

# 最新容错机制的理论基础 建立容错纠错机制心得体会(通用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 容错机制的理论基础篇一

党的xx届六中全会指出：建立容错纠错机制，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误。党的以来，多次强调，正确区分和对待干部在改革探索中出现的失误和错误的性质，支持和保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部。这释放出鲜明的信号，那就是改革发展过程中要宽容“探索性失误”，为那些敢于改革、敢于创新的干部解除后顾之忧。健全容错纠错机制，重点应该做好以下几个方面：

### 明晰容错纠错的内容

一是明确容错纠错的原则。容错纠错要以支持实干、鼓励创新为原则，树立和强化为创新者容、为担当者容、为实干者容的鲜明导向，其保护的對象是作风正派、敢作敢为的好干部。不违反党纪国法的禁止性规定，符合中央大政方针、经过民主决策程序、出于公心、善意履职、积极担当的作为等，应成为各地确定免责的一致原则。

二是明确容错纠错的界限。对干部容错免责，核心是要划清因乱作为而犯错与因敢作为而失误的界限，区分干部失误、错误与违纪违法行为的界限，关键是要严格区分“主观无意”与“明知故犯”、“大胆改革”与“无视规矩”的界限，为干部干事创业营造一个良好的制度环境与政治生态。在全面从严治党过程中，多次强调要坚持“三个区分开来”，即

把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误，同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动改革的无意过失与为谋取私利的故意行为区分开来。“三个区分开来”清楚地划分容错机制的适用范围，明确了哪些错误和失误是可以纳入容错机制的，哪些错误和失误是要接受处罚的，为我们提升容错机制的科学性提供了根本遵循。

三是制定完备的权责清单和负面清单。在坚持容错机制基本原则的前提下，各地各部门应该结合具体情况，厘清哪些错误能容、哪些不能容。要细化容错情形，明确免责措施，把因独断专行、违背程序和规律、违背科学而作出的决策排除在免责范围之外，对于失职失责造成严重后果、人民群众反映强烈的都要严肃追责。通过权责清单明确什么该干，通过负面清单明确什么不能干，对列入负面清单的决策失误追究责任，对未列入负面清单的决策失误一般不追究责任。

## 制定规范的容错纠错程序

什么样的情况下可以容错免责，应有严格的认定程序，通过规范的程序对实际情况进行调查、取证，完善操作流程，细化申请、核查、认定、实施、答复等步骤和环节，保证程序公开，阳光运行。容错机制的最终裁定，应由纪检监察机关、组织部门负责。相关单位和个人因工作失误受到追责时，可向纪检监察机关或组织人事部门提出免责申请，纪检监察机关会同组织人事部门受理申请后，及时开展调查核实，作出容错认定结论并反馈给申请单位或本人。纪检监察机关或组织人事部门要坚持以事实为依据，以制度为准绳，以确保容错纠错机制的严肃和权威。

## 容错纠错要公开透明

一是容错纠错机制的制定要公开。在制定容错纠错机制的过

程中要广泛征求民众和专家的意见，尤其是针对容错范围的确定，应该广泛讨论，听取不同的意见和建议，最大限度地细化具体制度，提高制度的可操作性，保证制定内容的科学性和民主性。二是容错纠错机制的运行要公开。容错纠错机制虽然针对的是领导干部，但是容错纠错机制启动后，除了按照法律规定需要保密的以外，政府还要公开容错纠错机制的运行过程，让容错纠错在大众的监督下进行，一方面彰显党和国家宽容探索性失误、鼓励大胆创新的主张，另一方面调动全社会监督和参与改革实践的热情。

## 健全申诉救济机制

容错纠错机制要和救济机制结合起来，形成正面激励和负面惩罚双管齐下的制度合力。科学认证和判定个人责任，让“犯错者”有辩解的机会，允许责任人和当事人申辩申诉，保证他们的合法权利。在问责决定前，允许责任人和当事人举证解释，同时引入第三方评价，综合考虑是否应当容错。要以反馈的事实和评估的结果为依据，看所犯之错是否容许，并通过科学合理的评估机制来判定结果。对查无实据或轻微违纪免于追究纪律责任的，可以通过谈心交流、通报等适当方式，及时澄清事实，消除负面影响，帮助其放下思想包袱，大胆工作。只有解决好这些问题，才能让容错纠错机制真正起到保护干部、激发干劲的作用。

