

最新国土纪检工作调研报告(优秀5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？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。

国土纪检工作调研报告篇一

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，日子相对比较过好。“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委备案，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委，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。

国土纪检工作调研报告篇二

党的十八大以来，白银区纪检监察机关按照中央、省、市纪委“转职能、转方式、转作风”的相关要求，切实创新反腐败体制机制，强化制度保障，明确职责定位，突出主业主责，严格执纪监督，为推动白银区经济社会健康发展提供了坚强的政治保障和纪律保障。

一、当前纪检监察机关突出主业主责，扎实推进“三转”工作的成效

一、端午等重要时间节点，强化监督检查，狠刹公款送年货节礼、公款吃喝等不正之风。加强对公务用车配备、使用的监督，促使公务用车规范化管理。开展了集中清理整治“会所中的歪风”专项治理工作。全区3150名干部做出了“不出入私人会所，不接受和持有私人会所会员卡”的承诺。四是强抓执纪办案。畅通来信、来访、12388举报电话、网络举报平台等信访受理渠道。坚持信访举报归口受理制度，每月定期录入信息管理系统上报市纪委，规范管理信访举报件，做到底数清楚、流转严密、管理有序。对实名举报实行限时回复和反馈，对在查案件，集中力量进行突破，切实提高了办案质量和效率。今年以来，区纪委共接受信访举报70件次，其中来信来访22件次，上级交办38件次，重信重访15件次，署名举报38件次。初核违纪线索29件。立案11件11人，其中结案8件8人，对1人给予行政降级处分，1人给予行政记过处分，6人给予行政警告—2—处分。同时，对3名涉刑人员及时给予党政纪处分，其中，2人给予开除党籍处分，1人给予开除党籍、行政开除处分。

（二）转变工作方式，完善监督机制。一是创新权力监管方式，突出各层级监督重点。强化述廉制度，采用“访廉、述

廉、询廉、评廉、用廉、督廉”等环节，解决同级监督过软问题；乡镇街道层面强化监督层级，探索实行纪工委管理模式，解决上级监督过远的问题；村级层面强化监督主体，健全完善“村务监督委员会”制度，解决村级监督过空的问题，构筑了全方位的权力运行安全网，进一步强化对权力的监管。二是实行分片联系监管。建立区纪委监委领导班子成员联系乡镇（街道）和区直属部门单位党风廉政建设责任建设工作制度，区纪委监委委员看，对所联系的片区党风廉政建设和反腐败工作监督检查和调研指导。三是强化事后问责监督机制。坚持从问题导向，查办案件和事后问责入手，由事前、事中的过程监督转变为事后监督、履职监督和问责监督。

—3—部门，各乡镇、街道纪检监察干部共70余人参加培训，组织40名纪检监察干部参加全市新任新进纪检监察干部综合业务培训班。对各村书记、主任和监委会主任、纪检专干进行培训，并发放了《应知应会手册》。二是带头遵守纪律。各级纪检监察干部认真落实执纪监督的各项纪律要求，带头严格遵守党的各项纪律，带头遵守廉政准则相关规定，带头落实“不准”的纪律要求，带头落实省纪委提出的“留个表率、六个带头、八个不准”的要求。三是带头正风肃纪。坚持贯彻中央八项规定、省委双十条、市委十六条、区委十七条规定精神，坚决纠正自身存在的“四风”问题，自觉做到了不发表违背纪检监察干部身份的言论，不发生违背纪检监察干部身份的行为，不参加可能影响公正执法执纪的活动，不利用职权和职务上的影响为本人、亲友等谋取特殊照顾或私利。

二、当前推进“三转”工作，切实履行监督执纪问责存在的困难和问题

1、思想认识不足。为了让基层纪检监察干部回归主业，“轻装上阵”，省纪委要求，各乡镇纪委书记必须把主要精力（70%）用于抓纪检监察工作，县直单位纪检组长（纪委书记）原则上不再分管纪检监察以外的工作。但在调研中了解到，

部份纪委书记（纪检组长）存在“不适”心态。有的同志认为多分管一—4—一些工作觉得虽然忙一点，但是因为分管的工作多了，自我感觉更受党委政府重视，工作干起来也更有威信，同时有利于自身综合能力的锻炼和提高，有利于为以后的发展积累经验，不愿从以前分管的工作中解脱出来。有的同志认为不再分管纪检监察工作以外的其他工作后，片面认为基层纪检监察工作游离于党委政府的中心工作之外，产生了被边缘化的思想情绪。有的同志说，有分管其他工作的时候，每天都有人到他办公室坐一坐，聊一聊，但调整分工，只分管纪检监察工作后，一天到晚就难得有一个人到他办公室看一看，心里感觉有失落感。有的同志存在专职纪检监察工作，执纪监督问责怕得罪人、怕丢选票、怕影响团结的顾虑。

