

高职院校内部治理结构中的权责配置与廉政风险防控机制

常青青

昆明冶金高等专科学校 云南昆明 650300

摘 要：高职院校在推进高质量发展的过程中，内部治理结构中权责配置不清与廉政风险问题日益凸显。本文从当前高职院校的组织架构出发，剖析了权责错位、监督缺失等问题对行政效率和廉政安全的影响，提出了构建岗位权责清单、识别廉政风险点、运用信息化手段实现全过程监督等优化路径，并结合典型院校实践案例，验证了制度与技术融合在防控风险中的实际成效。研究表明，科学治理结构是实现廉洁高效管理的重要保障。

关键词：高职院校；内部治理；权责配置；廉政风险；信息化监督

近年来，随着我国职业教育体系的不断完善，高职院校在服务区域经济发展、培养技术技能型人才方面发挥着越来越重要的作用。然而，伴随学校管理事务的复杂化，内部治理结构中权力与责任分配不合理、运行机制不规范等问题逐渐显现，直接影响了教育资源的高效配置与制度执行的廉洁性。特别是在经费管理、项目采购、人事安排等关键领域，因权责界限模糊，滋生了较大的廉政风险。当前，一些高职院校虽然已出台多项规章制度，但在实际执行中仍存在监督机制薄弱、问责体系不健全、信息透明度不足等突出问题。基于此，本文试图系统探讨高职院校内部治理结构中的权责配置机制，剖析廉政风险的典型表现，并结合制度与技术手段提出防控对策，旨在为高职院校实现高效能、廉洁化治理提供理论依据与实践参考。

1 高职院校内部治理结构中的权责配置现状

1.1 当前权责配置的基本结构与问题表现

当前高职院校普遍实行党委领导下的校长负责制，在组织架构上分为党委机构、行政管理部门、二级学院（系部）和教辅机构等多个层级。其中，党委部门主要承担思想政治与监督指导职责，行政系统则负责教学管理、人事财务、后勤保障等事务。表面上看，权责划分较为清晰，但在实际运行中常常面临职能交叉、权责不明等问题。

例如，部分高职院校在课程资源配置、项目经费审批等关键环节中，存在部门间职能重叠、审批权限不统一的现象，造成决策效率低下，甚至引发责任推诿。某高职院校曾因二级学院与教务处在招生计划制定中职责重叠，导致数据不一致、招生任务分配混乱。再如，一些后勤基建项目中，

项目启动由总务部门提出，财务部门负责预算审核，而最终审批又归口校领导个人，因未形成完整的权责链条，极易造成权力运行的模糊空间。

此外，许多高职院校内部治理缺乏制度化流程管理，尤其在岗位职责落实方面存在“写在纸上，挂在墙上”的形式主义倾向。岗位职责虽然有章可循，但实际执行中缺乏绩效考核与责任追溯机制，导致权力运作出现“重部署、轻落实”的问题。部分基层管理人员反映，一些岗位既承担行政管理任务，又要兼顾教学与服务职能，权责界定模糊、考核标准不一，增加了执行难度，也加大了廉政风险暴露的可能性。

1.2 权责配置不当引发的廉政风险分析

权责配置的不合理不仅影响行政效率，更直接成为廉政风险滋生的温床。在许多典型高职院校中，特别是在财务审批、设备采购、人事录用等关键领域，一旦责任不清、监督缺位，就容易导致暗箱操作、利益输送等腐败行为的发生。

例如，在某市属高职院校的基建项目招标中，由于前期项目预算审核与过程监督未明确分工，致使相关负责人在多个环节中既是审批者又是执行者，缺乏必要的内部牵制，最终导致违规操作无人发现，直到被举报才暴露问题。纪检部门调查，该项目存在预算虚高、招标过程流于形式、评审专家临时更换等问题，核心根源正是权力集中且责任缺位。

此外，一些岗位职责重叠却又无人真正承担责任，形成“责任空转”现象，使问题难以及时发现和纠正。特别是在物资采购、公务接待、科研经费报销等日常运行环节，因缺乏统一的权责界定与分级管理，导致执行人员“习惯性”绕过制度流程，出现虚列项目、重复报销等行为。

在制度设计层面,部分高职院校对廉政风险认识不足,缺乏系统性的廉政风险识别与预警机制,导致问题往往在形成既定事实后才被事后追责,而非在源头上加以防控。从治理角度看,高职院校的廉政风险根源在于制度与权责之间的错位,只有通过精准梳理内部结构、科学划分权力边界,才能为后续的防控机制建设提供坚实基础。

