

扎根理论下广东高职院校纪检数字化转型的困境与纾解

高玥阳, 郑康佳, 吴俊波

(广东交通职业技术学院, 广东 广州 510650)

摘要: 数字化转型是新时代高职院校纪检工作高质量发展的必然要求, 也是推进教育系统监督治理能力现代化的重要路径。基于对 32 位纪检干部、信息化管理者及相关主体的深度访谈, 运用扎根理论方法构建“制度-技术-人员-文化”(ITHC)模型, 揭示当前高职院校纪检数字化转型的困境生成机理: 制度协同不畅构成框架性约束、技术基础薄弱形成物质性瓶颈、人员能力断层带来主体性短板、组织文化保守形成隐性情境障碍, 四者相互强化, 形成系统性负向循环。纾解路径可基于 ITHC 框架强化制度协同、夯实技术赋能、优化人才支撑、推动文化浸润, 形成四维联动, 打破负向循环, 推动高职纪检数字化从形式覆盖走向实质赋能。

关键词: 扎根理论; 纪检监察; 数字化转型; 高职院校; ITHC 模型

中图分类号: G717; D262.6

文献标识码: A

Dilemmas and Solutions of Digital Transformation of Discipline Inspection in Guangdong Higher Vocational Colleges Based on Grounded Theory

GAO Yueyang, ZHENG Kangjia, WU Junbo

(Guangdong Communication Polytechnic, Guangzhou 510650, Guangdong, China)

Abstract: Digital transformation is an inevitable requirement for the high-quality development of discipline inspection work in higher vocational colleges in the new era, as well as a crucial pathway to deepen the modernization of the supervision and governance capacity within the education system. Based on in-depth interviews with 32 individuals, including discipline inspection officials, information management specialists, and other relevant stakeholders, this study employs the grounded theory method to construct an “Institution-Technology-Human-Culture” (ITHC) model. The model reveals the generative mechanism underlying the current dilemmas in the digital transformation of discipline inspection in higher vocational colleges; incoordination within institutional frameworks constitutes structural constraints; weak technological infrastructure forms material bottlenecks; gaps in personnel capabilities present subjective deficiencies; and conservative organizational culture creates implicit contextual barriers. These four dimensions reinforce one another, forming a systemic negative cycle. To address these dilemmas, the study proposes, based on the ITHC framework, strengthening institutional coordination, consolidating technological empowerment, optimizing talent support, and promoting cultural immersion. By fostering a four-dimensional synergy, the negative cycle can be broken, thereby advancing the digital transformation of discipline inspection in higher vocational colleges from mere formal coverage to substantive empowerment.

Key words: grounded theory; discipline inspection and supervision; digital transformation; higher vocational colleges; ITHC model

收稿日期: 2026-01-13

作者简介: 高玥阳, 助教, 硕士, 研究方向为高等教育管理、教育廉政建设

基金项目: 2024 年度广东交通职业技术学院校级教研项目“高职院校科研经费管理风险识别与防范”(编号: GDCP-ZX-2024-058-N1)。

1 引言

当前,以大数据、人工智能为代表的数字技术正深刻重塑国家治理的底层逻辑与社会形态。纪检工作作为党和国家监督体系的重要组成部分,正加速迈向数字化、智能化新阶段。习近平总书记在二十届中央纪委四次全会上对运用科技强化监督作出重要部署,为纪检工作的数字化发展提供了根本遵循^[1]。中央层面亦进行了一系列战略部署,从十九届中央纪委二次全会提出建设检举举报平台^[2],到二十届中央纪委二次全会明确“构建贯通全流程、全要素的数字纪检监察体系”^[3],再到二十届中央纪委三次、四次全会持续强调“推动数字技术深度融入纪检监察各项业务”^[4]“全面推进公权力大数据监督平台建设”^[5],标志着我国数字纪检建设已从早期的局部试点探索,历经大数据监督深化阶段,进入以“智慧纪检”为目标的系统性推进与平台化转型新阶段。

