

最新纪律审查谈话方案 纪检监察纪律审查谈话问题附如何准备问话(通用8篇)

在广告策划中，市场调研是非常重要的步骤，通过了解市场趋势和竞争对手的情况，可以制定更具竞争力的广告策略。以下是小编为大家收集的游戏策划案例分享，希望能给大家提供一些思路和创意。

纪律审查谈话方案篇一

掌握一般的谈话规律、方法和原则以及注意事项。

“兵无常法，山无常形，水无常势”。有的纪检监察干部总结出一些谈话技巧和方法，这些可以借鉴、参考，但不能死搬照用。

我们面对的是一个一个活生生的有思想、有头脑的人，由于每一个人的生活阅历、思想修养、学识水平、脾气性格等不同，因此在和他们谈话时所采取的方法、策略也不能完全想同，同一种谈话方法和技巧在这个人身上灵验，在另一个人身上就可能行不通。

但是，并不是说我们纪检监察办案谈话就没有规律可循，它和做任何事情一样，同样存在着需要我们遵循的一般规律和原则。这就需要我们办案人员要学会和运用矛盾的普遍性和特殊性的辩证关系。

一般存在于个别之中，只能通过个别而存在；任何个别都是一般，都具有一般的本质或属性。所以我们纪检监察办案人员首先要研究和掌握一般性的谈话规律、方法和原则以及注意事项。这里我们从被调查人的心理特点谈起。

1被调查人的供述障碍和供述动机

1、被调查人的供述障碍。所谓供述障碍，是指阻碍被调查人做出真实和完全供述的内心因素。由于这些因素的存在和起作用，被调查人就产生了种种不同形式的拒不供述的心理状态和行为表现。

显而易见，在调查谈话过程中，被调查人头脑中的供述障碍，正是顺利完成谈话任务、获得谈话成功的主要心理障碍，能否突破这种心理障碍，常常是谈话成败的关键。

因此，调查人员全力探寻被调查人头脑中存在着怎样的供述障碍，并找准其相关因素，从而设法打破其供述障碍，使其产生供述动机并形成供述决意，乃是谈话成功的焦点。案件检查实践向我们提示，在导致被调查人拒不供述的众多因素中，比较多见的主要有：

（1）畏惧心理。被调查人唯恐供述了自己的全部违法违纪事实将使自己受到党纪政纪的惩处，特别是认为供述的错误越多、越严重，受到的惩处越严厉，因而，或者拒不供述，或者避重就轻。这是被调查人较普遍存在的基本的供述障碍。

（2）侥幸心理。许多被调查人都怀疑和低估纪检监察机关的办案能力，自以为作案手段高明、隐蔽、他人不知，别人不晓，办案人员未必能查清他们的违纪行为和取得足够的证据，怀着侥幸心理，企图蒙混过关。因而，除非证据摆在面前，总不愿主动供述。属于“不见棺材不掉泪”型。

（3）哥们义气。有的被调查人唯恐由于自己的供述涉及到其他同案人或关系人，或怕遭受到打击报复、或者出于“友情”、“义气”、“私情”等情感方面的考虑，有的则是严守攻守同盟等。

（4）对立情绪。有的被调查人对纪检监察案件检查不理解，对办案人员抱有成见，思想上反感，态度上生硬，拒不供述。有的则是在与纪检监察机关或个别案件检查人员接触过程中

产生或形成了对立情绪，以至产生对抗心理，也会成为重要的供述障碍。

（5）破罐破摔。有的心理素质较差的被调查人，不能正确对待自己所犯错误，尤其是严重违法违纪的被调查人，自己感觉错误性质严重，自认为供述之后，必遭严厉惩处，因而横下一条心，顽固地拒供。

（6）不懂法规。有的被调查人不了解有关的规定精神，《案件检查条例》第三十二条明确规定“被调查人拒不承认而证据确实充分的，可以认定”，他们误认为“只要自己不承认，就定不了案”，因而形成了供述障碍等等。

2、被调查人的供述动机。应当看到，虽然大多数被调查人在谈话过程中都存在这样那样、程度不同的供述障碍，但同时也并非全然没有供述动机。

这里所说的供述动机，是指可能支配被调查人如实供述违法违纪事实的内心起因，当这种内心起因即供述动机产生、存在和起作用时，被调查人才可能进一步形成供述决意，从而如实地供述自己的错误事实，只要供述动机克服了供述障碍的严重束缚，在被调查人头脑中占据主导地位并成为支配力量时，供述决意才能形成，如实而彻底地供述行为才能出现。

