

文章编号: 1673-1646(2026)02-0017-10

心理学技术在纪检监察工作中的应用逻辑 与制度路径

胡宇清, 王梦旭

(湘潭大学 纪检监察研究院, 湖南 湘潭 411105)

摘要: 纪检监察学的发展离不开对外部学科成果的不断吸收。全面从严治党背景下, 监督治理情境日趋多样, 许多问题难以依靠传统经验来判断应对。心理学技术的引入, 为监督实践补充了新的工具和方法, 使一些长期依赖直觉或经验的环节得以建立更科学的操作基础。在风险预警、调查谈话、干部关怀、公众认同等方面, 心理学关于个体认知、群体心理和社会信任的研究, 与纪检监察工作的实际需求高度契合。在风险管理层面, 借助心理测评和风险档案的持续完善, 可实现对潜在苗头性问题的提前识别与动态跟踪。在调查环节, 通过认知访谈、非语言线索识别等技术, 可提高信息核实的准确度, 同时促使谈话方式更加文明规范。在干部关怀方面, 通过心理健康筛查、组织支持和危机干预等机制的建设, 能够形成相对系统的保护与支持结构, 缓解高压岗位可能带来的心理风险。在公众认同方面, 通过程序公正、社会参与和廉政文化培育, 能够增强公众对纪检监察工作的信任感, 为心理学技术的合理运用营造良好的制度环境。

关键词: 纪检监察; 心理学技术; 风险预警; 调查谈话; 干部关怀; 公众认同

中图分类号: D262.6 **文献标识码:** A **doi:** 10.62756/xbsk.1673-1646.2026028

引用格式: 胡宇清, 王梦旭. 心理学技术在纪检监察工作中的应用逻辑与制度路径[J]. 中北大学学报(社会科学版), 2026, 42(2): 17-26.

Application Logic and Institutional Path of Psychological Techniques in Disciplinary Inspection and Supervision

HU Yuqing, WANG Mengxu

(Discipline Inspection and Supervision Research Institute, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: The development of disciplinary inspection and supervision science cannot be separated from the continuous absorption of achievements from external disciplines. Under the background of comprehensive strict governance of the Party, supervisory governance scenarios have become increasingly diverse, and many issues can no longer be addressed through traditional experiential judgments. The introduction of psychological techniques provides new tools and methods for supervisory practices, enabling the establishment of more scientific operational foundations for processes long reliant on intuition or experience. In areas such as risk early warning, investigation interviews and cadre care, psychological research on individual cognition, group psychology and social trust aligns closely with the practical needs of disciplinary inspection and supervision work. At the risk management level, continuous improvements in psychological assessments and risk profiles enable early identification and dynamic tracking of potential emerging issues. During investigations, techniques like cognitive interviews and non-verbal cue recognition enhance the accuracy of information verification while promoting more civilized and standardized conversation methods. In cadre care, mechanisms

收稿日期: 2025-10-11

基金项目: 国家社会科学基金项目: 大数据时代刑案事实认定的经验法则运用规则研究(19BFX089)

作者简介: 胡宇清(1977—), 男, 教授, 博士, 博士生导师, 从事专业: 纪检监察学。E-mail: xingfuren108@xtu.edu.cn。

such as mental health screening, organizational support and crisis intervention can form relatively systematic protection and support structures, alleviating psychological risks associated with high-pressure positions. Moreover, through procedural fairness, social participation and the cultivation of integrity culture, public trust in disciplinary inspection and supervision work can be strengthened, creating a favorable institutional environment for the rational application of psychological techniques.

Key words: discipline inspection and supervision; psychological techniques; risk early warning; investigation interview; cadre care; public recognition

纪检监察工作在全面从严治党背景下承担着维护纪律权威、推动党风廉政建设和开展反腐败斗争的重要任务。随着纪检监察体制改革逐步深入,监督与调查的情境更为多样,问题线索的类型更为复杂,对工作人员的专业判断和处置能力提出了更高要求,也促使工作方法和技术手段不断革新。在此背景下,心理学以研究心理活动及其行为规律为基础所形成的一系列分析工具与技术路径,正被越来越多的领域证明具有独特价值,其在纪检监察工作中的潜在应用价值也随之显现。“心理学还进行跨学科理论整合,衍生出新的学科方向。”^[1]将心理学技术融入纪检监察工作,契合当前纪检监察实践不断深化的趋势。这一尝试不仅能使监督与调查更为精准有效,也有助于提升工作处理的有效性,并在严格与规的前提下推动办案方式向更具人文关怀的方向发展。

1 心理学技术融入纪检监察工作的学理支撑

纪检监察学作为新兴学科,需要在制度规范与治理实践之间找到平衡,而心理学技术的介入为这一学科提供了新的解释框架与方法论支撑。从学科属性、技术谱系到学理契合,均可以看出纪检监察学与心理学之间存在天然的交集。前者以权力监督与制度运行为核心,后者则以个体认知、行为动机与群体心理为研究对象。“心理学是研究人的科学,其作用已得到刑事司法领域实践和理论界的认可。将心理学方法运用于监督执纪执法工作中,能有效提升纪检监察工作效益。”^[2]二者的结合不仅能弥补传统规范研究在微观层面的不足,也可以回应全面从严治党实践中对科学化、精准化监督的需求。

1.1 纪检监察学的学科属性与研究边界

纪检监察学研究的任务是阐释纪检监察现象背后的规律,其核心研究对象包括权力监督的运行

规律、反腐败治理的制度体系以及全面从严治党的实践逻辑。与传统的行政法学、刑法学和政治学相比,纪检监察学关注“权力如何被监督”的同时,更强调“监督如何实现制度化、规范化与效能化”。因此,它既是法学的分支,又兼具政治学与管理学等学科特征。

