# 当前基层纪检监察干部队伍存在的问题及对策建议（大全）

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-08-25

*第一篇：当前基层纪检监察干部队伍存在的问题及对策建议（大全）当前基层纪检监察干部队伍存在的问题及对策建议范文【内容提要】严格日常监督管理，实现全面化。一要加大内部监督力度。要定期召开民主生活会，深入查找，全面掌握干部在思想、工作、生活作风...*

**第一篇：当前基层纪检监察干部队伍存在的问题及对策建议（大全）**

当前基层纪检监察干部队伍存在的问题及对策建议范文

【内容提要】严格日常监督管理，实现全面化。一要加大内部监督力度。要定期召开民主生活会，深入查找，全面掌握干部在思想、工作、生活作风等方面存在的问题，制订措施，促进整改。二是要加大外部监督力度。上级纪委监委的领导班子成员要经常深入到基层组织和党员干部中，听取群众意见，及时掌握干部活动动态。要多与纪检干部办过案的单位和当事人直接接触，听取他们对干部工作的反映。

近年来，广大基层纪检监察干部保持了较好的工作状态，为党风廉政建设和反腐败工作做出了积极贡献。但也必须清醒地看到，当前基层纪检监察干部队伍中还存在着一些问题，不容我们忽视。

一、当前基层纪检监察干部队伍存在的主要问题

(一)思想认识有待提高。当前不少纪检监察干部在思想认识上存在“三不”问题，影响工作开展。一是不稳定。由于纪检监察工作易得罪人，甚至不被亲朋好友理解，且经济待遇不高，政治进步不快，生活方面更是“压力大”，经常是别人能去的地方不能去，别人能得的不能得，这些因素在一定程度上造成了纪检监察干部思想不稳定，不安心本职工作。二是不适应。思想认识与新形势新要求不相适应。相当一部分的纪检干部对当前纪检监察工作新形势研究不够深入，导致工作创新力不够，工作针对性不强;三是不上进。有些同志面对日益复杂的工作环境和新的形势，缺乏更新知识的积极性，不能主动地补充吸收各类新知识;有的上进心衰退，工作被动应付成效差;有的因职位提升没有解决，消极颓废，从事工作精力不到位。

(二)综合素质有待增强。一是理论功底不扎实。不少干部主动学习理论知识的欲望不强，平时学习存在一定的形式主义。学习不动笔、不动脑，为学习而学习，学习领悟不深，学习指导工作力不强，导致工作水平难以提高。二是业务素质不全面。随着经济社会建设的快速推进，纪检监察工作的领域进一步拓宽，对纪检干部掌握各方面专业知识的要求进一步提高。如，体现在查办案件上，违纪案件广泛涉及金融、证券、房地产等经济领域，违纪人员作案手段越来越隐蔽，反调查能力不断增强，呈现出高智能化、高科技化的趋势。与之不相适应的是，当前纪检监察干部知识培训不多，业务知识得不到有效补充;很多干部长期在同一部门甚至在同一岗位工作，知识结构单一，接触面狭窄，协调能力不强，直接影响工作开展。三是表达能力不够强。当前相当一部分纪检干部平时重干事，文字表达和口头表达能力均不强，对更好开展纪检监察工作造成一定制约。

(三)工作能力有待提高。一是服务大局能力不够强。很多纪检干部只会孤立、静止的开展反腐倡廉工作，不能把纪检监察工作与服务党委政府工作大局很好地结合起来，为经济社会发展提供有力保障。二是创新工作能力不够强。一些干部习惯于以简单的号令和应付性的传达来落实工作，习惯于靠经验办事，不善于研究，不能创新开展工作，工作缺少亮点、新意，影响工作效果。三是宣传教育能力不够强。党风廉政宣传教育是纪检监察工作的重要组成部分，但受传统的思想观念束缚，无论是在进人还是干部自身学习上，都存在重经济、法律、办案业务人才引进和学习培训，导致从事宣传教育的专业人才缺乏，影响从源头预防腐败工作成效。

(四)管理体制有待理顺。当前纪检工作实行同级党委和上级纪委双重领导体制，同级党委政府对乡镇纪委享有绝对支配权，乡镇纪委在组织人事、财物经费以及各种事务上对同级党委政府存在很强的依附性，而上级纪委更多地侧重于业务上的领导这个层面。上级机关在人事安排、福利待遇、行政经费等要害问题方面，难以为下级机关提供强有力的政策支持;同级纪检监察组织依附同级党委政府，监督同级党委、政府十分困难，上述情况的存在严重影响了纪检监察干部工作积极性和打击腐败的坚定性，一定程度上制约了党风廉政建设工作深入推进。

(五)基层纪委有待强化。一是专职不专用。乡镇纪委书记、副书记虽明确专职专用，但实际上有很多中心工作要配合，加之大部分没有配备专职纪检干部，纪检监察工作精力大打折扣，以至应付多，缺乏主动性和创造性。二是人员流动快。当前基层纪检监察组织尤其是乡镇纪委人员变动快，不但造成工作脱节，而且易使干部懒于钻研纪检业务。在实际工作中，不少乡镇、县属部门纪检干部业务知识薄弱，工作思路、方法举措等滞后，极大地影响了基层纪委职能的发挥。三是工作时效低。由于工作精力牵制、业务知识薄弱等因素，基层纪委职能弱化，工作被动应付，工作效率普遍较低。

(六)作风有待深化。一是满足现状，缺少开拓精神。一些干部满足于当前取得的成绩，甚至产生“求稳怕乱”心理，一项工作还未开展，自己首先就没了底气，怕得罪领导，怕影响人际关系，怕社会形象，致使一些工作停滞不前，力度缺失。二是调研不深，工作指导不足。很多纪检干部开展联系基层工作不够，深入基层调研少，指导基层工作少，导致工作第一手资料掌握少，工作起来与现实脱节，抓不住关键，找不准工作方向。三是自我要求放松，损害队伍形象。少数纪检监察干部纪律观念不强，嘴巴不严，说话随意;有的存在不注意身份，不分场合，参与吃喝游玩;有的甚至违纪违法受到查处。这种现象如不采取措施，加以纠改，势必影响到整个纪检队伍的长远发展。

二、一些对策建议

当前纪检监察干部队伍存在的种种问题，有干部自身内在的原因，也有体制机制等客观因素影响，因此提出以下建议：

(一)强化干部教育学习，做到长效化。一要抓好教育内容。要加强党性教育，促进干部坚定正确的政治方向，切实抓好党风廉政建设和反腐败斗争各项工作;加强艰苦奋斗教育，引导干部经住诱惑，耐住寂寞，守住清贫;加强宗旨教育，以开展群众路线教育实践活动为契机，促进干部深入践行一线工作方式，依靠群众办事，服务群众办事。二要创新教育形式。要在拓广教育内容基础上，进一步落实挂职锻炼等制度，让干部更多接触业务和其他经济、科技知识。同时要善于寓教于乐，把枯燥乏味的理论灌输转化为生动活泼的学习形式，提高教育效果。三是建立长效机制。对纪检监察干部的教育要持之以恒，经常化、常态化，不能因工作属疏于学习，再忙再累，也要坚持执行既定的学习制度。

