

容错纠错机制 党员学习容错纠错机制心得体会(优质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。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

容错纠错机制篇一

常言道，“烂泥扶不上墙”，是指泥太稀了，抹到墙上糊不住。比喻由于能力差或水平低，成不了气候，或见不得世面。但随着社会的迅速发展，对人才的需求变得更加多元，所以时至今日，对于曾经那些“不上墙”的“烂泥”也不应“一棍子打死”，要坚持问题导向、辩证分解对待。经层层细分如下：“烂泥”指某些能力水平差的人或物；“扶”指帮扶，是达成目的的方法；“不上”表状态，未达到；“墙”指意欲达成的目的或想要得到的结果。

追溯根源，我认为“泥不上墙”的原因有三个方面。首先是泥与墙属性是否相同，是不是墙所急需的材料。就像是拿着土坯盖高楼，材质不对、属性不同，当然不能取得想要的结果，甚至会对整座“建筑”产生不可估量的后果。相反，用土坯虽然盖不成高楼，但是却能得到一个冬暖夏凉的舒适“民居”；其次是否充分发挥了“泥”的主观能动性，根据不同需求，通过筛筛水分、补补原料，在改变“泥”的本质上下功夫；还有就是“扶”的过程和方式是否得当，用“泥”的人是否能够根据“墙”的不同要求提供不同类型、不同性状“泥”，是否能够通过精准教育培训的方法培育出合适的“泥”来适应大局的发展。

组织部门，作为党委选拔任用干部的重要职能部门，要充分掌握好“把泥扶上墙”的用人艺术。其一，摸清相关岗位的

人才需求，根据不同岗位需求，选拔任用具备不同才能的领导人才，“因地制宜”增强岗位“匹配度”；要全面了解和掌握好干部的能力、性格、品行等各个方面，针对不同的“墙体”，选取不同质地的“泥”，充分做到人岗相适、人尽其才。其二，善于激发“泥”的主观能动性，引导他们在谋求提升自身能力上下功夫。充分发挥科学发展考核指挥棒的作用，树立正确的选人用人导向，充分利用容错纠错机制，鼓励干部先行先试、敢试敢做，激发干部干事创业的积极性，让干部主动求变、弥补不足，让“过稀”的泥筛水分、补原料，成为可造之材。其三，因材施教、辨证施治，增强“扶”的实效。针对干部理想信念、业务能力等方面存在的不足，有针对性地做好教育培训，补齐短板、填补差距。其四，要从严管理，确保“上墙泥”不再落下墙。坚持集中整治和日常监督两手抓，对“上墙泥”持续保持“常态震慑”，从严教育、从严管理、从严监督，努力培养政治强、懂专业、善治理、敢担当、作风正的干部队伍，确保“上墙泥”不再变成“烂泥”落下墙。

容错纠错机制篇二

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。县纪委通过召开干部座谈会和研讨会等形式，结合《市纪委关于落实〈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。

三是明确责任，着力解决“如何容”“容得好”的问题。容错纠错对纪检监察机关和干部的执纪理念、工作方式、能力素质提出了新考验新挑战。一方面，对于符合容错情形的干部要及时容错纠错，切实为担当者担当、为负责者负责，促进干部担当作为，对受到诬告陷害的干部及时澄清是非；另一方面，运用监督执纪“四种形态”，及时发现问题、纠正错误，防止小错酿成大错。县纪委坚持贯彻落实中央“三个区分开来”精神和省市容错纠错办法，强化“从严执纪是本职、容错纠错是责任”的执纪理念，引导纪检监察干部在执纪中统筹兼顾全面从严治党与保护改革创新的关系，精准区分失误错误与违纪违法的界限，着力解决“如何容”“容得好”的问题，提升纪检监察干部运用容错纠错机制的能力素质。

同时，对目前已受理的信访线索和已移送各纪检监察室、案件审理室的初核、立案、审理案件进行了全面的梳理和检查，对符合容错纠错情形的，按照容错纠错程序启动容错纠错工作。去年以来，县纪委共对6起纪律审查案件进行了主动容错纠错。

今后，宜君纪委将加大对容错纠错机制的宣传力度，进一步推动容错纠错机制的贯彻落实，积极营造主动容错纠错的良好氛围，切实调动广大党员干部干事创业的积极性。

容错纠错机制篇三

“容错”是指在一定范围内允许或包容犯错情况的发生。建立容错机制能够充分调动干部干事创业的热情，能够广泛激发干部改革创新、担当作为的英雄本色。当前，正处攻坚克难的改革关键时期，每一名干部当坚定理想信念、敢于担当作为，要有“苟利国家生死以，岂因祸福趋避之”的大情怀、大胸襟，主动投身于改革发展的浪潮中。

