

# 2023年纪检监察干部监督工作心得体会 总结 纪检监察干部监督工作中存在的问题 (通用5篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

## 纪检监察干部监督工作心得体会总结篇一

摘要：纪检监察监督职能是纪检监察基本职能之一。近几年来，基层央行纪检监察部门紧紧围绕履行这一职能的工作重点，积极开展各项监督活动。

关键词：纪检监察；问题；对策

为促进党风廉政建设，防范各类风险和案件发挥了重要作用。随着基层央行职能的转换，以及新业务、新知识的不断更替，作为发挥监督主体作用的纪检监察部门，其监督职能需要进一步强化。

（一）纪检监察监督力量薄弱。多年来，由于基层央行人员编制定额严格，进入渠道几乎封闭，支行人员愈来愈少，多半支行员工人数在18-30人之间，且年龄结构普遍的趋向老化。在会计、发行、国库等金融服务手段不断创新，纪检监察监督任务随之加重的情况下，显得监督力量尤其薄弱。一是纪检监察人力资源不足。大部分支行只配备了一名专职纪检监察人员承担纪检监察工作，这与支行“点多面广”的现状明显不适应。二是纪检监察人员素质不能完全满足工作要求。多年来，基层央行纪检监察人员专业结构不合理，知识面较

窄且掌握新的信息技术知识不及时，参加新知识和政策培训的机会甚少，相对于新形势下快速发展变化的工作需要明显滞后，尤其是计算机、新业务、互联网等与科技进步有关的知识更是缺乏，在开展纪检监察监督工作时往往感到力不从心。三是工作制度缺乏活力。由于纪检监察人员的编制、归属定位自上而下尚未形成统一良好的格局，导致在实施监督中，存在诸方面的后顾之忧，工作活力得不到充分激发，工作质量与效率也难以提高。

（二）纪检监察监督意识缺乏。虽然纪检监察监督职能在防范案件与风险方面发挥了一定作用，但在监督意识方面却难尽人意。一是一些领导对纪检监察监督工作重要性认识不够。如有的领导只注重抓业务，自觉或不自觉地忽视纪检监察监督工作；有的领导怕纪检监察监督得罪人，不愿多管、不愿狠抓，怕承担领导责任；有的领导对纪检监察监督工作中遇到的实际问题，往往不是积极想办法研究解决，而是习惯于采取“缓兵之计”，希望存在的问题能够自生自灭；有的领导满足于没出问题和现有的工作成绩，认为纪检监察监督多此一举。二是职工对纪检监察监督工作的认识存在偏差。有的职工认为纪检监察监督工作是纪检监察部门的事情，存在“事不关己，高高挂起”的现象；有的职工认为只要自己按章操作、不出事故、不犯案件，纪检监察监督与自己关系不大；有的职工片面地认为纪检监察监督是鸡蛋里挑骨头，故意找岔子，不愿意支持和配合。

（三）纪检监察监督主体错位。一是重常规监督沿袭，创新性监督拓展不足。对各业务部门的专项检查、事后监督、重复检查等操作层面的现场监督多，不愿意支持和配合。

（四）纪检监察监督主体错位。一是重常规监督沿袭，创新性监督拓展不足。对各业务部门的专项检查、事后监督、重复检查等操作层面的现场监督多，纪检监察的覆盖面有限，但利用电脑和信息科技的非现场监督方法缺乏、创新不力。二是信息报道或调研倾力过重，但针对性不强。近年来，为

了工作考纪检监察的覆盖面有限，但利用电脑和信息科技的非现场监督方法缺乏、创新不力。二是信息报道或调研倾力过重，但针对性不强。近年来，为了工作考评的需要，对信息报道或调研工作非常重视，出现了全员抓调研的热潮，使纪检监察部门发生了工作重心的主观性错位。

（五）纪检监察监督体制虚拟。近年来，虽然部分基层行实行了纪检监察派驻制，由中支、支行双重领导，但派驻人员的组织关系、工资关系、福利待遇、评先评优等仍受所驻支行管理。在这种管理体制下，对纪检监察人员的管理权力主要集中于所驻支行党组，负有支行纪检监察监督重要职责的监督主体是党组领导下的机构和人员，这种监督主体隶属于监督客体的现状必然导致监督体制虚拟，难于发挥纪检监察监督的应有作用。