(二)拓宽干部流通渠道，把好“进出口”。一是完善准入制度。切实按照“政治上靠得住，工作上有能力，作风上过得硬”标准，把能干好纪检监察工作的人吸收到纪检监察队伍中来，严格杜绝安置性进人和照顾性进人。二是畅通出口渠道。积极争取党委重视支持，通盘考虑干部交流问题，适当考虑纪检干部在非本系统内流向问题。对不能很好胜任纪检监察工作的干部，也要畅通出口，提高队伍整体素质。三是强化内部轮岗。长期在一个岗位任职不利于干部成长，应加快机关内部干部轮岗步伐，使纪检监察干部得到全面发展。

(三)严格日常监督管理，实现全面化。一要加大内部监督力度。要定期召开民主生活会，深入查找，全面掌握干部在思想、工作、生活作风等方面存在的问题，制订措施，促进整改。二是要加大外部监督力度。上级纪委监委的领导班子成员要经常深入到基层组织和党员干部中，听取群众意见，及时掌握干部活动动态。要多与纪检干部办过案的单位和当事人直接接触，听取他们对干部工作的反映。三是要加大社会监督力度。要公布专门举报电话、邮箱，同时经常到人大代表、政协委员中收集情况，把纪检监察干部的作风情况，特别是八小时以外的活动置于广大干部群众的监督之下。

**第二篇：当前基层干部队伍管理存在问题及对策**

当前基层干部队伍管理存在问题及对策

基层干部是消防部队各项工作一线落实的直接领导、指挥、组织和执行者，是消防部队建设的关键环节，对部队的建设和发展起着决定性作用，基层干部队伍的能力、工作责任心直接影响消防事业的建设和发展。如何抓好基层干部队伍的管理，提高干部队伍的综合素质，充分调动每一名干部的工作热情，增强干部的责任感，是当前消防部队加强和改进基层领导班子和干部队伍建设亟需解决的问题。

一、基层干部队伍管理存在的主要问题

（一）队伍管理瞻前顾后，导致威力不大。党管干部缺乏力度，特别是基层党组织对本单位干部的管理完全依靠于支队级党委，甚至个别基层党委正副书记在干部管理中瞻前顾后，既不愿管理也不敢管理，推卸责任，生怕引火烧伤自身。一是自身不硬，管理上底气不足。有的领导干部自己组织能力和管理能力不强，又不善于学习研究和虚心求教，对部队新形势下出现的新情况新问题感到千头万绪，无从下手，想管管不好，甚至觉得不管不乱，越管越乱，不敢严管，致使我们有的单位班子没有凝聚力，官兵人心涣散；也有少数领导干部不但管不好别人还管不好自己，甚至带着下属整天忙于社会交际和应酬，自身不正，威信不高，因而在管理上底气不足，导致对下属干部不敢管、不会管现象。二是不愿较真，管理上硬气不够。一方面是长期受社会负面影响，导致部分干部价值观发生蜕变，面对繁重的工作压力、严峻的执法环境、巨大的职业风险等因素，一些干部对消防职业产生倦怠心理，造成职业认同感和归属感降低；另一方面由于消防职业的不稳定性，面对转业地方再就业等现实问题，导致官兵“临时”思想存在，缺乏事业的认同感和归属感，大

多干部为自己的后路担忧，部分管理干部不谋事业谋“出路”，认为自己也是部队的“过客”，转业退役了抬头不见低头见，不是同事却是人脉，在管理上不愿较真。三是不敢批评，管理上锐气不多。在部队管理教育中，“情”和“理”结合不够，重“情”轻“理”，一些干部在管理上遇到问题，回避绕道走，不敢批评，存在“批评上级怕穿小鞋，批评同级怕难搭挡，批评下级怕伤感情”的错误思想，怕丢荣誉、丢选票，对下级管理讲哥们义气，和气过盛而锐气缺少，讲一团和气甚至放弃原则，精力投放在谋“人”上，而对谋事谋管却浮于表面。

（二）思想教育隔靴搔痒，导致张力不强。受到社会大气候的影响，传统的教育方式方法使部分干部对教育不感兴趣，只是当作一项任务来完成，教育没有入脑入心，从而导致思想政治工作弱化，教育作用弱化。一是内容多杂。在当前的部队管理教育中，不仅有传统的“四个教育”，而且还有大量的阶段性教育、专项教育、道德法纪教育等等，再加上日常的业务工作和队伍管理，内容包罗万象，说教多于引导，使各级干部疲于应付，把教育当负担，抓教育求形式，在思想政治教育上，做表面文章，应付了事。二是方法滞后。部队的思想政治教育主要由本单位政工干部组织实施，干部与干部之间文化程度、社会见识等方面相差无几，从而使受教育的干部觉得学不到东西，对教育不感兴趣，加上一些政工干部开展政治教育、做思想工作缺乏经验，方式方法简单，很难收到实际效果。三是流于形式。特别是基层党组织，把思想教育的重心主要放在士兵身上，而对干部的教育存在不管不问，普遍存在把思想政治教育当成“抄笔记”任务来完成，用来应付检查，表面工作多，实际教育少，单位领导和干部业务交流的多，思想交流得少。

（三）奖励惩处举重若轻，导致动力不足。一是受人为主观因素的影响，执行力度偏软。在各项绩效考核中，考核和被考人员都不愿得罪人、惹麻烦，奉行“好人主义”、“平均主义”，加扣分凭主观印象，对业绩突出者不多奖，对碌碌无为者不多罚，在一定程度上挫伤了部分干部的积极性；二是受制度不完善的影响，执行效果有失公允。干部素质能力不同，责任分工也有多有少、工作任务有重有轻。各单位在分配任务中普遍存在“能者多劳”，而完成工作中往往会出现干得多失误多、受到的批评多、压力大，不干或少干的反而出现错误的机会少，自然受到的批评少，从而不利于调动工作积极性。