## 强化宗旨意识创新意识责任意识

在全面深化改革进程中，广大领导干部要深入践行党的群众路线，加强党纪和法律法规教育，始终保持共产党人忠诚干净担当的政治本色，凡是有利于党和人民事业的，就坚决干，在制度和规矩的范围内大胆地闯、大胆地试、大胆地干，创造性地贯彻落实党的路线方针政策，依据实际情况科学有效地解决各种复杂问题，摒弃“不敢为、不想为、不能为”的错误心理，共同营造风清气正的政治生态，从而形成不畏艰难、奋勇前行、勇于担当、积极履职的良好氛围。

## 容错机制的理论基础篇二

容错纠错机制是政治领域新生的话语体系,并在实践中为政治机构所悦纳并积极推行。下面本站小编分享了建立容错纠错机制心得体会,供你参考。

党的xx届六中全会指出:建立容错纠错机制,宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误。党的以来,多次强调,正确区分和对待干部在改革探索中出现的失误和错误的性质,支持和保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部。这释放出一个鲜明的信号,那就是改革发展过程中要宽容“探索性失误”,为那些敢于改革、敢于创新的干部解除后顾之忧。健全容错纠错机制,重点应该做好以下几个方面:

### 明晰容错纠错的内容

一是明确容错纠错的原则。容错纠错要以支持实干、鼓励创新为原则,树立和强化为创新者容、为担当者容、为实干者容的鲜明导向,其保护的對象是作风正派、敢作敢为的好干部。不违反党纪国法的禁止性规定,符合中央大政方针、经过民主决策程序、出于公心、善意履职、积极担当的作为等,应成为各地确定免责的一致原则。

二是明确容错纠错的界限。对干部容错免责,核心是要划清因乱作为而犯错与因敢作为而失误的界限,区分干部失误、错误与违纪违法行为的界限,关键是要严格区分“主观无意”与“明知故犯”、“大胆改革”与“无视规矩”的界限,为干部干事创业营造一个良好的制度环境与政治生态。在全面从严治党过程中,多次强调要坚持“三个区分开来”,即把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误,同明知故犯的违纪违法行为区分开来;把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误,同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来;把为推动改革的无意过失与

为谋取私利的故意行为区分开来。“三个区分开来”清楚地划分容错机制的适用范围，明确了哪些错误和失误是可以纳入容错机制的，哪些错误和失误是要接受处罚的，为我们提升容错机制的科学性提供了根本遵循。

三是制定完备的权责清单和负面清单。在坚持容错机制基本原则的前提下，各地各部门应该结合具体情况，厘清哪些错误能容、哪些不能容。要细化容错情形，明确免责措施，把因独断专行、违背程序和规律、违背科学而作出的决策排除在免责范围之外，对于失职失责造成严重后果、人民群众反映强烈的都要严肃追责。通过权责清单明确什么该干，通过负面清单明确什么不能干，对列入负面清单的决策失误追究责任，对未列入负面清单的决策失误一般不追究责任。

## 制定规范的容错纠错程序

什么样的情况下可以容错免责，应有严格的认定程序，通过规范的程序对实际情况进行调查、取证，完善操作流程，细化申请、核查、认定、实施、答复等步骤和环节，保证程序公开，阳光运行。容错机制的最终裁定，应由纪检监察机关、组织部门负责。相关单位和个人因工作失误受到追责时，可向纪检监察机关或组织人事部门提出免责申请，纪检监察机关会同组织人事部门受理申请后，及时开展调查核实，作出容错认定结论并反馈给申请单位或本人。纪检监察机关或组织人事部门要坚持以事实为依据，以制度为准绳，以确保容错纠错机制的严肃和权威。