（六）纪检监察监督机制缺陷。一是激励机制欠缺，难于发挥监督人员的积极性。欠缺明晰的绩效考评体系，工作优劣标准不具体，奖罚尺度不分明；欠缺客观性、动态性较强的职位管理机制，无以体现“庸”下“能”上的用人机制；欠缺合理的岗位薪酬体制，体现的只是职位薪酬差异，没能体现岗位差异。其次，惩处机制软弱，对问题的处理缺乏刚性。虽然对监督中发现的问题都有相对明确的处理规定，但在实际工作中，对问题的有关责任人缺乏明确具体的处分依据，导致责任难以追究。

（一）加强学习，提高纪检监察干部的履职能力。对纪检监察干部要定期与不定期地进行培训，规定学习时间、学习内容，提出学习目标和要求，以使政治上长期保持清醒的头脑、坚定的信念，思想上时刻自我警醒，眼界上紧跟时代潮流，业务上不断精益求精。一要将想干事、会干事、干成事、不出事的高素质综合性人才充实到纪检监察队伍中，增强纪检监察监督力量；二要重点加强对金融法律法规、央行业务知识和信息技术知识的学习，并注重借鉴国外监督的成功经验和做法，使纪检监察干部成为既懂纪检监察业务，又精通央

行业务和计算机技术的复合型人才；三是制定和落实纪检监察岗位任职资格条件，实行执证上岗；四是实行纪检监察干部的交流制度，通过岗位的横向、纵向交流，提高纪检监察干部的综合业务素质。

（二）强化意识，提升纪检监察监督的自觉性。一是要克服有些人“不能监督，排斥监督”的心态，增强纪检监察监督客体接受监督的自觉性。采取教育学习、舆论宣传、案例分析、制度要求等形式，帮助干部职工自觉克服反感纪检监察监督，认为纪检监察监督是不信任、找岔子，逃避和拒绝纪检监察监督的错误心态，树立正确的名利观、权力观、监督观，真正把来自组织的监督看作是对自己的关心和爱护，从而奠定自觉接受纪检监察监督的思想基础。二是要克服纪检监察干部“不敢监督，不愿监督”的心态，增强监督主体履行职责的主动性。赋予监督主体开展工作所必须的权限，变“虚权”为“实权”，变“软权”为“硬权”，使纪检监察监督主体敢抓敢管，敢于碰硬。要明确纪检监察监督责任，使纪检监察监督主体充分认识到纪检监察监督既是职权，又是职责，不敢监督是失职，不愿监督是渎职，不断增强各监督主体履行职能的自觉性和主动性。

（三）改进手段，提高纪检监察监督的针对性。一要由可塑性监督向强制性监督转变，增强纪检监察监督的权威性。一方面，要赋予纪检监察部门应有的职权，对所辖的每个部门、每个岗位、每个环节可随时实行监督；另一方面，纪检监察部门要切实担负起监督职责，对于失责行为，要从严进行责任追究。二要由被动监督向主动监督转变，增强纪检监察监督的实效性。纪检监察部门必须大胆履行职权，树立“有为才有位”的思想，通过执法监察、履职监督、专项检查等方式，掌握大量的、全方位的所辖各部门、人员现实表现的信息，及时、主动地向有关部门提出加强内部管理，防范案件和风险的建议。三要由事后监督向事前、事中、事后全过程监督转变，增强纪检监察监督的连续性。四要改变传统的纪检监察技术方法和监督手段，探索报送监督、网络监督等非