(四)绩效评价顾此失彼，导致压力不够。干部考评标准本身存在一定的难操作性。一是标准相对较“粗”。从机关干部到基层干部，没有区分防火干部与战训干部、一般干部与领导干部以及工作职责与工作目标的不同，存在“一把尺子”量到底问题。二是标准相对较“偏”。干部考评突出了对日常管理的“原则”性考评，但与业务工作、与完成阶段性工作任务结合不够紧密，难以真实应证核心履职情况。三是标准相对较“虚”。一些考评的标准看似很具体，但具体怎样去“量”，没有“量”的具体办法，似乎干部民主测评成了干部考评的“唯一”定性依据，甚至出现工作任务越重付出越多的干部绩效考评结果却越差的倒挂现象，造成部分分值失实，达不到真正竞争激励的目的。

二、存在问题的主要原因

(一)事多人少竞争乏力致使基层领导不敢管。干部数量与繁重的工作任务要求之间的矛盾日益突出。就台州而言，火灾高发，消防部队的防火监督和灭火救援任务异常繁重，高居全省前列，但干部数量十分有限，基层干部普遍存在身兼数职，一个萝卜一个坑，加

上上级任务下达频繁，压力责任传递层层加码。作为基层管理者的大队领导为了交差，只能委曲求全，有的甚至讨好部属抓紧完成应付了事，导致在队伍管理中，既怕挫伤下属干部工作积极性，又不敢狠抓督促落实，导致不敢管不愿管。

（二）军地反差缺乏引力致使基层干部管不住。随着改革开放的不断深入，经济成分和经济利益多样化、社会生活方式多样化、社会组织形式多样化、就业岗位和就业方式多样化日趋明显，加上消防部队是地方性部队，社会接触较多，这无疑会对在职干部造成很大影响，特别是在民营经济主导的台州、温州，各种社会利益的获得方式直接对干部的价值观、消费观带来冲击。这些现实的问题必然会使部分干部的思想问题增多，给干部的教育管理增加了不稳定的因素和难度，导致干部教育管理的实效性不强。

（三）拔苗助长缺乏能力致使基层干部不会管。当前基层管理干部的中坚力量已经迅速从传统的部队生长干部转向地方征召的大学生和80甚至90后，加上近年消防队站和编制的极速调整扩张，很多基层单位管理干部捉襟见肘，无米下锅，加上传帮带缺少，对一些入警大学生干部的培养上，部分单位存在着重速成轻基础、重单项轻复合、重使用轻培养等脱离实际、违背规律、急于求成的问题。有些领导只看到特长忽视了不足，只求用得“顺手”，因而出现了从事技术工作的多、借用调入机关的多、被临时抽调帮助工作的多等“三多”现象，但当这些大学生干部一旦走上中队、大队主官岗位后，“不会管不敢管”的先天性不足将难以“补课”。

（四）精力外移问效不力致使基层干部不想管。尽管多数干部以部队建设大局为重，正确对待个人和家庭的实际困难，但因子女入学、家属就业、转业安置、赡养父母、照顾

家庭等众多实际问题，终究会对干部队伍的稳定产生不可忽视的影响。此外，有些走上基层领导岗位的干部考虑到将来还要面临第二次就业，怕转业到地方找不到适合自己的工作，于是业余时间忙于交往应酬，急于为自己转业铺好“后路”，导致干部工作精力外移，在其位、不谋其政，对本单位干部缺乏监管，对工作的落实缺乏问效。

三、解决问题的对策

（一）要缩上扩下形成干部有形竞争压力。增加部队底层干部基数，把有限的干部警力投放最底层最基层，扩大底座干部警力，做大基础、做精上层，在干部培养上形成“金字塔”，尽量让塔尖塔身和塔底形成足够的梯次比例，对一些特殊专业岗位人才可以打破框框，采取向社会直接聘任或者征召办法解决，有计划有方向的培养一批专业骨干、岗位能手，坚持“干工作看干部、用干部看工作”和“晋升凭实绩、竞争靠努力”的用人导向，真正体现“能者上、平者让、庸者下”的良好竞争体系，使基层干部人人有压力，努力有目标。

（二）要营造环境激发干部成长发展动力。随着知识经济、信息时代的到来，培养高素质人才已成为消防部队最为迫切的任务，学习获取知识、充实提高自己已成为广大官兵的热切追求。因此，强化动力效应，既是时代发展的潮流，又是部队干部成长所必须。一是树立求知导向。终身教育是培养干部人才的大势所趋。作为对基层干部才能的肯定和绩效的褒奖，就要完善干部在职学习措施，为干部在职自学、专业进修提供必要条件，并把在职学习的成绩、提升学历的层次，与干部晋职、调级等挂钩。采取优者优先送学政策，挑选优秀干部进校培训深造、攻读学位等，以此激发干部源动力。二是确立人才导向。人

力作为特殊资源，人才投资是效益最好的投资。我国的消防人才培养工作起步一直低水平，尤其是基层管理干部大都土生土长，缺少专门投入培养，造成基层人才紧缺有其历史必然性。现实和可能的选择是：在有限的部队经费总投入中坚持人才投资优先，加大教育训练经费的投入；各支队可从训练费、政工费、机动费中，按一定比例拿出部分资金，逐年滚动投入到基层人才培养之中，舍得把钱花在开发人才资源“刀刃工程”上。甚至建立专门人才基金，专门奖励那些在科技练兵、从事特殊任务中做出突出贡献的基层人才，通过满足他们渴求新知识的愿望不断提高他们的才智层次。以此作为激发干部成长进取的动力。三是端正用人导向。好的制度可以让坏人变好人，坏的制度可以将好人变成坏人。好的用人机制就是干部成长干事的加油机。要形成选优送学和德才用人的良性循环，建立和完善职务晋升与人才选拔相合的制度，坚持主要以德优和智能作为基层干部晋职、晋衔、晋级的基本依据。对品德优秀、学历较高、才能出众、实绩突出的切实“高看一眼”，每年应有确定一定比例指标提前晋升；对学历较低、能力一般、工作平庸的就要“另眼看待”，每年确定一定比例指标后晋或不晋；对那些在基层苦干、干出实绩和对部队建设做出重大贡献者就要“特殊优待”，从而端正用人导向，引导人才向基层。

（三）要完善机制改进提升干部培训效能。针对当前我省基层人少事多，整治火患任务繁重，火灾形势严峻的现实，应该突破常规思维，转变当前这种一味追求培训频次和数量，耗费大量警力财力培训效益却十分低下的培训方式，主动眼睛向下，对接基层，借鉴近年来在培训入警大学生干部的做法，采用在岗实践、跟班作业、边做边学、边训边带的方法实地实岗实干实训，结合必要的适当的定向专业集训，实现培训的多条腿重实效，既达到培训目的，又更好地让基层干部腾出时间，融入到岗位实践当中，快速地满足上岗工

