

# 2023年容错纠错研讨发言材料(实用7篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 容错纠错研讨发言材料篇一

为充分调动全县干部干事创业的积极性，营造锐意改革、勇于创新、敢于担当、合理容错的良好环境，怀来县根据有关规定，结合该县实际，制定《怀来县党员干部容错纠错机制实施办法(试行)》(以下简称办法)，将防止纪律“松绑”与作风“减压”有机结合。

《办法》共十三条，明确了《办法》的适用范围、运行原则，容错免责申请条件、认定程序等内容，同时规定健全纠错改正机制，严明容错纠错纪律，完善澄清保护机制。

《办法》提出，建立容错纠错机制，要秉承鼓励担当、支持创新的原则。鼓励党员干部推出符合本地实际的创新思路和改革举措。秉承实事求是、区别对待的原则。严格区分失误与失职、敢为与乱为、为公与谋私的界限，保护改革者、鼓励探索者、宽容失误者、纠正偏差者、警醒违纪者。秉承客观公正、准确把握的原则。以事实为依据、以党纪法规为准绳，客观公正、准确把握问题发生的相关信息，充分听取当事人的申诉意见，科学认定相关单位和个人的责任；严格程序，从严把握，维护容错纠错机制的严肃性，防止滥用。

《办法》列出了容错免责的情形，如在落实党委、政府决策部署中，出现工作失误和偏差，但经过民主决策程序，没有为个人、他人或单位谋取私利，且积极主动消除影响或挽回损失的；在处置突发事件或执行其他急难险重任务中，因主动

揽责涉险、积极担当作为，出现一定失误或非议行为的等。

《办法》指出，在开展容错免责情形认定中，要切实增强政策意识、规矩意识、程序意识，坚持集体研判，注重客观依据和事实支撑，杜绝独断随意和主观判断。容错认定有严格的工作程序，相关单位或个人在受到问责时，认为符合容错条件的，提出书面申请，之后进入核实阶段，核实结束后，作出容错认定结论。

《办法》强调，要健全纠错改正机制，对存在过错或失误的单位或个人，运用“四种形态”根据具体情形实行分类处置。立足事前防范，抓早抓小，防止小问题变成大错误。

《办法》提出完善澄清保护机制，区别主观故意与无意过失，充分听取被反映单位或个人合理解释或申辩，支持干部依法依规维护自己的合法权益；对反映问题失实的，及时在一定范围内予以澄清，消除不良影响；对轻微违纪但不够追究纪律责任的，通过谈心交流、批评教育、责令检查等形式，帮助其放下思想包袱，大胆工作；对恶意制造谣言、诬告陷害的行为和干扰改革创新或持续无理上访造成恶劣影响的，依纪依法严肃处理。

该《办法》的提出，是怀来县创新工作形式的又一重要举措，将严格管理干部和热情关心干部有机结合，既鼓励创新、宽容失误，又防止纪律“松绑”、作风“减压”，营造了支持改革、鼓励创新、允许试错、宽容失误的良好环境。

## 容错纠错研讨发言材料篇二

在今年的政府工作报告中说到：“健全激励机制和容错纠错机制，给改革创新者撑腰鼓劲，让广大干部愿干事、敢干事、能干成事。”这一句话对于广大基层干部而言，犹如一颗“定心丸”。何谓“容错机制”？这本是工程设计中的一个术语，借用到干部管理中来，表达的是，对那些愿干事、敢

干事、能干成事的官员，在改革创新道路上所犯下的错误组织要宽容。其目的在于打造宽松环境，激发官员们改革创新的热情，让改革创新者轻装上阵，一心一意推进改革，心无旁骛从事创新。

当前社会改革环境不够宽松，部分干部滋生“多干多错、少干少错、不干不错”的心理现状，建立健全容错纠错机制的提出，其目的就是为了改变这种“不敢作为”的情况，让干部不再畏首畏尾，成为一名“能作为、敢作为”称职干部。但在这一机制的具体操作中，却有很多问题值得我们进一步思考和探索。

### 一、保证容错机制的民主化、科学化。

“容错”虽然是针对干部的，但是在制定具体准则时，应广泛听取群众的心声。各地方可根据地方实际，通过本辖区统一发放调查问卷、召开街道、村级干部座谈会等方式，重点围绕建立党员干部容错纠错机制的必要性和可行性、怎样甄别错误、怎样具体纠正错误等问题进行探讨，收集意见和建议，并形成调研报告，最后在此基础上建立党员干部容错纠错机制的实施办法，通过调研保证这一机制建立的民主性和科学性。