学科属性决定了纪检监察学需兼顾规范分析与实证分析。一方面,它需要在法律制度框架下探讨权力运行的边界与监督程序的正当性;另一方面,也需回应现实中腐败治理的动态性问题,包括监督效果评估、干部心理状态与社会认同等等。这种双重性使得纪检监察学不仅是“制度性”学科,同时也是“实践性”学科。

纪检监察学与法学之间的联系最为紧密,但它的学科属性并不等同于传统诉讼法研究。纪检监察学关注的是权力运行中的政治伦理与制度监督机制,研究视野明显超出传统的法律适用领域。与政治学相比,其重心不在于解释权力如何形成和运作,而在于探讨权力如何受到监督和制约。与心理学、社会学等学科的交汇,则源于监督对象的行为动因、社会认同及群体心理等因素。因此,纪检监察学的边界具有开放性和复合性,它能够很好地吸纳心理学、社会学等领域的理论与方法。

更为关键的是,纪检监察学具有鲜明的人民性立场。制度与法律提供研究的基本框架,但公众对监督公正性的感知、对反腐成效的信任度,以及社会心理预期与政治合法性之间的关系,同样构成纪检监察学不可忽视的内容。这一价值取向使得学科发展不能仅停留在制度分析层面,而需向“制度-心理-社会”的综合路径推进,为心理学技术的合理融入奠定理论基础并提供相应的正当性依据。

1.2 心理学技术的类型谱系与应用特征

“心理学是研究人类心理现象的科学。心理现象反映社会现象、文化模式和生产方式,并构成人类行为的基础。”^[3]心理学技术可理解为心理学理

论和方法在具体情境中的应用形态,其特点通常表现为多维度、可操作且受场景影响显著。根据已有的发展脉络,心理学技术大致可分为以下几类:第一类是心理测评技术,包括人格测验、诚信倾向评估、情绪与压力量表等工具,主要用于对个体心理状态和潜在风险进行量化识别。此类技术的优势在于标准化程度高、便于比较,但其表现也会受到文化背景和组织情境的制约。因此在实际应用时需要作相应的校正与解释。第二类是心理访谈与沟通技术,其中认知访谈法比较具有代表性,它通过调整提问角度与记忆提取顺序使信息回溯更为完整和准确。同时,对非语言行为的观察,也能提供额外线索,帮助判断谈话对象的情绪和态度。这类技术强调互动引导,适合用于纪检监察谈话、调查核实等敏感度较高的场景。第三类是心理干预与调适技术,包括情绪调节训练、压力管理课程、正念训练等,主要作用在于缓和高压状态、预防心力衰竭。对于长期承担高负荷监督工作的纪检干部而言,这类技术不仅关乎个体的心理健康,也与组织治理效能密切相关。第四类则是群体与社会心理研究方法,如问卷调查、舆情分析和群体实验等,能够揭示公众对于纪检监察工作的态度、信任度以及认同变化。这些方法为纪检监察机关调整宣传策略、评估政策效果提供必要的心理学支持。

1.3 心理学与纪检监察学的交叉融合

“纪检监察学这一新兴学科的设立源于党的十八大以来部署的纪检监察体制改革,纪检监察学具有鲜明的原创性和创新性。”^[4]“纪检工作不论是‘监’的过程还是‘察’的活动,都无一例外地与心理学紧密相关。”^[5]心理学与纪检监察学的契合点主要体现在以下三方面:其一,研究对象的同一性。纪检监察的核心是对“人”的监督与约束,而腐败问题的根源往往与个体的心理动机密切相关,如权力欲、从众心理、认知偏差等。心理学正是研究人类心理与行为规律的科学,两者在研究对象上天然具有交集。其二,研究方法的互补性。纪检监察学传统上依赖法学与政治学的规范分析,而心理学则提供实验、测评、调查等实证方法。这种互补性可弥补纪检监察学在微观个体层面、群体行为层面的研究短板,从而实现“制度逻辑”与“心理逻辑”的结合。其三,价值目标的一致性。纪检监察学强调以人民为中心,心理学关注个体福祉与群体心理健康。将心理学技术融入纪检监察,有助于提升监督

效能,也能保障干部心理健康、增强公众认同,形成政治效果、法律效果与社会效果的统一。

“独有的品位与特色是学科之魂,是一个学科存在的前提条件,也是一个学科发展壮大的重要基础。”^[6]在此基础上,“纪检监察心理学”的初步学科构想被提出,即以纪检监察为研究主线,借鉴心理学的理论与方法,形成跨学科分析框架。这一构想能推动纪检监察学理论体系的完善,回应全面从严治党背景下监督治理日益复杂的需求。

1.4 心理学技术融入纪检监察工作的三重逻辑

如前所述,心理学技术融入纪检监察工作具有内在逻辑:一是价值逻辑。纪检监察学的人民性要求监督不仅要维护制度公正,更要体现人文关怀。心理学技术的引入,使监督从“行为约束”延伸到“心理疏导”,实现权力制约与干部心理保护的统一,体现监督的温度。二是方法逻辑。纪检监察学传统上偏重制度与法理分析,而心理学提供实验、测评、访谈等实证工具,弥补微观层面研究的不足。通过将规范分析与心理测量结合,可实现从“经验监督”向“科学监督”的转变,使监督逻辑更加精准可控。三是知识逻辑。纪检监察学作为新兴学科,必须吸收心理学、社会学等知识成果,形成跨学科知识体系。心理学的融入推动纪检监察学从封闭的法律学科走向开放的综合学科,促进“纪检监察心理学”作为独立研究方向的雏形构建。由此可见,心理学技术在纪检监察中的运用,不仅是一种技术嫁接,更是一种理论范式的革新。它使纪检监察学实现从“制度逻辑”到“心理逻辑”的学理跨越,为学科自我生长与制度创新提供坚实支撑。