作需要。定向培训主要抓好“三个培训”：一是短期脱产轮训。每年组织连、排职干部集训和学员干部、新任职干部上岗前培训，集中学习基础理论、熟悉职责，传授基本工作方法，使之胜任本职工作。二是双向挂职跟训。适时安排支队机关干部到基层多岗位锻炼，安排有一定培养潜力、基本素质过硬的基层干部到支队机关挂职锻炼，安排中队新生长的大学生入警干部参与大队防火工作；适时安排无中队主官经历的正连职以上干部到基层中队挂职锻炼。三是本职岗位自训。按照“干什么、学什么、缺什么、补什么”的原则，积极鼓励干部立足本职岗位自学自训，鼓励干部在职边工作边学习，在干部中形成刻苦钻研本职，努力提高自身素质的浓厚氛围，以弥补干部知识面窄、业务不专、理性思维欠缺等不足。

（四）要刚性奖惩激励推动干部科学考评。要紧紧围绕奖优罚劣、奖勤罚懒，把考评结果作为干部任用、立功受奖、列入后备干部、选送参加晋升培训等的重要依据。一是奖励跟上。考评成绩名列前茅的班子，由党委通报表彰，并按照评定结果和确定的范围，由高分到低分排名，以此作为“一对好主官”和优秀干部的主要依据；对考评成绩名列前茅或被评为优秀等次的干部，党委优先考虑立功受奖、提拔晋升。二是处罚跟上。考评成绩排名靠后的班子，视情采取组织措施予以重点帮教、限期整改；对考评排名靠后的干部，则采取扣发奖励工资、实施诫勉谈话、离岗培训、调整安排、改任下级职务、免职或撤销领导职务等措施，坚持做到一个标准，一视同仁。三是帮带跟上。奖惩目的是惩恶扬善，激发先进，鞭策后进。但更重要的是要发扬部队传统的以老带新传帮带做法，通过继承传统中沉淀下来的好做法，迅速改变当前对基层年轻干部只使用不帮带，只派工不出活，只压任务不教方法，特别是支队级机关对基层干部只检查不指导，只管考核结果不重过程跟踪，只知督查扣分不解基层实情的现象，消除坐在办公室，仅凭键对键、点对点发号施令遥控基层的做法，真正回到深入基层、真抓实干，面对面、手把手、心连心的传统管理帮带上来，推动基层干部作风大转变，工作大提升，形成基层干部想作为，敢作为，有作为的良好局面。

**第三篇：当前干部队伍存在主要问题及对策研究**

当前干部队伍存在主要问题及对策研究

中共金坪镇党委

乡镇干部是农村工作的骨干力量，通过分析我镇干部队伍的实际情况，当前乡镇干部队伍中存在着四个方面的问题，如果能够加以及时、有效地解决，必将有利于社会主义新农村的建设和农村经济的发展、社会的和谐稳定。

一、存在的主要问题

（一）学风不浓，干部队伍思想观念和能力素质仍有差距 目前干部队伍中普遍存在着要我学的思想，而没有认识到学习对于个人修养和提高工作技能的作用，没有形成我要学的意识，使目前的中心组学习、机关学习、定期培训等学习机会流于形式；有的干部工作凭习惯和经验，思想观念跟不上形势的发展，适应不了工作中出现的新情况、新任务，习惯于按部就班地工作，习惯于做好眼前工作，对新观念、新事物接受慢，市场竞争意识、竞争能力不强，对工作起点、工作标准要求不高；有的干部跟不上形势的发展，不善于研究、总结经济规律，一些干部工作中还存在着依法行政意识和能力不强的问题，习惯用行政手段和计划经济方式管理和决策，不善于用法律和市场经济手段进行引导和调控。

（二）作风不实，干部队伍宗旨意识和服务能力有待提高 有的干部淡化了宗旨意识和群众观念，与群众的关系由鱼

水关系转变为蛙水关系，甚至是水火关系，工作重心主要放在了落实上级任务，没有脚踏实地、切实解决农民群众的实际问题；有的干部进取心不强，感到工作没有什么成就感，不思上进，消极怠工，出现混日子的现象，工作浮在上面多，深入基层少，了解社情民意不够，对村（社区）安排布臵多，检查督促少，具体指导少；一些干部工作职责不明确，工作重点不突出，一些干部缺乏活力、干劲，工作不深入，工作效率不高，再加上农村工作环境较艰苦，一些干部无心工作，千方百计找门路、跑调动，对本职工作往往敷衍了事。

（三）制度不适，基层干部考核评价和日常管理相对滞后 首先是岗位设臵不科学，按照目前的“三定”方案，乡镇设“三办一所三中心”，机构设臵上与工作实际不相配套，混岗、一人多岗、一个岗位多位领导分管、职责不清，岗位不明的情况十分突出，编制和岗位不对口的情况非常普遍，造成了管理上的混乱或者是不到位；其次是干部考核机制不健全。虽然有严格的干部考核管理制度，但往往都是以人为主的考核能够得到落实（如出勤考核），而以事为主的目标考核由于考核指标没有量化，考核很难兑现，以致年终考核时有你好我好大家好的现象，干多干少一个样，干好干坏一个样，使一些干部失去工作积极性；三是绩效考核难逗硬。公务员实行绩效工资后，取消了年终奖，使得乡镇可以利用的等次考核不再具有实质性的意义，仅靠评优评先兑现考核评价结果，很多人误认为

绩效工资是自己工资的组成部分，是自己应该得的，所以绩效工资并没有起到应有的调节作用。

（四）出口不畅，基层干部合理流动和未位淘汰有待完善 虽然我区出台了有关公务员交流的办法，从去年开始实行并进行了有益的偿试，以后每两年在全区开展一次公务员交流，但是交流的力度还不够大，特别是长期以来没有进行交流，使乡镇干部本地化现象严重，在同一地方工作久了，一些干部工作缺乏上进动力，工作的积极主动性和创新性降低，而惰性增大，还有一些人因此形成利益小集团，影响正常推行政策和落实工作的情况；同时一些年龄偏大，或者升迁无望的机关干部，不服从组织分配的工作，或者不认真履行自己的岗位职责，整天无所事事，游手好闲，甚至公然跟党委政府对着干，无视机关管理制度，在干部和群众中造成极坏的影响，对待这样一些人，缺乏有效的措施进行管理和约束。

二、对策和措施

（一）转观念，加强学习提素质

用“三个代表”重要思想和科学发展观武装乡镇干部头脑，强化观念更新，以适应时代的特征、工作的需要和群众的需求。把乡镇干部工作重心引导到抓好经济发展，落实公共管理和社会服务，维持农村稳定，抓好基层组织建设和精神文明建设上来。实现从行政管理者转变为乡镇经济发展者、新农村建设指导者、社会事业服务者。