2、职能定位不准。党章和《行政监察法》对各级纪检监察机关的工作任务规定非常清楚，工作要求也非常明确。按照中央纪委要求，各级纪委监察机关清理了议事协调机构，进一步聚集中心任务，突出主业主责。但在实际工作中由于纪检监察机关的双重领导体制，党委政府认为纪检监察机关办事信得过，工作中如有纪检监察机关参与就能保证公平公正、安全高效，除党风廉政建设和反腐败工作外，在中心工作、项目建设等重大问题、重要工作上，还希望纪检监察机关多挑重担，还是会安排纪检监察机关或者纪检监察干部从事和分管部分职责外的一—5—工作，在目前的体制和环境下，基层纪检监察机关和干部也难以抵制。

3、工作方式缺位。参谋建议缺位，一些基层纪检监察组织习惯于上级机关和同级党委政府工作安排及部署，习惯于按部就班，对本地本单位党风廉政建设工作缺乏系统地调查研究，有针对性地结合本地本单位工作实际向党委政府提出开展党风廉政建设工作意见建议较少。组织协调缺位，没有发挥组织协调作用，根据党风廉政建设和反腐败工作的总体部署，认真做好组织协调工作，将党风廉政建设任务分解到各部门各单位，制定和落实“一岗双责”岗位责任，确保任务明确、

履责有依、问责有据，引导各个部门单位共同自觉把党风廉政建设的要求融入到各自的工作中去，努力形成反腐倡廉的整体合力，致使党风廉政建设工作落实不力。监督检查缺位，主要是对下级监督多，对同级、上级监督少；对工作效能、廉洁自律方面监督的多，对品德修养等其他方面监督的少；对工作八小时以内监督的多，对八小时以外的监督几乎空白。

4、履职能力偏弱。表现在纪检监察队伍中缺乏专业人才，干部知识层面和业务能力亟需提升。由于纪检监察工作涉及的领域广，要求纪检监察干部广泛了解金融、法律、计算机、会计、管理等综合知识，而现有的纪检监察干部中，经济、法律—6—等方面的专业人才少，特别是缺乏掌握信息技术、熟悉市场经济和财会电算知识的“复合型”专业人才，无论是查办案件还是开展监督检查，存在“新手多、能手少”的现象。此外，举办的业务培训太少，培训方法单一，在实际工作中，纪检监察干部“上岗前没有专门培训、在岗时没有时间参加培训”，业务知识得不到有效更新和补充，导致工作思路、工作方法缺乏创意，影响了履职效果。

一是思想认识不到位、不想转。少数纪检干部由于受惯性思维束缚，认为纪检干部这一岗位大多数是以解决职务待遇为主，缺乏进取意识；个别纪检干部认为强化执纪问责会影响与地方和部门的关系，缺乏工作勇气；少数纪检监察干部喜欢大包大揽，认为“全面开花”能够体现纪委的权威和地位，主观上不想退出一些不该分管的工作。

二是能力素质不全面，不会转。少数纪检监察干部平时不注重加强学习，对“三转”意义认识不清、精神理解不深、实质把握不透，不知道转什么、诶和转，落实到工作中，缺乏具体的举措和创新方法；少数纪检监察干部自身能力不足，在调整充实到执纪监督一线后，不能完全适应新的工作理念和方式。

—7—三是沟通对接不主动，不愿转。少数纪检监察机关

对“三转”重要性认识不足，关起门来搞“三转”，向同级党委和上级纪委汇报不够，没有形成良好的思想共识和外部环境；个别纪检监察机关方法过于简单，没有做好交接和督促工作，导致相关主管部门也未主动跟进，监督链条断裂。

四是宣传氛围不浓厚，不去转。少数纪检监察机关针对“三转”的外部宣传教育力度不够，没有形成全媒体、全方位、全过程、全人员的宣传强势，以至群众对“三转”的知晓度、关注度和支持度不高。

