

2023年纪检档案工作调研报告 纪检监察 工作调研报告(模板10篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告帮助人们了解特定问题或情况,并提供解决方案或建议。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写,我们一起来了解一下吧。

纪检档案工作调研报告篇一

根据公司下发的****,***高度重视,将明年工作思路谋划调研作为当前一项重要工作,围绕几个方面的研讨内容,紧密结合工作实际,现将调研情况汇报如下:

一、在党风廉政建设工作方面

一是党风廉政建设责任制的落实情况:坚持将执行党风廉政建设责任制作为深入推进党风廉政建设的“龙头”

工作,围绕“责任分解、责任机制、责任考核、责任报告、责任追究”等关键环节,狠抓各项任务落实。一方面是认真分解立项落实“一岗双责”机制。形成一把手负总责,亲自抓,领导班子成员分工负责,各科室主要负责人具体负责,一级抓一级的廉政建设责任机制。另一方面是强化检查考核,推进责任制落实。采取听汇报介绍、查阅台帐资料、问卷调查、领导干部廉洁自律有关事项情况报告等方式,全面检查了工作落实情况。全辖各级领导干部无违纪违规现象,形成了风清气正的发展环境。党组坚持“两手抓,两手都要硬”的方针,整体上做到了党风廉政建设与业务工作一起部署、一起落实、一起考核,自上而下,层层部署,不断强化监督检查。

二是反腐倡廉宣传教育、巡视情况：公司将在总、省公司纪检监察部的正确领导下，继续按照“标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防”的工作方针，认真贯彻落实市局工作部署，正视自身存在的不足，加强学习，转变观念，改进工作方法，完善工作流程，紧紧围绕总、省公司的工作要求，着力加强反腐倡廉建设工作。突出抓好反腐倡廉教育工作，促进党员干部廉洁从政。一方面是着力抓好党员干部理想信念和廉洁从政教育。另一方面结合公司辖区内各支公司、部的实际情况，采取不同形式的党员干部党性党风党纪教育，特别是培养年轻、优秀的反腐倡廉宣传工作者，明确教育主体、制定教育内容、强化教育措施、落实教育任务。第三是利用并完善现有的组织队伍架构，结合分公司本部及各支公司、部的实际，进一步完善并落实领导班子民主决策、干部选拔任用的制度建设。对缺乏配套性，原则规定得多、细节规定得少的制度，逐一进行梳理和清理，逐步建立内容科学、程序严密、配套完备、有效管用的反腐倡廉制度体系，切实提高制度执行力增强制度实效性，努力形成从源头上预防腐败的长效机制。

二、司法案件管理方面

一是司法案件内部管控机制：一方面是完善司法案件内部管控机制：充分协调与省级分公司、律师事务所、各支公司、部的案件关系，及时督促各部门及机构上报及办理案件，使各案件无疏漏、保质量，从而维护公司的合法权益。另一方面是掌握司法案件管理的难点并加强改进：司法案件管理的难点主要包括：

（一）法制环境不健全，与外部司法机构间协作不足，部分公安、检察机关以力量不足、案件涉案金额太小、证据材料不足、属于民事经济纠纷、不存在犯罪行为等为由，长期拖延办案，不及时立案侦查，或拒绝提起公诉。

（二）刑事责任虽被追究，保险损失仍未追回，部分案件经

过长期停滞获判，但判决后应追缴的赃款却无法执行到位，涉案机构只得另行提起民事诉讼或采用其他方式追偿，耗费更多的资源。针对以上问题，公司进行讨论，并有以下改进措施：

（一）强化内控及风险管理：加强费用管控，确保审批流程真实严格。

（二）改进完善单证、印章管理办法，全面规制单证的组织管理，保证印章使用安全、规范。

（三）加强业务关键环节管控，严把承保质量关，强化理赔管控措施。

二是案件查处和信访核查：进一步深化了对信访工作重要性的认识，把信访工作列入党政议事日程，作为工作的重要内容切实抓紧抓好。公司其他领导对信访工作也都十分重视，一方面是明确案件查处和信访核查过程中存在的困难，按照工作分工，认真接待群众来访，主动参与重要信访问题的处理，把信访工作作为考核干部的主要内容，对在信访工作中麻木不仁、推诿扯皮、官僚主义，造成严重后果的，按有关规定坚决予以处理。另一方面是针对信访工作中存在的问题积极改进并发挥案件查处和信访监督的功能和作用，根据当前的信访形势和任务，按照总、省公司的总体要求，将突出抓好以下四个方面的工作：

（一）继续落实信访工作领导责任制和责任追究制，努力形成领导整体重视信访工作的新局面。

（二）认真解决群众信访反映的问题，在畅通和拓宽信访渠道上迈出新步伐。

（三）进一步加强基层信访工作，努力探索把信访问题解决在基层的新路子。

（四）进一步加强信访干部队伍建设，推动信访工作再上新台阶。

三、将纪检监察更好的融入服务保障方面

纪检监察工作承担着对党员干部的教育、监督、受理控告和申诉、保障权利等职能，是企业管理的重要组成部分。公司经过调研，明确了纪检监察工作其服务保障职责的重要性。现就如何使纪检监察更好的融入服务保障总结以下几点：一是加强对公司发展战略和经营方针贯彻落实情况的监督检查。紧紧围绕提升盈利能力的中心，重点关注分支机构在业务质量提高、费用成本控制以及财务资源差异化配置等方面落实总公司相关政策的情况，促进各级分支机构和领导干部牢固树立科学发展观和正确的业绩观、利益观，着力解决对效益发展的经营理念认识不到位、落实不到位和不计成本盲目发展的问题。二是促进内控制度健全完善和加大执行情况的监督检查力度。重点关注分支机构内控执行力建设情况，确保政令畅通、执行有效，促进财务、承保、理赔、资金管理等管控制度的落实。三是纪检监察干部要履行好自己的职责，必须有统筹规划、服务全局的思想。找准定位。切实站在确保中心、服务全局的高度，站在确保经济社会又好又快发展的高度，正确处理好对内与对外、对上与对下等方面的关系；催生合力。在积极争取上级纪检监察机关与同级党委支持的同时，不仅要发挥各职能部门的作用，还要充分调动广大群众参与监督的积极性，努力形成党委统一领导、党政齐抓共管、纪委组织协调、各职能部门互相配合、群众积极参与的良好工作格局。四是在工作方法上，要检查授权的合理性。公司内部管理涉及诸多授权环节，难免存在不当，而一旦授权不当，就有可能出现大问题。纪检监察部门要进一步加大对授权合理性的监督和评估。五是要加强制度执行的组织领导。要强化制度宣传教育，增强全系统制度执行意识，筑牢遵纪守法的思想基础，把制度转化为党员、干部的行为准则和自觉行动。要严肃查处违反违规违纪制度的行为，着力在领导干部特别是中高层领导干部中树立制度面前无特权、制

度约束无例外的意识，教育引导领导干部带头学习制度、严格执行制度、自觉维护制度。

四、对《工作规划》建设性意见方面

公司党组认真研究《工作规划》要求，按照总、省公司的会议精神，认真进行研究论证，展开调研，特提出几点建议：一是要继续抓好全国惩治和预防腐败体系建设工作会议精神的贯彻落实，进一步推进反腐倡廉建设。要加深对惩防体系建设的规律性认识，自觉把惩防体系建设放到党的建设新的伟大工程和党领导的伟大事业中去谋划、部署和推进，坚持治标与治本两手抓、惩治与预防两手硬，实行综合治理、多措并举，形成全党全社会一齐抓反腐倡廉的良好局面。二是在认真总结今年工作的基础上，研究安排好明年反腐倡廉建设工作，紧确定明年工作思路和任务。把迎接、服务、保障和学习贯彻党的十八大作为全年工作的主线，切实贯穿于反腐倡廉建设的全过程和各方面。要按照惩防体系建设2008-2012年《工作规划》的部署，抓好明年任务落实。对已经完成的工作，要建立健全长效机制，实现工作常态化；对持续性开展的工作和尚未完成的任务，要加大力度，抓紧推进，切实落到实处。

五、对《考核办法》及纪检监察工作体会方面

公司《》及其评分细则试运行以来，公司立即围绕贯彻落实精神，总的感到：虽然近年来纪检监察和内控审计工作取得了长足进步，但仍然存在一些问题，与当前公司快速发展的步伐不相适应：目前，虽然设立了专人负责纪检监察工作，但由于一人兼多个岗位，因此，在实际工作处理过程中，有些工作甚至很难做到位、做得深、做得细；工作效率和标准离上级公司的相关要求存在很大差距。

针对考核办法，一是加强考核办法的实际可操作性，将考核办法贯穿于业务发展中去，促进纪检监察对公司的业务发展

起到积极的推动作用。二是避免流于形式停于纸面，应将考核深入贯彻到各个层面中去，在建设中加强与各部门的沟通协调，使各部门认识到纪检监察工作考核的重要性，确保纪检监察工作适应公司发展，更加有效进行。

纪检档案工作调研报告篇二

党风廉政建设和反腐败工作是事关党和国家整体发展的重要内容。在新形势下，基层单位如何加强纪检监察工作，狠抓党风廉政建设和反腐败工作，充分发挥职能优势，严格履行监管和服务职责，为推动地方经济发展、全面建成小康社会贡献新的力量，值得我们深思和探索。笔者作为一名基层单位的纪检监察工作者，结合工作实际，就如何做好纪检监察工作谈一下自己粗浅的认识。

一是机构不健全。目前基层单位虽然已经配备纪检组长和纪检监察员，但大部分没有独立纪检监察室。二是人员配备不齐。现在大多数基层单位纪检监察人员只有1~2人，并身兼多职，兼顾本职工作较少，致使纪检监察职能履行不到位。三是体制不健全。基层单位纪检组和监察室是在本级党组的领导下开展工作，这样的体制要发挥好监督作用就显得有些乏力。

纪检监察工作的专业性和政策性很强，需要纪检监察人员要有较高的政治素质和业务水平。然而大部分基层单位纪检监察人员刚刚走向纪检工作岗位，工作经验不足，同时缺少专业知识培训，致使纪检监察人员业务素质 and 知识水平不高，从而缺少新的工作思路和强有力的工作力度。