### 二、明确“错误”细则。

如何避免容错免责成为干部违法乱纪的“保护伞”，如何有效地保护创新探索者的积极性，首先我们应该从目的、方向，看其行为的出发点是否为了改革发展这几个方面来甄别“错误”。要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。其次，“错误”发生后，对于党员干部在改革创新中出现失误失败是对其从轻、免于问责及时补救，都需进行具体的细化，并制定纠错办法，让“纠错”有据可依。

### 三、接受群众监督。

基于“容错纠错机制”的特殊性，政府应在出台容错纠错细则后，在各大媒体进行公开，讲解容错纠错机制内涵，避免群众对于这一机制的误解，让广大群众明白这一机制的建立是为了保护党员干部在改革创新中的积极性，而非属包庇政府官员的违规行为。当启动了容错机制后，政府应公开容错纠错事情来龙去脉，给干部和群众一个交代，接受干部群众监督。

“惟其艰难，方显勇毅；惟其笃行，才弥足珍贵。”建立容错纠错机制意义重大。在容错纠错机制执行过程中，各地方应从实际出发，及时总结过程中出现的新情况新问题，逐步健全容错纠错机制，为广大基层干部更好地改革创新、促进发展提供保障。

## 容错纠错研讨发言材料篇三

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。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。

近年来，陇西县立足县情实际和干部队伍成长规律，积极探索建立鼓励创新、宽容失误、容错纠错的政策机制，强化正向激励和监督约束，旗帜鲜明地为敢于担当的干部担当、为敢于负责的干部负责，着力营造干部干事创业的浓厚氛围。

一、提升干部“想为”的思想意识是建立容错纠错机制的前提

党的以来，随着全面从严治党不断走向深入，党员干部队伍中出现了工作畏难、不敢担当、求稳怕乱、活力减退等“为官不为”、“为官怕为”的现象。要着力解决干部“不想为”的思想问题，首先要强化思想引导，提升干部“想为”的觉悟。要积极开展中国特色社会主义理论、理想信念、党

章党规、党的宗旨等教育，严格规范党内政治生活，教育引导广大公务员增强政治意识、宗旨意识、大局意识和责任意识。近年来，陇西县认真落实县委会、县委中心组、四大家联席会定期学习制度，修订完善全县理论学习“六个一”制度，充分发挥各级领导干部的示范表率作用，坚持“四个带头”，定期组织领导干部参加“富民兴陇”讲座，邀请省市知名专家开展现场教学，扎实开展“合格党员我先行”集中志愿服务、“主题党日”活动、“三讲四送五评”等活动，着力构建共同学习、同步提升的良好格局。实践证明，思想是行动的先导，只有各级干部的思想认识提高了，才能把思想自觉转化为工作自觉。其次要端正用人导向，树立干部“想为”的标杆，倡导注重实绩、群众公认，容许干部在改革创新、干事创业、主动作为中出现失误和错误，鼓励干部敢于担当，敢于创新，激发干部干事创业、拼搏进取的积极性，为其他干部干事创业提供看得见、摸得着的“标杆”。陇西县委坚持在基层扶贫第一线，重大项目最前沿识别、培养和选拔干部，先后对488名精准扶贫一线成效突出、大胆创新、敢于担当的优秀干部提拔重用，切实把“想为”的思想意识最大限度凝聚起来，把“想为”的鲜明导向正确树立起来。实践证明，只有真正树立科学的用人导向，才能按照好干部标准和“三严三实”要求，选准干部配强班子，才能把各级干部心思、智慧和力量凝聚到推动工作上来。

近日，《中共佛山市三水区委关于支持干事创新建立容错纠错机制的实施意见(试行)》的文件出台，在新的形势下，如何解决基层干部“不敢为”的问题，支持干部创新敢于担当无疑应给予积极正面的评价。古人云：不积跬步无以至千里。在全面从严治党的新格局下，对于制度的修正与补强都恰恰是三水区委决策层“天下大事必做于细”的肯担当精神的体现。