在上述顶层设计引领下,地方纪检监察机关积极探索数字化实践。截至2022年底,中央纪委国家监委用于推动基层小微权力监督的“监督一点通”平台已覆盖16个省份836个县(市、区),累计办结群众投诉68.7万件^[6];湖南省、江苏省等地相继建成覆盖省、市、县三级的数字执纪执法平台,实现案件监督管理、审查调查、案件审理等业务横向协同与纵向贯通^[7]。然而,既有研究与实践多聚焦于中央和地方纪检监察机关^[8],对基层特别是高职院校这一特殊场域的关注明显不足。高职院校作为中国特色高等教育体系的重要组成部分,其纪检机构作为政治监督的专责机关,面对产教融合、校企合作、科研经费管理等领域的廉政风险,亟需构建适配其治理结构与资源禀赋的数字化监督模式。

当前学界围绕数字技术与纪检工作的融合,已形成了较为丰富的成果,并主要集中在两个方面:一是从制度层面探讨智慧纪检的内涵要义、法治完善与规范进路,强调健全法律授权、程序规范与权利保障机制^[9-11];二是从技术治理视角分析大数据、人工智能等赋能监督的应用场景与协同机制,如构建廉政画像、异常预警模型等^[12-14]。这些研究为理解纪检数字化转型提供了重要的理论框架与问题意识。但也同样存在研究对象高度集中于高层级纪委监委,对高校尤其是高职院校纪检数字化的特殊性、约束条件与实践

困境缺乏深入考察等局限性。

基于此,本研究聚焦高职院校纪检数字化转型中的现实困境,运用扎根理论方法,通过对一线纪检干部、信息化管理者及相关主体的深度访谈,自下而上系统解析制约转型的深层症结与作用机制,并在此基础上探索具有针对性和可操作性的纾解路径,以期为同类院校突破数字化转型困境提供理论参照与实践指引,助力数字化纪检体系在基层走深走实。

2 基于扎根理论的质性研究设计与实施

扎根理论是由 Glaser 与 Strauss 于 1967 年提出的一种从已获取的资料数据中系统建构理论的质性研究方法,其核心原则是“从数据中生成理论”,是一种强调通过“自下而上”的理论生成逻辑来解释特定社会现象的研究方法^[15]。与传统研究不同,扎根理论主张在研究初期不预设理论框架,而是通过持续比较、理论抽样与编码分析,让理论从数据中自然浮现,从而实现“从经验到理论”的生成性研究路径^[16]。鉴于高职院校纪检数字化转型尚处于实践摸索阶段,相关影响因素交织缠绕、作用机制模糊不清,且缺乏适配基层教育组织特性的分析框架,采用扎根理论能够有效捕捉一线主体的真实体验与深层逻辑,避免先入为主的理论预设对复杂现实的遮蔽。因此,本文采用基于扎根理论的质性研究范式,旨在通过系统梳理、分析访谈与文本资料,构建能够系统解释高职院校纪检数字化转型困境的理论模型。

2.1 研究对象与资料来源

获取真实工作情境中的一线数据,是深入理解高职院校纪检监察数字化转型困境的关键前提。为此,本研究借助目的性抽样、滚雪球抽样、自主联系等方式,访谈了32位关键知情人,受访对象分为两类:其一为高职纪检实务人员20人,涵盖纪委书记,以及纪检室、审计处的主任/副主任、科长(编码:J01-J09)以及专职纪检干部(编码:J10-J20)等;其二为信息化与业务关联部门管理者12人,涵盖学校信息中心负责人(编码:X01-X03),财务处、人事处、科研处、采购办等廉政风险重点部门主管(编码:X04-X12)等。样本覆盖珠三角、粤东、粤西等广东省内多个区域,兼顾省级示范性高职、行业特色高职及综合类高职等多种类型,以规避单一院校样本可能带来的数据偏差。并且,所有受访