三、纪检监察派驻机构运行情况

白银区辖10个乡镇（街道），乡镇（街道）纪委10个，区直部门纪检组31个，专职纪检监察干部34人，科级34人。2012年底，区委积极探索，成立区纪委乡镇纪工委，配有专职书记1名，联络员1名，委员5名。目前，还一直延续传统的管理模式，派驻机构由纪委、监察局和驻在部门双重领导。人员编制、工资、后勤保障都在驻在部门解决。派驻纪检监察机构基本能按照职责要求，结合驻在单位的实际情况开展工作。一是参加、列席驻在单位党政领导班子会议，对重大决策、重要人事任免、重大项目推进和大额资金使用等事项进行监督；二是主持或参与制定、修订有关党风廉政建设、工作效能的规章制度，组织“一八”学习培训，检查制度落实情况；三是开展机关效能督查、考核；四是开展纪律教育活动，加强党风廉政建设。但调研中发现，部分派驻机构仍存在职能定位不准、工作机制不完善、工作方式单一等问题，工作效果不尽理想。

四、改进纪检监察机关工作，进一步履好职尽好责的意见建议

一要统一思想，提高认识。当前，改进纪检监察机关工作，必须进一步放下包袱，解放思想，重构和强化适应新形势要求的工作理念。摒弃思维定势、角色定势和工作定势，切实

把思想和行动统一到“转变职能、突出主业”的新要求上来，要结合目前开展的党的群众路线教育实践活动，把推进“三转”工作作为破解困扰纪检监察机关多年的职能泛化、力量分散、四面出击、吃力不讨好等老大难问题的难得机遇，正确履职、有效作为，努力做到转思想、转职能、转方式、转作风、强自身。

—9—腐败斗争，更加突出执纪监督主责，更加强化纠正“四风”和惩治腐败等主业，防止由监督主体错位为执行主体，回归纪检监察本职。

三要准确定位，监督有力。纪检监察部门作为专门的监督机关，应该是对各职能部门和所属单位履行职责的监督，应该把履行监督职能的切入点从配合各职能部门开展业务检查，转变到对各职能部门履行职责的监督检查上来。对于职能部门职责范围内的工作，要按照“谁主管、谁负责”的原则，由主管部门负责，纪检监察部门要集中精力加强对监察对象的监督，牢牢把握纪检监察的职能定位，切实发挥监督职能，有效保证反腐倡廉工作的落实，促进推动各项工作的开展。

四要转变作风，强化自身建设。要不断提高自身政治素养，做到理论上清醒、政治上坚定；要精通相关业务知识，深入学习纪检监察法律法规和工作程序，不断提高自身的业务知识和工作能力。在工作中还是在生活中，要追求高尚人格品德，保持健康的心理状态，身体力行道德原则和规范，敢于担当，敢于负责，带头抓落实，带头克难攻坚，敢抓敢管，立说立行，奋勇争先，对违纪违法问题敢于一查到底，决不姑息。做到对腐败问题“零容忍”，有案必查、问责必严、违纪必究。要拥有一颗平常心，淡泊明志，无私节欲。坚决做到不该吃的坚决不吃，不该去的坚决不去，不该拿的坚决不拿。带头遵纪守法，严格自律、自重、自省、自警、自励。牢固树立监督者更要带头接受监督的意识，依法依规依纪办事，不徇私情，秉公执纪。只有一身正气，说话才有底气，群众才能服气。

国土纪检监察工作调研报告篇三

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，本文是小编为大家整理的基层纪检监察工作调研报告，仅供参考借鉴，希望可以帮助到大家。

基层纪检监察工作调研报告范文一

党的十八届三中全会，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。按照中纪委提出的明确“两个责任”、落实“两个为主”和“三转”的新要求，陈仓区纪委解放思想、主动转变、聚力主业主责、强化监督执纪问责，清理议事机构，加大办案力量，重组调整内部机构设置，优化人员配备，提高了履职能力，同时也存在一些难题亟待破解。

一、当前纪检监察工作面临的难题

一是发挥职能作用受到限制。由于基层纪检监察机关对纪检监察工作职责定位把握不准，在实际工作，经常出现越位、缺位、错位、失位问题。一是越位问题，主要表现为应由牵头部门承担完成的任务，纪委却主动或被动的承担，履行不该履行的职责。二是缺位问题，一些基层纪检监察机关对组织与协调的关系理解不透，注重组织，忽视协调，导致有些工作该分解的没有及时分解，该督办的没有督办，在治本抓源头工作中形成责任虚化、部门责任弱化、纪委责任泛化的局面。三是错位问题，一些地方纪委对自身工作定位不准，对部门各负其责与纪检监察机关组织协调认识不清，存在着包揽过多甚至替代职责的情况，分不清主次与责任，没有调动和发挥牵头部门的主体作用，往往是亲历亲为代替组织协调。四失位问题，主要表现为制度执行不力、监督检查无果和问责追责不严等。