现场监督方法，增强纪检监察监督的创新性。

（四）完善机制，提升纪检监察监督的责任感。一要进一步建立健全纪检监察监督惩处机制。在建立健全纪检监察干部推荐、考核、提拔、任用、决策和失责追究制的基础上，建立健全具体可行的监督惩处办法，使监督惩处有章可循、有法可依，提高纪检监察干部的工作责任感。二要进一步增强纪检监察部门在监督惩处中的职权和职责。要增强纪检监察部门的力量，保证其应有的人员、编制和办公条件，同时加强各监督部门之间经常性联系，杜绝在监督惩处过程中相互推诿的现象，形成同级监督全过程监督惩处的合力。

## 纪检监察干部监督工作心得体会总结篇二

打铁还需自身硬。近年来，许昌市纪检监察机关持续开展自身建设“456工程”，市委常委、市纪委书记陈智勇提出弘扬“四种风气”、加强“五真要求”、争当“六会标兵”，强化“五种意识”，当好“五种人”，对纪检监察干部既考验、锻炼、培养，又言传、身教、严管。

日前，许昌市纪委监委结合工作实际和新形势、新任务的要求，制订出台了《许昌市纪检监察干部行为守则(试行)》(以下简称《守则》)，要求全市各级纪检监察干部从“我”做起，严防“灯下黑”。

《守则》提纲挈领，简明扼要，共有六项内容。

一是忠诚于党。纪律审查讲政治，监督执纪为大局；

二是服务人民。响应群众关切，维护群众利益；

六是自身干净。用“五决不”净化心态，慎初、慎微、慎独，践行“三严三实”要求。

许昌市纪委监委从忠诚于党、服务人民、敢于斗争、勇于担当、严守纪律、自身干净等六个方面对全市各级纪检监察干部行为提出了新的规范和明确要求，体现了“忠诚、干净、担当”的深刻内涵，为加强干部监督工作指明了方向、打下了基础。

相关阅读：

## 纪检监察干部监督工作心得体会总结篇三

近日，大连市烟草专卖局(公司)召开2017年纪检监察工作会议，传达贯彻全国烟草行业落实全面从严治党主体责任工作会议精神，安排部署2017年党风廉政建设和纪检监察工作。

会上，大连市局(公司)党组书记、局长、总经理刘宁强调，2017年，要以迎接和服务党的十九大为主线，保持坚强政治定力，严肃党内政治生活，深化标本兼治，强化监督执纪问责，以“四个从严从实”推动全面从严治党落地生根。

一要从严从实落实管党治党政治责任，抓好主体责任落实，把政治纪律和政治规矩摆在首位，带头规范党内政治生活，重视领导干部和普通党员集中性、经常性教育，做好全面从严治党的基础性工作和关键环节。

二要从严从实抓紧作风建设，锲而不舍反对“四风”，用制度固化作风建设成果，向制度建设要长效。

三要从严从实开展直属单位专项巡察，明确巡察重点，创新巡察方法，强化巡察结果运用，通过真管真严、敢管敢严、长管长严，不让一个干部员工掉队。

四要从严从实抓好干部队伍管理监督，强化干部选拔任用，强化经常性管理监督，强化制度刚性约束，强化问责处理力度，强化领导干部个人事项报告，践行忠诚干净担当，奋力

抓好改革创新，努力打造绿水青山的干事创业环境。

## 纪检监察干部监督工作心得体会总结篇四

“服务人民。响应群众关切，维护群众利益。”是《许昌市纪检监察干部行为守则(试行)》的第二条，突出了群众利益无小事、为民务求实效的要求。

党的根本宗旨是全心全意为人民服务。人民满意不满意、高兴不高兴、答应不答应就是检验我们工作的根本标准。党的纪检监察事业必须根植人民、依靠人民、为了人民。广大纪检监察干部要践行党的宗旨，保持公仆情怀，密切联系群众，想群众之所想，急群众之所急，为群众谋福祉。