由此可见，研究供述动机产生、存在和起作用的客观规律，成功地启发、培植、调动和利用被调查人的供述动机，并进一步推动发展成为供述决意，就成为谈话着力点。

因而，供述动机和供述决意的研究，也就成为谈话技巧的关键问题之一。供述动机的产生、存在和起作用是有一定规律的，通常与下列因素有关：

（1）争取从轻处理的愿望。在案件检查实践中，根本不指望获得从轻处理的被调查人虽然不是没有，但总是很少见的，

绝大多数被调查人都渴望获得从轻处理，即使犯有被开除党籍、开除公职严重错误的被调查人，也常常抱有一线希望（就连胡长清临执行死刑时，还交给警察一封信，并一再要求警察一定送到江主席手中，说我会书法，能给国家赚取外汇，请中央留自己一条性命）。

如果确信如实供述能够得到从轻处理，许多被调查人都会为争取从轻处理而如实进行供述的。

（2）悔过自责的觉悟。有的被调查人在纪检监察机关对自己立案调查后，在周围环境和舆论的重压下，有山穷水尽、走投无路之感，确实可能产生不同程度的悔过自责的觉悟，真实的悔过自责感有可能促使他们如实、彻底供述自己的全部违法违纪事实。

（3）自知已无法隐瞒。这种心理常常表现在窝案、串案和违纪问题不太严重的涉案人员，他们意识到涉案人多嘴杂，自己不讲，他人可能会讲，倒不如自己主动讲，争取从宽处理。

还有的被调查人在开始谈话中拒不供述，多系抱有侥幸心理，以为自己的违法违纪行为尚可隐瞒下去，而一旦发现自己的错误确已败露，无法继续隐瞒，也就不得不如实供述了。

（4）对感化的回报。被调查人体验到组织对自己的感召，从而受到感化时，常常会以如实供述的行动作为回报。有时甚至仅仅由于调查人员几句尊重、理解被调查人或正视其错误的言语，也可能促使他们消除对立情绪而决心供述自己的全部违法违纪事实。

（5）以求解脱的愿望。被调查人在拒不供述的情况下承受着巨大的心理压力，经历着难熬的心理紧张，迫切希望得到心理解脱，再加上办案人员不失时机的耐心地启发、开导，于是，在激烈痛苦的思想斗争的煎熬中，被调查人就可能会

产生彻底供述以求解脱的愿望。

而彻底供述自己的违法违纪事实不失为一种寻求解脱的途径，因此也可能促使其形成供述动机。

3、怎样启发供述动机和消除供述障碍。供述动机和供述障碍是谈话中被调查人心理活动的一对基本矛盾。抓住这一基本矛盾，施以必要的心理影响，促使矛盾向供述的方面转化，正是案件检查谈话的主要基点，从这个意义上说，抓住和解决供述动机与供述障碍的矛盾，是谈话的一个关键。

调查人员在对被调查人施加种种心理影响时，必须充分注意他们的心理特点，其中包括他们的年龄特点、性别特点、个性特点、职业特点、职务特点、文化专业特点，同时还要特别重视他们在特定时间、空间条件下的心理状态特点。

另外，违纪性质不同和错误严重程度不同的被调查人，在谈话中往往表现出不同的心理特点。

例如，自知错误极其严重的被调查人和只犯有一般较轻错误的被调查人，在供述障碍和供述动机方面，显然会有不同。违纪动机和违纪原因不同的被调查人在谈话中往往表现出不同特点，因而也会表现出不同的供述障碍和供述动机。

在共同违纪的数个被调查人中，由于各自在违纪过程中不同地位以及同案人之间相互关系不同，在谈话过程中也表现出不同的供述障碍和供述动机。

我们调查人员就要象看病的大夫一样，对被调查人员要号准脉搏，是什么样的病开出什么样的药方，做到区别对待，对症下药“下药”。

尽管被调查人有各不相同的心理特点，对他们施加心理影响的方式方法应当有所差异，但是，也不是不存在某些规律性。

例如，在被调查人拒不供述或坚持做假供述的僵持情况下，调查人员不得不进行所谓“攻坚战”时，攻坚的最基本的共同有效的方法决不是采取逼供、诱供和骗供等非法谈话手段，而只能是一靠证据，二靠逻辑。