## 容错纠错要公开透明

一是容错纠错机制的制定要公开。在制定容错纠错机制的过程中要广泛征求民众和专家的意见，尤其是针对容错范围的确定，应该广泛讨论，听取不同的意见和建议，最大限度地细化具体制度，提高制度的可操作性，保证制定内容的科学性和民主性。二是容错纠错机制的运行要公开。容错纠错机

制虽然针对的是领导干部，但是容错纠错机制启动后，除了按照法律规定需要保密的以外，政府还要公开容错纠错机制的运行过程，让容错纠错在大众的监督下进行，一方面彰显党和国家宽容探索性失误、鼓励大胆创新的主张，另一方面调动全社会监督和参与改革实践的热情。

## 健全申诉救济机制

容错纠错机制要和救济机制结合起来，形成正面激励和负面惩罚双管齐下的制度合力。科学认证和判定个人责任，让“犯错者”有辩解的机会，允许责任人和当事人申辩申诉，保证他们的合法权利。在问责决定前，允许责任人和当事人举证解释，同时引入第三方评价，综合考虑是否应当容错。要以反馈的事实和评估的结果为依据，看所犯之错是否容许，并通过科学合理的评估机制来判定结果。对查无实据或轻微违纪免于追究纪律责任的，可以通过谈心交流、通报等适当方式，及时澄清事实，消除负面影响，帮助其放下思想包袱，大胆工作。只有解决好这些问题，才能让容错纠错机制真正起到保护干部、激发干劲的作用。

## 强化宗旨意识创新意识责任意识

在全面深化改革进程中，广大领导干部要深入践行党的群众路线，加强党纪和法律法规教育，始终保持共产党人忠诚干净担当的政治本色，凡是有利于党和人民事业的，就坚决干，在制度和规矩的范围内大胆地闯、大胆地试、大胆地干，创造性地贯彻落实党的路线方针政策，依据实际情况科学有效地解决各种复杂问题，摒弃“不敢为、不想为、不能为”的错误心理，共同营造风清气正的政治生态，从而形成不畏艰难、奋勇前行、勇于担当、积极履职的良好氛围。

容错纠错机制是政治领域新生的话语体系，并在实践中为政治机构所悦纳并积极推行，而在法治国家的语境下对其进行法学解析则有着特殊的意义。

市商务局召开党组扩大会议，专题学习讨论市委办、市政府办《关于充分调动干部积极性激励改革创新干事创业的实施意见》，局纪检组长陈洁就建立健全容错纠错机制做了中心发言。

会上，局党组书记、局长许建平向全局职工提出了三点学习要求。一是要提振精气神。要弘扬“三气”，做有骨气、有勇气、有志气的商务人，要敢于创新、敢于超越，同强的比、向高的攀、与勇的争、跟快的赛，高标准高质量完成上级下达的各项任务。二是要聚集正能量。强化创先争优理想信念教育，从精神激励层面来调动全体干部工作的积极性，进一步激发干事创业的工作热情，全力争创一流的工作业绩。三是要打造新氛围。营造团结和谐的干事创业氛围，凝聚全体干部智慧和力量，形成各司其职、各负其责、相互配合的良好局面；同时，把“想干事、能干事、干成事”作为衡量标准，加大通报表彰和考核力度，使干事的人政治上有奔头，待遇上有提升。

会议形成三点贯彻意见。一是要认真学习文件精神，领会精神实质，深刻开展反思讨论。局组织人事科要及时将市委办、市政府办出台的实施意见与纪检组长中心发言材料印发各科室，并挂网供全体职工学习。二是要形成书面讨论成果。各科室负责人要抓紧召开科务会，认真传达此次会议精神，针对责任担当充分讨论，逐一开展自我剖析，及时收集汇总问题、意见和建议，归纳形成书面材料后报局党组书记。三要以此次学习讨论为契机，认真查找和整改创新意识不强、服务能力不足、服务水平不高等问题，提升商务服务群众满意度，促进行风政风建设。