二是纪检监察干部素质有待提高。日前，中纪委通报了四起纪检监察干部违反中央八项规定精神典型问题，这也折射出我们的纪检监察干部特别是基层纪检监察干部程度不同存在一些问题。在目前“舌尖上的腐败”、“车轮上的腐败”、“会员卡腐败”等“四风”盛行的社会大背景影响下，纪检监察干部也存在理想信念不够坚定，自律意识不强，工作作风不实、工作责任心不强等问题。

三是企业纪检监察队伍建设有待加强。从对一些国有企业调查情况来看，大多企业的纪检监察人员兼职过多，职能作用发挥不明显。纪检监察干部学习培训少，业务知识欠缺，对纪检监察的业务不熟，工作能力工作方式方法不能适应新时期反腐倡廉建设的需要。一些企业纪检监察组织机构不健全，正常工作难于开展。部分经营好的企业，纪检监察机构办公设备陈旧老化配置低，困难企业就不用说了，这种状况严重制约了纪检监察工作的开展和作用的发挥。

二、对策建议

一是深化认识，以改革的思路破解纪检监察工作难题，打好持久战。要深化对党的十八大以来党风廉政建设和反腐败斗争的新思路、新要求、新部署的学习贯彻，力求学深、学透，以更好地掌握精髓、指导实践。当前，腐败现象多发，滋生腐败的土壤存在，反腐败斗争形势依然严峻复杂，“四风”问题严重损害党的形象，作风问题和腐败问题解决不好，就会对党造成致命伤害，甚至亡党亡国。全体纪检监察干部必须从思想上警醒起来，坚持惩治和预防腐败两手抓、两手硬，把党风廉政建设和反腐败斗争引向深入。

二是聚力主业，强化执纪监督问责，打好攻坚战。各级纪检监察机关要按照“三转”要求聚焦执纪监督问责主业，整合基层纪检监察机关内设机构，减少职能交叉、合理配置人员、加强监督和办案力量，探索新的派驻办法，实现派驻机构全覆盖，把不该纪检监察机关牵头或参与的协调工作交还给主

要责任部门，使纪检监察机关回归职能本位。坚持执好纪，切实加强对各级重大决策部署执行情况的监督检查，确保政令畅通；严打“老虎”，勤拍“苍蝇”，充分发挥惩治腐败的震慑作用。坚持问好责，加强行政监督，强化对政府职能部门履行监管职责情况的监督，加强行政监察，加大行政问责力度。坚持把好关，深化重点领域、重点岗位和关键环节的廉政风险防控工作，把权力关进制度的笼子里，强化权力运行制约和监督，确保权力正确行使。

三是转变方式，坚持抓早抓小盯关键，打好歼灭战。坚持抓早抓小、治病救人，对党员干部身上的问题要早发现、早教育、早查处，防止小问题变成大问题。要善于抓住监督检查、案件查办、教育预防等纪检监察重点工作，从而带动全局工作推进，紧紧盯住重点领域、重点行业、重点岗位，盯住管钱、管物、管人、管项目的单位和干部。

四是提高能力，用铁的纪律打造过硬的纪检监察干部队伍。以群众路线教育实践活动为契机，强化干部队伍作风建设，认真落实中省纪委“四个不准”“六个严禁”的要求，不断拧紧螺丝，上紧发条，对不适合纪检监察工作的坚决调离，对违纪违法行为零容忍，用铁的纪律打造过硬队伍。切实加强国企纪检监察队伍建设，要稳定加强国企纪检监察队伍，加强业务培训，提高履职能力，同时要配备必要的人员，提供必要的办公设备设施和经费保障等条件，以确保反腐倡廉各项政策落实。

基层纪检监察工作调研报告范文二

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，必须引起我们的高度重视

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，出现了查审不分的状况；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。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，以致于成为腐败分子的“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，而偏离了纪检监察机关办案的宗旨，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腐败斗争的需要，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腐败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

能否有效地消除腐败关系到党的生死存亡，关系到国家的前途和命运，肩负反腐败重任的纪检监察干部的素质如何在很大程度上决定了反腐败斗争成效的大小，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清廉政。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。党风廉政建设和反腐败斗争的实践说明，在经济发展和社会进步的过程中，腐败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《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。

国土纪检工作调研报告篇四

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。

国土纪检监察工作调研报告篇五

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和活力。

(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，真正做到编制定岗从工作。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。