首先，证据的力量是显而易见的，事实胜于雄辩，证据事实可以有力地揭穿被调查人的谎言，使其感到违纪事实难以掩盖，因而理屈词穷，不再无理狡辩，不得不如实承认错误事实。只要证据确实充分，被调查人的任何辩解都是徒劳的。

更何况有明文规定，即使当事人不承认，纪检监察机关照样也可以依据确凿的证据认定其违法违纪行为。

特别是对那些阅历丰富、职务较高、头脑精明、防御极严，甚至有几套反调查本领的人，更要注意用证据说话，把握好问话的分寸，决不能有急躁情绪，更不能声色俱厉，否则，不但不能凑效，反而会造成攻不破，放不下的局面，将给我们的调查工作带来很大的被动。

其次，在强调证据的决定性作用时，也不应低估逻辑的力量。从被调查人的陈述和虚假供述中找出自相矛盾之点，或对与已掌握的证据显然矛盾的事实予以揭穿；或以富于说服力的逻辑推理指出其假供述与事实不符，在此种情况下，常可显示出逻辑的“攻坚”威力。

同时还应注意，被调查人在谈话过程中的心理也不是固定不变的，它总是随着各种因素的作用而不断地变化着，供述障碍与供述动机之间的矛盾斗争也在错综复杂地发展和变化，在不同的时间与空间条件下总会处于这样或那样的心理状态。

调查人员必须及时掌握他们的心理状态及其变化，并有针对性地施加影响，因势利导，扶持其供述动机，克服和消除其供述障碍，促使被调查人进行如实供述。

纪律审查谈话方案篇二

纪检监察是党的纪检监察机关和政府监察部门行使的两项职能。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴!

掌握一般的谈话规律、方法和原则以及注意事项。

“兵无常法，山无常形，水无常势”。有的纪检监察干部总结出一些谈话技巧和方法，这些可以借鉴、参考，但不能死搬照用。

我们面对的是一个活生生的有思想、有头脑的人，由于每个人的生活阅历、思想修养、学识水平、脾气性格等不同，因此在和他们谈话时所采取的方法、策略也不能完全想同，同一种谈话方法和技巧在这个人身上灵验，在另一个人身上就可能行不通。

但是，并不是说我们纪检监察办案谈话就没有规律可循，它和做任何事情一样，同样存在着需要我们遵循的一般规律和原则。这就需要我们办案人员要学会和运用矛盾的普遍性和特殊性的辩证关系。

一般存在于个别之中，只能通过个别而存在；任何个别都是一般，都具有一般的本质或属性。所以我们纪检监察办案人员首先要研究和掌握一般性的谈话规律、方法和原则以及注意事项。这里我们从被调查人的心理特点谈起。

1被调查人的供述障碍和供述动机

1、被调查人的供述障碍。所谓供述障碍，是指阻碍被调查人做出真实和完全供述的内心因素。由于这些因素的存在和起作用，被调查人就产生了种种不同形式的拒不供述的心理状态和行为表现。

显而易见，在调查谈话过程中，被调查人头脑中的供述障碍，正是顺利完成谈话任务、获得谈话成功的主要心理障碍，能否突破这种心理障碍，常常是谈话成败的关键。

因此，调查人员全力探寻被调查人头脑中存在着怎样的供述障碍，并找准其相关因素，从而设法打破其供述障碍，使其产生供述动机并形成供述决意，乃是谈话成功的焦点。案件检查实践向我们提示，在导致被调查人拒不供述的众多因素中，比较多见的主要有：

（1）畏惧心理。被调查人唯恐供述了自己的全部违法违纪事实将使自己受到党纪政纪的惩处，特别是认为供述的错误越多、越严重，受到的惩处越严厉，因而，或者拒不供述，或者避重就轻。这是被调查人较普遍存在的基本的供述障碍。

（2）侥幸心理。许多被调查人都怀疑和低估纪检监察机关的办案能力，自以为作案手段高明、隐蔽、他人不知，别人不晓，办案人员未必能查清他们的违纪行为和取得足够的证据，怀着侥幸心理，企图蒙混过关。因而，除非证据摆在面前，总不愿主动供述。属于“不见棺材不掉泪”型。

（3）哥们义气。有的被调查人唯恐由于自己的供述涉及到其他同案人或关系人，或怕遭受到打击报复、或者出于“友情”、“义气”、“私情”等情感方面的考虑，有的则是严守攻守同盟等。