者均需满足以下条件之一：①直接参与本校纪检数字化平台规划、建设或使用；②在跨部门数据共享、流程再造或监督协同中承担关键角色；③对转型过程中的制度障碍、技术瓶颈或文化阻力具备实践体悟与反思能力。

除访谈数据外，本研究还系统收集了与研究主题相关的政策文件、制度文本、工作总结、日常工作报告等文档资料，如《监督协同贯通机制办法》《廉政风险防控清单》、调研报告、廉政档案系统建设立项文书及操作使用手册等相关材料作为重要的背景与情境补充资料。所有文本资料均已进行匿名化处理，最终形成约 5.2 万字的原始语料库。

与此同时，整个研究过程遵循持续比较与理论饱和和检验原则。在完成初步编码后，研究预留约 20% 的访谈文本作为理论饱和度检验材料，以确保所构建模型的完整性与解释力。

2.2 资料分析与模型建构过程

本研究严格遵循 Strauss 与 Corbin 提出的三级编码程序^[17]，借助 NVivo 12 软件辅助进行系统化编码与类属管理，采取自上而下的分析路径搭建理论模型。

2.2.1 开放性编码：提炼初始概念与范畴

开放性编码是扎根理论分析的起点，其核心任务是对原始资料进行逐字逐句地分解、检视与概念化，通过赋予初步标签（即“自由节点”），将经验性语句转化为抽象的概念单元^[18]。这一过程强调“悬置预设”，尽可能忠实于受访者的原始表达，避免研究者主观框架过早介入。

在本研究中，研究团队首先将 32 份访谈转录文本与政策文档导入质性分析软件，随后由两名研究人员独立开展逐句编码，将反映核心问题的语句提炼为自由节点（初始概念），例如针对受访者（J12）所述“（廉政档案）系统本是为减负，现在反倒成了负担”，编码为“数字工具负向体验”；针对受访者（X05）所述“协同主要靠‘打招呼’，没有正式机制”，编码为“非制度化协同”。接着，在完成首轮编码后，研究团队通过多轮讨论，对初始标签进行比较、合并、删减与重命名，剔除重复或边缘化的概念，保留具有分析潜力的核心节点。最终，从原始语料中提炼出 37 个初始概念，并在此基础上进一步聚类归纳，形成 13 个初始范畴（Ax），初步揭示了转型过程中面临的多维度问题集合。具体范畴与代表性语句摘录如表 1 所示。

表 1 开放性编码（摘录）

初始概念（贴标签）	初始范畴（Ax）
人员配备不足、岗位职责重叠、人员交叉使用	A3 人力资源配置结构
系统操作难度大、数字工具负向体验、信息更新滞后	A7 数字工具应用效能
协同流于形式、重点领域监督缺失、非制度化协同、协同激励缺失	A1 协同机制运行状态
消极避责心态、组织创新抑制、政策执行僵化	A5 组织制度与行为惯性
信息共享障碍、数据整合困难	A2 数据资源整合
系统功能利用不足、监督范围窄化、档案数据静态化、分析工具缺失、风险预警机制空缺、事后监督主导	A8 监督效果与技术赋能
专业能力结构单一、学科背景传统、经验导向学习	A6 干部队伍构成与特征
责任传导效力递减、监督权限受限	A4 权责结构配置
顶层统筹需求、治理效能提升动机	A9 数字化转型的顶层驱动
内网系统整合、数据标准统一、数据资源共享建设	A10 数字基础与资源平台
外部技术引进、内部资源整合	A12 内外资源整合
人才结构优化、数字素养培育	A11 数字化素养
系统权限开放、跨部门交流机制	A13 深化贯通协同