2 心理学技术在纪检监察工作中的作用机理

“作为一门新兴的中国式哲学社会科学,纪检监察学面临的重大任务是理论创新。”^[7]监督实践要真正产生效能,必须突破以往单纯依赖制度和经验的局限。“党的十九大报告首次明确提出加强社会心理服务体系建设,将心理服务提升到社会治理的高度加以强调。”^[8]在风险预警、调查谈话、干部关怀以及公众认同等关键环节,心理学技术能够提供新的工具与路径。从心理测评与群体调查,到认知访谈与非语言识别,再到心理减压与社会心理分析,这些方法共同构成了纪检监察“科学化”与“人性化”的逻辑支撑,使监

督变得既有力度,又有温度。

2.1 风险预警逻辑

风险预警的根本目的在于通过前瞻性识别减少监督盲区,从而降低事后追责所带来的高成本。长期以来,纪检监察领域的风险防控主要依靠干部档案审查、组织考察和信访举报等制度渠道。这些方式虽然构成监督体系的基础,但普遍存在滞后性强、依赖静态材料、定性判断较多等局限,难以及时捕捉干部心理状态变化及组织内部心理氛围的波动。心理学技术的介入,使风险预警从“静态监测”转向“动态诊断”,提升对苗头性问题的感知能力。

在众多心理学工具中,心理测评具有明显的制度意义。它能够通过标准化量表呈现个体的心理特征和潜在风险,如人格倾向、诚信水平、情绪稳定性以及压力承受能力。这些测评指标并不直接指向廉政状况,而是构成风险画像的一个维度,需要与岗位性质、权力密度和以往行为记录结合起来进行综合判断。以权力寻租倾向和道德自律为例,如果一名干部长期表现出高度权力欲望且自我约束能力偏弱,其受诱惑而发生违纪违法的概率显然会高于一般群体。通过定期开展心理测评,并将其嵌入任职、提拔、轮岗等关键节点,组织能够提前识别潜在风险,为干部管理提供更科学的依据。

腐败并非仅仅是个体行为的偏差,更多时候与组织氛围和群体心理密切相关。当一个单位内部充斥不公平感、从众心理和沉默文化时,个体极易在心理上产生合谋或妥协,进而形成“集体失范”。群体心理调查能通过问卷、深度访谈和舆情分析,揭示组织内部的真实心理状态。例如,通过组织氛围调查量表测量下属对领导清廉度的感知、同事之间的信任水平及制度执行的公正性。一旦发现单位普遍存在“敢怒不敢言”或“腐败容忍度高”的心理倾向,就可作为廉政风险的重要信号。

心理测评与群体调查必须嵌入纪检监察制度流程,以形成闭环。具体而言,可以构建“心理风险档案”,将干部测评结果与日常考核、巡视巡察、信访等信息进行综合比对,实现多维度交叉印证。同时,我们还可以建立动态更新机制,避免一次测评成为静态标签。只有通过长期跟踪,方可有效区分“短期波动”与“结构性风险”。

在心理测评与群体调查的应用中,我们还应充分认识到其伦理风险。测评数据涉及个人隐私与

人格尊严,若被标签化或过度解读,可能引发“心理画像定罪化”的倾向。纪检监察机关必须确保测评的自愿性、匿名性与用途限定性,严格禁止任何形式的惩戒化应用。心理学技术应当服务于风险预防与干部关怀,而非成为权力审视的隐性工具。

2.2 调查谈话逻辑

调查谈话在纪检监察工作中具有关键作用,它的主要目的在于通过交流与询问获取事实信息、厘清疑点,并对既有证据进行必要的验证。然而,以往的谈话实践常依赖谈话人员个人的经验和语言把握能力,而这种方式容易受到主观判断、情绪偏差以及认知盲区的影响,使谈话效果存在不确定性。适度引入心理学技术,可在谈话准备、现场引导和情绪识别等环节提供更系统的技术支撑,使谈话过程更有科学依据,也有助于提高调查取证的准确性与稳定性。

第一,认知访谈的操作机理。“认知访谈是一种用言语报告或提问的方式来揭示个体问题解决内部过程的方法。”^[9]它最初应用于司法侦查,通过调整提问方式和回忆顺序,提高证人口述的完整性与准确度。其操作基础在于记忆具有多通道存储的特点。通过“情境再现”“倒叙回忆”或“多角度描述”等方式,可以唤醒不同的记忆痕迹,使受访者更容易回忆被忽略的细节。应用到纪检监察谈话中,这一方法能够避免谈话陷入简单的直接问答,而是促使谈话对象从多种视角叙述事件,从而减少信息遗漏,并降低虚构叙述出现的可能。例如,在核查干部经济问题时,可以引导其回忆当时情境、按倒序方式重述事件经过,或从其他相关人员的角度描述情况,以便观察其叙述是否保持稳定与一致,并进一步判断信息的可信度。

第二,非语言识别的辅助作用。心理学研究表明高压情境下,个体言行常伴随一些细微信号,如语速快慢、眼神游移、面部轻微变化、手部动作等。此类迹象本身虽无法直接指向陈述真伪,但能反映情绪波动与认知负荷,对分析其心理状态具有一定的参考意义。在纪检监察谈话现场适度关注这些线索,有时能察觉到言行之间的错位,从而提示调查人员在相关点位进行继续追问或核查。需要注意的是,对非语言表现的判断应置于具体语境下,并结合个体差异,避免机械化、单一化的解释。