近期陕西省委出台的对于干部鼓励激励、容错纠错、能上能下的“三项机制”，希望通过建立“三项机制”，最大限度地激发和保护全省干部干事创业的积极性、营造争先创优的良好氛围、凝聚追赶超越的精气神。是对提出的“三个区分开来”的全面落实，鼓励探索、宽容失误，让敢担当、敢创新的干

部没顾虑、有舞台。充分体现了全面从严治党要求，符合省情实际，顺应广大干部群众意愿，对于调动干部干事创业积极性、助推改革发展、打赢全面小康决胜战，必将起到积极的促进作用。

“三项机制”相互配套相辅相成，解决干部“不善为”“不想为”“不敢为”，现在有些干部做工作干事情动力不足、积极性不高，出现了廉而不为、廉而不勤、懒政怠政等问题，表现为能力不足“不善为”、动力不足“不想为”、担当不足“不敢为”，成为制约各项工作推进的重要因素。要想在新一的国际轮竞争中走在前列，广大干部不仅要苦干更要实干，打造过硬作风。在想在改革发展及新一轮国际竞争中取得更高的成绩，就必须依靠务实、管用、有力的制度机制作为保障。容错纠错机制中提出创造性开展工作中11类情形可进行容错，为创新者容错，就是要引导干部创造性地贯彻执行党的路线方针政策，对经济社会发展中出现的新情况、新问题提出前瞻性的解决思路 and 措施；为担当者容错，就是要引导广大干部在推动工作落实中主动化解矛盾、勇于承担责任，在急难险重任务面前敢于迎难而上；为实干者容错，就是要引导广大干部立足本职岗位，在经济发展、民生建设、服务群众中积极履职、主动作为。让敢担当、敢创新的干部没顾虑、有舞台。

能上能下机制不仅可以弥补干部管理者退出机制的缺位，又能最大限度地激发干部干事创业的内生动力。让平庸者下，就是要对那些浑浑噩噩、碌碌无为，干事劲头不足、进取意识不强，无过但也无功的干部进行调整；让失职者下，就是要对那些履职不力、工作滞后，不适宜担任现职的干部进行调整；让不适者下，就是要对那些在全面从严治党和经济发展新常态下不适应、不会为、不善为、不敢为的干部进行调整。让不适应、不作为的干部受惩戒、让位子。激励机制是目标主题，容错机制是激励的保障，能上能下机制是激励和容错的重要补充，三项机制将激发党员干部创业热情和勇于担当精神。

省委近日出台《关于建立容错纠错机制激励干部改革创新担当作为的实施意见(试行)》，以制度形式为敢于担当的干部担当、为敢于负责的干部负责，给“想为、愿为、能为、善为”的干部撑腰鼓劲，这对于推动全省党员干部勇挑重担、开拓进取、奋发有为具有重大意义。

推进“两聚一高”，是开拓性的事业，需要一大批敢啃“硬骨头”、敢于攻坚克难的优秀干部。他们敢闯敢试、敢作敢为，勇于走前人没走过的路、做前人没做过的事，工作中难免会出现失误或差错；他们勇往直前、披荆斩棘，很可能触动一些人的“奶酪”，讲一些得罪人的话，做一些得罪人的事，往往会受到误解和非议。从组织上来说，旗帜鲜明支持、保护、鼓励担当者，给他们吃下“定心丸”、系上“保险绳”，就能让他们挺直腰杆、甩开膀子、迈开步子，在全省形成改革创新、干事创业、奋发有为的浓厚氛围，把改革发展各项事业不断推向前进。

为敢于担当的干部担当，担的是改革中的风险、探索中的失误。建立容错纠错机制，绝不是对违规逾矩者的纵容和庇护。如何做到既宽容和保护作风正派、锐意进取的干部，又坚决防止纪律松绑、管理松懈？关键要把握好政策界限。要严格区分有禁与无禁、为公与为私、有意与无意、集体决策与独断专行，既不能让大胆探索的“领头羊”成为改革失误的“替罪羊”、让干事创业的干部流汗又流泪，也不能让那些假改革之名、谋私利之实的人钻空子、占便宜。容错、试错、纠错，是一个完整的政策链条，要努力形成宽容失败、允许试错、有错必改的一整套机制，不断激发各级干部勇担当、谋实干的热情和动力，推动省委省政府各项决策部署有效落实。