基层单位处于工作的第一线，业务工作面广，任务繁重，大部分领导干部把工作重心放在完成工作任务上，而纪检监察工作往往流于形式。同时，部分干部职工没有认识到纪检监察工作的重要性，认为只要把工作做好了，不违背大原则就行，对纪检监察工作不支持配合，并有一种抵触情绪，严重

制约纪检监察工作的开展。

大部分基层单位把反腐倡廉宣传教育工作错误的认为是“软件”，没有把反腐倡廉宣传教育纳入整体工作之中。从当前基层单位反腐倡廉教育情况来看，仍是以开会、学文件、读报纸、看电教片等简单方式方法为主，教育方式方法缺乏时代性和多样性，制约了反腐倡廉的实效性。

xx大对党风廉政建设和反腐败工作作出了重要部署和提出了新的要求，纪检监察工作人员必须深入贯彻党的xx大精神，奋力拼搏、勤学苦练，创新举措的做好纪检监察工作。

俗话说，打铁还需自身硬。一是加强自身学习。古人云：只有学而知之，没有生而知之。纪检监察人员加强自身政治理论学习和业务学习，提高其政治理论水平和业务能力，把党风廉政建设和反腐败工作贯穿到日常业务工作中去，切实使纪检监察工作服务和保障系统事业有效的发展。二是强化自身责任意识。强烈的责任感是做好纪检监察工作的基础，责任心强，就会勇于负责，敢于担当，不回避矛盾和问题，积极克服困难，推动工作开展。三是提高自身创新能力。创新是推进反腐倡廉建设的不竭动力。创新能力是纪检监察人员必备的素质。基层工作者面对的人员素质参差不齐，人际关系错综复杂，创新意识强，才会把创新贯穿到谋划、推进和落实纪检监察工作全过程中去，在创新中破解工作难题、在创新中推动工作落实、在创新中提高工作水平。四是树立自身廉政形象。公生明，廉生威。纪检监察人员要带头讲党性、重品行、作表率，树立正确的世界观、人生观、价值观以及权力观、地位观和利益观，做到廉洁从政，树立纪检监察人员的良好形象。

纪检监察是一项专业性极强的工作，但现在基层单位的纪检监察室很少有主修这个专业或在专职纪检监察部门工作过的人员。各级纪委部门应加强业务培训，让纪检监察干部知道从何干、如何干，怎样干好。

纪检监察工作是单位工作的一个重要组成部分，是我们全面履行工作职责的保障。纪检监察干部坚持党组的领导，当好局党组的参谋助手，与其他党组成员凝心聚力，团结一致地完成单位的各项工作任务。在实际工作中，纪检监察工作一定要围绕全局工作，服务于单位工作大局，从全局的高度谋划部署工作、协调工作，实现党风廉政建设工作与各项业务工作相互促进共同落实。

在中纪委第二次全体会议上讲话时指出，要加强对权力运行的制约和监督，把权力关进制度的笼子里。因此，基层单位应该针对当前工作中容易发生问题的领域、岗位和环节，建立健全工作程序和内部监督管理制度，使质监的各项工作在执行上有章可循，有规可依，切实做到用制度管人、按制度办事。

宣传教育是惩治和预防腐朽体系的重要组成部分，是做好纪检监察工作的基础。一是充分利用各种载体，开展日常教育活动，努力营造学廉、崇廉、尚廉、守廉的良好氛围。二是开展深受干部职工喜爱、易接受、有吸引力、喜闻乐见的廉政活动，通过环境育廉。三是将廉政文化融入单位整体工作中去，使干部职工在“润物细无声、潜移默化中”接受教育。

做好纪检监察工作，领导的支持至关重要。纪检监察人员要经常主动地向上级纪检监察部门和本机关党组汇报工作情况，让领导意识纪检监察工作的重要性，争取业务工作的指导和帮助，为纪检监察工作创造良好的工作环境，从而充分发挥纪检监察的保驾护航作用，落实党的各项工作任务。同时，加强与本部门党组成员的沟通和交流，增加了解，消除偏见，赢取大家工作上的理解与配合，争取各方力量共同抓好党风廉政建设。

纪检档案工作调研报告篇三

【篇一】

乡镇纪委是党和政府在最基层的一级纪检监察机构,它直接面对的是广大人民群众,是农村第一线的党员和干部,在履行“保护、监督、教育、惩处”四项职责的同时,并为政治稳定、经济发展服务。十八大后党风廉政、反腐败力度的加大,对纪检工作提出了更高的要求,从中央到地方都是一级抓一级,层层抓落实,但在实际工作中,似乎“上头热下头冷”的现象较为突出。作为最基层的纪检机关,如何搞好组织协调,充分履行其职责,走出新的工作思路,开创新的工作局面,就是一个值得思考的问题。在具体工作中,乡镇纪委工作又由于各种原因而举步维艰,效果不明显。结合本村大实践活动下面我就任职以来在工作中了解的情况做一些浅显的思考。

一、乡镇纪检现状及存在的问题

就我县而言,乡镇纪检工作大多是人员难专职、任务难专一、时间难专用,从而造成了不少乡镇纪检工作处于应付状态。一年下来,乡镇纪委办不了多少案子,即使是上级纪委要求处理的案件都是办案质量差,时间长,执行难。这样一来,乡镇纪委就形同虚设,没有充分发挥纪委的工作职能:

1、乡镇纪检监察基本无专职可言,均为兼职,我作为纪委书记要管市政和人居环境,纪委委员也都是由乡镇其他工作人员担任的,有名无实,给工作带来不便,基本未履行纪检工作职责。

2、乡镇纪检监察干部业务水平尤其是查办案件和能力不够高。我县各乡镇纪检监察干部大多为去年新任的,以前都没干过纪检监察工作,理论水平差,业务水平低,办案能力较差。

3、乡镇纪检监察干部视野不开阔,思想不够解放。参加培训的机会少,使得纪检监察干部思想老化,工作起色不大,多为应付了事。

4、乡镇纪检监察干部政治、经济待遇低,无办案经费,从而

使纪检监察干部工作积极性减退,工作拖沓。

二、问题产生的原因

1、思想认识有差距。

二是乡镇纪委书记要从事的工作任务多,顾不过来,也认为纪检工作是“得罪人”的,做好其它工作才是实的、有用的,导致乡镇纪委工作“疲软”。

2、纪委班子配置上不恰当。我乡纪委由5人组成,纪委书记1人,委员4人通常是非纪检部门的人员担任,平常他们都是干他们自己的工作,基本上是有名无实,实际纪委日常工作只有1人,纪检工作特别是办案工作难以开展。

3、体制机制上不畅通。在体制上,乡镇纪委工作体制套用上级纪委的工作机制,缺乏基层特点,针对性不强。在机制上,由于级别低,乡镇纪委与其它执纪执法部门沟通和信息交流不畅,纪检工作处于“自我循环”,监督乏力,难以发挥作用。在对基层站所人员的监督管理上,由于许多站所都实行了条管,编制、工资、福利、均不在乡镇,造成“看得见的管不着、管得着的看不见”现象存在,乡镇纪委难以监督。

三、建议

1、理顺管理体制,继续探索乡镇纪委受双重领导的机制和工作机制,强化县纪委对乡镇纪委人事、业务的直接监管权,把乡镇纪委干部的人事任免权和工资福利收归县管。这样一来,有利于调动乡镇纪检监察干部的工作积极性,有利于改变乡镇纪检监察干部的工作作风,有利于改变乡镇纪委工作“疲软”的现象,从而使乡镇纪委工作有新的起色。

2、优化队伍建设,按照德才兼备的原则,配齐配强乡镇纪委班子,同时要为乡纪委配备一名专职纪检干部(不包村)协助工作。

乡镇纪委干部的任用应由县纪委提出意见,注重选拔政治素质过硬、思想作风正派、能坚持原则并且有法律、有专业特长的年轻同志担任乡镇纪委书记,要加大对乡镇纪检监察干部培训和异地交流使用力度,提高乡镇纪委干部的工作能力。乡镇纪检干部不但要政治上要强,更重要的还要有过硬的业务技能,真正做一个“想干事、能干事、干的成事”的乡镇纪检监察干部。

3、理顺工作顺序,努力争取乡镇党委、政府的支持,营造宽松的工作环境。乡镇纪委面临人员少、无经费、无查办违规违纪案件的经验等一些客观问题,在这种情况下,乡镇纪委要开展好各项工作,就必须争取乡镇党委、政府的支持,特别是在查办案件上,要向党委、政府反映案件的紧迫性和恶劣性,树立惩处腐败实际上也是一种发展,是促进社会更加文明、繁荣昌盛的内在因素。独立办案,不畏权势,防止外界干扰,从严从快结案,该处分的坚决处分,该进入司法程序的进入司法程序,创造一个明朗的政治天空。

4、强化监督检查,对乡镇纪委及纪检干部的考核以上级纪委为主,以增强乡镇纪委干部主抓纪检工作的事业心和责任感,同时可以减轻乡镇纪委干部的心理压力,使其放手大胆地开展纪检工作。要将考核的结果与政治经济生活待遇挂钩,以调动乡镇纪检干部的积极性。乡镇纪检工作是一项艰巨的工作,只有找准了乡镇纪检工作的支点,才能有效地开展乡镇纪检工作,才能开创新时期纪检工作的新局面。

【篇二】

乡镇纪检是我们党和政府在基层的一级纪检监察机构,它直接面对的是广大人民群众,面对的是生活和战斗在农村第一线的党员和干部,当前一些农村基层干部在廉洁履职上还不尽如人意。甘谷驿镇纪委根据所掌握的一些情况,与问题有针对性的开展调查研究,面对的情况极为繁杂,但在镇党委和各级纪检监察机关的严格管理及监督之下,我镇纪检监察

干部保持了较好的工作状态。但是，必须清醒地看到，乡镇纪检监察干部队伍建设的现状与实际需要还存在许多不相适应的问题，需引起我们的高度重视。

一、存在问题

1、办公条件差。乡镇纪检监察的没有独立的信访室，基本上都是干部的休息室及办公室，而且还是两人公用一个办公室，难免影响纪检工作的正常开展。

2、没有专职人员。乡镇纪检监察干部基本上兼职较多。就我镇而言，镇纪委副书记负责纪检工作的同时，还要管理政府办公室的工作，工作繁忙，难免影响纪检监察工作的进度。

3、岗位不稳变动大。乡镇工作很难保证人员稳定性，工作人员刚熟悉纪检工作，就因为调动或者调整工作岗位，导致新配备人员对业务不熟悉，耽误了正常工作开展。就我镇纪检工作人员，今年专职委员就换了3个。