2.2.2 主轴性编码：识别核心主范畴及其关系

主轴性编码是在开放性编码的基础上，重新对提取出的初始范畴进行系统化、关系化的整合与分析，旨在识别并建立各类初始范畴之间的内在关联，进而将各类概念组织起来，构建出可作为轴心的关键概念^[19]。本研究采用 Strauss 与 Corbin 提出的“典范模型”作为分析工具，围绕“高职院校纪检监察数字化转型为何陷入困境”这一核心现象，通过对 13 个初始范畴（Ax）进行反复比较、提问与建立联系，凝练出四个一级主范畴，分别是协同治理机制、技术基础条件、人员结构能力、组织文化环境。其中，AA 协同治理机制，主要反映制度设计与跨部门协作的结构性安排；AB 技术基础条件，主要包括数据资源整合、信息系统建设及平台运行等软硬件支撑状况；AC 人员结构能力，主要聚焦纪检队伍的编制配置、专业素养与数字应用能力；AD 组织文化环境，则指向单位内部对变革的态度、行为惯性以及是否鼓励创新的氛围。各主范畴与其所统摄的初始范畴之间的隶属与支撑关系如表 2 所示。

表2 主轴性编码

主范畴	关联范畴 (初始范畴)
AA 协同治理机制	A1 协同机制运行状态
	A4 权责结构配置
	A9 数字化转型的顶层驱动
	A12 内外资源整合
	A13 深化贯通协同
AB 技术基础条件	A2 数据资源整合
	A11 数字化素养
	A10 数字基础与资源平台
AC 人员结构能力	A3 人力资源配置结构
	A6 干部队伍构成与特征
	A7 数字工具应用效能
AD 组织文化环境	A5 组织制度与行为惯性

2.2.3 选择性编码：核心范畴与故事线整合

选择性编码作为扎根理论三级编码的收尾阶段，其目的是进一步系统地处理范畴之间的关系，使其内在逻辑和关联具体化。该阶段需从若干主范畴中识别出一个具有统领作用的核心范畴，深入剖析它与其他范畴之间的结构性关系，并以故事线索的形式，将各类关联要素有机纳入一个完整的理论解释框架，从而完成从经验数据到结构化理论的提炼与构建^[20]。本研究通过反复比较与情境化反思，提炼的主范畴典型结构关系如图1所示，即“制度－技术－人员－文化”系统性负向循环模型（institution-technology-human capital-culture，ITHC 模型）。围绕核心范畴，ITHC 模型的故事线索可以概括为：高职院校纪检数字化转型的困境主要受到制度、技术、人员与文化等因素的制约。其中，制度是前提，制约技术统筹与人员发展；技术是基础，支撑业务监督效能的提升；人员是根本，决定制度与技术的实践落地；文化是土壤，塑造数字化转型的生态与氛围。

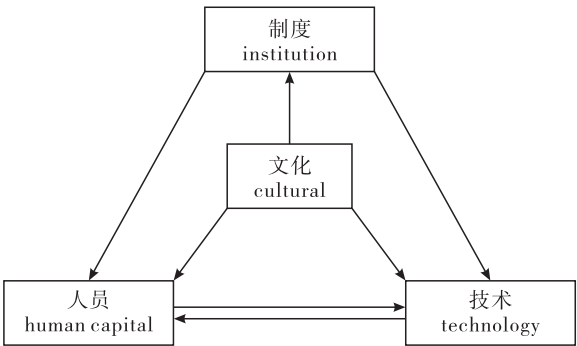


图1 “制度－技术－人员－文化”系统性负向循环模型（ITHC 模型）

2.2.4 理论饱和度检验

理论饱和度检验是扎根理论研究确保模型完备性与理论严谨性的关键环节。本研究严格遵循理论饱和原则，在完成三级编码并初步构建 ITHC 模型后，预留约占总样本量 20% 的访谈资料作为检验样本。在本研究检验过程中，首先，贯彻持续比较法，在编码全过程中不断将新获取的资料与已有范畴进行横向与纵向比对，动态调整类属边界与内涵。其次，实施研究者三角验证：由两名接受过质性研究训练的研究者独立对 30% 的原始文本进行开放式编码，通过协商讨论解决分歧，最终编码一致性系数达 0.82，表明编码结果具有较高可靠性。