第三,谈话逻辑的科学化与规范化。引入心理学技术使谈话从“经验艺术”走向“科学程序”。一

方面,可以建立认知访谈操作手册,明确谈话的提问顺序、回忆引导方式和信息核查流程。“要坚持‘一人一策略、一谈一研究’,义正词严讲清法理,循循善诱讲明事理,设身处地讲透情理。”^[10]另一方面,可以开发非语言识别培训课程,提升纪检监察干部对肢体语言与情绪信号的敏感度。通过制度化训练,纪检监察干部能够在谈话中既保持理性判断,又避免“拍脑袋”式的主观臆断。

第四,心理压力与权利保障之间的分寸把握。在纪检监察谈话中,由于情境本身带有权威性,被谈话者往往容易出现紧张、焦虑或过度戒备的反应。心理学方法的作用不应只停留在识别信息,还包括帮助营造一个相对安全的交流氛围。任何技术的使用,都必须建立在程序公正原则之上,并以保护基本权利为底线。认知访谈与非语言观察等方法确实有助于提高信息可靠性,但如果忽视谈话对象的情绪安抚和心理尊重,就可能让技术偏离初衷,甚至被误用为心理施压。谈话人员需要清楚哪里是识别信息的边界,哪里属于情绪调适的合理范围,确保这些方法真正用于改善沟通,而不是成为变相取证的压力手段。

2.3 干部关怀逻辑

“思想认识是行为的先导。任何一种制度机制的运行成效都会在很大程度上受到其所处的认知环境的影响。”^[11]纪检监察干部长期处于高压和高风险的职业环境中,承受着巨大的心理负荷。调查谈话和查办案件等活动往往涉及人身风险、关系冲突和巨大的舆论压力,极易导致焦虑、职业倦怠乃至道德困境。如果干部心理健康被忽视,不仅会削弱他们的工作效能,也可能引发执纪偏差和监督失衡。“心理学作为探究人类行为与心智机制的核心学科,已经进行了大量关于价值观形成和道德决策的研究。”^[12]因此,引入心理学知识或技术,既是保障个体健康的需要,也是提升纪检监察效能、构建廉洁政治生态的制度要求。

第一,心理减压的科学基础。心理减压是通过认知调节和行为训练减少压力负面影响的干预方法。正念冥想、渐进性肌肉放松和呼吸训练等技术已获得较充分的实证研究支持,这些技术有助于降低焦虑、提升注意力。在纪检监察工作场景中,适当安排心理训练课程有助于干部在应对高强度谈话或处理复杂线索时保持情绪稳定。例如,正念练习能提升对自身情绪的觉察,减少因紧张或情绪波

动导致的判断偏差。毕竟减压技术并非额外附加,而是干部持续稳健履职的基础条件之一。

第二,职业倦怠的干预路径。职业倦怠通常表现为情绪枯竭、工作兴致下降以及效能感不足。在纪检监察系统中,长时间接触高压事务或负面信息,容易让部分干部陷入“机械式执行”,甚至对腐败现象出现麻木反应。心理学中的“心理资本提升”理论提供了一条可行路径,它通过强化自信、乐观、希望和复原力来缓冲倦怠情绪。纪检监察机关可以据此建立干部心理资本的培养机制,例如通过团队活动、积极心理学训练或职业发展辅导,帮助干部保持内在动力。

第三,心理疏导的制度化安排。心理疏导不应被理解为临时性的个体修复,而应成为组织治理的组成部分。在纪检监察系统中,可考虑设立心理咨询室、干部心理服务热线,或与外部专业心理机构合作,使干部能在保密环境下获得帮助。同时,通过团体辅导、经验分享或组织关怀措施,推动心理疏导常态化,将心理支持从“应急补丁”转变为制度化设计,使干部心理健康保障系统性地嵌入纪检监察工作体系中。

第四,权力监督与心理关怀的平衡。“纪检监察干部担负着反腐倡廉的重要使命,是党性党风的直接维护者,要自觉地加强自身作风建设,牢记‘千里之堤,溃于蚁穴’的警句,时刻保持自省、自警,做到慎权、慎独,过好权力关、金钱关、美色关,始终维护纪检监察干部的良好形象。”^[13]纪检监察工作以监督制约权力为核心目标,但监督者自身若缺乏心理支持,可能导致执纪尺度失衡,甚至演变为过度依赖经验或情绪判断。心理学技术提供一种制度化平衡机制:一方面,帮助监督者在心理上保持冷静与理性,确保执纪文明化与法治化;另一方面,通过组织化的心理关怀,减少监督者的孤独感与心理道德风险,从而使其在行使权力的同时能保持人性化与公正性。

2.4 公众认同逻辑

纪检监察工作的政治效能,不仅由案件数量或查处力度来决定,更重要的是公众对其公正性和合法性的主观感受。社会心理学研究表明,制度能否被认可,很大程度上取决于个体是否愿意在心理上接受它,以及群体是否形成相对稳定的社会认同。如果社会对纪检监察的权威性存疑,或对其公正性持怀疑态度,再严格的执纪也难以真正产生预期效

果。因此,从公众认同的角度理解纪检监察机制,成为心理学介入该领域的一个重要视角。

第一,信任形成的心理基础。信任几乎是公众认同的中心环节。根据社会交换理论,个体对权威机构的信任往往建立在“公正、透明和可预期”这三个条件之上。纪检监察工作如果能够在程序公开、调查文明以及执纪标准一致等方面持续改进,就会增强公众的程序正义感与结果正义感,从而在心理层面巩固对制度的信任。心理学研究还提示一个关键点:公众对程序是否公正的感受,往往比最终处理结果更能影响其信任判断。这意味着在强调执纪力度的同时,纪检监察机关必须在程序规范、权利保障和文明办案等方面投入更多精力。