推进学习型党组织和学习型政府的建设，发挥领导干部的示范带动作用，引导乡镇干部树立正确的学习观。一要加强系统培训，通过有计划、有目的、多层次、多渠道的在职培训，重点抓好市场经济知识、科学技术知识、法律知识、管理知识等方面的培训，努力提高乡镇干部的综合素质和解决复杂问题的能力。二要向专家学习。邀请一些经济、管理、农业方面的专家等研讨发展形势、培训干部。三要向群众学习。向人民群众的艰苦奋斗、拼搏进取等优秀品质及发展经济的先进经验学习。四要在实践中学习。教育乡镇干部在工作、生活的实践中勤学习，多思考，善总结。五要加强干部的交流锻炼，学习其他地方的经验，也增强乡镇干部队伍的生机和活力，提高发展的能力。

（二）强意识，转变作风塑形象

一是牢固树立群众意识、群众观念。以乡镇便民服务站建设为契机，推出一系列便民、惠民、利民的服务举措，主动做好群众信访工作，把问题解决在基层，解决在萌芽状态；注重尊重群众的意见，尤其是在修建道路、水利工程和征地拆迁时，要充分考虑群众在心理上和经济上的承受能力，要切实按政策实施，要真心实意地为群众办好事、办实事。二是转变政府职能，塑造服务型政府。加强政府各部门的行风建设，从群众利益、行业特点出发，制定有利于提高服务群众水平的各种制度，进一步规范政府部门运作程序，优化办事流程，提高办事效率；

继续开展群众满意站、所评议活动，加强文明示范窗口建设，促进行风好转。三是开展“塑造乡镇干部新形象”活动。打造一支“能吃苦、会干事、讲奉献”乡镇干部队伍，注重政治立场坚定、工作务实高效、办事依法廉洁、为民全心全意的形象塑造，通过勤学习、勤调研、勤办事、勤修身来塑造新形象。

（三）抓创新，理顺机制提效率

一要创新运行机制。根据有利于理顺政府运行机制、提高办事效率、促进职能转变的原则，适应乡镇政府从管理型向服务型转变的需要，科学设臵乡镇人员编制和工作岗位。乡镇应按主要产业发展、稳定综合管理、社会事务管理、基础设施建设等分类组建工作机构或服务机构。同时细化岗位职责，紧紧围绕经济建设和社会发展目标，真正使干部把精力用在为群众服务上，把时间花在促农民增收上。二要创新考核机制。首先是科学分解考核项目。在制定干部实绩考核目标过程中，把干部的德、能、勤、绩、廉细化为具体的考核项目，分别确定考核目标值。其次是合理设臵考核内容。根据被考核对象不同的工作岗位和工作重点，采取多因素综合评价模式，以目标管理的科学方法为主，结合民主评价、分管领导评价、社会综合评价等多种因素，使考核更加真实全面。其三是综合量化考核结果。采取百分制考核计算办法，对共同目标、工作目标、民主测评、考核组综合评价、获得奖励情况等项目累计计算加分，同时区别对待不同层次、不同类型的干部。三要创新绩效

管理。在严格考核的基础上，要注重对考核结果的应用，除作为评优评先的依据外，还要与绩效工资部分进行挂钩，对乡镇干部所扣绩效工资，按照考核得分情况进行再次分配，实现绩效工资向重要岗位、任务繁重、成效明显的干部倾斜。

（四）加强交流和淘汰，拓宽出口增活力

关注乡镇优秀干部的成长，完善培养锻炼机制，加大转岗、交流、上挂锻炼等行之有效的形式，加快干部流动，调动工作积极性，营造务实、高效、竞争的干事氛围，激发干部队伍活力。严格实行考核兑现，凡在考核中实绩较差、排名臵后的干部要坚决予以诫勉、调整，做到能者上、平者让、庸者下。同时还要健全淘汰制，积极推行民意淘汰、自然淘汰等多种淘汰形式，拓宽干部“下”的渠道。

**第四篇：当前纪检监察工作中存在的问题及对策建议**

当前纪检监察工作中存在的问题及对策建议

2024年03月13日 08:35

来源：陈仓区纪委

作者：任虎林

党的十八届三中全会，开启全面深化改革的新征程，对纪检监察工作提出了新要求。按照中纪委提出的明确“两个责任”、落实“两个为主”和“三转”的新要求，陈仓区纪委解放思想、主动转变、聚力主业主责、强化监督执纪问责，清理议事机构，加大办案力量，重组调整内部机构设置，优化人员配备，提高了履职能力，同时也存在一些难题亟待破解。

一、当前纪检监察工作面临的难题

一是发挥职能作用受到限制。由于基层纪检监察机关对纪检监察工作职责定位把握不准，在实际工作，经常出现越位、缺位、错位、失位问题。一是越位问题，主要表现为应由牵头部门承担完成的任务，纪委却主动或被动的承担，履行不该履行的职责。二是缺位问题，一些基层纪检监察机关对组织与协调的关系理解不透，注重组织，忽视协调，导致有些工作该分解的没有及时分解，该督办的没有督办，在治本抓源头工作中形成责任虚化、部门责任弱化、纪委责任泛化的局面。三是错位问题，一些地方纪委对自身工作定位不准，对部门各负其责与纪检监察机关组织协调认识不清，存在着包揽过多甚至替代职责的情况，分不清主次与责任，没有调动和发挥牵头部门的主体作用，往往是亲历亲为代替组织协调。四失位问题，主要表现为制度执行不力、监督检查无果和问责追责不严等。

二是纪检监察干部素质有待提高。日前，中纪委通报了四起纪检监察干部违反中央八项规定精神典型问题，这也折射出我们的纪检监察干部特别是基层纪检监察干部程度不同存在一些问题。在目前“舌尖上的腐败”、“车轮上的腐败”、“会员卡腐败”等“四风”盛行的社会大背景影响下，纪检监察干部也存在理想信念不够坚定，自律意识不强，工作作风不实、工作责任心不强等问题。

三是企业纪检监察队伍建设有待加强。从对一些国有企业调查情况来看，大多企业的纪检监察人员兼职过多，职能作用发挥不明显。纪检监察干部学习培训少，业务知识欠缺，对纪检监察的业务不熟，工作能力工作方式方法不能适应新时期反腐倡廉建设的需要。一些企业纪检监察组织机构不健全，正常工作难于开展。部分经营好的企业，纪检监察机构办公设备陈旧老化配置低，困难企业就不用说了，这种状况严重制约了纪检监察工作的开展和作用的发挥。