2 廉政风险防控的制度机制与技术路径探索

2.1 构建以制度为主线的权责配置优化体系

有效的廉政风险防控,首先必须立足于制度建设,理顺高职院校内部治理中的权力与责任关系。当前,多数高职院校虽已建立一定的岗位职责制度,但往往存在职责笼统、覆盖面不全、执行力弱等问题。为此,应推动建立以“权责清单制度”为核心的制度体系,对各级部门、各类岗位进行权力和责任的逐项梳理、精细化分解,并在制度文本中明确“谁主管、谁负责、谁承担后果”的基本原则。

例如,某省属高职院校在2023年启动了内部治理改革试点,组织各职能部门编制了《岗位职责清单》和《部门权责目录》,明确列出各项业务的归口单位、处理流程及责任人信息,并在校务公开平台予以公布。这一做法不仅提升了治理透明度,也增强了部门之间的协作意识,避免了因责任不明引发的扯皮现象。

同时,权责配置优化还应与岗位问责机制相配套。制度不仅要划定责任边界,更要明确违规行为的追责流程和惩戒措施。只有通过将责任落实与年度考核、职称评定、干部聘任等机制有效联动,才能促使各岗位人员真正把制度“内化于心、外化于行”。此外,对于存在权力集中、高频涉财等高风险岗位,应推行“岗位轮岗制”和“关键岗位双人制”,有效打破“权力固化”和“监督真空”。

2.2 廉政风险点识别与预警系统建设

要实现廉政防控由“事后追责”向“事前防范”转变,高职院校必须建立科学的风险点识别与预警机制。建议通过开展“廉政风险点排查专项行动”,围绕财务管理、项目采购、人事录用、招生就业等高敏感领域进行流程梳理,识别其中潜在的制度漏洞和操作盲区,并按照风险等级分类建立“廉政风险点清单”。

以某高职院校为例,该校纪委办公室每年组织各部门开展风险自查,并根据检查结果将财务报销、预算审批、公务接待等列为一級风险点,制定相应的防控措施。如:设置

审批权限分级、报销票据审核双签字、建立差旅标准清单等。此外,学院还开发了“廉政风险在线申报系统”,鼓励教职员工匿名上报身边的违规行为或制度隐患,提升了风险识别的广泛性和实时性。

建立“事前评估—事中监控—事后问责”三段式风险防控流程尤为关键。在事前环节,应将所有重大事项纳入“廉政评估”程序,评估其风险点及应对措施;在事中阶段,通过审计跟踪、流程监控等技术手段,对权力运行进行动态监督;在事后阶段,则要强化责任倒查和过程追溯,形成闭环管理。

2.3 数字化工具在廉政防控中的嵌入策略

随着信息技术的发展,数字化手段在高职院校治理中的应用愈发广泛,也为廉政防控提供了全新的工具和路径。首先,基于“智慧校园”平台,可以实现权力运行全过程留痕。如在行政审批系统中设置权限控制、审批时限、操作记录等功能,确保每一项流程均可追溯,杜绝线下“口头审批”与“先斩后奏”的违规操作。

以福建某高职院校为例,该校构建了集合同审批、电子签章、预算管控于一体的“智慧政务平台”,所有经费审批、物资采购等环节均需在线申请、在线审批,平台自动记录每一次操作行为。该系统设有自动预警功能,若某笔支出超出预算,或出现审批人越权操作,即自动通知相关监管人员进行核查,有效防止了超权限和违规审批行为。

其次,数据分析与行为识别技术也成为反腐的重要辅助工具。通过将人员行为数据、财务数据与历史案例库相结合,可形成针对性行为画像,对“频繁接触供应商”“连续审批高额合同”“在同一时间段内高频审批”等异常模式进行标注和警示。这种方式虽然尚处于探索阶段,但未来随着人工智能、区块链等技术成熟,将在提高监管精度与风险防控效率方面发挥更大作用。

3 高职院校权责结构改革的实践路径与案例分析

3.1 权责协同机制下的部门治理优化实践

高职院校内部治理中存在权责边界不清、事务交叉管理等问题,严重影响了行政效率和廉政风险防控效果。为此,需构建以“权责明确、分工协同”为核心的内部治理机制。

首先,应全面梳理各部门职责,建立“权责清单”制度,明确具体事务归口部门、审批流程及岗位责任,杜绝“多头管理”“无人负责”现象。其次,要推动流程信息化整合,

打通部门间的信息壁垒,借助校园综合管理平台,设置事务协同流程,实现全流程留痕、可视、可查。此外,还应在重点事务如采购、经费、职称评审中建立“多岗联审”机制,防止一人审批、一人执行带来的操作隐患。