第二,舆情分析的心理价值。“在数字时代,新媒体的互动性、移动化和社交化特征将用户转变为内容生产者和传播渠道。”^[14]“从技术逻辑看,推进主流媒体系统性变革是适应数智化传播趋势的必然选择。”^[15]社会心理学中的群体极化效应与从众心理,会使得舆情传播呈现非理性放大状态。借助心理学与大数据结合的舆情分析技术,能够动态捕捉公众对重大案件、政策措施的心理反应,提前识别潜在的信任危机与认同障碍。例如,舆情监测发现公众对某一案件存在“选择性执纪”的强烈质疑时,纪检监察机关需要及时回应与澄清,以免信任赤字扩大。同时,“媒体作为信息传播枢纽,深入挖掘事件背后的社会价值,以理性报道引导舆论”^[16]。

第三,公众参与带来的认同机制。群体成员对制度的认同程度,往往与其参与程度呈正相关。纪检监察工作若能通过听证会、监督员制度、举报激励等方式,让社会公众在一定范围内参与反腐治理,个体更容易在心理层面形成制度共同体的归属感。这种参与感不仅会提升满意度,也会在群体层面逐渐积累起一种反腐败的社会规范,从而增强制度的整体认同。

第四,监督效果的心理评估。以往评价纪检监察成效,多依赖案件数量、挽回金额等量化指标。但从社会心理学视角看,公众的信任度和满意度更能反映制度的真实运行状态。运用民意调查、信任指数测量或廉洁感知度等工具,可以对纪检监察工作的心理效果进行更细致的评估。这类评估并不只是“舆情观察”,而是制度合法性的一种心理学证据,它有助于理解监督措施在公众心中的实际作用。

3 心理学技术融入纪检监察工作的制度化设计

如果心理学技术只是在个别案例中偶尔使用,或依赖个人经验零散施用,其作用往往难以持续,也难以真正融入监督体系。因此,我们必须以制度化的方式把这些做法固定下来。预警、谈话、关怀和信任等机制可以共同组成一个相对完整的框架。这样的安排,一方面明确心理学介入监督工作的具体环节;另一方面也把风险边界和合法性要求纳入其中,保证相关技术在使用时既有尺度,又不至于偏离监督原则。纪检监察工作在保持严肃性的同时,也能兼顾必要的人文关怀,从而逐步走向更加体系化、长效化和规范化。

3.1 预警机制:心理测评常态化与建立心理风险档案

纪检监察工作的特殊性决定着监督必须前移,只有建立起科学的预警机制,才能有效防止风险积聚演变为严重问题。心理学技术的融入,为预警机制提供了新的方法论支撑。其中,心理测评的常态化与心理风险档案的建立,是实现制度化和操作化的关键。

第一,应将心理测评纳入干部管理的固定程序。在现实操作中,心理测评往往停留在临时性和选择性阶段,这种状态难以发挥系统效能。要真正实现预警功能,就需要把心理测评制度化,嵌入干部任职考察、年度考核和岗位轮换等固定环节。例如,在干部提拔前,可以统一开展诚信倾向与压力承受力的测评,将它们作为综合考察的重要参考。在年度考核中,可以同步进行心理健康测评,形成干部心理状态的年度报告。在涉及高风险岗位轮换时,则应进行针对性测评,检验干部在新环境下的心理适应能力。通过这些固定程序的嵌入,心理测评能够实现周期化与制度化,避免因个别事件临时导致的被动局面。

第二,构建动态化的心理风险档案。心理测评的结果若仅停留在一次性使用,很容易失去长期价值。“传统的心理健康服务多是被动应对、事后干预,往往忽视了心理问题的成因分析和前期预防。”^[17]建立风险档案是把零散的测评数据串联起来、形成连续心理画像的关键步骤。档案大致应包括两类信息:一类是按时间排列的序列数据,用来

观察干部心理指标的变化轨迹;另一类是横向的群体比较数据,便于判断个体与同类群体之间是否存在明显偏差。例如,如果某名干部的压力指数在三年内持续上升,并且长期高于同岗位平均线,这种变化往往意味着潜在风险正在积累。这样的档案不宜被视为固定标签,而应随着新一轮测评结果不断更新,保持动态,避免将干部“定格”在某个时点的心理状态上。通过持续的跟踪与横向对照,纪检监察机关能够在问题尚未显性化之前,对个体或群体风险形成较为科学的判断,从而提前采取相应措施。

第三,明确风险信息的使用边界并建立相应的干预机制。心理测评和风险档案直接涉及个体隐私与人格尊严,一旦缺乏清晰界限,便容易被误用,甚至可能导致对干部的标签化认定。因此,要从制度上设定严格的保密要求,确保相关数据只用于组织管理和风险预警,而不被扩散到与其无关的领域。同时,还应坚持“参考而非决定”的原则,即测评结果不能作为任免或处分的唯一依据,而应在综合判断中发挥辅助作用。在具体运用上,可以探索“测评-反馈-干预”的闭环式流程。当指标显示某名干部存在心理压力过大或诚信风险时,组织部门可以根据情况安排心理咨询、适当的岗位调整,或进行必要的组织谈话,使预警信息真正发挥预防与矫正的功能。这样的制度化干预,既能避免潜在风险被忽视,也能防止心理信息被片面使用或工具化运用。