4、软面薄情现象严重。乡镇纪委干部当地亲朋好友熟人多，办案上怕伤感情不敢主动找当事人谈话，进行党纪政纪处分怕遭报复畏畏缩缩，遇事往往都是向上一级纪检监察机构推脱居多。

二、解决的方案和措施

1、改善办公条件。镇党委应该为镇纪委配备单独的信访室，购置新电脑、相机、录音笔等办公用品，切实改善纪委办公条件，大力支持镇纪委监督执纪、执法办案。

2、优化队伍建设。按照德才兼备的原则，配备一名工作能力强的干部担任纪委专职委员，协助纪委书记和纪委副书记工作，彻底改变过去纪检监察干部占位不谋事现象，同时要加大乡镇纪检监察干部培训力度，提高乡镇纪检监察干部的工

作能力。乡镇纪检监察干部不但要政治上要强，更重要的还要有过硬的业务能力。

3、配优专职队伍。综合考评干部素质，选调政治素质高，熟悉财经、金融、法律等方面业务的专门人才，配备到乡镇纪委并确保专人专用，集中精力抓好主业，并且要把专职干部留得住，制定相关政策，限制干部随意抽调或调动，从而提高乡镇纪委的工作能力和效率。

4、加强思想教育。继续践行党的群众路线教育实践活动“为民、务实、清廉”的要求，加强教育学习，提高自身业务水平。坚持党性，提高自身预防腐败能力和依法执纪、依法办案能力，要坚持原则不徇私情，不存私心，不谋私利，切实加强队伍能力建设，树立良好的纪检队伍形象。

【篇三】

建设高素质纪检监察干部队伍，打造一支“忠诚可靠、服务人民、刚正不阿、秉公执法”的过硬的纪检干部队伍，严防“灯下黑”，树立新时期纪检监察干部形象，是深入推进党风廉政建设和反腐败工作的客观要求，是纪检监察机关全面履行党章赋予的职责和任务的重要保证。近几年来，在上级纪检监察机关的严格管理和监督之下，广大纪检监察干部坚持自我约束，自我教育、自我提高，保持了较好的工作状态，树立了较好的干部形象，为各项社会事业做出了重要贡献。但纪检监察干部队伍建设的现状与当前反腐败斗争的新形势、新任务、新要求还存在许多不相适应的问题，根据市纪委关于开展纪检监察干部监督工作调研要求，就我县当前纪检监察干部监督工作情况、存在问题进行了专题调研。

一、我县纪检监察干部队伍情况城步县纪委、监察局共有工作人员34人，其中纪检监察干部29人，司机、打字等工勤人员3人。纪委常委8人(有一名副书记调出当局长)，借调人员3人。共有基层纪检监察机构81个，其中：乡镇纪委***个，县

直机关纪委7个，县直单位内设纪检监察机构60个，共有纪检监察干部***人。35岁以下人员35人，35-45岁人员***人，46-55岁人员41人，55岁以上人员4人。学历结构为中专以下1人，大专文化75人，大学文化***人，研究生以上4人。调研结果表明，我县纪检监察机关干部年龄结构偏高，学历主要是大专为主，专业人员较少，专业结构不合理，特别是法律、审计、财务专业人员欠缺。

二、我县纪检监察干部监督管理工作开展情况近年来，针对新形势下纪检监察机关自身建设出现的新情况新问题，我县纪委、监察局以规范执纪执法行为、健全监督制约机制为切入点，坚持强化内部监督管理，就“纪委监督别人的同时，谁来监督纪委”这一课题进行了积极有效探索。

1、严把干部准入关。制订了《纪检监察机关干部资格准入制度》，按照逢进必考、公开、平等、竞争、择优的原则，对新进入县纪检监察机关的干部进行严格考试，考试合格者，县纪委干部室对具备纪检监察资格准入基本条件的后备人选按要求进行资格审查。资格审查合格后，进行资格考察。考察除对被考察对象的工作情况进行考察外，还重点考察其“八小时”以外的生活、社交情况。考察组在汇总分析考察情况的基础上，提出考察意见，形成考察报告后专题向县纪委会常委会汇报。县纪委会常委会听取考察组的资格考察意见，集体研究确定获得纪检监察干部资格准入人选。取得纪检监察干部任职资格的，通过干部任用程序，择优录取。在干部任免和交流方面，各乡镇纪委书记、副科级以上职务人选由县纪委会商县委组织部提名并考察，按程序报县委任免。

2、加强干部监督监管。按照“打铁还需自身硬”的要求，持之以恒抓好中央八项规定精神的贯彻落实，在全县纪检监察系统开展清退会员卡、明查暗访等专项活动，着力纠正享乐主义、奢靡之风等不良风气，坚持“要求别人做到的自己首先做到”，同时要求，办案人员在办案期间，严格遵守办案工作纪律，不准与涉案人员及其亲友建立私人联系和交往。

不准收受涉案人员、单位的物品、现金;不得接受涉案单位、涉案人员的宴请和娱乐邀请。不准利用办案之机,通过涉案单位、人员为本人、亲友办理私人事项。并聘请了廉政监督员,定期不定期对办案人员八小时以外的“生活圈”向纪委反映,同时向社会公布监督举报电话,使纪委在行使监督检查职能的同时,自身也接受广大群众的监督。

3、创新干部管理方式。结合工作实际,制定了《工作绩效考核办法》、《干部管理暂行办法》、《工作纪律规定》、《财务管理制度》等10多项规章制度,达到了完善管理制度、推动工作创新的目的。严格考核奖惩机制,每年年终对全县基层纪检监察干部考评一次,对照年初目标责任书下达的任务,逐项进行考核,并将考核结果与评先评优和干部使用等结合起来,使考核成为强化监督、推动工作的重要手段。

4、提升能力抓学习。在实际工作中,我们充分认识到抓好学习教育是加强队伍建设的基础。因此,我们坚持以学习教育为先导,在强化教育氛围、端正学风、学以致用上狠下功夫。

一是领导干部带头学习政治理论,努力提高自己的理论修养和水平。坚持每月学习一次,组织纪检干部系统学习上级纪委全会精神,有针对性地学习党风廉政建设和反腐败斗争的重要文章和论述。从书记、副书记轮流带班领学,切实做到每组织一次学习,都明确一个主题,联系一次实际,在思想作风上受到一次启迪。

二是狠抓业务知识学习,努力提高工作能力和质量。按照学习计划,主要领导上台讲廉政课,每月集中学习一次,围绕一个专题重点学习辅导,理论与实践结合,讲体会、谈经验。

三是狠抓学习先进典型,激发工作的积极性和主动性。在抓队伍建设中,我们深刻认识到,榜样的力量是无穷的,用先进典型的事迹鼓舞人、感染人、激励人是加强队伍建设的一个重要手段。为此,我们对新时期、各行各业涌现出的先进

典型，尤其是纪检监察战线的先进典型，上级通报的典型案
例，及时组织纪检监察干部认真讨论学习，并撰写心得体会□

三、纪检监察干部工作存在的主要问题

(一) 纪检监察干部监督管理工作依旧任重道远。

1、干部思想不稳定。一是干部思想不够稳定，产生不满情绪。在工作上，纪检监察机关行政编制相对较少，工作任务繁重，纪检监察干部工作很辛苦，所从事的工作往往是“栽刺不栽花”、“出力不讨好”，在查办案件时容易因工作而得罪人，承受着较大的精神压力。

2、干部专职不专用。基层纪检监察机构的纪检监察人员配备缺乏，在进行调研时发现很多基层单位，虽然选配了纪检监察干部，但有挂名的现象，还有相当的纪检监察干部不能专心的参与纪检监察工作，各单位纪委或纪检组根本就没有专职的纪委委员，除纪委书记或纪检组长外别无他人。难以承担起纪检办案的重任。

3、管理体制不健全。《党章》规定对纪委机关实行上级纪委和同级党委双重领导，而实际情况是同级党委对纪检监察机关享有绝对支配权，纪检监察机关在人、财、物以及各种事务上对同级党委政府仍然存在很强的依附性，上级纪检监察机关的领导仅局限于业务指导这个层面，没有质的突破且不同程度地削弱了纪检监察的职能，受各种客观因素的影响和制约，在人事安排、福利待遇、行政经费等要害问题方面，上级机关难以为下级机关提供强有力的政策支持，导致纪检监察系统合力不足。

4、业务素质不全面。纪检监察工作是项纪律性、独立性很强的工作，具有自身的规律和特点，搞好培训和知识更新是做好工作的必要手段。随着社会主义市场经济向纵深推进，反腐败工作的任务越来越艰巨，违纪案件广泛涉及到金融、证

券、房地产等经济领域，违纪人员作案手段越来越诡秘，呈现出高智能化、高科技化的趋势，反调查能力在不断增强。而在实际中，安排纪检监察专门的知识培训不多，业务知识得不到有效地补充，且现有的培训模式没有采取全国一盘棋，一般都是收费和高收费方式，加重了基层纪检监察负担。加之纪检监察干部长期在同一部门、同一岗位、同一地域工作，知识结构单一，办案手段传统，专业人才缺少，执纪能力滞后，协调能力不强，直接影响着纪检监察工作的开展。

(二) 纪检监察干部违纪违法情况依然存在。

对一些违反相同错误性质的人员在进行处理时并不是一视同仁，而是存在随意性较大的情况；由于现实的各种原因，大部分基层纪检监察机关在查办违法违纪案件时偏重于收缴违纪款，而把惩治腐败分子、教育干部放在了次要的位置，这样必然达不到治本的目的。纪检监察干部违规办案的成因是多方面的。

四是经费难以保障。由于地方财政不足，难以全额保证纪检监察机关正常工作开支，实行了由纪委办案收缴违纪款返补工作经费不足的机制，因此纪检监察机关将收缴违纪款列为了办案中的重点，而偏离了纪检机关办案的宗旨，导致了对一些违纪单位人员只收违纪款，对违纪人员不立案查处现象的发生。