回到机制本身，分别从适用范围、基本原则、容错条件、容错内容、工作保障、容错程序、提醒纠错和结果运用等八个方面完整论述了干部容错的机制整个内容。蜀汉皇帝刘备曾

有句名言广为流传，“勿以恶小而为之、勿以善小而不为”，对于公务在身的干部来说，不仅仅是一种工作常态，更是一种政治标尺。但同时，我们要注意到干部，尤其是基层干部所面对错综复杂、情况多变的社会现状的时候往往难以抉择。尤其是严肃问责的情况，更加自缚手脚，难有担当可言。这样一份文件，就是要在其中区分对待，释放出鼓励干事创新的积极信号。

与其他地区的容错机制相比较，无疑佛山走在了前列，三水出台此份文件，也是正当其时。但同时我们也应发现，此份容错机制还有一些值得进一步明确和提升的地方。第一，可能存在界定的模糊性，容错认定主体同时拥有履行执纪问责的职责，容易导致“容错”与“问责”界定不准的问题，并非足够科学；第二，容错机制的程序设置有待进一步细化和优化，目前来看，容错机制的只是事后的制度，只有当事人和单位提出才进行，并非在实施问责情况下的必经程序，从实际情况来看，身在体制内，往往难以主动提出，这在执行过程中就容易使制度的积极效应打折扣；第三，相应的制度规范有待明确，因为仅有容错没有规范肯定不够，干部队伍的良好运作离不开“激励、规范、问责”三驾马车，激励是动力，问责是约束，而规范才是根本；第四，值得进一步引入更充分的外部监督，三水容错纠错机制内容本身并无问题，但从文件本身来看也还缺乏党外、体制外人员的参与，可以考虑更多的引入评议监督力量，综合评判“容误”事实，这一点值得再细化和加强。

上所述，一个好的制度并不是一份文件所能够囊括的，笔者也相信，三水在全面从严治党的格局下，会进一步细化和优化容错纠错机制的细则。历史学家钱穆先生就曾在其名著《中国历代政治得失》认为，政治制度需要与人事相互配合，也就是我们常常说的“徒法不足以自行”，没有人们普遍思想意识上的统一，就无法使制度的本意得以保障。对本次制度本身，笔者丝毫不掩饰对制度的期待与叫好，但作为一名基层干部，则更期待容错纠错机制的下一步，这并不是纪委

一家可以做得好，而需要在更高层面上、更有担当地去思考，如何完善激励、规范、问责三者的关系，以及不断出台各种细化规定，让制度越来越完善，具备越来越强的实操性，也让制度的积极效应越来越凸显。这样，才能使得我们的干部队伍真正有激情去干事创业以及创新。

党以来，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。笔者认为，“三个区分开来”的提出即保护了那些敢作敢当、敢于创新的党员干部、又充分调动了党员干部干事创业的积极性和创造性。

然而建立容错机制虽能鼓励党员干部担大任，敢作为，勇创新并包容党员干部无意识的错误，却不能把容错机制当做“尚方宝剑”，容错机制不能包容所有的错误。

容错机制不容有法不依，知法犯法的错误。艰辛改革漫漫长路中，缤纷五彩生活中商人的邀请盛情难却；外来的“收入”难挡诱惑……党员干部面临着各种各样的诱惑。对知法犯法，将党纪国法当做儿戏的人，包容机制不但要拒之门外，更要以从严治党为总抓手，用法律的手段严惩知法犯法的党员干部。

容错机制不容肆意乱为，损害群众利益的错误。高压态势下，部分党员干部中规中矩，不敢寻求突破，明知就得思路和方法明显不适应改革发展的浪潮，更有甚者为官不为，生怕出了岔子，担当不起责任，殊不知严守一亩三分地，裹足不前，严重制约了经济社会的发展。“三个区分开来”给党员干部“松了绑”，却不是让党员干部恣意妄为。一切改革的前提是维护群众利益，永葆党的生机活力，党员干部要时刻铭记改革发展的深层含义，容错机制要让故意损伤群众利益的

行为吃闭门羹。

容错机制不容以改革为旗号，以权谋私的错误。当前改革已经步入深水区，经济社会瞬息万变，而借机中饱私囊、假公济私、以权谋私者也会钻法律的空子做一些见不得人的勾当，损害了群众利益，给党抹了黑，容错机制要对这种打着改革创新和为民服务的旗号的谋取私利行为坚决拒绝。