（4）对立情绪。有的被调查人对纪检监察案件检查不理解，对办案人员抱有成见，思想上反感，态度上生硬，拒不供述。有的则是在与纪检监察机关或个别案件检查人员接触过程中产生或形成了对立情绪，以至产生对抗心理，也会成为重要的供述障碍。

（5）破罐破摔。有的心理素质较差的被调查人，不能正确对待自己所犯错误，尤其是严重违法违纪的被调查人，自己

感觉错误性质严重，自认为供述之后，必遭严厉惩处，因而横下一条心，顽固地拒供。

（6）不懂法规。有的被调查人不了解有关的规定精神，《案件检查条例》第三十二条明确规定“被调查人拒不承认而证据确实充分的，可以认定”，他们误认为“只要自己不承认，就定不了案”，因而形成了供述障碍等等。

2、被调查人的供述动机。应当看到，虽然大多数被调查人在谈话过程中都存在这样那样、程度不同的供述障碍，但同时也并非全然没有供述动机。

这里所说的供述动机，是指可能支配被调查人如实供述违法违纪事实的内心起因，当这种内心起因即供述动机产生、存在和起作用时，被调查人才可能进一步形成供述决意，从而如实地供述自己的错误事实，只要供述动机克服了供述障碍的严重束缚，在被调查人头脑中占据主导地位并成为支配力量时，供述决意才能形成，如实而彻底地供述行为才能出现。

由此可见，研究供述动机产生、存在和起作用的客观规律，成功地启发、培植、调动和利用被调查人的供述动机，并进一步推动发展成为供述决意，就成为谈话着力点。

因而，供述动机和供述决意的研究，也就成为谈话技巧的关键问题之一。供述动机的产生、存在和起作用是有一定规律的，通常与下列因素有关：

（1）争取从轻处理的愿望。在案件检查实践中，根本不指望获得从轻处理的被调查人虽然不是没有，但总是很少见的，绝大多数被调查人都渴望获得从轻处理，即使犯有被开除党籍、开除公职严重错误的被调查人，也常常抱有一线希望（就连胡长清临执行死刑时，还交给警察一封信，并一再要求警察一定送到江主席手中，说我会书法，能给国家赚取外汇，请中央留自己一条性命）。

如果确信如实供述能够得到从轻处理，许多被调查人都会为争取从轻处理而如实供述的。

（2）悔过自责的觉悟。有的被调查人在纪检监察机关对自己立案调查后，在周围环境和舆论的重压下，有山穷水尽、走投无路之感，确实可能产生不同程度的悔过自责的觉悟，真实的悔过自责感有可能促使他们如实、彻底供述自己的全部违法违纪事实。

（3）自知已无法隐瞒。这种心理常常表现在窝案、串案和违纪问题不太严重的涉案人员，他们意识到涉案人多嘴杂，自己不讲，他人可能会讲，倒不如自己主动讲，争取从宽处理。

还有的被调查人在开始谈话中拒不供述，多系抱有侥幸心理，以为自己的违法违纪行为尚可隐瞒下去，而一旦发现自己的错误确已败露，无法继续隐瞒，也就不得不如实供述了。

（4）对感化的回报。被调查人体验到组织对自己的感召，从而受到感化时，常常会以如实供述的行动作为回报。有时甚至仅仅由于调查人员几句尊重、理解被调查人或正视其错误的话语，也可能促使他们消除对立情绪而决心供述自己的全部违法违纪事实。

（5）以求解脱的愿望。被调查人在拒不供述的情况下承受着巨大的心理压力，经历着难熬的心理紧张，迫切希望得到心理解脱，再加上办案人员不失时机的耐心地启发、开导，于是，在激烈痛苦的思想斗争的煎熬中，被调查人就可能会产生彻底供述以求解脱的愿望。

而彻底供述自己的违法违纪事实不失为一种寻求解脱的途径，因此也可能促使其形成供述动机。

3、怎样启发供述动机和消除供述障碍。供述动机和供述障

碍是谈话中被调查人心理活动的一对基本矛盾。抓住这一基本矛盾，施以必要的心理影响，促使矛盾向供述的方面转化，正是案件检查谈话的主要基点，从这个意义上说，抓住和解决供述动机与供述障碍的矛盾，是谈话的一个关键。

调查人员在对被调查人施加种种心理影响时，必须充分注意他们的心理特点，其中包括他们的年龄特点、性别特点、个性特点、职业特点、职务特点、文化专业特点，同时还要特别重视他们在特定时间、空间条件下的心理状态特点。