要紧盯享乐、奢靡，紧盯年节假期，毫不松劲地抓、锲而不舍地抓，坚决防止“四风”反弹回潮。密切关注“四风”新动向、新表现，针对“四风”隐形变异，及时推出纠治举措。驰而不息落实中央八项规定精神，对不收手、不知止，规避组织监督，出入私人会所，组织隐秘聚会的一律从严查处。畅通监督渠道，着力解决侵害群众利益的不正之风和腐败问题。重点查处和纠正超标准超范围向群众筹资筹劳、摊派费用，违规收缴群众款物或处罚群众，克扣群众财物、拖欠群众钱款等突出问题；集体“三资”管理、土地征收流转、强农惠农补贴、低保医保等领域强占掠夺、贪污挪用等问题。严肃处理在办理涉及群众事务时生冷硬推、吃拿卡要、与民争利，甚至欺压群众的违纪行为。严肃查处扶贫领域虚报冒领、截留私分、挥霍浪费问题，以严明的纪律为打赢脱贫攻坚战提供保障。

## 纪检监察干部监督工作心得体会总结篇五

1、思想转变难。一些基层纪检干部思想上对从严治党与中心工作之间的辩证关系还没有理清，认为监督严了，限制多了，反而会成为干部职工完成中心任务的“绊脚石”，影响干部

职工的积极性，造成“为官不为”，阻碍中心工作的发展，从而对一些可查可不查的违纪问题不了了之。有的基层单位主要领导甚至怕查处违纪案件给单位抹黑，以致年终考核时影响自己的政绩和干部职工的收入待遇，或者出于其他的利益考虑，工作中有意淡化基层纪检监察组织的参与权、知情权、查处权，有意弱化基层纪检组织的监督职能。

2、同级监督难。对同级党政领导班子成员进行监督的难题长期存在，主要存在三个障碍。一是思想上有障碍。纪委书记（纪检组长）作为党委（党组）班子成员，“一口锅”里吃饭，监督主体在人、财、物方面依附于监督客体，一些基层纪委书记把履行同级监督职责与服从同级党委领导剥离开来，过多地强调服从，而忽视了监督，“怕得罪人、怕丢选票”的思想坎难以逾越，不愿、不敢大胆履行同级监督职责。如有的派驻纪检组长，在监督同级党委（党组）时，对发现的一些苗头性、倾向性问题，向上级纪委报告，怕受到“爱打小报告”的指责；向班子成员本人指出又怕引起别人反感，思想顾虑压力大。二是制度机制上有障碍。党章等法规制度明确了监督要求，但配套的监督制度不完善、未跟进，缺乏操作性强的实施细则，同级监督没有抓手、缺乏依据，“抓与不抓一个样、抓好抓坏一个样”现象客观存在。三是实践层面上有障碍。少数基层领导干部在口头上接受监督，思想和行为上却规避监督，如少数基层部门，班子成员与派驻纪检组长之间产生一种“防备”心理，工作联系少、思想交流少、生活交往少，形成一道无形的墙，产生少数派驻部门纪检组长“边缘化”、坐“冷板凳”现象，制约着基层同级监督职能作用发挥。

3、“三转”推进难。一是上转下难转。相对县市一级来说，中央、省、孝感市纪委推进“三转”的力度大、速度快、成效好。就县级层面来说，县级纪委相对乡镇和部门纪检监察机构推行“三转”效果明显，如近年来，纪委机关在落实“三转”要求上基本上做到与上级同步，清理了议事协调机构聚焦主业、调整优化了内设机构整合办案主力等等，但

在推动部门和乡镇纪检机构落实“三转”要求上，则工作进展慢、起色不大。如我县17个乡镇纪委书记除主抓纪检监察工作外，同时还分管党建、工会、环境整治、农业、城乡建设等其他工作，乡镇纪委副书记和纪委委员也绝大部分为兼职，“三转”难以落实，错位缺位现象严重。二是内转外难转。存在“退出容易进入难”的问题，如在转变监督方式方面，纪委退出了一些原来牵头的工作事项，变直接监督为再监督，但一些职能部门受思维定势和工作惯性影响，认为有些工作纪委参与力度大、措施硬，“安全度”强，现在纪委退出表示不理解不支持，造成纪委“退”与职能部门“进”力度不一致，对接措施跟进不及时。如招投标监管、扶贫项目审定等等。三是明转实难转。主要表现在落实“三转”要求有时受体制机制限制，如监察局作为市政府组成部门，当地政府在中心任务、项目建设等重要工作上，仍会安排纪检监察机关或者纪检监察干部从事部分职责外的工作，基层纪检监察机关也难以推脱。