为敢于担当的干部担当，本身也是责任担当的体现。在一线冲锋陷阵的党员干部，最怕在误解和非议面前孤立无援，找不到组织，也看不见领导，在组织面前道不了实情、在领导面前说不了心声。只有坚持上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当，才能引导广大干部做锐意创新的战斗

员、深化改革的践行者、推动发展的实干家。要树立事业为上、注重实绩实干的用人导向，建立精准、规范、科学、多维的政绩考核体系，大力选拔想干事能干事、谋改革善改革的干部，坚决调整不担当不作为的干部。各级党组织和上级领导干部要充分认清肩负的责任，努力当好广大干部敢于担当的支持者、鼓励者和坚强后盾。

为担当者担当，敢于担当的干部才能繁星璀璨；为负责者负责，敢于负责的干部才能勇往直前。省委《实施意见》的出台，吹响鼓励改革创新号角，树立支持干事创业的大旗，全省广大党员干部要以此为动力，勇做改革的探路人和开拓者，尽心谋事、尽力干事、尽责成事，努力汇聚起推进“两聚一高”的强大力量。

### 容错机制的理论基础篇三

“一晃三年，除了村党支部换届通知去投个票、开个会外，一年到头也没有什么组织生活”这是有的农村党员特别是老党员所面临的一个“窘境”。党内生活是我们党保持生机与活力的载体、基础和保障。党的xx届六中全会通过的《准则》和《条例》，更是进一步将从严治党制度化、常态化、规范化。但是，一段时间以来，党内生活不经常、不认真、不严肃的问题比较普遍，村级干部忙于行政业务工作，“忘掉”了党内生活的情况也普遍存在。究其原因则是党内生活制度贯彻不彻底，执行不严肃。引导落实党内生活制度及规定，基层党委义不容辞，我们作为乡镇“一把手”更应该做到违规必究、令行禁止，让党内生活制度“硬起来”，自觉接受党员监督、群众监督、社会监督，才能不断提高自我约束力，防患于未然，才能把党内生活提升到一个新水平。

然而党内生活制度“硬起来”，对干部进行“加压”并不代表不能容许干部犯半点儿错。还是刚才那个例子，一个老党员一年到头没有过组织生活，假如村党支部好不容易组织开

展一次到异地进行党员交流活动，这时又有人会说怕违反中央八项规定精神之类的言语。这些表面上看是对党内生活制度保持了敬畏心，心中有“戒”，但实际上是一种误谈！我认为，对公务人员应建立一种容错机制，并出台容错免责办法，为想作为的人“开绿灯”，为敢作为的人“兜住底”。近期，在《财经国家周刊》上的一篇名为“扶贫的钱到手了，却花不出去？买酱油的钱可不可以买醋？”的文章中讲到，重庆市探索整合生态搬迁、扶贫搬迁、农村危房改造等专项资金用于生态扶贫搬迁并超预期完成了预定扶贫任务。重庆的做法实际上是打了现行有关专项资金管理要求的“擦边球”，这种为实现资金效益最大化，以群众利益为出发点的“错误”我认为就应该给予免责，建立完善激励和容错、纠错机制，让敢于创新、敢于突破的干部放开手脚、迈开步子干。那么，既然要建立容错机制，如何把握尺度与“火候”非常重要：

一是建立容错机制要先明确职责。党的xx届六中全会明确指出，党的各级组织要旗帜鲜明为敢于担当的干部担当，为敢于负责的干部负责。当前，基层需要给予容错的问题主要集中在历史遗留问题处理、征地拆迁、基层治理探索实践等方面。对一些无先行案例和明文规定的，要制定保护性和激励性的措施，以鼓励和保护创新，尊重历史、实事求是为原则，鼓励大胆创新，建立容错纠错机制，营造了宽松、宽容、和谐的干事环境。