各地陆续出台的容错纠错机制无疑是给想干事、敢干事、真干事的干部吃了一颗“定心丸”，改变了以往“少做少错、不做不错”的病态观念，用机制为敢于担当、勇于负责的干部保驾护航，让干部真正做到了放开手脚干事创业。

那么，什么样的“错”可以容？江苏省委办公厅出台的文件就做了明确规定，“在贯彻党委政府决策部署中狠抓落实、创造性开展工作；在推进改革和体制机制创新中积极探索、先行先试；在推动重大项目、重点工作中履职尽责、攻坚克难”等方面出现一定失误，可以给予容错。狠抓落实、积极探索、攻坚克难，当干部置身于重大项目、重点工作中，特别是面对新任务、新挑战时，没有先例借鉴，没有经验可寻，势必会是“摸着石头过河”。甚至有的时候机会转瞬即逝，在决策的关键环节，都需要干部能够做到当机立断，敢于拍板。但是，因为有了“谁主管，谁负责”在前，在需要当机立断

之时，又有多少干部能够做到“一拍定音”呢？一旦决策失误，势必追究拍板者的责任，这就在一定程度上束缚了干部改革创新、勇于作为的积极性、主动性和创造性。

可以说，容错机制的出台，就是为改革创新、锐意进取的干部奏响了福音，是敢闯敢干、真干实干型干部的护身符。有了明确的规定，干部心里面也就有了底。当面对需要创造性开展工作、需要重大决策的时候，干部们势必敢于甩开膀子、撸起袖子，来一场“千磨万击还坚韧，任尔东西南北风”的攻坚战。

当前个别干部还抱有“多做多错，少做少错”的思想，这显然是不对的，也不利于发展，而容错机制就是破除这一思想的关键。它也给尸位素餐者、为官不为者敲响了警钟，“多干多错”既然不成立，那“少干少错”就没有生存的空间。容错机制可以谈得上是一把一举两得的双刃剑，不仅为改革创新、敢于担当的干部保驾护航，同时也向不作为、慢作为、乱作为举起了惩治利剑。

同时，容错机制决不能成为个别干部乱作为的“借口”“托词”。针对虽未违反党的纪律和国家法律法规，但客观上造成重特大安全责任事故、严重环境污染、重特大群体性事件的，要坚决问责，不予容错。这就需要进一步在干部考核、监督上下狠功夫，把好干部标准立起来，把先进典型选出来。大力营造支持改革、鼓励创新、允许试错、宽容失误的政治生态和舆论空间，让愿干事、敢干事、能干成事成为干部的常态。

容错纠错机制篇四

今年是全面深化改革的第4个年头，越来越多的重要改革事项已经破题，赢得了干部群众的好评。但面对改革发展的大局和稍纵即逝的发展机遇，干部群体中也存在着一定程度的“不干事”现象，不少地方改革落地多是只见文件出、少

见新动作。干部不干事，这些“太平官”奉行“多一事不如少一事”的处世信条，该讲的话不讲、该表的态不表，面对错误的人和事明知不对、少说为佳，遇到棘手的矛盾和问题能推则推、能躲则躲；他们相信“出头的椽子先烂”的庸俗哲学，瞻前顾后、畏首畏尾，怕出头、怕冒尖、怕超前，等等看看，干干停停。深究其原因，在于缺乏安全感、怕被问责。干部的心理需求第一是安全，第二是前途，第三才是收入。

干部就是要干事，如果只是做太平官、潇洒官，实在对不起这个“干”字。但是让干部敢干，“容错纠错机制”的建立就势在必行。建立容错纠错机制，就是针对当前干部队伍中存在的懒政怠政和为官不为现象，通过防错纠错、正向激励、鼓励担当等措施，消除想干事却担心犯错误被揪住不放的顾虑，改变“不求有功、但求无过”的消极心态，激发改革创新的热情，充分调动干部干事创业的积极性、主动性，承担起推动改革发展的重任。

容错纠错机制是锐意进取干部的“定心丸”，也是改革创新者的“保护伞”，建立“容错纠错机制”关乎干部个人的是非功过、成败得失，更挑动着干部队伍干事创业的激情活力，指引了干部人事制度改革的方向。但是容错不是没有边界，也不是没有尺度，必须把握全面从严治党的大逻辑，让干部干事创业心中有戒，既消除顾虑敢作为、愿作为，又要严格遵纪守法，不拿容错免责当“挡箭牌”胡乱作为，让干部干事创业回归理性。

容错纠错机制篇五

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”。