四、进一步加强纪检监察干部监督的对策与建议

(一) 加强学习培训提素质。教育培训是提高干部素质的重要手段。纪检监察干部只有加强纪检监察知识业务培训，努力接受高层次知识培训，才能适应新形势的需要。

一是采取走出去的办法，有计划地选派纪检监察干部免费到上级机关参加业务知识培训；

二是对新从事纪检监察工作的同志，除搞好岗前培训外，经常举办业务培训，特别是对法律知识、经济知识、管理知识方面的学习教育，促使他们熟练掌握从事纪检监察工作的基本功，提高在新形势下做好纪检监察工作的能力。

三是根据工作需要，建议上级机关在条件允许的情况下，有组织有计划地安排纪检监察干部外出参观学习，接受教育，更新观念，开阔视野。

(二)加强组织建设。对乡镇、基层单位、街道办、社区要明确要求，要把纪委监察人员的工作重心和主要精力放到纪检监察工作上，专职从事纪检监察工作。同时，要充分发挥兼职纪检监察干部的作用。在选择纪委委员时，要注重选择责任心强、业务能力突出、愿意参与纪检监察工作，并对财务、审计、工程等业务熟悉的同志担任。在日常的工作中，注重发挥其作用。同时，要尽可能的落实纪检监察专干和兼职监察室主任的纪检津贴，提高其工作的积极性。

(三)加快干部交流。要严格按照“忠诚可靠、服务人民、刚正不阿、秉公执法”标准，把能力强，业务精，能干好纪检监察工作的人吸收到纪检监察队伍中来，充分发挥他们的优势。把素质低下，社会影响不好，损害纪检监察队伍形象的纪检监察干部调出纪检监察队伍，提高队伍整体素质。同时疏通纪检监察干部输出渠道，对工作时间长，做出一定成绩的干部应优先考虑提拔重用，委以重任，从而提高干部工作的积极性。

纪检档案工作调研报告篇四

党的十九大以来，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。国有企业纪检监察工作是企业党建工作的重要内容和现代企业管理的重要组成部分。当前，国企改革步入深水区和攻坚期，迫切需要营造一个风清气正、干事创业的良好环境，这无疑对国有企业纪检监察工作提出了更

新更高的要求。如何做好新形势下的国企纪检监察工作，从严治企，保证国有资产的保值、增值，值得深入思考和探讨。

一、国资国企系统纪检监察机构运行情况

区国资委及国有企业总人数xx人，党员共计xx人，监察对象共计xx7人，其中领导干部xx人，环节干部211人。另外□xx区自来水总公司总资产xx亿元，总人数xx人，党员xx人，监察对象xx人，其中领导干部xx人，环节干部xx人。自来水总公司目前由xx区水务局监管。

二、国有企业纪检监察工作中存在的主要问题

（一）国有企业对派驻纪检组落实“三转”的思想认识不够、理解不透。部分国有企业领导人员对派驻纪检组工作认识不到位，只重视生产经营，片面强调企业发展的各项数据，认为纪检监察监督能力太强会打击企业经营管理者们的积极性，影响企业的发展，从而对国企纪检监察工作不太热心，导致监督作用难以有效发挥。绝大部分国企内部监督机制不健全，未设置专门的纪检工作人员，各党支部的纪检委员大部分为兼职纪检委员，不能充分发挥其应有的监督作用，只从事支部委员的其他业务工作，拿出时间做纪检工作的基本没有。部分企业工作上以其他党政工作为主，党风廉政建设工作多为应付检查，实际主动开展的工作很少。大部分企业纪检工作没有建立相关的考核机制，监督检查工作停留在书面、档案资料等方面，甚至以宣传教育工作为主，监督检查工作为辅，丧失了其最根本的功能作用。

（二）国有企业的纪检监察相关制度不够完善，纪检组保障

□ 2 □

缺失影响派驻工作的独立性。一是目前针对国企纪检监察的专项管理制度建设还不够完善，缺乏针对性和全面性，使派

驻纪检组职能发挥缺乏理论依据和制度保障，部分制度只是针对某一项问题漏洞，没能具体化系统化等诸多问题，使得纪检监察工作流于形式和表面，实际操作性不强，监督机制不能适应现代化的企业发展模式，缺乏现实指导意义。二是目前派驻纪检组的后勤保障主要依附于所驻在部门，有“寄人篱下”之感。派驻机构人员办公设施、办公用品等几乎所有环节都需要驻在部门安排，造成“嘴软、手短”的尴尬情况，使得纪检组监督执纪问责的底气不足，独立性差，权威性缺乏。

尤其各企业涉及“三重一大”事项的会议比较多，有的会议有时扎堆召开，同一天安排好几个会议，纪检组往往是分身乏术、顾此失彼，很难做到全覆盖的要求。

（四）纪检队伍自身建设有待加强，力量不足严重影响派驻工作时效性。一是国资委纪检组人员少，且成员的知识结构、综合能力还不适应履行综合监督职责的需要，致使工作质量不高，研究能力、实践能力、创新能力不强。二是纪检组人员时常被抽调参与纪委其他中心工作或专项工作，出现与岗位本职工作经常或长时间脱钩的情况。另外，纪检组还需抓好监督责任清单中相关条款的落实工作，信息工作、案件查办等工作考核“一样都不能少”。力量配备单薄与所担负的任务繁重难相适应，造成“小马拉大车”问题。

三、对策建议

□ 4 □

投标、工程建设、质量、安全管理等经营管理全过程各环节中的相关管理制度，扎紧制度的笼子，堵塞漏洞，遏制国有资本的流失和其他腐败现象的发生。纪检组要定期不定期地督促检查制度的执行情况，及时发现问题，提出改进意见。同时，要建立完备的监督检查工作流程，明确检查对象和检查内容，量化检查点，既为纪检监察人员严格执纪监督提供

判断依据，也为被监督单位开展工作提出指导，有效促进纪检监察工作开展，形成上下联动。

□ 5 □

覆盖。

（三）加强学习教育，建设一支高素质的督查干部队伍。要建设一支忠诚、干净、担当的国有企业纪检监察干部队伍，关键是要着力选优配齐纪检监察工作人员，加强教育管理，提升业务素质，注重德才兼备，培养出一批有才有德有能力的纪检骨干队伍，进一步提高履职能力。同时，要关心纪检监察干部的成长，鼓励他们敢于担当、大胆作为，让他们在忠实履行监督执纪问责职能的实践中快速成长进步。

（四）完善纪检监察机构设置，打造国有企业纪检监察工作的独立性和权威性。结合xx区实际情况，一是建议在资产存量较大，业务量多、人员相对多的国有企业实行单独派驻，保证决策、实施等全过程的监督检查。二是国资委党委是党组性质的党委，党委书记、委员采用任命制，类似办事处党工委，建议在国资委党委下面成立纪工委。

□ 6 □

纪检档案工作调研报告篇五

今年市直纪检监察调研工作的指导思想是：以“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕落实中央纪委三次全会、省纪委四次全会和市纪委二次全会精神，围绕党风廉政建设面临的热点、难点、重点问题，强化精品意识，注重社会效果，坚持搞好调查研究和理论研究工作，不断提高调研成果的质量，积极主动地为党风廉政建设和反腐败斗争服务。

一、调研课题

（一）上级纪委安排的调研课题

今年，市纪委组织开展的课题研究包括以下内容：

- 1、贯彻落实党风廉政建设责任制的基本情况以及需要进一步解决的问题。
- 2、研究探索建立教育、制度、监督三者并重、协调统一的惩治和预防腐败体系的理论与实践问题。
- 3、加强源头治理工作，深化“四项改革”、完善“四项制度”，推进“三公开”的基本情况、存在的问题和对策研究。
- 4、国有企业党风廉政建设和反腐败工作研究。
- 5、关于进一步优化经济发展软环境和纠风工作的调研。
- 6、关于《中国共产党党内监督条例（试行）》和《中国共产党纪律处分条例》贯彻执行情况的调研。
- 7、关于《中华人民共和国行政监察法》、《国有企业领导人员廉洁自律若干规定》和《中国共产党党员权利保障条例（试行）》贯彻执行情况的调研。
- 8、关于法规工作如何更好地为党风廉政建设服务和如何构建和完善我市党风廉政建设及反腐败法制体系的. 调研。
- 9、关于公办初中、高中乱收费问题的成因及对策。

请各单位按照市纪委安排，按时上报选定的调研题目和研究成果。

（二）市直机关纪工委组织开展的课题研究

- 1、在新时期、新形式下，党风廉政建设和反腐败斗争如何体

现以人为本的要求。

- 2、如何坚持党要管党、从严治党的方针，更好地适应全面推进党的建设新的伟大工程的需要。
- 3、坚持教育、制度、监督并重，构筑惩治和预防腐败体系。
- 4、如何完善反腐败领导体制和工作机制，形成反腐败的整体合力。
- 5、坚持用“三个代表”重要思想为指导，坚持惩防并举、注重预防，推进反腐倡廉理论和实践创新的做法和经验。
- 6、严格执行四大纪律八项要求，促进党员干部廉洁从政。
- 7、如何全面履行纪检监察两项职能，积极发挥行政监察职能，拓宽从源头上防治腐败领域。
- 8、强化党内监督，贯彻两个《条例》出现的新情况、新问题和新经验。
- 9、纪检监察组织如何认真履行《条例》规定的监督职责，实现党内监督工作的制度化和程序化。
- 10、认真执行党风廉政建设责任制，推动反腐倡廉各项工作全面落实。
- 11、完善反腐倡廉“大宣教”工作格局，促进党员干部的廉洁自律。
- 12、纪检监察机关如何在工作实践中推进“四项改革”，完善“四项制度”，深化“三公开”。
- 13、贯彻胡锦涛的讲话精神，以求真务实之风，有针对性地开展工作，落实好纪检监察机关的各项任务。

14、履行纪检监察机关的组织协调职责，促进反腐倡廉工作深入开展。

15、纪检监察干部面临的新形势、新任务、新问题及如何提高自身素质。

二、调研信息

今年，市直各单位纪检监察组织要积极探索纪检监察调研信息工作的经验和规律，以敏锐的目光和高度的政治责任感，及时发现并上报政治性、思想性、前瞻性强的信息，不断提高调研信息的质量和水平；要建立健全调研信息网络，提高调研信息的传输效率，努力使调研信息工作再上新台阶。