心理测评常态化与风险档案建立并非单纯的技术操作,而是纪检监察治理逻辑的延伸。通过固定程序的测评安排,动态档案的连续跟踪,以及边界清晰的制度化干预,可以把心理学技术转化为实实在在的监督资源,使预警机制真正发挥出防患于未然的功能。

3.2 谈话机制:心理学引导与科学沟通流程优化

纪检监察谈话不仅是调查核实事实的重要手段,也是教育提醒和干部管理的重要环节。然而,现实中谈话往往依赖个人经验和直觉,缺乏科学化、标准化的程序支撑。这容易导致沟通效率不高、被谈话对象心理对抗强烈,甚至产生权利与人权之间的张力。“每一次谈话,实际上都是办案人员与谈话对象的心理、智力和意志的较量,是一场心理战。因此,要始终掌握谈话的主动权,对谈话对象的心理状态作出正确的分析。”^[18]将心理学引

导融入谈话机制,并对沟通流程进行科学化设计,可以使谈话既符合规范要求,又具实效与人性化。

在正式谈话之前,提前做好心理评估和情境准备,是提高谈话质量的关键一步。纪检监察机关可以通过简短的心理测评或初步访谈,对谈话对象的情绪状态、心理紧张度以及可能的防御反应形成基本判断。这样做的目的是避免谈话人员在完全不了解对象心理状况的前提下进入对话,从而因方式不当引发强烈抵触。此外,谈话的物理空间也需要经过合理设计,以减轻对抗感。座位布置应避免正面对峙,可采用平行或斜向的布局,营造更接近平等交流而非审讯的氛围。谈话室的光线、噪声控制也需适度,让环境不要额外增加被谈话对象的心理负担。测评和环境准备两者结合,可以使谈话从一开始就处于较为稳妥的心理状态之下。

在谈话过程中,将认知访谈与非语言识别相结合,是提升信息质量的关键措施之一。传统的直接问答模式往往使被谈话人很快进入防御状态,而认知访谈通过情境再现、倒叙回忆、换角度描述等方式,引导对象在较低压力下回忆细节,从而提升信息的完整性与可信度。与此同时,谈话人员需要具备基本的非语言观察能力,能够注意到语速变化、眼神躲闪、面部微表情以及姿态调整等信号,并据此适时调整提问策略。例如,当对象情绪出现波动时,可以暂时从外围问题切入,待情绪平稳后再回到核心内容。这两种技术的结合,使谈话不再仅依赖经验臆断,而能在更科学的基础上推进。

“‘谈话’最早是党内以政治考察为目的、思想教育为内容的正式交流方式,后被广泛应用于纪检监察工作中。”^[19]纪检监察谈话本身就带有较强的心理压力,被谈话对象即使在谈话内容上愿意配合,也常会出现焦虑、恐惧,甚至带着某种敌意。如果谈话结束后不再进行必要的关怀,情绪容易积压或外溢,既可能让矛盾进一步激化,也可能在组织形象上留下隐患。因此,我们有必要建立一套“谈话后心理回访”制度。在合适的时间点,由组织部门或专业心理人员对被谈话对象做一次简短回访,以了解其情绪是否已恢复到相对稳定的状态,并在需要时提供适度的心理疏导。如果回访中发现其仍处于明显高压之下,可以考虑采取一些缓冲措施,帮助其从谈话造成的心理负担中逐步恢复。这样做,一方面能够保护被谈话对象的正当权益,另一方面也能减少谈话可能产生的负面效应,避免因个体情绪失衡而对组织内部氛围或社会舆论造

成不必要的冲击。

3.3 关怀机制：纪检干部心理健康保护

“党员干部具备拒腐防变、抵抗诱惑的能力，具有强大的思想道德防线，前提是思想政治素质好，道德觉悟高。”^[20]纪检监察干部长期面临高压环境和复杂局势，要直面腐败行为背后的利益博弈，同时要承受舆论监督、群众期待以及自身职业道德约束的多重压力。这种高强度心理负荷若缺乏有效调适，极易引发职业倦怠、心理失衡乃至执纪失范。因此，构建科学的心理健康保护与支持体系关乎纪检监察干部个体的身心健康，直接影响纪检监察工作的持续性与公信力。

将健康体检纳入制度化安排，是实现常态化心理监测的重要途径。就像身体检查一样，心理体检也可以作为干部年度考核的组成部分，由具备资质的专业心理机构负责实施。体检内容不宜只停留在焦虑、抑郁等常见指标，还应涵盖职业压力水平、倦怠程度，以及自信、希望、乐观、韧性等心理资本指标。通过年度监测，可以逐步建立个人心理健康档案，及时捕捉可能的风险信号，并与组织考核、岗位调配相衔接。当某名干部的压力指数长期高于同类群体时，组织部门可考虑安排轮岗、休整等措施，从源头上预防因心理失衡而引发更大的工作风险。制度化体检的意义不仅在于保护干部本人的健康，也向组织内部传递了一个清晰的信息，即心理状态与专业能力同样重要。

组织层面可以搭建更系统的心理支持服务。纪检监察机关可探索设立心理服务中心，或引入专业的心理咨询平台，为干部提供保密程度高、操作便捷的咨询渠道。同时，可以在内部组建“同伴支持小组”，由具备心理学基础或接受过相关培训的干部担任协调者，帮助同事在常态化的交流中纾解情绪、分享压力。这类组织性支持不仅能减少个体的孤立感，也能在团队中形成互助氛围，提高整体凝聚力。此外，在干部培训环节加入心理韧性课程，通过向其教授情绪调节、压力管理等技巧，使心理支持与专业能力培养协同推进。