经过系统比对与反复辨析，检验材料中所有有意义的语句与现象均能被 ITHC 模型中已有的 13 个初始范畴与 4 个主范畴所涵盖，未发现新的概念、属性或关系。这样的检验结果表明：ITHC 模型的概念类属丰富、关系结构清晰，已具备较好的理论饱和性与解释稳定性，能够系统涵盖高职院校纪检数字化转型过程中出现的主要现象与核心问题，为后续的困境解析与路径构建提供了可靠的理论基础。

3 基于 ITHC 模型的高职业院校纪检数字化转型困境解析

基于前文构建的 ITHC 模型，下文将从四个关键维度深入解析高职院校纪检数字化转型的现实困境，旨在揭示各维度之间的互动关系与整体性梗阻，为后续提出系统性纾解路径奠定基础。

3.1 制度协同不畅：数字化转型的框架性约束

协同治理机制构成了纪检工作数字化转型的基础性制度环境，其设计与运行效能直接决定了转型的规则保障水平与可持续动力。当前高职院校虽已初步建立起监督协同的制度框架，但机制的实际运行停留在“形式协同”层面，未能转化为驱动数字化转型的“实质合力”。一方面，党委统一领导的顶层统筹面临“条块分割”的体制性消解，难以凝聚数字化转型的协同共识。学校纪委受同级党委和上级纪委“双重领导”，涉及纪检数字化的重要政策与任务常以密件形式自上而下单线传导；而组织、人事等关键部门的业务指导则源于不同的上级主管部门。这种“条块分割”的权责配置，导致校级党委难以对全校的数字化进程形成全景式认知与一体化谋划。在缺乏强有力中枢协调的情况下，各部门信息化建设呈

现“各自为政”的碎片化格局，数据壁垒与信息孤岛随之固化，系统性数字化转型所需的“一盘棋”合力难以形成。另一方面，科层化的组织惰性与数字化转型所需的扁平、敏捷、互通特性存在兼容性困境，导致协同机制空转。传统行政体制强调规则与层级，在覆盖范围、触发机制、激励约束、权限配置等方面均难以适配数字化时代对跨部门数据共享与业务协同提出的柔性、高效要求。

3.2 技术基础薄弱：数字化转型的物质性瓶颈

技术基础的赋能水平是决定数字化转型进程与监督效能延展性的关键物质变量。当前，高职院校普遍存在数字基础设施薄弱、智能化监督手段匮乏的情况，构成了转型进程中难以逾越的刚性瓶颈。以廉政档案平台为例，功能设计上，档案录入仍依赖手工输入，在AI技术快速迭代背景下已趋于过时；在监督覆盖上，系统未全面纳入编外人员，人物逻辑链存在断点；在信息维度上，档案以静态数据存储为主，缺乏对履职行权过程的动态轨迹刻画；在操作逻辑上，系统复杂性与基层人力匮乏形成直接冲突，数据更新依赖事后补录，难以实现业务同步。更宏观地看，校内各部门系统标准不一、接口封闭，“信息孤岛”现象突出；面向高风险领域（如单一来源采购、科研经费异常）的大数据预警模型尚未开发，监督仍以事后核查为主，缺乏“由数察事”的预见性。整体来看，高职院校的纪检数字化虽跨越了“从无到有”的门槛，但距离技术与业务深度融合的要求仍存在显著差距。

3.3 人员能力断层：数字化转型的主体性短板

人员是数字化转型的能动主体，其知识结构与数字素养直接决定技术工具能否落地、制度设计能否执行。当前高职院校纪检队伍面临能力结构单一、队伍不稳定等多重挑战，难以适应从“经验驱动”向“数据驱动”的监督模式转型。一方面，人员知识结构与数字化需求存在显著断层。纪检干部多来自法律、经济等传统专业，队伍呈现“专而精”特征，但兼具数据思维、掌握分析工具的复合型人才匮乏。在面对多源异构数据和隐蔽性新型问题时，往往难以实现监督前移与主动挖掘。另一方面，队伍稳定性不足加剧能力提升困境。编制长期空缺、人员频繁外借成为常态，某高职院校纪检室甚至在巡察期间陷入仅剩一名副主任与借调人员维持运转的窘境。队伍的高度不稳定性不仅削弱了日常监督的承载力，