二是要以纠错机制促进容错机制的建立。容错机制最直接的运用便是在干部的培育上，作为乡镇的“一把手”，除了要做好领导班子“班长”之外，更是要善于做其他干部职工的“良师”，在工作上给予干部更多的关注与关心，加强对党员干部日常监督管理，善于抓早抓小，对苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正，改革创新决策因为是突破固有思维方式、现有制度体系，不确定性、探索性较高，只要不违反原则性，对勇于创新者所犯的 error 要认真查找症结所在，确保防错在先、纠错及时，以纠错机制促进容错机制

的建立与完善。

三是容错机制应建立在“严管”之下。容错机制一定要在严管的框架中运行，在党内生活制度的制约下运动，容错并不代表可以毫无底线、一错再错、蛮干胡来。机制运行一定要在党内生活中明确“容错”的范围，不能无限度地扩大、宽容，要谨防出现钻制度空子的情形。容错机制的出台是鼓励想干事、能干事的改革者为百姓谋福利，为社会开拓创新促发展，必须将好钢用在刀刃上，不能跑偏用错。

严肃党内政治生活纪律与容错纠错机制是相互的，党内政治生活制度是容错机制实施的参照，而容错纠错机制又是推进严明党的纪律和规矩的有效手段。在基层干部中，如何在坚持党内生活制度的原则下将容错纠错机制真正落实是一大课题。相信容错纠错机制一定可以为改革创新保驾护航，为愿干事、敢干事、干成事的同志撑腰鼓劲，也能最大限度激发干事创业的激情和活力。

## 容错机制的理论基础篇四

容错纠错机制：

“为创新者容错，为担当者容错，为实干者容错，让敢担当、敢创新的干部没顾虑、有舞台。”

为创新者容：允许失败、宽容失误，只要你敢闯敢干，为新问题、新情况提出全新思路和措施。

为担当者容：遇事主动化解、勇于担当责任，在急难险重任务面前敢于迎难而上。

为实干者容：立足本职岗位，在经济、民生等工作中积极主动，从基层做起。

整体把握容错机制的基本内涵，需要明确如下几点：一是容错的基本前提是坚持依法秉公用权。这里的“错”不是一般性的违法乱纪，而是依法秉公用权中的“探索性偏差”和科学决策基础上的“探索性失误”。所谓依法，即符合法律法规和政策规定，反之，则为违法或违纪。以此来准确区分失职与失误、敢为与乱为的界限。所谓秉公，即不以谋取私利为目的，反之，则为徇私或腐败。

以此来准确区分负责与懈怠、为公与为私的界限。也就是说，只有在“依法”和“秉公”范围内的“偏差失误”方可以得到合理包容，且不做负面定论或从轻减轻处理。二是“容错”是为了更好地“纠错”。容错不是出于偏袒或护短，而是让广大干部卸下精神包袱，直面矛盾和问题本身，根据矛盾的普遍性和特殊性及时调整实践方案和工作思路，努力实现预期改革和发展目标。容错是为了更好地化解改革发展中的潜在问题和矛盾的缓冲机制，而不是无目的、无原则、无根据的包庇和纵容。三是坚持“他者容错”与“自我纠偏”的权责统一。容错的主体主要是权力组织部门及其法律制度依据，而不是当事人的自我解脱和责任推卸。纠偏的主体主要是行为当事人，而不是指向相关组织领导部门。

在一定意义上说，容错纠错机制是运用法治思维来破解改革发展难题的微观制度设施，内在地统一于全面依法治国、建设法治政府的实践中。

一是对于什么样的“错”能“容”，不是某一领导说了算，而是要根据相应法律法规和政策规定。全面深化改革的系统性和复杂性，改革发展领域的层次性和地域性，需要诸多中观和微观的子社会工程。针对不同类型、领域、层次的子项目，在着力推进省域经济社会治理现代化的过程中，完善地方性的法规机制及其评价指标，对偏差失误的程度作出明确的规定。