纪检监察工作中，难免出现因案件冲击、舆论压力或个人生活困境而引发心理危机的情况。如果没有制度化的干预流程，不仅可能危及干部自身，也可能损害组织形象和社会信任。为此，可以建立三级干预体系：当出现早期异常时，由直接领导或同事报告并启动组织谈话；当问题超出组织日

常调适能力时，应转介至专业心理机构进行干预；若已构成严重心理危机，则应迅速启动紧急处置，包括医疗介入与必要的社会支持。在危机解除后，还需要建立“心理复原追踪”机制，通过定期回访与辅导，帮助干部逐步恢复工作状态，降低复发的风险。通过此类闭环式的危机干预体系，心理关怀不再是一次性的补救，而是长期的支持性安排。

纪检干部心理健康保护与支持体系的建构，应当以年度心理体检为常态化监测手段，以组织化心理服务为系统性支持平台，以危机干预与复原机制为底线保障。三者相互衔接，形成从日常预防到事中干预、再到事后修复的完整链条。这一体系不仅能够提升纪检干部的心理韧性和职业可持续性，还能在制度层面体现组织的人文关怀，使纪检监察工作在保持力度的同时更具温度，进而增强监督的长效性与社会认同度。

3.4 信任机制：公众认知心理与廉政文化建设

纪检监察制度的运行，不仅依赖于内部规范和执纪力度，更深层次地取决于公众的信任与认同。“纪检监察机关作为监督公权力正确运行的重要力量，必须没有偏私，始终代表正义的力量，严格以党内法规和国家法律为准绳，实现监督公正。”^[21]社会心理学研究表明，制度合法性的维系在很大程度上源于民众的心理感知与价值共鸣。如果监督权的运用缺乏公众信任，即便在案件查处数量上取得成效，也难以形成稳定持久的治理效果。因此，构建以公众认知心理为基础的信任机制，并通过廉政文化建设予以强化，是纪检监察工作走向长效化的必然要求。

个体对权威机构的信任，往往更多来自程序是否公正，而不仅仅取决于最终结果是否令人满意。纪检监察机关在开展监督调查和案件查办时，应在合法合规的前提下尽可能提升程序透明度，让公众能够直观感受到执纪过程的规范与一致。在查处典型案件后，通过权威通报清晰呈现事实认定的依据、处理所依据的法律框架以及权利保障的具体措施，有助于减少公众的不确定感。在某些社会关注度较高的案件中，还可适度引入听证或专家评议环节，使决策过程体现出更高的开放性与可监督性。通过程序与信息适度公开，公众更容易在心理上形成“监督有章、执纪有据”的稳定认知。

除了通过程序公正和信息公开增强心理信任，还可以借助社会参与来培育公众对廉政治理的认

同。单向发布的信息往往难以满足公众的心理期待,更需要互动机制来凝聚社会支持。纪检监察机关可以探索建立常态化的社会监督员制度,邀请学界、媒体和社会组织代表参与廉政教育或案件监督,让公众感觉到自己并非旁观者,而是反腐治理的一部分。同时,也可以利用网络平台开设“廉政问答”“舆情回应”等栏目,及时解释社会关注的问题,主动化解不信任情绪。这种互动式参与不仅能增强制度认同,还能在群体层面逐渐形成“共同监督”的心理氛围,使廉政文化在社会中自然扩散。

案件查处与信息公开的效果虽然显著,但多具有短期性。若希望制度合法性得到长期稳固,还需要文化力量的支撑,使廉洁理念在公众心中扎根。纪检监察机关可以与教育、宣传、文艺等部门合作,将廉洁价值融入学校教学、媒体内容与社区活动,构建日常化的价值引导。例如,创作以廉政人物为主题的影视作品、推出相关的文化展览、在公共平台开展廉洁讲座等,都能在不经意间影响公众的价值判断。同时,可以推动“家庭廉洁教育”“社区廉洁项目”等基层实践,让廉洁理念真正进入日常生活场景。通过这种文化建设,廉政价值不再依赖案件震慑来维持,而是自然转化为公众的内在认同,从而为纪检监察工作提供更深层的信任基础。

信任机制的构建并非单一措施,而是由程序公正与信息公开、社会参与与互动平台、廉政文化的长期建设三方面共同支撑。三者相辅相成,既在程序上增强公正感,又在互动中培育认同感,更在文化层面形成持久的价值认同。通过这种多维度的心理信任建构,纪检监察工作才能实现政治效果、法律效果与社会效果的统一,并在制度与心理双重层面上确立稳固的合法性。

3.5 伦理边界与权力约束机制:心理学技术应用的红线防控

心理学技术的引入虽能提升纪检监察工作的科学化与人性化水平,但其同时嵌入权力运作场域,天然具有伦理风险与滥用隐忧。技术的中性并不意味着应用的中立,任何心理测评、情绪识别或认知访谈,一旦脱离制度约束,均可能异化为“心理审讯”或“心理标签”的权力工具或手段。因此,在推进心理学技术制度化运用的同时,必须建立严格的伦理防线与权力约束机制。

第一,应确立“心理测评非惩戒化”原则。心理测评的功能在于识别心理风险、辅助组织管理,而

非判定个人廉洁与否。测评结果不得作为干部任免、处分的直接依据,更不能成为“有罪推定”的工具。为防止滥用,应严格执行自愿参与、知情同意与数据保密制度,由独立的第三方专业机构承担测评实施与数据保管,确保组织使用的合法性与适当性。