二、对策建议

一是深化认识，以改革的思路破解纪检监察工作难题，打好持久战。要深化对党的十八大以来党风廉政建设和反腐败斗争的新思路、新要求、新部署的学习贯彻，力求学深、学透，以更好地掌握精髓、指导实践。当前，腐败现象多发，滋生腐败的土壤存在，反腐败斗争形势依然严峻复杂，“四风”问题严重损害党的形象，作风问题和腐败问题解决不好，就会对党造成致命伤害，甚至亡党亡国。全体纪检监察干部必须从思想上警醒起来，坚持惩治和预防腐败两手抓、两手硬，把党风廉政建设和反腐败斗争引向深入。

二是聚力主业，强化执纪监督问责，打好攻坚战。各级纪检监察机关要按照“三转”要求聚焦执纪监督问责主业，整合基层纪检监察机关内设机构，减少职能交叉、合理配置人员、加强监督和办案力量，探索新的派驻办法，实现派驻机构全覆盖，把不该纪检监察机关牵头或参与的协调工作交还给主要责任部门，使纪检监察机关回归职能本位。坚持执好纪，切实加强对各级重大决策部署执行情况的监督检查，确保政令畅通；严打“老虎”，勤拍“苍蝇”，充分发挥惩治腐败的震慑作用。坚持问好责，加强行政监督，强化对政府职能部门履行监管职责情况的监督，加强行政监察，加大行政问责力度。坚持把好关，深化重点领域、重点岗位和关键环节的廉政风险防控工作，把权力关进制度的笼子里，强化权力运行制约和监督，确保权力正确行使。

三是转变方式，坚持抓早抓小盯关键，打好歼灭战。坚持抓早抓小、治病救人，对党员干部身上的问题要早发现、早教育、早查处，防止小问题变成大问题。要善于抓住监督检查、案件查办、教育预防等纪检监察重点工作，从而带动全局工作推进，紧紧盯住重点领域、重点行业、重点岗位，盯住管钱、管物、管人、管项目的单位和干部。

四是提高能力，用铁的纪律打造过硬的纪检监察干部队伍。以群众路线教育实践活动为契机，强化干部队伍作风建设，认真落实中省纪委“四个不准”“六个严禁”的要求，不断拧紧螺丝，上紧发条，对不适合纪检监察工作的坚决调离，对违纪违法行为零容忍，用铁的纪律打造过硬队伍。切实加强国企纪检监察队伍建设，要稳定加强国企纪检监察队伍，加强业务培训，提高履职能力，同时要配备必要的人员，提供必要的办公设备设施和经费保障等条件，以确保反腐倡廉各项政策落实。

**第五篇：浅谈当前基层纪检监察工作存在的问题及对策**

浅谈当前基层纪检监察工作存在的问题及对策

发表日期：2024年1月15日阅读：7041【编辑录入：宣教室】

随着市场经济体制的逐步完善和社会的日益进步，改革发展不断变化的新形势对党风廉政建设和反腐败工作提出了新的更高的要求。如何紧紧围绕加强党的执政能力建设、落实科学发展观、构建社会主义和谐社会、全面建设小康社会等重大战略部署，为改革发展稳定提供坚强有力的政治保障，需要我们认真找准当前纪检监察工作与科学发展观要求不相适应的突出问题，不断加强和改进纪检监察工作。

一、当前基层纪检监察工作现状与存在问题

当前，基层纪检监察工作总的形势是好的，党风廉政建设和反腐败工作不断取得新的明显成效，始终保持着良好的发展势头。但从纪检监察工作的历史和发展途径来看，客观上面临着“四个新变化”：即任务更加繁重，领域大大拓宽，标准不断提高，要求更加严格。这些新变化，迫切要求纪检监察工作要正视和解决好与形势发展和任务要求不相适应的地方。客观分析当前基层纪检监察工作存在的问题，主要表现在：

（一）思想认识上的不适应。近年来，随着改革的深化和纪检监察工作力度的不断加大，各种机制、体制和制度不断完善，党员、干部队伍中的腐败现象得到了有效遏制。面对成绩，个别纪检监察机关产生了松懈麻痹思想，习惯于用老观念、老办法、老套路来思考问题和处理问题，对反腐倡廉工作在不同阶段呈现出的不同特征认识不足，不善于研究新情况、新问题，缺乏创新精神；有的对反腐倡廉自身发展规律认识不足，把做好新时期纪检监察工作的着眼点单纯依靠在增加人手上，存在着“等靠要”的思想；有的大局意识、忧患意识、服务意识不够强，不能把反腐倡廉工作放在我国经济社会发展的大背景下，放在党的建设的大局中去把握；有的本位思想严重，认为狠抓纪检监察工作会影响本地区各级阶段性中心工作目标任务完成，于是产生多一事不如少一事的心态。

（二）领导体制上的不适应。一是在现行领导体制下，纪检监察机关的监督作用难以有效发挥，尽管中央纪委多次明文授予地方监督检查权，但像对同级党委的监督和对同级党委副职的初核等，在实际工作中很难落实。二是对派驻机构管理体制迟迟难以理顺，派驻机构说起来是双重领导，但由于其人事管理在部门，其机构设置、人员配备、经费来源等要依赖部门，因而在开展纪检监察业务工作过程中，当部门工作和纪检监察业务工作发生冲突时，难免出现重部门工作轻纪检监察业务工作的倾向，特别是在执纪办案过程中容易受部门因素左右和影响。三是基层纪检监察干部兼职过多，专职不专现象严重，多数乡镇纪委与党委的办事机构和组织、宣传部门合署办公，普遍存在组织关系复杂，工作关系不顺，精力难以集中等问题；各部门派驻纪检组长大多数也同时分管多项工作，纪检监察工作在很多时候反而变成了配角，结果是“耕了人家的地，荒了自家的田”；有的地方和单位甚至以设置纪检监察岗位为由，为政治素质和工作能力与纪检监察岗位不相适应的人变相给待遇、搞照顾，影响了纪检监察机关职能作用的正常发挥。

（三）工作机制上的不适应。科学的工作机制尚未系统建立，科学的工作方法尚未探索形成，加之缺乏有效的落实措施，致使各项工作难以实现预期的效果。表现在日常工作

中，一是工作方法简单。一些纪检监察机关错误地认为自己的工作就是“管人”，从而在实际工作中习惯延用计划经济管理体制下的老观念、老做法，不能够以人为本，不注意工作方法，不讲求工作策略，对有问题的干部，不是以关怀帮助为主，不是采取开展批评教育和谈心活动，真诚地帮助他们认清问题所在、自觉改正、加强预防，而是习惯于照搬条例，简单处置，不能够有效发挥好教育、监督、惩处、保护的职能作用。二是工作落实不到位。对纪检监察工作缺乏正确的认识，存在等、靠的思想，不愿主动触及矛盾，习惯于以会议贯彻会议、以文件落实文件，不能扑下身子深入基层开展调查研究，摸不准基层的真实情况，不能集中精力静下心来思考一些深层次的问题，坐而论道夸夸其谈，临机处变百无一能，对出现的新情况、问题提不出有见地的针对性对策，工作主动不起来、落实不下去的问题比较突出。