市直各级纪检监察组织要根据本单位实际，认真开展调查研究和理论研究，立足实际，狠抓落实，认真总结反腐倡廉的成功经验，紧密结合工作实践，推动全市党风廉政建设和反腐败工作向纵深发展。

纪检档案工作调研报告篇六

近年来，在各级党委和纪检监察机关的严格管理及监督之下，广大纪检监察干部坚持自我约束、自我教育、自我提高，保持了较好的工作状态，树立了较好的干部形象，为各项社会事业做出了重要贡献。但我们也必须清醒地看到，纪检监察干部队伍建设的现状与当前反斗争的新形势、新任务、新要求还存在许多不相适应的问题，必须引起我们的高度重视。

一、纪检监察干部监督管理工作依旧任重道远

(一)干部思想不稳定。一是干部思想不够稳定，产生不满情绪。在工作上，纪检监察机关行政编制相对较少，工作任务繁重，纪检监察干部工作很辛苦，所从事的工作往往是“栽刺不栽花”，“出力不讨好”。在查办案件时，容易因工作

而得罪人。承受着较大的精神压力。

(二)干部专职不专用。各级纪检监察机关的纪检监察人员配备缺乏，在对六安市各区县进行调研时发现，很多县区的人社局都没有专门的纪检监察职能科室，部分虽然选配了纪检监察干部，但有挂名的现象，一般不参与纪检监察工作；各单位纪委或纪检组根本就没有专职的纪委委员，除纪委书记或纪检组长外，别无他人；派出单位驻纪检组，一般只有一个组长，没有其他工作人员，即使有也大都兼管着很多其他工作。

(三)管理体制不健全。《党章》规定对纪委机关实行上级纪委和同级党委双重领导。而实际情况是，同级党委对纪检监察机关享有绝对支配权。纪检监察机关在组织人事、财物经费以及各种事务上对同级党委政府仍然存在很强的依附性。上级纪检监察机关的领导仅局限于业务指导这个层面，没有质的突破，且渐呈削弱趋势。受各种客观因素的影响和制约，在人事安排、福利待遇、行政经费等要害问题方面，上级机关难以为下级机关提供强有力的政策支持，致使纪检监察系统合力不足。

(四)业务素质不全面。纪检监察工作是一项纪律性、独立性很强的工作，具有自身的规律和特点，搞好培训和知识更新，是做好工作的必要手段。随着社会主义市场经济向纵深推进，反腐倡廉的任务越来越艰巨。违纪案件广泛涉及到金融、证券、房地产等经济领域，违纪人员作案手段越来越诡秘，呈现出高智能化、高科技化的趋势，反调查能力在不断增强。而在实际中，安排纪检监察专门的知识培训不多，业务知识得不到有效地补充，加之纪检监察干部长期在同一部门、同一岗位、同一地域工作，知识结构单一，办案手段传统，专业人才缺少，执纪能力滞后，协调能力不强，直接影响着纪检监察工作的开展。

二、纪检监察干部违纪违法情况依然存在

违反办案纪律或规定的现象主要有：调查人员在案件调查过程中，1人参与问话或3人同时参与对2名被调查人员问话；有些案件由于条件限制，在取证不到位或证据不足的情况下，也给案件定性；从事案件审理的人员参与了案件调查取证工作，从事案件调查的人员也参与到案件审理中，出现了查审不分的情况；一些纪检监察干部违反办案程序，如将案件调查阶段采取的手段运用到案件初查阶段，对没有立案调查的案件先行进行了调查取证，有些案件未经审理批复、未经会议讨论就给予了纪律处分等。一些纪检监察干部无视纪律规定，私自泄露案件秘密。如在接到信访举报时，私自将举报的问题或举报人情况泄露给被举报人或单位；在案件调查过程中参与调查的纪检人员将掌握的情况、细节透露给被调查人或其家属；一些非办案人员在办案中私自打听、窃取案件查办信息，泄露办案秘密等。一些纪检监察干部在实际工作中，有纪不依，执纪不严。如对一些群众有反映，本身存在违纪违规问题的单位和个人，并没有按照有案必查、违纪必究的原则，组织人员进行调查处理，而是听之任之；对一些违反相同错误性质的人员在进行处理时，并不是一视同仁，而是存在偏轻偏重，要轻要重的情况。由于现实的各种原因，大部分基层纪检监察机关在查办违法违纪案件时，偏重于收缴违纪款，而把惩治分子、教育干部放在了次要的位置，这样必然达不到治本的目的。

纪检监察干部违规办案的成因是多方面的。一是办案意识不强。一些纪检监察干部平时放松了学习，世界观、价值观发生了偏移，在灯红酒绿中逐渐迷失了方向，以致于成为分子的“帮凶”、“爪牙”，或与其沆瀣一气，狼狈为奸，从而发生泄露办案秘密，为违纪人员说情开脱、通风报信等违纪行为。二是业务素质不高。一些纪检监察干部对办案的纪律规定、程序要求知之甚少，又不加强对办案业务知识的学习和培训，在办案过程中违法取证，违反办案程序的现象时有发生。三是外部干扰极大。一些地方党委考虑当地经济发展环境的需要，认为反腐力度过大，查处案件过多，有损地方经济形象，对一些严重违纪违规而在当地经济发展中起重要作用

用的单位和部门采取保护措施。另外，纪检监察干部得罪的人多，有的长期得不到提拔和重用，致使很多纪检监察干部在工作上顾虑重重，存在畏难情绪，严重挫伤了纪检监察干部的工作积极性。四是经费难以保障。由于地方财政不足，难以全额保证纪检监察机关正常工作开支，实行了由纪委办案收缴违纪款返补工作经费不足的机制。因此，纪检监察机关将收缴违纪款列为了办案中的重点，而偏离了纪检机关办案的宗旨，导致了对一些违纪单位人员只收违纪款，对违纪人员不立案查处现象的发生。

三、不断完善纪检监察干部监督管理机制，加强纪检监察干部队伍建设

中央纪委《关于进一步加强和改进纪检监察干部队伍建设的若干意见》明确指出：用中国特色社会主义理论体系武装头脑，加强纪检监察干部队伍思想政治建设；适应党风廉政建设和反斗争的需要，加强纪检监察干部队伍能力建设；深化干部人事制度改革，不断提高纪检监察干部选拔任用工作水平；坚持从严要求，加强对纪检监察干部队伍的管理和监督。由此可知，在纪检监察干部的选任、配置、培训和管理等方面加强建设是党风廉政建设和反工作有效开展的必然要求。

（一）、纪检监察干部的选任需要体现先进性

能否有效地消除关系到党的生死存亡，关系到国家的前途和命运，肩负反重任的纪检监察干部的素质如何在很大程度上决定了反斗争成效的大小，所以纪检监察干部的选任应体现先进性。先进性主要表现在设置准入条件，严格把好入口关，科学合理选配纪检监察干部。在选录干部时，坚持凡进必考，坚持公开、公平、公正招考优秀人才。在继续落实民主推荐、差额考察、任前公示、试用期等改革措施，不断改进和完善干部考察、考核方法的同时，进一步加大干部人事制度改革力度，增强了干部队伍的活力。在选拔任用纪检监察干部时，按照“政治坚强，公正清廉，纪律严明，业务精通，作风优

良”的要求，培养一支“可亲、可信、可敬”的纪检监察干部队伍。

(1) 观察分析判断能力。观察分析能力是指分析事物或现象的本质属性和彼此之间的关系的能力。判断能力是指肯定或否定某种事物的存在，或指明它是否具有某种属性的能力。纪检监察工作涉及面广、工作量大、情况复杂，只有具备较强的观察分析判断能力，才能对大量的违纪违法案件线索和收集到的证据进行科学处理，在复杂的情况中找出主要问题，把握主动权。纪检监察干部必须要有更高的道德修养，以自己的道德人格力量来推进社会整体道德的发展。

(2) 组织协调和沟通的能力。纪检监察干部要善于根据不同的情况，协调处理各种关系，调动各种积极因素，原则性与灵活性、协商性与权威性相结合地完成某项工作。沟通对于纪检监察干部来说必不可少。一是角色的定位与转移能力。纪检监察工作的特殊性，要求纪检监察干部自身的角色应随着时间、地点、场合、对象、工作目标、工作程度的不同而有所变化，从而掌握工作的主动权，灵活机动有效地完成工作任务。二是语言表达技能。对纪检监察工作来说，语言表达技能分为书面语言表达技能和非书面语言表达技能。书面语言表达要求准确，而非书面语言表达则要求得体。

(3) 业务知识和工作经验的能力即专业技能。专业技能不是专业技术知识的简单对应，而是将专业技术知识与实际工作有机结合后的更为综合的一种应用能力。纪检监察干部的专业技能包括岗位技能，即在相关工作中需要操作应用的技能，如谈话、取证、调查等；认知能力，即能全面、准确地对各种事态和情况做出识别、判断与评价，并形成决策与应对措施。

(4) 快速应变能力。即在各种复杂情况下处变不惊，快速准确地审时度势、分析判断，及时地利用有利条件处理问题，从而保护党、国家和人民利益不受或少受损失的应用能力。

(5) 办案能力。即公平公正办理案件的能力。纪检监察干部办案时要顶住压力、冲破阻力，公正公平，增强执纪执法的刚性；要坚持一身正气，刚正不阿，既要敢于斗争，又要善于斗争，既要讲胆略，又要讲策略。

