

容错纠错机制存在问题及建议 学习容错纠错机制心得体会(大全5篇)

心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

容错纠错机制存在问题及建议 学习容错纠错机制心得体会篇一

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”。

容错纠错机制存在问题及建议 学习容错纠错机制心得体会篇二

党内政治生活制度是容错机制实施的参照，而容错纠错机制又是推进严明党的纪律和规矩的有效手段。下面本站小编分享了建立容错纠错机制个人心得体会，供你参考。

为维护政治生态，激发全市党员干部干事创业的热情和激情，近日，太仓市从制度层面出台了《关于建立防错容错纠错机制鼓励党政干部争先创优、干事创业的暂行办法》（下称《暂行办法》），探索建立防错容错纠错机制，切实为想干事、能干事的党员撑腰鼓劲。

《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”。二是容错定心。首次明确了10种情形可以申请容错及5种不属于容错范围的情形，并强调单位和个人在履职担当、改革创新过程中，由于特殊原因未能实现预期目标或出现偏差失误，经认定后可以免除相关责任或从轻、减轻处理。这不仅给党员干部一颗“定心丸”，鼓励干事创业，更提醒党员做到心中有戒，不能“任性”用权。三是有错必纠。对符合容错条件，存在过错失误，但达不到给予党政纪处分的，按照有错必究、抓早抓小原则，运用“第一种形态”开展纠错，消除党员干部懈怠心理和解决为官不为现象。

“防错容错纠错不是违规违纪的‘挡箭牌’，而是让党员干部做到事前防错及明白容错的范畴，”太仓市委、市纪委书记邹洪凯说道，一方面纪检监察机关以合理容错、及时纠错来澄清保护党员；另一方面也不会以防错容错纠错为违规违纪的党员干部开脱，而将严格按照规定程序办理，确保防错容错纠错工作健康有序开展。

一是明确容错纠错的原则。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。不违反党纪国法的禁止性规定，符合中央大政方针、经过民主决策程序、出于公心、善意履职、积极担当的作为等，应成为各地确定免责的一致原则。

二是明确容错纠错的界限。对干部容错免责，核心是要划清因乱作为而犯错与因敢作为而失误的界限，区分干部失误、错误与违纪违法行为的界限，关键是要严格区分“主观无意”与“明知故犯”、“大胆改革”与“无视规矩”的界限，为干部干事创业营造一个良好的制度环境与政治生态。在全面从严治党过程中，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。“三个区分开来”清楚地划分容错机制的适用范围，明确了哪些错误和失误是可以纳入容错机制的，哪些错误和失误是要接受处罚的，为我们提升容错机制的科学性提供了根本遵循。

三是制定完备的权责清单和负面清单。在坚持容错机制基本原则的前提下，各地各部门应该结合具体情况，厘清哪些错误能容、哪些不能容。要细化容错情形，明确免责措施，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，对于失职失责造成严重后果、人民群众反映强烈的都要严肃追责。通过权责清单明确什么该干，通过负面清单明确什么不能干，对列入负面清单的决策失误追究责任，对未列入负面清单的决策失误一般不追究责任。

近日，贵州铜仁市出台《干事创业容错纠错暂行办法》，《办法》以鼓励干事创业、区别对待过错、坚持依纪依法为基本原则，明确了容错纠错的具体条件和9种情形。

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。

“一晃三年，除了村党支部换届通知去投个票、开个会外，一年到头也没有什么组织生活”这是有的农村党员特别是老党员所面临的一个“窘境”。党内生活是我们党保持生机与活力的载体、基础和保障。党的xx届六中全会通过的《准则》和《条例》，更是进一步将从严治党制度化、常态化、规范化。但是，一段时间以来，党内生活不经常、不认真、不严肃的问题比较普遍，村级干部忙于行政业务工作，“忘掉”了党内生活的情况也普遍存在。究其原因则是党内生活制度贯彻不彻底，执行不严肃。引导落实党内生活制度及规定，基层党委义不容辞，我们作为乡镇“一把手”更应该做到违规必究、令行禁止，让党内生活制度“硬起来”，自觉接受党员监督、群众监督、社会监督，才能不断提高自我约束力，防患于未然，才能把党内生活提升到一个新水平。

一是建立容错机制要先明确职责。党的xx届六中全会明确指出，党的各级组织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。当前，基层需要给予容错的问题主要集

中在历史遗留问题处理、征地拆迁、基层治理探索实践等方面。对一些无先行案例和明文规定的，要制定保护性和激励性的措施，以鼓励和保护创新，尊重历史、实事求是为原则，鼓励大胆创新，建立容错纠错机制，营造了宽松、宽容、和谐的干事环境。