（四）职能发挥上的不适应。一是职能错位，存在“大包大揽”倾向。纪检监察机关的重要职能是组织协调，但是，一些本应是政府或其他机关职责范围内的事项，如治理和整顿市场经济秩序各项工作，纪检监察机关本应是督促配合有关部门，但实际工作中却往往成了“事事牵头、样样主抓”，有时还充当了“开山斧”、“救火队”的角色，哪里阻力大，哪里问题多，哪里就让纪检监察机关去抓。这种“越俎代疱”、“包打天下”的现象在实际工作中不时发生，严重削弱了组织协调工作的有效性，造成职能错位。二是职能作用发挥不够全面充分。不能准确把握教育、监督、惩处、保护四项职能，做到全面履职，而是有时重 “惩处”轻 “教育”，有时重“教育”轻“惩处”，有时重“监督”轻“保护”，有时重“保护”轻“监督。三是工作不负责、怕负责。某些本属于纪检监察机关自身职责范围可以决定的事项不去决定，而是找出种种借口和理由去向同级党政领导多头请示、报告，往往错失良机、贻误战机，不能及时有效地发挥出应有的职能作用。

（五）队伍建设上的不适应。一是知识素养有待提高，缺乏专业人才。一些纪检监察干部的知识面不够宽，而且缺乏能够了解国际法律法规、国际经贸规则的人才，缺乏掌握信息网络技术的“复合型”专业人才，不熟悉市场经济、现行法律法规和财会电算知识，在办案方面新手多，办案能手少。二是系统培训少，培训渠道单一。在实际工作中，纪检监察干部存在“上岗前没有专门培训、在岗时没有时间参加培训”的现象，业务知识常常得不到有效更新和补充，由于知识面窄，导致工作思路、工作方法和落实举措等缺乏创意、不能有效实施、难以适应形势要求，制约着纪检监察工作质量的提高。三是对纪检监察干部的教育、管理、监督亟待加强。纪检监察机关内部虽然制定了学习教育、工作管理、内部监督等一系列规章制度，但由于缺乏监督制度落实的制度，所订制度往往是写在纸上、贴在墙上，导致学习教育不经常、日常管理不到位、内部监督不落实，特别是对 “八小时之外”的管理抓得不严格，导致少数纪检监察干部丧失了警惕，放松了对自己的严格要求，严重影响了纪检监察干部的良好形象。

二、加强和改进纪检监察工作的对策和建议

顺应时代和发展的要求，适应新形势新任务的需要，不断加强和改进纪检监察工作，是当前摆在各级纪检监察机关面前的重大课题。我们必须正视纪检监察工作当前存在的问题，着力在以下八个方面实现创新。

（一）必须创新思想观念。观念创新是一切工作创新的前提和基础。要增强纪检监察工作的创造性，必须从创新思维方式入手，用正确的观念来指导纪检监察工作。一是要解放思想。各级纪检监察机关要始终坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想路线，要敢于打破墨守成规、因循守旧的僵化思想，用发展的观点、创新的思维，及时研究解决反腐倡

廉工作中出现的新情况、新问题，提高工作的预见性和创造性。二是要服务发展。围绕中心、服务大局始终是纪检监察机关必须遵循的指导思想，应切实把纪检监察工作放在改革开放和现代化建设的大局中来考虑和把握，把惩治腐败和促进改革发展稳定统一起来，做到不越位、不错位、不缺位，为改革发展正本清源、为创优环境清礁除障、为经济建设保驾护航。三是要抓源治本。要处理好严格执纪与促进经济发展、严肃党纪政纪与调动积极因素的关系，在坚决惩治腐败的同时，更加注重治本，更加注重预防，更加注重制度建设，深入推进党风廉政建设和反腐败斗争。要在主动监督上下功夫，加大廉政教育和事前监督的力度，注意采取灵活有效的方法组织党员干部学习党风廉政建设的有关规定，坚持把党风廉政教育融入各项日常工作之中，贯穿于对领导干部的培养、管理、奖惩等各个环节，提高宣传教育的说服力和感染力。

（二）必须创新领导体制。要认真按照胡锦涛总书记关于把反腐倡廉建设放在更加突出位置的要求，继续坚持党中央确定的反腐败领导体制，做到“两个强化”：一是强化对反腐倡廉工作的领导。要把反腐倡廉工作作为加强党的先进性建设和执政能力建设的重大政治任务，同党的思想、组织、作风、制度建设结合起来，同经济、政治、文化、社会建设结合起来，推动工作落实。二是强化党风廉政建设责任制的落实。要从明确任务、落实责任、加强督察、严格考核、责任追究等环节上建立起上下贯通、环环相扣的工作机制，使党风廉政建设责任制成为一种强激励和硬约束的机制，使每个党政领导干部都肩负起党风廉政建设的相应责任。同时，要根据全面加强和深入推进党风廉政建设和反腐败工作的需要，逐步改革和完善党的纪律检查体制，切实加大对派驻纪检监察机构统一管理的改革力度；要按照党章赋予的职责和任务，进一步强化纪委组织协调的职能，在协调中加强监督、服务，在监督、服务中搞好协调。

（三）必须创新工作机制。创新机制是实现思想观念和领导体制创新的重要载体。要使纪检监察工作更好地为各项事业的改革发展服务，增强党风廉政建设的成效，就必须改革与新形势和新任务不相适应的体制和制度。要探索行之有效的工作机制：一要坚持“标本兼治、注重治本”的方针，加大从源头治理工作的力度，更多地从体制、机制和制度上，从管权、管钱、管人、管物方面进行改革和寻找治本措施，不断深化从源头上防治腐败工作。要抓住用人、用权、用钱等重点部门、重点人员以及关键环节，不断建立健全制度，着重抓好落实。既要配合适应形势的不断变化，制定、调整和充实反腐倡廉方面的规章制度，为党员领导干部廉洁从政提供行为规范，又要完善贯彻规章制度的具体程序和有效机制，保证对权力形式的有效监督；二要充分发挥纪委在反腐败领导体制和工作机制中的组织协调作用，深入研究建立制度化、规范化的协调机制和工作程序，形成强有力的反腐败整体合力；三要建立一套纪检监察工作的整体运行机制，组织协调方面要建立起上下协调、左右协调、内外协调的工作机制，工作运作方面要处理好当前与长远、突出重点与整体推进、培树典型与面上推动的关系，使纪检监察工作得以科学安排、规范管理、高效运作。各级党委、政府，特别是纪检监察机关应当针对党风廉政建设出现的新情况、新问题，不断修订和完善工作机制和相关制度，把纪检监察工作逐步纳入科学化、制度化、规范化管理的轨道。