更从根本上挤占了干部学习新技术、适应新工具的时间与心理资源，使能力提升陷入“无暇顾及”的恶性循环。

3.4 组织文化保守：数字化转型的隐性情境障碍

组织文化作为深植于机构内部的软性环境，通过认知定势、行为惯性与激励缺失，对数字化转型构成深层次的隐性阻滞。

首先，在认知层面，存在“数据安全忧虑”与“角色刻板印象”双重阻力。部分领导对数据整合共享伴生的安全与权责边界问题存在顾虑，影响其推动改革的决心与资源配置力度；同时，纪检部门在校内仍常被视为“找茬部门”，这种信任缺失与心理隔阂为跨部门协同带来无形阻力。其次，在行为层面，“风险规避”与“程序至上”成为主导逻辑。高压环境下，干部易强化“避责”心态，工作推进高度依赖“老带新”经验传递或机械对标上级，缺乏自主思考与创新探索。完全对标上级易导致“水土不服”，造成工作加码或与实情脱节。最后，在激励层面，绩效考核未能与创新行为正向关联。“干多干少一个样”的平均主义削弱了干部主动求变的内在动机，压抑了年轻干部的创新禀赋，领导干部也出于统筹全局考量而慎于创新。这种文化氛围不仅固化了前述维度的负向互动，也使自身成为难以突破的深层锁定因素。

4 高职院校纪检数字化转型困境的纾解路径建议

4.1 强化制度协同：破解框架性梗阻，构建系统治理格局

在推动高职院校纪检数字化转型过程中，强化制度协同是破解当前框架性梗阻、构建系统治理格局的关键路径。

第一，主动与上级数字化制度体系对接，实现纵向贯通。高职院校纪检数字化转型并非孤立进行，必须与国家 and 省级层面日益完善的数字纪检监察制度框架主动衔接。院校应对照“全要素覆盖、全流程贯通、全领域标准、全系统共享”的建设要求，审视和调整校内制度设计，保证院校纪检数据平台未来能够顺畅接入更广泛的监督网络，实现监督信息的纵向互联与业务协同。第二，在校内制定跨部门协同制度，推动横向融合。由党委书记牵头成立数字化转型协调机构，统筹纪检、信息、人事、财务、采购等关键部门，制定覆盖数据共享、流程对接、责任分工的

校本协同规程;建立常态化的跨部门联席会议与数据共享审批流程,并将协同任务的完成情况纳入相关部门及负责人的年度考核,从而将制度要求转化为可衡量、可问责的具体行动,切实打破部门壁垒,形成监督合力。第三,健全覆盖全过程的数字安全保障制度,筑牢风险防线。应依据数据安全、个人信息保护等法律法规及党内相关保密规定,制定本校纪检数据安全专门办法,严格界定不同类别数据的密级、使用权限和访问范围;建立从数据采集、传输、存储、处理到销毁的全生命周期安全审计与追溯制度,所有操作留痕管理。

4.2 夯实技术赋能:立足校本实际,分步推进轻量化融合

在推动高职院校纪检数字化转型的过程中,夯实技术赋能是破解数据壁垒、提升监督实效的关键环节。同时,高职院校纪检数字化不宜追求大而全的技术架构,而应立足资源约束与业务需求,走一条标准统一、渐进融合、安全可控的轻量化路径。