笔者认为，改革前进路上布满荆棘，对一些无意识的失误理应包容，才能使党员干部轻装上阵，但容错机制绝非“尚方宝剑”，要分得清失误与错误之间的鸿沟，以免知法犯法、肆意乱为，以权谋私。

xx届六中全会明确提出，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。曾在省部级主要领导干部专题研讨会上强调，要做到“三个区分，”尽快扭转一些干部“为官不为”问题，保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部，最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性。笔者认为，“容错纠错”机制必须在顶层设计、申辩机制和组织优势上为干事创业者“松绑”。

在顶层设计上“松绑”。探索建立容错机制之所以受到各级领导干部的广泛关注，是因为要在错与非错、大错与小错、主观与客观中找到合理的评定依据。基于人们主观认识的局限性、改革的复杂性和客观上的不可抗力等因素，全面依法治国、全面从严治党并不排斥在法律体系和党内法规中构建容错机制。首要解决的是认知问题。上级机关可根据实际从顶层以法律条文形式建立容错机制，将其纳入党内有关“规则、规定、法规、细则”中，并公开督促保障与其他法律法规一并运行，在社会上形成广泛共识，这既可以让各级执政司法者在具体操作中做到有据可查有法可依，也让基层干部在敢闯敢干中吃下“定心丸”。

就内容而言，容错免责要限定在权力清单、决策程序、监督



机制构筑的堤坝内。换句话说，在顶层设计中提及某一领域的容错空间，地方则可通过具体情形拟定免责清单，超出清单范畴则不可适用容错机制。顶层设计并不只是强调免责范畴，在容错清单的背面，同样是不可触碰的红线。因而从顶层对容错机制进行科学设计，不但可以做到立治有体、施治有序，更可有效地惩戒知法犯法的“有心之过”，正确包容改革探索的“无心之失”，真正为敢拼敢闯者戴上“护身符”，引领那些心怀胆怯的干部回归大胆干事创业的轨道上来。

在申辩机制上“松绑”。从一定程度上说，容错机制起到了为改革者松绑减压的作用，让干部在干事创业中卸下包袱。在问责决定前，如果是个人受到问责追责的，可以向单位党组(党委)提出申请。接到申请后，单位党组(党委)在小范围内讨论，认为是符合容错情形的，同意申请，在加盖单位公章后报容错实施机构。如果是单位受到问责追责的，单位应组织干部职工讨论，对照免责清单进行自查，认为符合免责情形的，以党组(党委)向容错机构提出申请。容错机构在接到容错申请后，依申请事项开展调查，具体调查当事干部或部门在犯错的主观动机、客观条件制约、结果危害程度等方面的情况，走访了解有关联的人员，形成初步调查报告□

在调查结束后，应给出处理意见，不符合免责情形的，按相关党纪法规处理；符合免责情形的，进入申辩环节。在接到容错机构下达的符合容错情形的认定书后，当事干部或部门应提交申辩报告，陈述申辩理由，对免责行为、免责情形作出举证说明，对犯错的主客观因素作出合理解释。有关联的单位或个人可为其失误的性质、情节、影响作证和辩护。对于一些重大过错事项，还可引入第三方进行评估。涉及重大社会公共利益的，还应举行群众听证会。容错机构根据调查了解和申诉答辩情况，严格按照有关政策和党纪政纪规定予以核实认定，并对照容错机制相关规定，提出处理建议，报相关机关作出免于问责、减轻处理或问责处理的决定。不管是问责还是免责，处理结果都要及时向社会公布。

在组织优势上“松绑”。用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。经历容错过程的干部，难免会引起公众的猜疑，在工作和晋升方面处于不利。组织部门应为这类干部撑腰，并加大对被容错干部典型事迹的宣传，让社会了解干部的行为，体谅干部的努力和付出，包容干部出现的失误和差错，积极营造支持改革、鼓励创新、宽容失误、允许试错的良好环境。不让这类干部在年度考核、干部任用、评先选优等方面受到不必要的负面影响。对适用于容错机制但被轻微问责的干部，加强教育引导，消除顾虑重振信心。