另外，违纪性质不同和错误严重程度不同的被调查人，在谈话中往往表现出不同的心理特点。

例如，自知错误极其严重的被调查人和只犯有一般较轻错误的被调查人，在供述障碍和供述动机方面，显然会有不同。违纪动机和违纪原因不同的被调查人在谈话中往往表现出不同特点，因而也会表现出不同的供述障碍和供述动机。

在共同违纪的数个被调查人中，由于各自在违纪过程中不同地位以及同案人之间相互关系不同，在谈话过程中也表现出不同的供述障碍和供述动机。

我们调查人员就要象看病的大夫一样，对被调查人员要号准脉搏，是什么样的病开出什么样的药方，做到区别对待，对症下药“下药”。

尽管被调查人有各不相同的心理特点，对他们施加心理影响的方式方法应当有所差异，但是，也不是不存在某些规律性。

例如，在被调查人拒不供述或坚持做假供述的僵持情况下，调查人员不得不进行所谓“攻坚战”时，攻坚的最基本的共同有效的方法决不是采取逼供、诱供和骗供等非法谈话手段，而只能是一靠证据，二靠逻辑。

首先，证据的力量是显而易见的，事实胜于雄辩，证据事实可以有力地揭穿被调查人的谎言，使其感到违纪事实难以掩盖，因而理屈词穷，不再无理狡辩，不得不如实承认错误事实。只要证据确实充分，被调查人的任何辩解都是徒劳的。

更何况有明文规定，即使当事人不承认，纪检监察机关照样也可以依据确凿的证据认定其违法违纪行为。

特别是对那些阅历丰富、职务较高、头脑精明、防御极严，甚至有几套反调查本领的人，更要注意用证据说话，把握好问话的分寸，决不能有急躁情绪，更不能声色俱厉，否则，不但不能凑效，反而会造成攻不破，放不下的局面，将给我们的调查工作带来很大的被动。

其次，在强调证据的决定性作用时，也不应低估逻辑的力量。从被调查人的陈述和虚假供述中找出自相矛盾之点，或对与已掌握的证据显然矛盾的事实予以揭穿；或以富于说服力的逻辑推理指出其假供述与事实不符，在此种情况下，常可显示出逻辑的“攻坚”威力。

同时还应注意，被调查人在谈话过程中的心理也不是固定不变的，它总是随着各种因素的作用而不断地变化着，供述障碍与供述动机之间的矛盾斗争也在错综复杂地发展和变化，在不同的时间与空间条件下总会处于这样或那样的心理状态。

调查人员必须及时掌握他们的心理状态及其变化，并有针对性地施加影响，因势利导，扶持其供述动机，克服和消除其供述障碍，促使被调查人进行如实供述。

我是一名基层纪检监察干部，从事纪律审查工作一段时间后，亲身体会到，纪律审查谈话是纪律审查工作的重要手段和方法，有时甚至是突破案件的关键。我对如何开展好谈话工作有以下几点体会。

谈话准备需要“尽其所有”。凡和问题有关的信息材料在谈话前应尽可能地掌握完备、充分。如对谈话对象的个人经历、岗位职责、家庭情况、性格特点、心理状态、社会交往等情况，在谈话前要做到了然于胸。同时，还要注意收集与案件相关的证据，预计谈话中可能遇到的问题，提前想好对策。今年上半年，我们在对一名处级干部涉嫌违规投资入股问题进行纪律审查谈话时，就是因为前期做了大量准备工作，获取了充分的信息和证据，才能在谈话之时恰如其分地运用，触其软肋，让其无法回避、辩驳，最终承认了相关问题。

谈话方法可以“权变使用”。谈话的主要目的是打开突破口、核实违纪事实，而谈话技巧的合理运用，对于谈话取得突破具有举足轻重的作用。一次谈话根据不同情况可运用多种方法。比如，为防止谈话对象闭口不言或对立抗拒，可以通过自由式、拉家常式谈话打开话匣子；又如，在谈话对象编造谎言时，可以通过询问细节抽丝剥茧式谈话让其无法圆谎；还有，在对方紧张、压力过大而害怕交待问题时，可以通过安慰交心式谈话取得信任，等等。谈话时，采用何种方法并没有固定模式，但切忌固守不变或生搬硬套，应随着态势发展，在合法合规、合情合理的前提下应势而变。如有一次我们与一名涉嫌受贿干部谈话，因案情简单、证据较充分，我们事先设计了直入主题法。没想到，几句问话，他要么沉默不语，要么说“我不知道这事”、“记不清了”，谈话陷入僵局。我们立即改变策略，从他的兴趣爱好入手，慢慢打开他的话匣子。聊着聊着，他不经意间说出了一次与行贿人交往的事实，露出了破绽，我们及时抛出证据，在强大的攻势下，最终他交待了受贿事实。