4、“四风”根治难。当前，作风建设成效显著，但病源还在、病根难除，停留在“不敢”层面。一是“不能”的制度笼子不够严密。监督机制、预防制度制订数量多、执行效果低、发挥作用小、问题突出。同时，有的制度设计不符合实际情况、不符合经济社会发展要求，工作的连贯性不强，执行中难度增大。如办公用房制度，本身监督涉及面广、工作量大，而具体标准又在5年内进行了3次调整，无形中增加了监督成本。二是“不易”的监督难度日益增大。有些作风规定，制度制订得好，广大党员干部拥护得多，但在基层想一下子根治则比较困难，如严禁午餐饮酒规定，对于农村党员干部，受民风习惯影响，有的不理解不配合，治理起来“事多面广”、难监督难问责，群众监督的参与度也不高，给执纪监督工作带来了难度。同时，新形势下出现的“公款吃喝进农庄”、“带彩娱乐进家庭”、“电子礼品卡”、“快递送礼”等“隐身衣”、“换马甲”问题，再加上“为官不为”、“门好进、脸好看、话好听，但事仍难办”现象，等等新情况新问题的不断出现，给作风建设带来了新的挑战。

1、落实“两个责任”要有新手段。在建立责任清单制度，扎紧责任体系“笼子”的基础上，要把“考核、问责”这根“牛鞭子”作为推进“两个责任”落实的重要手段，出台“两个责任”考核办法，健全责任考核体系。在总体规划上，变党风廉政建设责任制考核为以上级党委为考核主体的“主体责任”考核，变纪检监察工作绩效考核为以上级纪委为考核主体的“监督责任”考核；在“主体责任”考核份量设计上，应与经济社会发展考核平行，结果运用同比重；在考核指标设计上，应以定性定量科学、注重实绩、方便操作为目标；在责任追究上，建立刚性的问责追责机制，突出考核追责、问题倒查追责、履职不力追责三个重点内容。通过强化考核和追责，倒逼“两个责任”落实到位。

2、监督执纪工作要有新举措。推进监督方式转变，及时出台“纪检监察机关再监督实施办法”，实现“监督与再监督”的无缝对接，避免出现“工作空档”和部门责任弱化、纪委责任泛化的现象。建立纪委统筹、归口监督、纪委再监督再检查的工作体系和工作链条，不断提升监督效果，切实实现纪委事中监督向事后监督、监督事向监督人的转变。

3、持续改进作风要成新常态。针对新情况、新问题，“魔高一尺”更要“道高一丈”，必须进一步完善制度机制，加大预防、监督力度，充分发挥党内监督、法律监督、舆论监督、群众监督的作用，让作风问题无处遁形；坚持“长常”二字，抓早抓小抓细节，节点治理、逐层推进，以“燕子垒窝”的恒劲、“蚂蚁搬家”的韧劲，杀几个“回马枪”、来几个“回头看”，不断坚持、巩固、深化，形成作风建设“新常态”。

4、监督执纪要有新突破。要深化转职能、转方式、转作风，这也是履行纪委监督责任的重要保证，是实现治理能力现代化的重要内容。要专注主业，厘清责任，把不该管的工作交还主责部门，做到不越位、不缺位、不错位。通过整合资源，把更多力量调配到党风廉政建设和反腐败斗争主业上来，并

不断加强和完善内部监督机制，强化纪律约束，打造一支忠诚可靠、服务人民、刚正不阿、秉公执纪的纪检监察干部队伍。

5、惩防体系建设要从源头抓起。积极开展以典型案例剖析为主的警示教育活动，使党员干部“不敢腐”；着力加强惩防体系建设和廉政风险的防控机制建设，力求使党员干部“不能腐”。把防范廉政风险和防范业务风险结合起来，特别是要加强对廉政风险点的动态监控和防控措施落实情况的监督检查，进一步强化从源头上预防和治理腐败的措施。