干部出于公心大胆干事创业，但因方法不当被追责，情绪难免会受到影响，以后工作也可能畏手畏脚。组织部门要及时与其面对面谈心谈话，了解个人思想情况，化解心理顾虑，分析工作失误原因和寻求对策建议，帮助其纠错纠偏，把对党的事业负责与对干部本人负责统一起来，保护好干部的积极性，引导其把精力凝聚到党的事业上来。对不适用于容错机制而被严肃问责的干部，按照管理权限，疏通“下”的渠道。干部容错机制实施的前提必须是不违反组织纪律原则，不逾越党纪国法红线，并非干部犯错试错的“护身符”，干部也不能把组织提供的“容错权”当作“救命稻草”。要严格执行《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》，对被问责处理而影响到使用的干部，须分清情形，区别对待。涉及到违纪违法应当降级、免职的，按规定程序及时予以降级、免职；主观恶意、道德败坏、政治立场和理想信念不坚定的坚决不予任用；能力平庸、执行力弱、不适宜担任现职的要及时调整岗位或改任非领导职务。真正划清“容”与“不容”的界限，让那些出于公心、大胆改革、主动干事、勇于担责的干部得到相应保护，而对那些为官不为、为官乱为、为官为己的干部必须坚决进行问责、严肃惩处。

## 容错纠错研讨发言材料篇四

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。

近日,昆明市同时出台《关于激励干部改革创新干事创业容错免责办法》《关于激励干部改革创新干事创业防错办法》《关于激励干部改革创新干事创业纠错办法》,鼓励支持党员干部改革创新干事创业制度设计实现“闭环”,为一线敢于担当者保驾护航。

三个《办法》紧密结合昆明当前干部工作中的实际情况,坚持“容错、防错、纠错”一体推进原则,注重制度之间的衔接配套,充分考虑到地方实践经验。事前预控重在未雨绸缪,防患于未然,强调推进科学民主依法决策、注重事前分析研判、加强日常教育管理;事中控制重在执行监督,反馈修正,要求严格依法依规执行落实、健全完善监督体系、建立反馈工作机制;事后评估重在正视失误,引以为戒,突出加强评估分析、注重持续改进、强化制度建设。努力实现“容错、防错、纠错”各关键环节和流程的无缝对接,从而建立起完善的制度“闭环”,让干事者“定心”。

该市把制定容错免责的适用条件和情形作为容错机制最核心、最关键的内容,具体明确可以容错免责的14条正面清单条件和不能容错的8条负面清单的情形,做到适用范围广、针对性强。明确纪检监察、组织人事、宣传、审计等部门各司其职、密切配合,保障机制有效运行。分别从问责实施机关调查过程中的主动容错和受问责干部事后申请容错两个层面,制定了事前容错和事后容错两大保障,弥补现行此类制度大多为事后被动容错的短板和不足。在容错结果的运用上,规定6种方式,可单独或合并使用,涵盖党纪政纪追究、干部提拔任用、职级职称晋升、党风廉洁审查、考核评选、表彰奖励等干部关心关注的免责内容,更加体现对干部的激励、关心和爱护,为干事者“撑腰”。

防错机制着眼于“抓预防治未病”,把出错点降到最低。具

体明确防错的6方面重点范围，规定坚持民主集中制，广泛听取意见建议，落实重大事项集体决策制度、专家咨询制度、社会听证和公示制度等，让权力在阳光下运行，防止容错变“纵错”，防止一些领导干部打着改革的旗号，大搞“形象工程”“面子工程”“政绩工程”。由市纪委、市委组织部牵头，各级各部门按照“谁主管、谁负责”的原则，负责本地区本部门的防错工作，把防错机制贯穿于工作的全过程，防患于未然，为干事者“引路”。

纠错机制紧扣容错免责后如何对存在问题进行整改纠正这个重点，避免一容了之、知错不改、放任错误的行为发生。树立“容错是关心、防错是爱护、纠错是关爱”的理念，对干部予以容错免责的同时，对其工作偏差、失误或无意过失进行整改纠正。按照启动纠错、发送通知、谈话提醒、督促整改、完善制度5个步骤严格规范开展纠错，对犯错者做到早发现、早提醒、早纠正，及时踩刹车，防止小问题变成大问题；认真帮助其客观分析问题原因，化解顾虑，反思整改，防止重复出现失误或过错。同时，坚持标本兼治，完善制度机制、堵塞制度漏洞，进一步规范施政施策行为，激励和保护干部敢于担当、锐意改革、奋发有为的积极性，为干事者“兜底”。