谈话过程通常“由外及内”。由于谈话对象一般事先都有准备，存在着抗拒、侥幸、畏罪等心理，如果期望他们一开始就竹筒倒豆子似的交待问题是不太可能的。因此，谈话时一般不宜直奔主题、直截了当抛出关键问题，而是通常先营造谈话氛围，从外围开始，抽丝剥茧，由外及内，环环相扣，再带出所要了解的关键问题。如果一开始谈话对象就知道了

我们的谈话意图和关键问题，通常会产生“刺猬”效应，或蜷作一团、自我保护，或激烈对立、不予配合。这样的谈话就不容易进行下去，也很难快速取得突破。

谈话突破务必“乘胜追击”。实践证明，当谈话取得突破时一定要一鼓作气，穷追猛打，攻其堡垒，切不能鸣金收兵，导致突破的缺口被重新合上。

纪委找人谈话，对方就感到紧张。现在大家要转变这种观念，因为纪委会经常请党员干部来谈心。通过谈心谈话、咬耳扯袖，抓早抓小，让一些党员干部红脸出汗，防止他们滑向违纪甚至违法的深渊。近年来，市纪委挺纪在前，本着惩前毖后、治病救人的原则，着力加大谈话函询力度，将其作为落实执纪监督“四种形态”的具体方式之一，对问题线索“零积压”，达到抓早抓小、防微杜渐的目的，取得了明显成效。

今年1至4月，全市各级纪检监察机关(部门)共开展谈话函询509人次。通过谈话函询，有效引导那些有反映的干部及时讲清问题、认识错误，起到了严肃纪律、教育警醒的作用；也有少数党员领导干部不能正确对待组织谈话函询，心存侥幸，不如实向组织说明情况，遮掩逃避、越陷越深，受到了严肃查处。实行谈话函询有何深意？严管厚爱、咬耳扯袖防止小问题变成大错误——如果发现某个领导干部违纪的问题线索，纪委会怎样处置？据了解，2014年7月，中央纪委调整了反映领导干部问题线索分类处置标准，去掉了“留存”环节，增加“谈话函询”环节，要求对反映的问题具有一般性的线索应及时通过谈话函询方式进行处置。市纪委相关负责人告诉记者，谈话函询就是纪检监察机关通过与被反映人谈话、发函要求被反映人说明情况，从而了解所反映问题是否属实，主要是针对反映的问题线索涉嫌轻微违纪、问题线索过于笼统难以查实或者需要澄清等情形。该负责人坦言：“谈话函询是组织的一种关爱，一份体贴；是一次体检，一剂良药；是一支体温计，一口警示钟，是防止党员干部由小错酿成大错‘落水湿身’，改变要么是‘好同志’、要么是‘阶下

囚’状况行之有效的方式。”

“‘夫祸患常积于忽微’，如果我当初把组织的提醒听进去了，我就不会走到这一步。”不少落马干部在被惩处时连连悔悟。从“破纪”到“破法”，多半经历从小错到大错，从小病初起到“病入膏肓”，最终滑入腐败泥淖无法自拔的过程。倘若发生问题之初，能有人对其监督提醒，就不至于“一条胡同走到黑”。谈话函询、抓早抓小，咬耳扯袖、红脸出汗，体现了严管厚爱、治病救人的宗旨。严格分类处置问题线索，扩大谈话函询覆盖面，发现违纪苗头问题就马上去管，触犯了纪律就及时处理……对领导干部进行谈话函询，正是把纪律和规矩挺在前面最有力的注脚。如何正确对待谈话函询？——不隐瞒、不回避有则改之、无则加勉据了解，在实践中，一些党员干部面对纪委的谈话函询似乎还“搞不清情况”，甚至存在一些思想误区。有的有抵触情绪，认为谈话函询是组织“吹毛求疵”跟自己过不去；有的不能摆正个人与组织的关系，把组织谈话函询当做例行公事、走过场，敷衍应付、遮遮掩掩，逃避责任；也有的接到纪委谈话或者函询的通知就心里“发毛”，担心会不会被采取纪律审查措施。“谈话函询就是趁问题还没有酿成严重后果的时候拉上一把，是接受组织和群众监督的方式，应当把接受谈话函询作为向组织说明情况、澄清是非或者主动交代问题、争取组织信任的机会。”市纪委相关负责人说，领导干部要增强组织观念，正确对待组织谈话函询，认真对待、如实回答是态度；不隐瞒、不回避是纪律。纸包不住火，越“遮”火越大，越“抹”火越凶，最终将引火烧身，错上加错。有问题如实向组织说清楚，“认错，认账，认组织处理”，不要小聪明，被反映的问题与事实有出入、不完全属实，也要实事求是地向组织作说明，做到有则改之，无则加勉。