（四）必须创新工作方式。要努力实现“三个转变”：一是由微观管理为主向宏观调控为主的转变。纪检监察工作越是任务繁重，越要防止陷入抓具体事物的状况，既要抓好每一项具体工作落实，又要善于从全局和长远考虑问题，加强事关全局性工作的部署和指导，促进纪检监察工作上水平。二是由封闭式管理向开放式管理转变。既要保证纪检监察系统

思想统一、工作协调、行动有力，保持机关内部的整体性，又要把纪检监察工作融入和延伸到政治、经济、文化和社会发展的方方面面；既要增强纪检监察工作的保密性，又要克服纪检监察工作的神秘化；要充分发动群众参与纪检工作，支持纪检工作，增强纪检监察工作的渗透力；要加强与相关职能部门的沟通联系，借助各方力量共同抓好党风廉政建设。三是由粗放式管理向现代式管理转变。要努力掌握现代式管理方式，要讲究效率，以高效率来保证纪检监察工作的高水平；要规范程序，以严谨细致的工作来保证纪检监察工作的高质量；要更新手段，以现代科技手段来促进纪检监察工作上水平。总之，纪检监察机关要主动深入到经济社会发展的前沿，研究新情况，解决新问题，总结新经验，把握新形势下反腐倡廉工作的规律，创造性地开展工作。

（五）必须创新办案手段。一是要赋予纪检监察机关足够的检查权，如冻结银行存款甚至划帐的权力，可以使用拍照、录音、摄像、监控等办案手段等。二是要充分发挥查办大要案协调小组作用，保证纪检监察机关可以调动一切可以调动的力量，形成办案合力，重点查处有影响的大案要案。三是要改进信访工作，构建“大信访”格局。即将具有信访职能的机构合并，提升县纪委信访室级格为信访办，设立统一举报电话“12388”，建立健全信访举报的受理、梳理、转办、处理、反馈机制，形成一个电话举报，一个部门受理，一条龙服务的信访工作新局面，畅通民情渠道，维护社会和谐。四要充分发挥查办案件的警示教育作用。建立案件公开制，将符合公开条件的典型案例在一定范围内予以公开，既加大腐败者的腐败成本，又起到查处一起，教育一片的目的。五要明确查办重点。要改变以查办案件数论英雄的考评办法，而以查办大案要案的情况，特别是以查办领导干部案件为考评的主要内容。只有查处有影响的案件，才能改变纪检监察机关在部分群众中“专拣软柿子捏”的形象，真正树立“卫士”形象。

（六）必须创新监督机制。目前，一些执法部门为了取得更好的执法效果，往往进行联合执法。那么，监督部门也可以联合监督，以取得更好的监督效果。除纪检监督外，财政监督、审计监督也是很重要的监督形式，按理说，不管是财政部门的资金检查，还是审计部门的财务审计，有问题就应该有责任人，问题是跟人走的，而事实是，这两种监督经济制裁的特点明显，且一般不追究个人责任，制裁乏力。建议：纪检部门建立以纪检牵头、财政、审计及其他部门配合的联合监督机制，充分利用财政、审计等部门的资金检查和财务审计结果等一手资料，为纪检监督服务。要加大事前、事中监督的力度，尤其要加强对领导干部的任中审计，经常对重要部门和重要岗位进行巡视，及时发现问题，及时纠正，防止问题的发展和蔓延。把纪检监察机关监督与组织监督、领导班子内部监督、群众监督有机结合起来，形成监督的整体合力，保证权力正确行使，以抓好党风廉政建设。充分发挥监督检查作用，努力把纪检监察工作渗透到优化经济发展环境之中，强化措施，积极开展工作。采取多种形式，广泛宣传，积极营造良好的氛围，使纪检监察干部牢固树立全局观念和中心意识，切实增强责任感和使命感，努力做好优化经济发展环境的监督检查工作。

（七）必须创新源头治腐。一是要推动惩防体系建设。根据中纪委“在惩治腐败的同时，更加注重预防，更加注重治本，更加注重制度建设”的要求，按照整体设计，分步实施，重点推进的工作思路，督促政府部门推进腐败高发领域（工程建设、土地出让、财政采购、人事任免等）的制度建设。二是要改进党内监督制度。党内监督的一些制度难以执行或执行效果不佳（如询问和质询、述职述廉、民主生活会），需要进一步的改进，使其真正发挥监督效用，而非走走过场。三是建立“三重一大”保廉体系。开展重大项目、重大决策、重点部门和大额资金保廉工作，实行“一把手”不直接管人、管钱、管事制度，防止权力

过于集中导致权力失控、决策失误和行为失范的问题。四是完善个人财产申报制。我国实行的公民存款凭身份证办理的制度，从一定程度上对领导干部私有资产起到了监督作用，但这种监督还远远不能适应党风廉政建设的要求，还必须实行严格的财产申报制。领导干部在上任前要向监督机关申报原私有财产，每年定期申报私有财产的增减数目及原因。离任时要进行财产核查登记。领导干部若对自己的某些私有财产的来历说不清楚，这部分财产应无条件地没收充公。若发现经济支出大于收入的，监督部门应立即予以查处。

（八）必须创新队伍建设。纪检监察是一项政治性、政策性、业务性很强的工作，涉及政治、经济、文化、社会生活等各个领域，这就要求纪检监察领导干部不断学习和掌握经济、金融、法律、科技、管理等方面的知识，真正成为纪检监察工作的行家里手，才能适应新形势的需要。一要加强学习教育培训。要高度重视政治理论学习和业务培训，深入开展理想、信念和宗旨教育，有针对性地举办业务培训或者选派纪检监察干部到上级机关参加培训。二要严把纪检监察干部“入口关”。要严格纪检监察干部的选拔任用，在学历背景、专业知识、工作经历、年龄层次等方面严格要求，进一步健全轮岗交流、工作考核、激励奖惩机制，建立健全科学的干部选拔、任用、淘汰机制，最大限度地激发工作活力。三要健全内部管理监督机制。要把加强内部监督管理的触角延伸到纪检监察工作的各个方面，包括纪检监察干部“八小时以外”社交圈和生活圈的监督管理。四要加强党性修养和作风建设。要按照全面加强领导干部的作风建设的要求，忠实践行胡锦涛总书记倡导的“八个方面良好风气”，树立党的忠诚卫士的良好形象。五要加强组织建设。进一步加强纪检监察机构和领导班子建设，配齐配强纪检监察干部，着力打造“政治坚强、公正清廉、纪律严明、业务精通、作风优良”的纪检监察铁军。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找