第二,谈话与调查环节应坚守“心理引导不等于心理施压”的伦理底线。认知访谈、非语言识别等技术虽有助于提升谈话科学性,但不得以暗示、诱导、疲劳或心理压迫的方式获取陈述。纪检监察机关应制定心理学技术使用规范,明确谈话前评估、过程控制与后续回访程序,防止技术滑向“变相逼供”。

第三,应建立技术使用的伦理审查与外部监督机制。可借鉴科研伦理管理经验,设立纪检监察心理技术应用伦理委员会,对测评工具、谈话程序、数据留存等环节实施事前审查与定期复核。与此同时,应引入外部专家与社会代表参与评估,形成多元制衡结构,确保技术运用不逾越法治红线。

第四,应完善责任追究与信息的安全机制。任何违反保密、超越授权或擅自使用心理数据的行为,应纳入纪律责任追究范围,形成“有使用必备案、有越界必问责”的刚性制度。心理学技术只有在伦理约束与法治框架内运行,才能真正成为监督文明化与科学化的助推器,而非新的权力风险源。

4 结 语

纪检监察学作为一门新兴学科,其发展路径不仅在于深化制度研究和法治规范,更在于不断借鉴外部学科的理论成果,以应对全面从严治党实践中监督对象多元化、问题复杂化的现实挑战。在这一过程中,心理学技术的介入具有不可替代的价值。一方面,心理测评、认知访谈、心理疏导等技术为监督实践提供了科学化工具,使纪检监察工作不再局限于经验判断,而是能够通过可验证的心理机制提升精确性与合法性。另一方面,心理学在个体行为、群体心理和社会认同方面的研究成果,也能够为纪检监察提供更深层的解释框架,使制度运行能够与公众心理形成良性的互动关系,从而巩固制度的政治合法性。跨学科的结合不仅是一种方法论方向,也反映了学科发展的内在需求。心理学技术的介入,使纪检监察研究从单纯的“制度逻辑”向“心理逻辑”延展,为理解监督行为与社会反应之间的联系提供了新的思路。随着大数据和

人工智能等技术不断发展,心理学与纪检监察学的结合将展现出更广阔的应用空间。基于算法的心理画像、群体心理建模、情绪智能化分析等工具,未来都有可能成为风险预警与舆情治理的重要支撑手段。可以预期,在跨学科互动和制度创新的双重推动下,纪检监察学有望逐步形成一套兼具规范理性与心理逻辑的理论体系,既能回应监督实务的需求,也能推动自身迈向成熟。

参考文献

- [1] 傅小兰. 心理学与神经科学的互动: 作用、挑战与突破[J]. 中国科学院院刊, 2025, 40(6): 1082-1088.
- [2] 安心. 心理学方法在监督执纪执法中的运用[J]. 政工学刊, 2022(4): 65-67.
- [3] 罗良, 林崇德. 建设中国特色心理学自主知识体系[J]. 心理发展与教育, 2026, 42(1): 1-8.
- [4] 赵珊珊. 中国监察法学自主知识体系建构研究[J]. 比较法研究, 2025(5): 33-45.
- [5] 罗素杨. 心理学原理在纪检执法工作中的应用[J]. 南昌高专学报, 2011, 26(5): 31-32.
- [6] 杜治洲. 政治失范: 纪检监察学的一个新范畴[J]. 理论与改革, 2025(5): 24-35.
- [7] 刘练军. 纪检监察学理论创新五题[J]. 政治与法律, 2025(9): 2-17.
- [8] 吕红娟. 现代社会公务员心理服务体系的构建与实施路径[J]. 南京社会科学, 2020(9): 33-38.
- [9] 许瑜函, 朱虹, 杨向东. 认知访谈在教育研究和实践中的应用[J]. 教育发展研究, 2013, 33(8): 42-49.
- [10] 刘朝霞, 李楠. “大谈话”提升审查调查工作质效[J]. 当代广西, 2024(17): 43.
- [11] 高德胜, 丁泓茗. 新时代健全干部容错工作机制的边界尺度、现实困境和路径选择[J]. 南昌大学学报(人文社会科学版), 2024, 55(2): 28-37.
- [12] 晋少雄, 刘超. 由“心”及“智”: 心理学研究促进AI价值观对齐的路径探讨[J]. 心理科学, 2025, 48(4): 782-791.
- [13] 龚立新. 纪检监察干部需在时代斗争的大熔炉中淬炼成钢[J]. 领导科学, 2020(22): 107-109.
- [14] 周逸然. 数字时代舆情何以重塑基层治理一个三层分析框架[J]. 社会, 2025, 45(5): 57-88.
- [15] 王书柏, 陈秋红. 推进主流媒体系统性变革的逻辑进路、动力机制与行动方略[J]. 内蒙古社会科学, 2025, 46(5): 188-195.
- [16] 刘倩, 罗家悦. 网络极端民族主义舆情风险治理研究: 以“6·24苏州持刀伤人事件”为例[J]. 中北大学学报(社会科学版), 2025, 41(5): 102-110.
- [17] 李文畅, 冯晨静. 心理健康教育档案的数字化管理与服务模式研究[J]. 山西档案, 2024(9): 120-122.
- [18] 马聪娟. 恰当运用心理学知识提高办案能力[N]. 中国纪检监察报, 2011-01-28(07).
- [19] 张航. 监察谈话的源流考与类型化[J]. 犯罪研究, 2025(4): 21-32.
- [20] 王立峰, 徐天也. 纪检监察内部监督视域下干部监督室制度研究[J]. 河南社会科学, 2023, 31(12): 19-27.
- [21] 王希鹏. 中国式现代化进程中的纪检监察: 制度属性、能力要求与作用机制[J]. 中共中央党校(国家行政学院)学报, 2025, 29(4): 125-134.