纪委监委审查调查活动的实质，是对被审查调查人违纪违法问题的证据挖掘和收集的过程。在这份工作中，最重要也是最考验一个办案干部能力与素质水平的，自然是问话工作。本文所指的问话，是广义的概念，涵盖了一般违纪案件的谈

话工作和违法案件的讯问和询问工作。问话收集的是言辞证据，言辞证据在大部分违纪违法案件中仍处于决定案件成败的地位。凡事预则立，不预则废。如果没有充分的准备和精心的安排，一场问话工作就可能目的不明，分工不清，步骤混乱，因此，问话前的准备工作对每一次问话的成败有着举足轻重的意义。

一、明确目的对于一艘盲目的船来说，每个风向都是逆风。案件类型的不同，问话性质的不同，决定了每一次问话的目的都是不一样的，在每次问话前，应当根据具体情况，明确此次问话的任务是什么，需要获取什么信息，或是证实什么事实。不管是综合性问话，还是一次简单的程序性问话，如果目的不明，那么此次问话肯定很难获得想要的效果。只有目的明确，才能避免打“打乱仗”，才能最快达到办案的预期效果。

员的选取应当依据谈话对象的具体情况、对案情的熟悉情况和彼此之间的默契程度来确定。问话前，问话人员之间要充分沟通，明确问话主题和角色分工，避免沟通不畅导致的问话中出现主次不明，互相拆台等现象。整个问话过程中，对问话组成员事先要约定谁唱“红脸”，既要用证据事实进行打压，同时也要给予法律的出路。

前，要根据对该起案件的预判，掌握每起案件可能涉嫌罪名的犯罪构成及特殊情况下两高下发的司法解释，只有对法律的犯罪构成掌握得心应手，才能稳、准、狠的达到最终的问话目的。

五、问话前的注意事项根据问话的具体情况，需要注意的事项很多，常规注意事项包括：走读式谈话前要事先与问话对象本人及单位联系，要求单位派专人接送，了解问话对象的身体健康状况，做好针对性准备。问话前一天，问话人员要充分休息，不要熬夜，保证充足的精力和体力。问话人员的衣着也要特别注意，由于问话是严肃的执纪执法活动，问话

人员以着正装为宜，严禁穿拖鞋、背心、短裤参与问话。综合上，问话前的精心准备是复杂而又十分必要的，是一名纪检监察干部的基本功，也是一场问话能否取得既定效果的奠基石。面对监察体制改革后纷繁复杂的案情，我们更需要认真和慎重的重视每一次的问话前的准备工作，才能每一次问话中沉着、从容。

【实务】纪检监察纪律审查谈话中需要注意的几个问题（一）

1对“谈话”这一概念的理解案件检查中的谈话主要指与案件关系人的谈话。大体包括下列几种人员：证人、知情人、检举揭发人和被调查人。今天我们主要探讨的是与被调查人的谈话。

（一）“谈话”是一个中性词。我们纪检监察办案中使用的“谈话”是一个中性词，而不是司法中使用的“讯问”。

在《现代汉语词典》上对“谈话”一词是这样解释的：“谈话是两个人或许多人在一起说话。”在我们纪检监察办案中“谈话”这个中性词，其含义是什么呢？（二）人格、地位是平等的。我个人理解：谈话人和被谈话人无论是人格或者社会、政治地位都是平等的。

在我们**系统纪检监察办案中所涉及到的谈话对象，他们绝大部分还是在职的**系统干部和领导，在案件还没有完全调查清楚和进行处理之前，尤其是在初核阶段时，他们的**干部、职工的身份仍然没有改变。

