级改造工程，施工单位有义务踏勘现场调研原工程现有生产、污泥等状况，有义务对原有工程进行考察，属一个由经验的承包商应该考虑到的费用，且合同约定业主要是依据现状所要到的满足功能要求的一项工程成果，过程中对无法利用的淤泥和废水就行清淤排污或再处理利用应由承包商自行综合考虑不能另行弥补费用。

3. 某 EPC 工程中涉及部分重要、大型设备采购，在招标文件及投标文件中部分设备有品牌要求，在实施过程中因施工方为压缩成本及采购周期综合考虑欲进行品牌更换代替，最终业主未能同意修改采购订货，否则业主将以修改实质技术标准为由拒绝工程进展，且追究承包商违约责任。

4. 某 EPC 工程前期设计、采购、施工都顺利完成并调试完成验收合格，进入试运行阶段，因在合同对试运行阶段的培训费、药剂费、电费未进行约定，仅在保修协议书中约定未试运行几个月，发承包双方对此费用争执不休，严重影响工程的生产运

营，因此此费用应在合同中充分考虑，避免此类分歧发生。

5. 某 EPC 工程因前期规划不详，迫于工期压力，采用费率 EPC 承包模式，最终以承包商深化图纸由发包方审查后，双方进行造价核算并以此作为双方承包合同总价，此类承包模式往往业主都有物有所值的要求，往往在图纸设计阶段对功能、档次、甚至规模都有要求，承包商要严格注意图纸的深化程度，避免过程大的修改变动，对设备规格品牌要有详细的约定，避免过程变更带来投资风险。

四、结束语

在新的国际环境下，在新的经济背景下，建筑行业日趋严峻，改革创新，创新发展势在必行，建筑企业也要实行新的承包模式，对一揽子解决全产业链交钥匙工程趋势所在，EPC 工程总承包在保证性能和质量的前提下节省投资，缩短工期，做到精益求精，精心策划，精心设计，精心采购，精心施工，设计优化，造价优化，避免浪费，加强沟通协调，努力实现发承包双方共赢推动建筑行业又快又稳高质量发展即是 EPC 工程总承包的终极目标。

上接(第 242 页)

现象，有效提高资源利用效益和工作效率。在实际操作中，随着基层央行反腐倡廉深入开展以及计算机互联网的普及，传统的纪检监察工作被赋予了新的内容。信息技术运用，可以充分利用现代科技手段反映工作全过程，实现实时记录和反映，既节约了纸张和空间，又有效地消除了平时分散、年末资料收集、整理和装订等集中繁忙现象，弥补了资料查找困难、利用率低的缺陷，同时，避免了临时突击现象的发生，实现了纪检监察工作的真实性和客观性。但是纪检监察信息利用率较低。

3. 信息技术人才缺乏，工作质效不够理想。目前，基层人民银行网络人才缺乏，存在着单一型、操作型、核算型人才较多，而复合型、研究型 and 跨专业人才缺乏的现象。纪检监察业务技术不够精熟，致使信息技术大打折扣。特别是网络环境下的既熟悉银行业务又熟悉计算机及网络信息，掌握网络常见的故障排除方法及相应的维护措施，了解他精通纪检监察工作的人才少之又少，现有人员由于年龄等原因缺乏危机意识和责任意识，缺乏为有效履行职责主动学习的自觉性，能适应多个岗位的复合型人更少，有的单位甚至存在青黄不接和“断档”问题。

三、途径选择

1. 加快纪检监察信息系统的开发。目前基层央行各类信息系统的开发方式、运行模式繁杂，系统间的数据共享程度较低，增加了系统管理维护难度。由于计算机硬件技术的高速发展，信息系统的退出速度较慢，部分系统的操作系统版本要求较低，造成无机可用的局面。另外，网络版的系统没有建设统一的门户，各系统均采用地址登陆的方式，也造成应用上的极大不便。特别是纪检监察迫切需要一套全方位履行职能的软件，要按不同的业务类别及纪检监察职能特点，获取有针对性的工作信息，推进网上办公平台建设，加强新型网络媒体的管理维护，实施网络信息综合管理，创造“安全、畅通、绿色、高效”的信息技术平台。

2. 逐步提升纪检监察信息化应用质效。在信息化的新形势下，如何加强内部监督机制，防范资金风险和案件的发生，基层央行进行了大量有效的探索，如拓展内部监督的深度，加大内部审计和事后监督的工作力度，加强对审计整改落实情况的跟踪监督。全面落实安全生产责任制，抓好关键人员、关键部门、关键物件、关键环节，提高市中心支行的安全防范工作能力，防止重大

安全事故发生。完善责任追究制度，强化责任追究，不留情面。坚持谁违反，就追究谁；违反到哪里，就追究到哪里；违反到哪一级，就追究到哪一级。加大考核力度，对于工作不负责、不落实的进行必要惩罚和责任追究，籍此营造实干者荣，不务实者耻的工作氛围，进而促进基层央行体工作目标的实现。

3. 引进和培养复合型人才。为了适应日趋复杂的金融环境，中央银行必须建立“灵活反应”式的弹性组织结构，这就要求中央银行员工不能只满足于掌握单项专长，要具有较宽的适应能力，努力做一个多面手的人才，当金融宏观调控手段或金融服务内容发生转变时，能够迅速适应和实现工作重心的转移。在日常情况下，人事部门应有意识地安排员工轮换做不同的工作，以取得多种技能，同时也挖掘各职位最合适的人才。培养复合型人才就是中央银行人力资源长期规划战略的重要一环，通过岗位轮换制同时也为战略发展储备了人才。否则，一旦关键时刻出现大批员工不能适应工作的情况，对管理和业务发展将是很棘手的事情，只有不断追求新知，才能迎接信息化时代的挑战。