第一,建立校本适用的技术规范体系。可参照国家和行业标准,在数据格式、接口协议、系统架构等方面制定校内统一规则,降低异构系统对接成本,避免因标准缺失导致的重复开发与信息割裂。第二,以纪检核心业务流程为牵引,优先打通人事、财务、采购、科研等高风险领域的现有业务系统,实现关键数据的横向联通与纵向贯通。针对采集的数据进行清洗、脱敏与校验,确保其完整性、准确性与合规性,为后续分析应用奠定可靠基础。第三,同步筑牢技术安全防线。严格落实网络安全等级保护要求,规范终端设备管理,强化计算节点身份认证与访问控制;对数据实行分级授权,严格限定纪检干部的数据调阅权限;同时建立容灾备份与异常行为监测机制,防范数据泄露、篡改或滥用风险。通过“标准先行—重点突破—安全托底”的三步走策略,高职院校可在有限投入下,实现技术赋能从“可用”向“可靠、高效”的稳步跃升。

4.3 优化人才支撑:健全“育引用”机制,打造复合型人才队伍

纪检人才是推进高职院校纪检数字化转型的关键支撑,破解高职院校纪检数字化转型的人才瓶颈关键在于构建“育现有、引急需、用所长”的协同机制。

首先,“育现有”,着力提升纪检干部数字素

养,夯实转型基础。制定并实施“纪检干部数字素养提升计划”,通过定期举办专题培训班、实战工作坊、案例推演等活动,将数字能力培养纳入干部教育培训体系。

其次,“引急需”,积极引进数字技术专业人才,优化队伍结构。在编制允许前提下,优先招录具备信息科学、数据科学或统计学背景的人员,充实纪检部门技术力量。同时,可探索与校内计算机、软件工程、统计等相关院系建立人才合作机制,通过项目合作、兼职聘任等方式,吸引青年教师或优秀研究生以“技术顾问”“数据分析专员”等身份参与纪检数字化项目,为队伍注入新鲜技术血液,弥补现有人员在专业技术领域的不足。

最后,“用所长”,健全机制用好专业技术人才,激发人才效能。对于已具备数字技术专长的人才,应明确其岗位职责与发展路径,避免将其简单定位为“技术辅助”。可探索在纪检部门内部设立“数字监督岗”或组建专项技术小组,让专业人才在监督模型构建、数据平台运维、智能工具开发等核心环节发挥主导作用。同时,要建立“业务骨干+技术专家”协同工作机制,通过联合办案、课题研究、定期研讨等形式,促进业务需求与技术实现之间的深度沟通与相互赋能。

4.4 推动文化浸润:培育创新包容、数据驱动的组织生态

高职院校纪检数字化转型的深层阻力,往往源于组织文化对变革的隐性排斥。要破除这一障碍,需从思想、制度与实践三方面协同发力。

首先,思想上提升站位,深化对数字化转型的战略认同。组织转型,思想先行。可通过党委理论学习、专题研讨、案例教学等形式,引导全体纪检干部(特别是领导干部)从国家治理现代化、高等教育高质量发展的全局高度,深刻认识纪检数字化转型的必要性与紧迫性。

其次,制度上明确导向,建立鼓励技术应用的激励机制。文化需要制度的滋养与固化。为扭转“干多干少一个样”“创新有风险”的消极心态,可在制度层面旗帜鲜明地鼓励和支持数字化探索。同时,将数字工具的有效应用、数据分析模型的创新开发、跨部门数据协同的成效等,纳入干部绩效考核与评优评先体系。探索设立“数字化转型创新奖”“数据驱动监督优秀案例”等专项奖励,对取得实效的探索实践给予物质与精神双重肯定。

最后,实践上包容审慎,营造允许试错、迭代优化的安全氛围。数字化转型是探索性工程,难免遇到波折与失败。组织文化必须为此提供必要的包容空间。应明确传达“三个区分开来”原则在数字化探索中的应用,清晰界定因缺乏经验、先行先试出现的失误与违纪违法的界限,为敢于担当、勇于创新的干部撑腰鼓劲。在具体项目实施中,倡导采用“小步快跑、快速迭代”的敏捷开发模式,鼓励在小范围、低风险场景先行试点,在实践中检验和优化模型与工具。