二是关于“错”究竟如何来“纠”，不能由当事人说了算，

而是要严格遵循法律法规和政策规定。法治的最大优势就是能克服人治的随意性，保证制度政策的长期性和稳定性。对偏差失误的具体评判要依据“法”，如何具体纠错改正也要遵循“法”。针对不同类型、领域、层次的具体项目，对于纠错改正的责任主体、基本依据、纠偏进度、过程考核、奖惩举措、保障机制等予以明确规定。

三是推进容错纠错机制的常态化，不能是短期个别之举，而需要在全面依法治国进程中长期落实。省域经济社会发展的法治治理，需要在国家宏观法律制度和政策规定的基础上，探索一些地方性的微观机制来落实中央的政策规定，解决地方性改革发展问题。因此，需要在全面建设“法治陕西”过程中长期落实，在落地生根中形成陕西地方治理法治化的标签。

## 容错机制的理论基础篇五

近日，贵州铜仁市出台《干事创业容错纠错暂行办法》，《办法》以鼓励干事创业、区别对待过错、坚持依纪依法为基本原则，明确了容错纠错的具体条件和9种情形。

俗话说：人无完人，金无足赤。人非圣贤，孰能无过？对于我们每一位普通党员干部来说，在干事创业的过程中，或多或少难免会因为各种主客观原因而“马失前蹄”。是明知故犯、贪污腐败，违反党纪国法的有心之过，还是一心为民、敢于担当，狠抓基层改革的无心之失，却不能简单粗暴的“盖棺定论、一棍子打死”。

曾听说过这样一个“效应”：说经常洗碗的人难免偶尔失手将碗打破，自责之余，旁边不干活的人也不依不饶：“怎么这么不小心？”干半天活却因为小失误落埋怨、受责备，有人把它归结为“洗碗效应”。

其实，在现实生活中，“洗碗效应”的例子并不鲜见。有的

党员干部心系群众，一身干劲，敢闯敢干，夙夜在公，却因干事创业过程中的一些“无心之失”被贴上了“问题干部、带病干部”的标签，几年的功劳“一笔勾销”不说，从此再无晋升盼头。有的党员干部抱着“多做多错，少做少错，不做没错”的“混日子”心态过上了“不求有功，但求无过”的“平淡生活”，本职工作不管不顾，见人嘻嘻哈哈极尽客套反而平步青云。长此以往，难免会让部分干事创业的实干型干部心灰意冷，产生沉重的心理包袱。

古语有云：“不以一眚掩大德”“不以二卵弃干城之将”。评价判断一个干部的好坏，不能“一叶障目，不见泰山”，抓住一个缺点和一次过失就戴着“有色眼镜”看人，全盘否定。此次贵州铜仁市出台的《干事创业容错纠错暂行办法》本着鼓励干事创业、区别对待过错的原则为勇立潮头干事创业的先行者戴上“护身符”，吃下了“定心丸”。《办法》明文规定，对在党纪国法范畴内，出于公心，没有为个人、他人或单位谋取私利且未造成重大损失的行为可以申请容错免于问责。

《容错办法》让党员干部轻装上阵。《办法》中明确的容错纠错条件和9种情形无疑是干事创业者在改革创新实践探索中的“免死金牌”。对于改革创新过程中出现的过失与偏差，有了《办法》的保驾护航，再也不是以往的匆忙下结论、扣帽子，而是坚持以人为本的具体情况具体分析，对于一心为民，积极作为又主动补救的给予容错甚至免责，彻底解除了党员干部的“后顾之忧”，激发了他们干事创业的内生动力，让他们能轻装上阵，毫无顾虑的全身心投入到党和人民的事业中去。

但得众生皆得饱，不辞羸病卧残阳。当前我们正处在打赢脱贫攻坚战，全面建成小康社会的关键阶段，我们比历史上任何时期都接近中华民族伟大复兴的目标。作为人民群众“主心骨”的党员干部，要彻底摒弃束缚自身干事创业手脚的个人得失，滋养夙夜在公、无私奉献的民族大义和家国情怀，

以时不我待，只争朝夕的责任感和紧迫感大胆的干事创业、改革创新，才能助推“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴早日到来。