## 容错纠错研讨发言材料篇五

容错纠错机制解除了广大想干事干部的后顾之忧，让他们能够放开手脚大干一场。下面本站小编分享了干部容错纠错机制心得体会，供你参考。

鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”，是省委、市委推进全面从严治党、激发干部队伍活力的创新性举措和制度性安排。落实好“三项机制”特别是容错纠错机制，是纪检监察机关的本职和责任。宜君纪委为切实履行职责，自觉运用实践，确保容错纠错机制落得实见成效。

一是提高认识，着力解决“不敢容”“不愿容”的问题。县纪委监委认真学习领会中省市纪委精神，统一思想、狠抓落实。采取集体研学、业务培训、干部自学等多种形式加强学习宣传容错纠错机制的力度，认真讲解容错的申请、核实、认定、反馈、报备的相关程序和要求，使党员干部深刻领会掌握容错纠错机制的精神实质和本质内涵，也使其在工作中卸下了包袱、打消了顾虑。成立了容错纠错机制建设推进领导小组，由县纪委书记任组长，纪委分管副书记任副组长，案件审理室具体负责此项机制的督促落实、分析研判、督查考核、情况汇总等工作，为推进落实容错纠错机制提供坚强的政治保障。同时，通过明察暗访、不定期的方式对各单位贯彻落实容错纠错的情况进行检查，指导和督促各单位精准使用、规范使用、大胆使用。

二是制定措施，着力解决“谁来容”“对谁容”的问题。容错纠错机制涉及方方面面，必须按照中省市纪委要求，结合实际，进一步深化、细化、具体化，使机制更易操作、更便执行。县纪委监委通过召开干部座谈会和研讨会等形式，结合《市纪委监委关于落实〈铜川市党员干部容错纠错实施办法(试行)〉的实施意见》和我县实际，制定了《宜君县党员干部容错纠错实施办法(试行)的实施意见》和《操作细则》。《实施意见》和《操作细则》从统筹安排、政策界限、宣传引导、推进措施、机制建设等方面提出了具体贯彻意见，并进一步明确了各乡镇(街道)纪委、县纪委各纪检监察室、县级各有关部门纪委(纪检组)的工作任务和监管、考核、责任追究的具体措施，进一步促进容错纠错机制在我县落实到位。在启动容错纠错后，必须坚持把容错的流程、对象、事件、原因、结果等，在一定范围内公开，自觉接受群众监督，提高容错纠错的民主性和科学性，让党员干部心服口服。

容错纠错机制解除了广大想干事干部的后顾之忧，让他们能够放开手脚大干一场。只要是愿意为群众办事，能够为群众办好事的干部，因客观条件导致改革创新失败的，可以免于追责。必须肯定，容错纠错机制的出发点是好的，但是也有

人担心，这一机制在执行中是否会出现错误的标准因人而异？是否会成为某些人逃避责任的“保护伞”？这是需要我们深思的问题，也是亟待解决的问题。笔者认为，要真正发挥好容错纠错机制的作用，重点应该做到三点。

第一，容错纠错机制的内容要明。建立健全容错纠错机制，首先要明晰内容。一是明确“错误”内容。要明确规定可以免于追责的错误是哪些，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。“错误”内容要细化，可操作。二是明确“错误”界限。要明确“错误”级别，不能把重大错误、政治错误等也包容进去。三是明确容错对象，避免一些干部钻制度的漏洞。

第二，容错纠错机制的执行要严。容错纠错机制是为了给勇于改革创新干部提供保障，不能沦为部分党员干部犯了错误就躲进去的“保护伞”。在执行容错纠错机制时，应该先由干部个人申请，组织人事、纪检监察部门调查，出具调查报告，进行认定，并向上级部门报告，同级部门备案。组织人事、纪检监察部门在调查时要严格按照要求进行，查清错误原因、不良影响，只有查明行为确属可免于追责的范畴才下定论。组织人事、纪检监察部门在调查时不能卖人情、讲关系，要以公平的心态来调查处理。