5 结语与展望

本文通过扎根理论方法,构建 ITHC 模型,系统分析了高职院校纪检数字化转型所面临的框架性约束、物质性瓶颈、主体性短板、隐性情境障碍等困境,并在此基础上,针对性地从制度协同、技术赋能、人才支撑与文化浸润四个维度,提出纾解路径,为高职院校纪检数字化转型提供了新的理论参照与实践指引。然而,本研究在样本覆盖面、ITHC 模型的普适性等方面的探讨仍有一定局限性,未来将进一步开展大样本量化研究,验证 ITHC 各维度的影响强度,并与时俱进地深入探讨 AI、大模型等新技术在基层纪检场景中的应用边界与风险防控机制。

参考文献:

- [1]侯颖,陈昊,黄秋霞.大数据赋能公权力监督的浙江探索之一:夯实监督数字化基础[N].中国纪检监察报,2025-08-27(1).
- [2]中国政府网.习近平:决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利:在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[EB/OL].(2017-10-27)[2026-01-08].https://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content_5234876.htm.
- [3]中央纪委国家监委网站.李希在二十届中央纪委二次全会上工作报告[EB/OL].(2023-02-23)[2026-01-08].https://www.ccdi.gov.cn/toutiao/202302/t20230223_248739.html.
- [4]中央纪委国家监委网站.李希在二十届中央纪委三次全会上工作报告[EB/OL].(2024-02-25)[2026-01-08].https://www.ccdi.gov.cn/specialn/scqh/scqhgzb/202402/t20240226_330301.html.
- [5]中央纪委国家监委网站.李希在二十届中央纪委四次全会上工作报告[EB/OL].(2025-02-27)[2026-01-08].https://www.ccdi.gov.cn/specialn/zjwscqh/zjwscqhgzb/202502/t20250228_408157.html.
- [6]中国网信网.国家互联网信息办公室发布《数字中国发展报告(2022年)》[EB/OL].(2023-05-23)[2026-01-08].https://www.cac.gov.cn/2023-05/22/c_1686402318492248.htm.
- [7]皮家璇.湖南加强信息化平台建设 数字技术赋能监督执纪执法[N].中国纪检监察报,2024-07-29(6).
- [8]舒绍福,苏江涛.数字纪检监察20年:实践及启示[J].行政管理改革,2025(1):42-51.
- [9]喻少如,鲜翰林.智慧纪检监察:内涵要义、逻辑理路与规范进路[J].广州大学学报(社会科学版),2025,24(4):102-117.
- [10]张玉洁.数字纪检监察的模式构造和法治完善[J].广州大学学报(社会科学版),2025,24(6):93-105.
- [11]刘艳红.数字化一体推进“三不腐”的方法逻辑与制度配套[J].法学论坛,2025,40(1):52-64.
- [12]杜晓燕,要瑶.向技术追问:数智时代一体推进“三不腐”技术化协同机制研究[J].甘肃行政学院学报,2025(4):27-39.
- [13]赵雪.构建数字纪检监察体系的现状、难点及对策[J].内蒙古社会科学,2025,46(3):39-46.
- [14]舒绍福,苏江涛.数字赋能国家监察:特征、问题与推进[J].电子政务,2022(10):99-109.
- [15]魏瑞斌,李博文,田大芳.扎根理论在国内人文社会科学应用现状分析[J].科技情报研究,2023,5(2):1-12.
- [16]范文豪,赵宇翔,李金昊,等.计算扎根理论的方法演进及其在数字人文研究中的应用[J].图书馆论坛,2026,46(1):11-23.
- [17]STRAUSS A L, CORBIN J M. Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory [M]. Los Angeles: Sage Publications, 1990.
- [18]GLASER B G. Theoretical sensitivity: advances in the methodology of grounded theory [M]. Mill Valley: Sociology Press, 1998.
- [19]风笑天.社会学研究方法[M].北京:中国人民大学出版社,2013:291-292.
- [20]PANDIT N R. The creation of theory: a recent application of the grounded theory method [J]. Qualitative Report, 1996, 2(4): 1-15.