(二)、纪检监察干部的配置需要体现合理性

纪检监察干部队伍要发挥好整体功效，切实增强合力，配置的合理性是前提条件。要注意选调政治素质高，熟悉财经、金融、法律等方面业务的专门人才，不断改善队伍结构。

(1) 加大对年轻干部的选拔力度，切实优化纪检监察干部的年龄结构。通过实行公开招聘，建立竞争上岗制度，以保持纪检监察干部队伍的生机与活力。

(2) 加强对干部的综合评估，提高纪检监察干部的综合素质包括基本素质和业务素质。一是完善干部交流制度。对纪检监察干部的交流不仅对领导干部的任职期限作出明确规定，对基层纪检监察干部也提倡单位内部进行交流。比如，规定纪委书记(纪检组长)任职满五年的，应给予交流；基层纪检监察干部一般情况下(业务骨干除外)，工作满三年的，应给予交流。同时应明确承办部门与程序，使之落到实处。在保持纪检监察骨干力量相对稳定的基础上，切实加强集团与各单位之间、各单位内部的交流。对素质低下、不胜任现职、平时表现差、群众反映较大的纪检监察干部，要通过制定刚性政策条规，将其调整出纪检监察干部队伍，促进纪检监察队伍的正风肃纪。二是健全轮岗制度。一方面实行内部轮岗。岗位的轮换，对于干部全面了解纪检监察业务，提高干部的综合业务素质与能力，将起到积极作用。另一方面实行转岗交流，全面培养人才。比如，坚持选派纪检监察干部到基层单位挂职锻炼和从基层单位选调优秀干部到纪检监察机关工作相结合的办法。三是建立激励机制。高规格配置机构，让干部有威信。进一步明确各级纪检监察部门的规格，进一步明确纪委监委、监察室主任等各个层次纪检监察干部的级别待

遇。建立宽松的工作环境，让干部有作为。具体来说，可根据工作的实际需要，对编制实行动态管理，真正做到编制服从工作。根据办案工作的需要，要人给人，要钱给钱，尽量少抽调和借用干部，少增加基层和涉案单位的负担。要提高政治经济待遇，让干部有位置。在政治上，疏通纪检监察干部输出渠道，工作达到一定年限、自己要求调出的，应优先考虑。统一设定纪检监察干部的补贴津贴和办案奖励机制，缩小行业差别，想方设法提高纪检监察干部的福利待遇，提高工作积极性。

(3)注重纪检监察干部的心理素质和性格特点，逐步优化干部的个性气质结构。纪检监察工作职责的神圣性、机构的权威性、工作的复杂性，决定了纪检监察干部必须具备比一般党员更严格的素质要求。纪检监察干部要适应这些特点，就必须特别讲政治、认真讲学习、严格讲纪律。必须具备公正不阿的气质，吃苦耐劳的精神，舍己为人的心胸。坚持原则，服务大局；严于律己，宽以待人；工作兢业，忠于职守；严谨细致，雷厉风行。所以在配置纪检监察干部时，应认真研讨纪检监察干部的性格气质与岗位工作特点是否相配，逐步优化个性气质结构。

三、纪检监察干部的培训需要体现针对性

加强教育培训，达到入脑入心。教育培训的针对性应体现在五个方面：一是明确学习方向。纪检监察工作涉及面很广，要学习的东西很多，学习必须有所选择。从当前形势来看，要努力学习政治、经济、法律、科技等方面的新知识。二是确定学习方法。向本书学习，向群众学习，在实践中学习，这些都是基本的学习方法。当前，纪检监察干部尤其要注重在实践中学习。党风廉政建设和反斗争的实践说明，在经济发展和进步的过程中，现象也呈现出一些新的特点和规律。我们只有在实践的过程中不断学习和总结，才能正确地把握这些特点和规律，做到监督到位，有的放矢。三是完善学习培训制度。对现有的纪检监察干部培训资源进行整合，加大

培训投入，提高培训质量。确保每名纪检监察干部每两年培训一次以上，考试不合格者不予任用。四是坚持学以致用。创造是学习的核心，没有创造的学习只能是简单的模仿。做学习型纪检干部，不能仅仅满足于多学习一些知识，而是要通过学习创造性地开展工作。随着改革开放的不断深入，纪检监察工作将要面对的新情况、新问题越来越多，我们只有通过学习，找到解决这些新情况、新问题的途径和方法，增强工作的预见性和创造性，不断开创工作的新局面。五是正确处理学习与工作的关系。当前，集团公司纪检监察工作人员绝大部分是兼职，业务工作多。要正确定位、发挥作用，加强培训的针对性和有效性，提高对纪检监察业务学习的主动性和积极性。集团公司近年来通过举办专题学习班，纪律教育学习月主题教育，选派人员参加上级举办的专题理论研讨班和业务培训班，鼓励晋升高一级学历等形式，加强对纪检监察干部队伍的培训，培训内容有纪检监察公文写作、纪检监察业务、党纪政纪新条规、纪检监察信息写作、审计基本知识等。还结合新的党纪政纪条规的出台，及时举办了《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》、《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》和《国有企业领导人员经济责任审计规定》的专题学习班等，不断丰富纪检监察干部的业务知识，提高业务素质。

四、纪检监察干部的管理需要体现科学性

加强纪检监察干部队伍建设，也是培养一支高素质纪检监察人才队伍的必然要求，所以，纪检监察干部队伍建设要逐步走上规范化、制度化轨道。一是建立资格准入制度。要提高纪检监察机关的门槛，实行资格准入，力求凡进必考，逐步缩小组织任命的比例，扩大法定考试进人的比例，坚决杜绝安置性进人和照顾性进人，为建设高素质的纪检监察干部队伍打好基础。二是建立挂职锻炼制度。要积极创造条件，合理安排优秀纪检监察干部到基层挂职锻炼，让干部多学习多接触经济管理、金融证券、财务会计等相关知识，取长补短，与时俱进。三是建立交流轮岗制度。除纪委书记外，其他纪

纪检监察干部要逐步实行跨单位交流。四是建立考核激励机制，实行奖优罚劣。要逐步探索领导点评、干部自评与互评相结合的评价体系。每年对纪检监察干部考评一次，连续两年评为优秀者优先获得晋升机会，连续两年处于末位的淘汰出队伍。五是完善监督制约机制。进一步完善纪检监察部门的内部监督，重点要在监督的运行机制上有所创新。如全面推行办事公开制度；实行群众听证质询制，对纪检监察部门工作实施监督。严肃内部监督的原则性，对不适宜做纪检监察工作的干部要调离纪检监察岗位，保证纪检监察干部队伍的纯洁性，努力营造纪检监察系统内部监督的良好氛围。

纪检档案工作调研报告篇七

为深入了解基层纪检组落实监督责任情况，近期我们专题组织开展了相关工作调研，通过调研不仅深度了解了基层纪检组落实“三转”工作取得的成效，也发现了基层纪检组在落实监督责任中面临的突出问题，并就如何破解其履职作为所面临的困惑提出了对策思考。

(一)支持履行监督责任氛围不浓。一是部分单位的“一把手”支持纪检组“三转”态度不坚决，仍习惯用过去的思维抓党风廉政建设工作，纪检组不能种别人的“田”的意识未得到全面树立。如有的党组虽然支持纪检组负责人按要求退出分管纪检监察业务外的工作，但是在工作推进中又总会时不时地给纪检组安排与纪检监察工作无关的业务，让纪检组负责同志牵头或协调落实。这种在分工上明确退出，推进中又要纪检组参与的情况，令纪检组很为难，不干是“违令”，干了属“越位”，尺度不好把握。二是党组成员按党风廉政建设“一岗双责”要求抓工作未形成常态，多数仍停留在口头上、会议上和文件里，集中精力深入研究和督促分管领域部门抓好党风廉政建设的意识不强、氛围不浓、力度不够，重业务、轻党务现象较突出。三是一些干部职工对纪检监察监督的认识有偏差、不理解，认为纪检组是在找茬子，或多

或少存在排斥和反感心态,主动接受纪检组监督的意识不强,氛围不好。

(二)落实监督责任成效不够明显。按照中纪委和省、州纪委关于纪检监察机构“三转”的要求,各级纪检组均相应向单位党组提出并退出了不应分管的业务,但在退出后如何履行好自身应负的责任却没有清晰的思路,“三转”后抓什么?如何抓?很多没有找到工作的切入点和着力点。从座谈了解的情况看,众多纪检组的工作仍是停在教育预防和制度建设上,监督、执纪、问责工作未得到实质性落实,得罪人的事,很多人不敢、不愿、不想主动抓、积极抓,即使抓了也是避重就轻处理,生怕引起驻在单位同事的反感和误解。从执纪问责的效果看,目前相对抓得较好的工作就是作风建设监督,案件查办则都倾向于办理上级领导批示查办的案件,自主深挖线索查处的案件很少。与此同时,对同级班子成员特别是“一把手”的监督普遍感到很棘手,不知如何着手,同级监督工作效果不理想。

(三)队伍建设难以适应工作需求。一是机构人员配备不足。参加座谈的人员普遍反映,要落实好纪检组监督责任,单靠纪检组现有的人员力量是无法保障。从目前州直单位纪检组人员配备的情况看,重点职能部门一般有2人,同步配有纪检组副组长(监察室副主任),但也有受单位编制限制只配1人的,即仅有纪检组长本人。很多部门管辖的二级机构都未配有专职纪检员,纪检监察工作缺编、缺位现象突出。纪检组人员配备偏少、下属二级机构无专职纪检员等问题的客观存在,给落实监督责任带来了不同程度的影响。二是纪检干部业务不熟。目前,很多选配到纪检组岗位工作的干部多是半路“出家”,业务不熟、不会办案等现象较普遍,一时较难适应执纪监督问责的基本需求。三是工作经费保障不够。众多纪检组都没有专项纪检监察工作经费,工作所需开支均得向驻在单位申请,工作越多、申请越多,间接增加了纪检组履职的压力。

(一)管理体制不顺导致履职难。目前，派驻纪检组实行的是“双重领导”体制，既接受派出单位和驻在单位党组的双重领导。纪检组长同时兼任驻在单位党组成员的双重身份，必然影响其处理面对问题的态度和力度。身为纪检组长工作上得无条件服从和落实派出单位安排的任务，而作为驻在单位的党组成员在自身福利待遇同驻在单位紧密相联的情况下，又得考虑驻在单位干部职工的感受和单位的集体利益。在这种体制下，当派出单位和驻在单位党组的意见和要求不大一致时，就时常令纪检组左右为难，给监督职责的正常履行带来影响。

(二)激励机制不优导致履职难。从现行的工作考核考评甚至干部任用机制看，对纪检组及其人员的考核考评等都是与驻在单位挂钩，必然导致纪检组考虑维护所驻单位的利益要多一些。如工作考评涉及的绩效考核、文明单位创建等，一旦驻在单位获得好评，不仅能为单位干部职工带来福音，其本人同样也可享受应有的奖励。这就使很多纪检组因担心查办案件影响单位评先评优，而不愿深挖或上报驻在单位领导干部的违法违纪案件线索或主动查办驻在单位干部职工违法违纪案件。又如纪检组干部年度考核、成长进步民主推荐等事项，都是在所驻单位进行，因担心评优获差评、推荐丢选票，进而使很多纪检组干部不想严格履职、不愿执纪问责。