第三，容错纠错机制要敢于公开。政府举措要敢于公开，努力打造“阳光政务”。一是公开制定。容错纠错机制虽然是针对干部的，但是在制定具体细则和操作准则时，要邀请专家和群众参与，听听他们的心声，看看在他们心中哪些错误可以被包容，提高机制的民主性和科学性。二是公开内容。容错纠错机制的细则出台后，要及时在政府公众信息网、报纸杂志、广播电视等媒体进行公开，让广大干部群众了解知情。三是公开运用。当启动了容错纠错机制后，政府要公开容错纠错对象、事件、原因等，给干部和群众一个交代，接受干部群众监督。

建立容错机制，首先要明确容错纠错的界限。哪些错误能容哪些不能容，只有明确规定哪些错误可以免责、哪些错误必须追责，才能为干事创者提供准确的行动准则。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。对“明知故犯”“无视规矩”的行为，必须严惩不贷，不能让容错机制成为少数人犯错的“保护伞”。

建立容错机制，其次要建立严格的认定程序。明确容错纠错的界限后，还应建立相应的认定程序。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、审查、认定、实施、答复等步骤和环节，保证机制合理、科学、有效。容错机制的最终裁定，应由纪检监察机关、组织部门负责。相关单位和個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。

建立容错机制，还要坚持客观公正、公开透明的原则。在制定容错纠错机制的过程中要广泛征求意见，特别是容错范围的确定，应最大限度地细化，提高容错机制的可操作性，保证制定内容的科学性和民主性。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对探索创新的宽容和对大胆创新的鼓励，另一方面也可以调动全社会力量监督和参与改革实践的热情。

在两会上强调，要健全激励机制和容错纠错机制，给改革创新者撑腰鼓劲，让广大干部愿干事、敢干事、能干成事。既“容”又“纠”，内含辩证，需要正确认识。

“容错”是对探索失误的“兜底”。三十多年来的发展表明，面对各种复杂局面，只有拥有敢于探索的胆识，才可能激活发展的“一池春水”。当前，改革进入深水区，留下的都是些难啃的“硬骨头”，更需要鼓励那些敢行敢试敢为人先的干部，“杀出一条血路”。改革就会有风险，创新就有可能失败。“容错”机制，无疑是给他们吃了一颗“定心丸”，能够最大限度地保护他们干事创业的热情。

容错是为了更好的少犯错误，而不是让有些不怀好意的人用来为自己谋取私利的挡箭牌。在鼓励先行先试，大胆探索的过程中，难免会出现有规不依、明知故犯、中饱私囊的现象。若让这些“李鬼”借“容错”之名蒙混过关，势必会侵蚀群众利益，危害党的事业。因此，要正确区分探索失误与故意犯错，建立常态化的研判纠错机制，对拿“容错机制”当挡箭牌，打自己的“小算盘”、谋自己的“小利益”，该追责的要追责。

一条腿只能原地站立，两条腿才能大步向前。“容错”和“纠错”要科学合理，两者不可偏废。无法度、无底线的“容错”，只会污染改革风气；“吹毛求疵”、“求全责备”，也只能徒增压力，于事业无益。如何发挥好纠容错机制，为改革者撑腰，给不为者警醒，给投机者惩戒，还需地方制定切实可行的操作细则。

## 容错纠错研讨发言材料篇六

近日，贵州铜仁市出台《干事创业容错纠错暂行办法》，《暂行办法》重点围绕“防错容错纠错”三个方面建章立制：一是防错于前。从强化日常思想教育、规范重大事项决策程序机制以及坚持依法依规办事等方面入手，坚持抓早抓小、注重预防，民主集中、科学研判，切实做到“防范于未然”。

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。

## 容错纠错研讨发言材料篇七

最近，省委出台了《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)》，强调在全面从严治党的新形势下，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，大力营造改革创新、担当作为的良好环境。如何理解《意见》的重要意义?在实践中如何准确把握?记者邀请权威人士进行了解读。

### 落实“三个区分开来”的重大举措

“《意见》是贯彻‘三个区分开来’重要指示的重大举措。”省委组织部常务副部长胡金波告诉记者。他说，坚持从严管理干部和关心爱护干部相结合，是一贯的重要思想。多次强调要抓紧健全容错纠错机制，切实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;把为推动发展的无意过失,同为谋取私利的违纪违法行为区分开来,引导广大干部保持良好精神状态。