二是要以纠错机制促进容错机制的建立。容错机制最直接的运用便是在干部的培育上，作为乡镇的“一把手”，除了要做好领导班子“班长”之外，更是要善于做其他干部职工的“良师”，在工作上给予干部更多的关注与关心，加强对党员干部日常监督管理，善于抓早抓小，对苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正，改革创新决策因为是突破固有思维方式、现有制度体系，不确定性、探索性较高，只要不违反原则性，对勇于创新者所犯的 error 要认真查找症结所在，确保防错在先、纠错及时，以纠错机制促进容错机制的建立与完善。

三是容错机制应建立在“严管”之下。容错机制一定要在严管的框架中运行，在党内生活制度的制约下运动，容错并不代表可以毫无底线、一错再错、蛮干胡来。机制运行一定要在党内生活中明确“容错”的范围，不能无限度地扩大、宽容，要谨防出现钻制度空子的情形。容错机制的出台是鼓励想干事、能干事的改革者为百姓谋福利，为社会开拓创新促发展，必须将好钢用在刀刃上，不能跑偏用错。

严肃党内政治生活纪律与容错纠错机制是相互的，党内政治生活制度是容错机制实施的参照，而容错纠错机制又是推进严明党的纪律和规矩的有效手段。在基层干部中，如何在坚持党内生活制度的原则下将容错纠错机制真正落实是一大课题。相信容错纠错机制一定可以为改革创新保驾护航，为愿干事、敢干事、干成事的同志撑腰鼓劲，也能最大限度激发干事创业的激情和活力。

容错纠错机制存在问题及建议 学习容错纠错机制心得体会篇三

为创新者容：允许失败、宽容失误，只要你敢闯敢干，为新问题、新情况提出全新思路和措施。

为担当者容：遇事主动化解、勇于担当责任，在急难险重任务面前敢于迎难而上。

为实干者容：立足本职岗位，在经济、民生等工作中积极主动，从基层做起。

整体把握容错机制的基本内涵，需要明确如下几点：一是容错的基本前提是坚持依法秉公用权。这里的“错”不是一般性的违法乱纪，而是依法秉公用权中的“探索性偏差”和科学决策基础上的“探索性失误”。所谓依法，即符合法律法规和政策规定，反之，则为违法或违纪。以此来准确区分失职与失误、敢为与乱为的界限。所谓秉公，即不以谋取私利为目的，反之，则为徇私或腐败。

以此来准确区分负责与懈怠、为公与为私的界限。也就是说，只有在“依法”和“秉公”范围内的“偏差失误”方可以得到合理包容，且不做负面定论或从轻减轻处理。二是“容错”是为了更好地“纠错”。容错不是出于偏袒或护短，而是让广大干部卸下精神包袱，直面矛盾和问题本身，根据矛盾的普遍性和特殊性及时调整实践方案和工作思路，努力实现预期改革和发展目标。容错是为了更好地化解改革发展中潜在问题和矛盾的缓冲机制，而不是无目的、无原则、无根据的包庇和纵容。三是坚持“他者容错”与“自我纠偏”的权责统一。容错的主体主要是权力组织部门及其法律制度依据，而不是当事人的自我解脱和责任推卸。纠偏的主体主要是行为当事人，而不是指向相关组织领导部门。

在一定意义上说，容错纠错机制是运用法治思维来破解改革

发展难题的微观制度设施，内在地统一于全面依法治国、建设法治政府的实践中。

一是对于什么样的“错”能“容”，不是某一领导说了算，而是要根据相应法律法规和政策规定。全面深化改革的系统性和复杂性，改革发展领域的层次性和地域性，需要诸多中观和微观的子社会工程。针对不同类型、领域、层次的子项目，在着力推进省域经济社会治理现代化的过程中，完善地方性的法规机制及其评价指标，对偏差失误的程度作出明确的规定。

二是关于“错”究竟如何来“纠”，不能由当事人说了算，而是要严格遵循法律法规和政策规定。法治的最大优势就是能克服人治的随意性，保证制度政策的长期性和稳定性。对偏差失误的具体评判要依据“法”，如何具体纠错改正也要遵循“法”。针对不同类型、领域、层次的具体项目，对于纠错改正的责任主体、基本依据、纠偏进度、过程考核、奖惩举措、保障机制等予以明确规定。

三是推进容错纠错机制的常态化，不能是短期个别之举，而需要在全面依法治国进程中长期落实。省域经济社会发展的法治治理，需要在国家宏观法律制度和政策规定的基础上，探索一些地方性的微观机制来落实中央的政策规定，解决地方性改革发展问题。因此，需要在全面建设“法治陕西”过程中长期落实，在落地生根中形成陕西地方治理法治化的标签。

容错纠错机制存在问题及建议 学习容错纠错机制心得体会篇四

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。

容错纠错机制存在问题及建议 学习容错纠错机制心得体会篇五

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。