(三)能力素质不强导致履职难。“三转”前，担任纪检组长往往被看作是解决政治待遇的岗位，对执不执法、监不监督、问不问责没有人过多过问，并且纪检组长还可分管其他业务，日子相对比较好过。“三转”后，随着聚焦党风廉政建设和反腐败主业，强化执纪监督问责主责的提出，一些纪检组的干部感受到了能力储备不足的恐慌，再加上很多纪检组的干部自从事纪检监察工作至今，一直未参加过业务培训，执纪办案业务不熟，一时很难以适应“三转”后的履职需求，也就导致落实监督责任的成效大打折扣。

(四)思想认识不高导致履职难。少数纪检组干部片面地理

解“有为才有位”，担心“三转”后如果专司纪检监察业务在单位会被边缘化，担心自己不管业务会减少进步的机会，说话办事会失去“话语权”，未转先怯，进而对落实“三转”、落实监督责任持消极态度，甚至想尽快换岗转岗。有的虽然退出了不应分管的工作，但不是真心愿意，甚至有的还是带着情绪退出，心底还在留恋退出的分管业务。“要我转，不是我要转”的心态，致使一些干部对转后如何履职不愿动心思研究、聚精力落实，工作成效转与不转一个样，没有实质性变化。这些思想认识的存在，直接影响了履职的效果。

(一)明晰职责，营造落实“两个责任”氛围。抓好纪检组的工作，光派出单位重视不行，还需要所驻单位党组的重视。要从严督促党组抓好主体责任落实，着力为纪检组履行监督责任营造良好环境。一要强化责任落实督办。在落实“两个责任”上，最近省委下发的《关于落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任的意见》提出了明确的要求，将对促进“两个责任”落实提供有力保障。各级纪委要围绕明晰的责任内容，安排领导分块分片对部门党组书记、纪检组长进行谈话，对其落实主体责任、监督责任提出具体要求，让其明确职责任务，主动担起自己应负的责任。二要强化责任落实宣传。要围绕落实“两个责任”，安排人员深入部门宣讲落实党风廉政建设“两个责任”的要求，让落实“两个责任”的要求全面融入到部门广大干部职工的心中，让干部从思想上加深理解，进而主动守纪作为，切实消除纪检组履职顾虑。要在地方主流媒体开辟专栏，刊登刊发部门落实“两个责任”的经验作法，大力营造全社会共同关注“两个责任”落实的良好氛围。三要强化责任落实追究。曾指出：“动员千遍，不如问责一次。”在落实“两个责任”上必须强化问责，坚持“一案双查”，对违反党的政治纪律和政治规矩、组织纪律，“四风”问题突出、发生顶风违纪问题，出现区域性、系统性腐朽案件的单位，要追究主体责任、监督责任，追究领导责任。与此同时，还要建立健全责任追究典型问题通报制度，以此起到警醒教育的好效果，让责任真正落实下去。

(二)突出重点，细化提出履行监督责任任务。在当前纪检组主动履责面临压力大的情况下，纪委要在突出主业主责的前提下，紧密围绕中纪委、省纪委提出落实监督责任的有关意见要求，进一步细化基层纪检组履行监督执纪问责的任务和内容，力求通过一些更具体的工作要求，层层传导工作压力，推动监督责任落实。从当前纪检组履职面临的突出问题看，可细化明确以下内容：一是纪检组要结合实际制定好年度工作监督计划，经所驻单位党组审定后报上级纪委监察局备案，对未列入监督计划并与纪检监察工作无关的工作，所驻单位党组不得另行交由纪检组牵头或参与协调。二是纪检组每年应围绕所驻单位工作，突出监督重点，有针对性地选择确定1-2个廉政风险防控岗位，重点加强监督；对被列入重点防控监督岗位的负责人，每半年须向纪检组书面报告一次廉洁从政情况，年终由纪检组牵头，对其履职情况组织测评，测评结果列为其年度工作考评的重要依据。三是对党组会议研究涉及“三重一大”的事项，应先征求纪检组的意见，经纪检组提出明确意见后方可上会研究。四是纪检组要加大案件线索排查力度，对监督发现属职权范围查处的违法违纪案件线索，必须立案查处，不得压案不查；对超越查办权限的违法违纪案件线索，必须按规定上报纪委监察局，所在单位党组、纪检组不得压报、瞒报。违者，一经发现，严肃追究相关责任领导的党纪政纪责任。明确这些内容，则可使纪检组的工作责任更加明确、内容更加具体、重点更加突出，在一定程度上可为纪检组履职提供尽责依据，在追究监督责任时提供量纪参考，不至于使其应承担的责任无限扩大，面临无穷的责任而不知所措。

(三)健全机制，保障监督责任落实有力有效。改变惯性实属不易，但必须改变。在落实监督责任上，纪委不仅要带头作出表率，还要抓好相关配套制度的建立完善，着力保障责任落到实处。一要健全工作考评机制。要针对纪检组工作岗位特殊的实际，制定完善纪检组干部工作考评办法，争取将其的考评协调由纪委来统一组织，让评价其工作的话语权由驻在单位决定向纪委主导转变，以便更好平衡纪检组工作考

评。二要健全履职激励机制。要围绕调动纪检组干部履职的积极性，进一步探索建立健全履职激励机制。各级纪委每年应适度从纪检组中推荐或选调一些政治素质好、业务能力强的干部到体制外或纪检监察机关任职，让其感受到组织的关心、看到进步的希望，进而积极主动作为。对因严格履职受到冷遇的纪检干部，纪委要给予关心关怀，帮助疏导心理压力，排解工作负担。三要健全督查督办机制。要严格落实党风廉政建设“一岗双责”、“一案双查”制度，加强责任落实情况督查，除督查主要负责人履职情况外，还要抽查班子成员落实“一岗双责”的情况，对责任落实不力的要抓典型，严问责。对因履责不到位而引发的严重违纪违法问题，要严格实行“一案双查”，倒查领导责任，以此警示和教育广大领导干部认真履职，让党风廉政建设真正成为全局的事、大家的事。四要健全交叉履职机制。纪检组干部常驻一个单位，面对的不是领导就是同事，要其严格履职确实很难。在这种情况下，要科学整合外部力量帮助其抓好执纪监督问责工作。从基层的现状看，可将现行组建的办案联组的职责适当扩大，由其根据工作需要合理调配联组人员抓负责行业、系统单位的执纪监督。

(四)强基固本，务求纪检队伍更加适应需求。落实监督责任的前提，在于要有一支业务精通、素质过硬的纪检干部队伍。针对基层纪检组干部普遍不熟悉业务的情况，各级纪委要采取集中培训、跟班学习、参与办案等多种形式，帮助纪检组干部抓能力素质的提升，使之能不断适应形势发展的需求。对拟新进或拟提拔到纪检组岗位工作的干部，考察时要征求其是否热爱纪检监察工作的意见，问其就岗后敢不敢履职和如何履职，绝不可让纪检监察岗位变成解决职级待遇的岗位。对现任的纪检组干部要争取逐一进行谈心谈话，切实了解其真实所想所思、所顾所虑，以便有针对性地制定解决问题的方案。对想退出的纪检组干部，要创造条件让其退出；对不能胜任纪检监察工作的，要予以调整，切实保证纪检监察队伍的战斗力和战斗力。与此同时，在目前基层单位增编难度大的情况下，要探索推行兼职制度，允许单位人员编制紧缺且设党组的部

门和未设纪检监察职数的副处级机构，推荐符合条件的党员干部兼任单位纪检员，并帮助协调落实相关待遇，让其协助纪检组组长或副处级单位主要负责人抓纪检监察工作，确保所有单位的纪检监察工作都有人抓、有人管。

纪检档案工作调研报告篇八

学校档案作为档案工作的重要组成部分之一，历来受到各级档案行政部门的高度重视。x档案局早在年之前就指导、督促了原7所区属学校的建档工作，7所学校先后按照区档案局要求完成了规范化认定和升级工作。2005年底，大企业所属中、小学校移交x政府管理后，区属学校由原来的7所增加到30所，数量上的变化给学校档案工作的管理带来了难度。x档案局及时调整工作思路，把区属学校档案工作列入工作重点，并会同区教育局档案管理部门，加大对区属学校特别是大企业移交学校档案工作的检查、指导力度。

一、学校档案工作现状和存在的问题。

受攀枝花开发建设“先生产、后生活”的影响，攀钢、十九冶等辖区大企业长期以来对档案工作实行内部管理，在管理方法和管理体制上与市、区档案部门存在着很大差异。原大企业所属学校由于档案工作长期接受企业内部档案部门管理，很多学校实际上并未开展真正的建档工作，档案管理离市、区档案行政部门对学校档案规范化认定标准的要求还有非常大的差距。因此，区档案局不得不花费很大精力对大企业移交x学校的建档工作进行指导、检查，对发现的问题限期整改。

7月至8月，区档案局和区教育局组织人员对校园档案规范化建设工作进行了认真的检查和抽查。通过抽查发现，各学校档案规范化建设工作开展得还不够理想：对档案工作重视和档案工作人员到位的学校，档案规范化建设工作就开展得好一些；对档案工作重视不够、档案工作人员配备不合理的学校，

档案规范化建设工作就滞后。这次检查发现存在的问题具体表现为：

1、部分学校领导对档案工作重视不够，主要体现在对档案工作不理不问，档案人员待遇难以落实，将一些责任心不强、年龄偏大的人员安排在档案工作岗位上。从制度、人员、管理上削弱档案工作。

2、立卷工作不规范。领导机构、档案管理制度、档案收集范围及保管期限表等相关内容不齐(如：教学档案管理制度、基础数据汇编、专题概要等)，没有形成完整的档案利用和管理体系。

3、对档案资料的收集、整理、录入不规范。主要表现为对本单位自制档案资料的收集不齐，整理不规范，电子文档的挂接不全。(特别是对教学档案的收集、整理、录入有些学校还未进行整理)。