《意见》认真贯彻系列重要讲话精神,紧密联系江苏干部思想和工作实际,建立容错纠错机制激励干部改革创新担当作为,推动“三个区分开来”重要指示落到实处。

“《意见》体现了省委为担当者担当、为负责者负责的鲜明导向。”胡金波说,省第十三次党代会提出,要更加注重健全激励和容错纠错机制,旗帜鲜明地为敢于担当的干部担当,为敢于负责的干部负责。省委书记李强反复强调,各级党组织要为干部担当负责创造良好条件,为担当作为、狠抓改革、善抓改革的干部撑腰鼓劲。制定《意见》是落实省第十三次党代会精神的具体实践,通过建立容错纠错机制,鼓励干部改革创新、干事创业、奋发有为,为推进“两聚一高”凝聚强大正能量。

“《意见》回应了当前干部队伍和社会各界的热烈关切。”胡金波说,当前,全省各级党员干部总体精神状态是好的,勇挑重担、开拓创新、积极作为是主流,但也确实存在缺乏动力不想为、缺乏担当不敢为、缺乏本领不会为的现象。

《意见》坚持正向激励和负向惩戒并重,明确给敢于创新者容错,为作风正派、敢于担当、勇于负责的干部鼓劲撑腰,同时重申加大治懒治庸力度,严肃查处为官不为,坚决调整不担当不作为的干部,是加强干部队伍建设的重要举措。

胡金波说,《意见》主要有四个特点:一是导向性强。《意见》坚持为担当者担当、为负责者负责的主基调,强调鼓励探索创新、奋勇创先争优,强调注重实绩、崇尚实干,导向十分鲜明。二是原则性强。《意见》坚持在遵规守纪前提下实行容错纠错,准确界定容错界限,划出容错边界底线,坚决防止保护变庇护、宽容变纵容。三是操作性强。《意见》明确了容错的5个条件和8种情形,规范了容错的认定程序和容错结果运用等,便于基层把握和落实。四是系统性强。

《意见》把容错纠错放在干部队伍管理体系中来把握,注重

教育、选拔、管理、监督的有机统一，注重相关政策制度的有效衔接，注重各有关职能部门的协调配合。

对容错免责的干部将“一往情深关心、一如既往信任，一视同仁使用”

容什么错、谁来容错、结果如何运用，是建立容错纠错机制的核心问题和关键环节。胡金波认为，贯彻落实《意见》，重点要领会好落实好这方面要求。在标准条件上，要着重从有禁与无禁、为公与为私、有意与无意、集体决策与独断专行等方面进行研判，做到弄清情况、精准把握、认真酌定、厘清责任。在程序环节上，要坚持问责调查与容错认定同步，在启动问责程序或责任调查过程中，应同步考虑有无容错情形、是否符合容错条件，增强容错的时效性。在结果运用上，对符合容错条件给予免责的干部，要一往情深关心、一如既往信任，一视同仁使用。

坚持上级为下级担当、组织为个人担当、干部为事业担当

正确对待探索创新是基本前提。要坚持看主流、看大局、看长远，对发展中出现的新生事物不轻易下结论、贴标签，对探索中出现的问题不求全责备、简单“扣帽子”，为改革创新留出足够空间。尤其要鼓励支持多做没有先例、但顺应大势支撑未来的事情，多做开局艰难甚至影响眼前指标、但能留下长远优势和持久利益的事情。

准确把握精神实质是核心要求。建立容错纠错机制，是为了宽容和保护作风正派、锐意进取的干部，同时也要坚决防止搞纪律松绑、管理松懈。要严格按政策规定开展容错纠错工作，查清失误错误的性质、程度及原因，并与干部一贯表现相互比较印证，不得怕担责任不敢容错纠错，也不得避重就轻以容错纠错规避责任追究。

运用典型示范引路是重要方法。典型案例是最直接最有效的

教材，具有重要的示范带动作用。要及时总结容错纠错工作中的好经验好做法，大力宣传改革创新、攻坚克难的先进人物和事迹，大力宣传容错纠错的典型案例，推动文件精神落实，在全社会形成崇尚创新、允许试错、宽容失败的浓厚氛围。

强化领导责任落实是根本保证。要坚持上级为下级担当、组织为个人担当、干部为事业担当，推动各级党组织特别是主要负责同志把责任担起来，把《意见》提出的各项措施落到实处，让流汗者不流泪、辛苦者心不苦、实干者得实惠，引导广大干部在“两聚一高”新实践中奋发有为、干事创业。