例如,在某高职院校的科研经费管理中,通过设立财务、科研、纪检联合审批小组,对每一笔经费从申报、审批到报销设定明确节点和责任人,显著提升审批效率与廉政透明度。

3.2 案例分析:山东某高职院校的治理机制调整实践

山东某高职院校近年来面临治理效率低、经费运行不透明、内部监督弱化等现实问题,部分重要事务存在“一人说了算”的局面,且缺乏系统化的廉政风险防控手段。自2022年起,该校启动内部治理机制改革试点,围绕“权责配置优化+风险识别清单+技术手段嵌入”三条主线,取得初步成效。

首先,在制度层面,该校成立“岗位职责优化工作专班”,组织全校各处室开展自查整改,全面梳理部门间的权力交集与风险点。各部门提交“职责说明书”,明确与其他部门的协作接口与边界,形成相对独立而又协同的权力运作体系。在此基础上,学校编制了《岗位权责运行图谱》,并定期在全校范围内公示更新。其次,学校纪委牵头制定了《廉政风险点识别与分级管理办法》,将财务报销、物资采购、职称评审等15类高风险事项列入风险清单,并分为三级风险等级,匹配相应的防控措施。以职称评审为例,为防止“打招呼”“走后门”等行为,该校规定所有评审专家名单须从专家库随机抽取,评审过程全程录像,最终结果需在校纪委备案。

在技术手段方面,该校引入“校园事务数字监督平台”,将项目审批、合同签署、资产报销等敏感流程全部纳入线上操作,系统自动推送流程节点,所有人员操作行为均被记录。平台还配备智能预警系统,如某一人员在短期内频繁审批高额项目,系统将自动提示纪检部门进行核查。

改革后,学校治理效率大幅提升,2023年各类事务审批平均时效由原来的7天缩短为3.2天。同时,原本隐性的“暗箱操作”空间被极大压缩,当年校纪委接收信访举报数量同比下降42%。更为关键的是,校内教师对制度运行的透明度与公平性的认可度提升显著,在年度教职工满意度调查中,满意比例由改革前的68%提升至91%。

这一案例表明,治理机制的优化不能仅仅依赖纸面制

度,更需将制度落实到操作流程中、嵌入技术系统中,同时辅以监督机制的全方位介入,形成以制度为主线、技术为支撑、监督为保障的廉政风险防控体系。高职院校在权责配置改革中应注重系统性思维,以“问题为导向、机制为基础、实效为目标”,探索符合自身发展实际的治理路径,从根本上筑牢廉洁教育与制度防火墙。

4 结论与建议

高职院校内部治理的规范与廉洁,关键在于科学配置权责关系与构建有效的风险防控机制。通过前文分析可知,当前高职院校普遍存在权责不清、监督薄弱、制度执行力不足等问题,容易诱发行政低效与廉政风险。对此,应从三方面入手:一是完善岗位职责与权力清单制度,确保职责清晰、责任可追溯;二是强化风险识别与过程监管,建立全流程闭环控制体系;三是推动信息化平台建设,实现审批留痕、动态预警、自动监督等功能,提升治理效能。唯有构建制度、技术与监督相融合的廉政防控体系,才能真正实现高职院校治理的规范化与透明化,保障职业教育事业的健康发展。

参考文献:

- [1] 任雪园.混合所有制高职院校内部治理体系的现实问题与优化路径——基于探索性多案例研究[J].职教论坛,2024,40(11):37-44.
- [2] 刘兴凤,罗惠敏.全面从严治党战略布局下行业转制高职院校治理的思考[J].继续教育研究,2020,(04):79-83.
- [3] 杨易昆,罗江华,沈菊.高职院校以群治院的价值向度、现实挑战和行动路向[J].黑龙江高教研究,2024,42(05):118-124.
- [4] 程昌仪.重庆L职业学院内部治理结构存在的问题及对策研究[D].西南大学,2022.
- [5] 郭光亮.多元博弈与动态均衡[D].西南大学,2019. DOI:10.27684/d.cnki.gxndx.2019.000097.
- [6] 郭翼嘉.地方高职院校内部治理结构优化研究[D].华北水利水电大学,2020.
- [7] 戴联华.产教融合视域下高职院校内部治理体系和治理能力现代化研究[J].造纸装备及材料,2021,50(01):33-34+47.
- [8] 杨晓君.基于章程的高职院校内部治理结构改革[J].黎明职业大学学报,2020,(02):69-71+75.