4、档案存放不合理。主要是各种门类的档案排列顺序混乱，永久、30年、10年等不同保管期限的档案放置混乱，给档案查阅和利用工作带来了很大的困难(按照永久、30年、10年排列)。

5、设备、设施难于满足档案保管的需要，还需进一步完善。主要是还有少部分学校仍在用木制档案柜装档案，“八防”和温湿度计设施欠缺，没有按规定安装空调、温湿度计，不能将档案室温度始终控制在一定范围内。湿度高低波动幅度大，不利于档案存放，不利于维护档案的安全。从保护档案的设备上看，存在单一、老化的问题。

6、档案保护意识缺乏。档案保护工作是为利用工作服务的。由于学校工作过分强调为教学服务，在一定程度上导致了保护意识的减弱，表现在实际行动上就是对档案工作有所松懈。大的方面，如资金的投入，人员的安排；小的方面，如在接

收、利用、整理、编研工作中忽视保护工作，将档案放置地上，不注意防尘等。从中可以看出，档案保护意识在工作人员头脑中还相对淡漠。

7、学校档案人员受各种客观条件限制，培训力度不够。档案人员参加档案局组织的档案培训，尤其是档案保管技术专题的培训相当有限，一些学校档案人员变动频繁，身兼数职，很难抽出时间学习档案业务，往往是刚一熟悉了业务，就被安排到其他岗位上，又重新换人接手档案工作，新手对档案工作还一时难于适应，档案人员如果不随时补充知识，业务工作将无从谈起。

8、档案专业技术人员缺乏。近几年，学校档案人员的学历、职称虽然都有明显提高，但既有理论知识，又有丰富实践经验的档案专业技术人员却相当匮乏。各区属学校每年都要新进一大批人员，但基本上都是担任教学工作，全区学校目前没有一名档案专业技术人员从事档案工作。

纪检档案工作调研报告篇九

加强纪检监察组织和干部队伍建设，树立新时期纪检监察干部形象，是深入推进党风廉政建设和反腐败的客观要求，是纪检监察机关全面履行党章赋予的职责和任务的重要保证。近年来，元谋县高度重视纪检监察组织和干部队伍建设，促进各项取得了长足发展。

一、纪检监察组织和干部队伍建设现状

1、合理设置县、乡纪检监察机构。县纪委监察局自1993年合署办公以来，经过历届县委、政府和纪委领导的关心重视，目前，机关内部设置有8个副科级科（室），设有办公室、纪检室、案件审理室、信访室、党风室、宣教室、执法室和纠风综合室；根据上级要求，从2004年开始，元谋县首批向县属16个部门派驻了纪检监察机构，2005年又向上划垂直管理

的县国土资源管理局增设纪检组。至此，派驻纪检监察机构增加到17个，根据当时管理领导体制，由县纪委监察局和驻在单位党委（党组）实行双重领导。2006年，元谋县对派驻纪检监察机构实行县纪委监察局统一管理，同时向县扶贫办、县移民局2个单位增派纪检组，到目前为止，派驻机构增加到19个。其中，公安局、法院、检察院的派驻机构为正科级设置；在去年乡镇撤并和党委换届中，对全县10个乡镇纪委班子作了进一步调整充实。

2、配齐配强县、乡纪检监察干部队伍。2006年以来，结合县、乡党委换届实际，元谋县纪检监察干部队伍建设取得历史性突破。一是调整充实新一届县纪委领导班子。县纪委委员由上届的19名增加到现在的25名，县纪委设常委9名（书记1名、副书记3名、副局长1名、室主任4名）。县监察局设局长1名、副局长2名（新增配1名非党副局长）。整个县纪委监察局机关在编干部职工24人；二是对派驻纪检监察机构实行统一管理。共向19个单位派驻了纪检监察机构，增加派驻机构主要负责人的编制19名，各派驻单位设置专（兼）职纪检监察专干3—5名；三是调整充实乡镇纪委领导班子。7名年轻干部新提拔为乡（镇）纪委书记、3名纪委书记作了乡镇交流，10个乡镇纪委班子各设置纪委委员5—7名。截至目前，县纪委监察局机关、派驻机构和乡镇纪委共有在编专职纪检监察干部53名，平均年龄37.8岁，大学本科16人，大学专科35人，中专2人。纪检监察干部队伍不断壮大，年龄结构日益改善，知识水平和能力明显提高。

3、纪检监察干部提拔、调整和交流实现历史性突破。去年以来，原县委副书记、县纪委书记提拔到州级部门担任正处级主要领导，从邻县提拔交流1名县纪委副书记、县监察局长到元谋担任县委常委、县纪委书记，县纪委原2名副书记分别交流到县级重要部门和乡镇担任主要领导，1名室主任和1名副局长得到重用提拔；对10名乡镇纪委书记全部进行调整，其中，新进纪委书记7名，交流乡镇3名；派驻机构纪检组长（纪委书记、纪工委书记）调整了9名。近两年全县共提拔、

调整和交流纪检监察干部达28名，纪检监察干部的使用取得了历史性突破，在纪检监察系统选人用人的良好机制正逐步形成。

二、主要做法及成效

1、抓成效，以实绩争取领导、赢得支持。有为才有位，纪检监察机关和纪检监察干部的威信只有通过实绩来体现。近年来，元谋县通过认真抓好纪检监察各项的落实，多项在全州甚至全省都取得了较好成绩：信息已连续3年排名全省纪检监察信息直报点第一、连续4年排名全州第一的好成绩，宣教、纠风、执法监察、个案查办、信访办理等单项均受到州纪委监察局的表彰奖励，2005年的党纪案件公开审理开创了我省第一例的先河，审理得到省、州纪委和同仁的一致肯定，2004年、2006年元谋县的党风廉政建设责任制考核被评为楚雄州优秀单位。可以说，每项成绩的取得，都是以全县广大纪检监察干部的辛勤分不开的。同时，我们以实绩赢得了广大人民群众的理解和信任，争取到各级党委、政府领导对纪检监察机关及其干部的更加关注和重视。

\$false\$

\$false\$

文档为doc格式

纪检档案工作调研报告篇十

安全是人与生俱来的追求，是人民群众安居乐业的前提，是维持社会稳定和经济发展的保障。安全生产责任重于泰山。总书记对加强安全生产工作提出了明确要求，血的教训警示我们，公共安全绝非小事，必须坚持安全发展，扎实落实安全生产责任制，堵塞各类安全漏洞，坚决遏制重特大事故频发势头，确保人民生命财产安全。安全生产，事关广大

人民群众切身利益，事关改革开放、经济发展和社会稳定的大局。高度重视和切实抓好安全生产工作，是坚持立党为公、执政为民的必然要求，是贯彻落实科学发展观的必然要求，是实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益的必然要求，也是构建和谐社会的必然要求。

档案工作是党和政府的一项重要工作，是促进社会主义物质文明、政治文明、精神文明协调发展，建设和谐社会的基础性工作。随着改革开放的深入和经济社会的发展，档案工作越来越多地渗透到社会生活的各个方面，抓好档案安全工作是促进社会全面发展、全面进步的重要力量。特别是当前档案信息资源开发利用以前所未有的手段，在前所未有的范围内，发挥着前所未有的作用，迫切要求加强档案资源安全体系的建设。加强档案资源安全体系的建设，对于落实科学发展观、促进农村经济和社会协调、可持续发展具有重要的现实意义和历史意义。本文作者就加强我县档案资源安全建设谈几点思考。

一、目前全县档案资源管理体系的现状

目前，全县有机关档案室145个，县国家综合档案馆1个，管理全县所有已经归档的国有档案资料。一是县国家综合档案馆，档案保管保护设施齐全，馆藏档案50380卷，12380件，馆藏档案主要以文书档案为主，馆藏资料主要以党报党刊为主，藏量万余册；二是全县机关档案室，保管的档案主要是以后形成的文书档案和所有的部门专业档案、实物档案、荣誉档案、声像(照片)档案、科技(基建)档案、“三重一特”档案等方面的档案资料；三是乡镇场档案室，目前乡镇场未建立综合档案室，现在乡镇场办公室保管的档案只有文书档案和部分实物档案、荣誉档案，其他形成的部门档案各管各存，档案资料管理混乱；四是村级组织档案工作，村级组织无专人专室管理档案资料，大部分村干部都习惯档案资料各自保管，村秘书管理的档案资料也收集杂乱无章，且无安全的保管设施；五是散存在社会上的大量有价值的档案资料的保管保护安

全措施无从谈起。全县档案资源的安全管理现状不容乐观。

二、档案资源建设存在安全隐患的原因分析

1、档案意识观念不强。由于档案产生的效益时限长，相当一部分人不了解《中华人民共和国档案法》和《湖南省档案管理条例》的具体条文，在他们的眼中，档案工作至多只是一种资料整理工作，忽视了档案服务的社会价值，造成档案意识淡薄，对档案工作的重要性认识不深刻，使得档案工作边缘化，管理档案流于形式，更谈不上加强档案资源的安全管理工作，单位和社会散存的档案资源损失严重。

2、领导重视的力度不够。虽然上级部门出台了很多关于档案资源安全建设的管理办法和文件，但是有相当一部分县直部门和乡镇一级政府的领导对档案资源的安全管理重视的力度不够，他们重视的工作是“帽子”工作和政绩工程，甚至有少数领导干部脑海里无一丝档案安全工作观念，手中掌握的档案资料常常一丢了之，对档案安全工作放任不管，档案资源损失严重。

3、档案工作人员素质不高、待遇差。作为我县档案工作部门，大部分领导的眼中是养老部门，他们不了解现在的档案部门是信息化与资源型及社会服务型的专业工作部门，档案工作是专业性很强的工作，可是大部分单位调配管理档案工作的人员不是年长的就是文化素质不高的人员，他们对档案资料的系统收集、整理、归档、保管工作不清不楚，档案信息化建设更是一窍不通，造成现成的档案资源管理不善，机关档案室的安全管理意识欠缺。同时，从事档案工作的人员因为职业工作的原因，每天辛辛苦苦从早忙到黑，因为档案工作不能马上体现业绩，得不到领导的重视，不仅经济待遇差，政治待遇也差，提拔调动的机会更少，造成大部分从事档案工作的人员都有船到码头车到站的感觉，工作限于满足于现状，得过且过，档案资料应收尽收的观念不强，更谈不上档案资源的安全建设工作。