（三）只能用“询问”的方式。纪检监察办案“谈话”是平等的谈话，在我们调查人员找被调查人了解核实情况时只能是询问，而不是谈话人对被谈话人的一种居高临下的“审问”。

因此，在某种意义上来说，我们通过谈话了解事情的真相其

难度相比司法部门来讲会更大，这就更需要我们在谈话时讲究方式方法，练好基本功。

2要充分做好谈话前的准备工作一般来讲，我们纪检监察办案都是先从外围调查，先易后难，逐步扩大线索，并不急于找被调查人谈话，（当然也有特殊情况，一开始就找当事人的）今天我们主要研究一般情况下的做法。在找被调查人谈话前，办案人员要做哪些工作呢？（一）

要做到“两个吃透”

一是对举报信反映的问题要吃透。有的举报信很简单，就反映一个问题；有的举报材料内容很多，所提供的线索零乱，这就需要调查人员首先要对举报材料进行认真地梳理、分析和研究，弄清楚举报信所反映的问题哪些是违纪的？哪些是违法的？哪些是主要的？哪些是次要的？哪些线索是具体的可查的？哪些是笼统的没有实质内容的？哪些问题简单便于核实？哪些情况复杂不易调查等等，要将这些问题逐条排列出来。

二是对举报材料所透露的信息要吃透。通过举报材料中所透露的信息对举报人要有一个基本的判断。如果通过我们的判断，能确定举报人并能找到举报人，将对我们突破案件非常有帮助。

曾有这样一个案例：前几年，中纪委和高检连续收到九封举报信和一个举报电话，反映中纪委的一名处级干部受贿问题。中纪委领导明确指示，一定要将问题调查清楚。

调查人员首先对举报信和举报电话所透露的信息进行了分析：九封举报信经过鉴定比照是一人所写，信是从广东蛇口发的，而信纸是湖南长沙的，打电话的是一位女的，而这位干部老家正好是湖南长沙的。

从举报的内容来看，此人对这位干部家中的情况非常了解。从举报信和举报电话透露出的这些信息分析：写信人可能是这位干部的熟人，也可能是他老家的亲属，此人现在可能在广东工作。

于是调查人员在找这位同志谈话时，先从他的家庭情况和其亲属的情况谈起。经过了解，果然不出所料，原来这位干部和他的嫂子因家庭财产闹了矛盾，现在他嫂子在广东打工，此信就是他嫂子所写，因此很快就将问题查清了。

（二）要做到“两个掌握”

一是要掌握被调查人的基本情况。掌握被调查人的基本情况要做到“四个了如指掌”。

1、对谈话对象的个人情况要了如指掌。包括籍贯、民族、年龄、经历、职业、担任过什么职务，受过什么奖励和处分，有过什么功绩等。

2、对谈话对象的性格特点要了如指掌。是外向型的还是内向型的？脾气性格是什么样的等？3、对谈话对象的家庭和其周围的情况要了如指掌。如家庭成员、朋友、同事，和谁关系密切，和谁关系紧张，有无靠山、背景、群众评价如何等。

4、对谈话对象所涉及的案情要了如指掌。有哪些问题已经掌握了确凿证据，哪些问题还需要向他本人进一步核实，先问哪些问题，后问哪些问题，哪些问题是重点，哪些是次要的等，谈话人都要做到心中有数。

一些法律法规，以及相关的**专业知识，办案人员必须首先要了解和掌握相关知识，必要时要向有关专业人士进行咨询。

掌握了一定的专业知识和术语，谈话时就易于拉近彼此的距离，减少相互沟通的障碍。

相反，如果我们在谈话中出现过于外行的言行，就可能会引起被谈话人的轻视，对方可能会认为你不懂专业而小瞧你，甚至故意说一些假话而糊弄你。从而给我们的谈话工作带来极大的困难。

总之，在找被调查人谈话之前，办案人员要尽可能多的掌握情况，全方位地了解相关的信息。俗话说：“功夫在诗外”。谈话能否成功，案情能否突破，不仅仅取决于谈话技巧和方方法，更重要的是取决于谈话人所掌握的信息多少。

毛主席曾说过：指挥员的正确的部署来源于正确的决心，正确的决心来源于正确的判断，正确的判断来源于周到的和必要的侦察，和对于各种侦察材料的联贯起来的思索。

掌握的信息越多对办案的帮助越大，成功率也就越高。而信息的掌握就要靠我们办案人员辛勤地、大量地、详细地准备工作。并将获得的信息进行分析、归纳、整理，结合案情的具体情况，加以充分的利用。

曾有这样一个案例：中纪委在调查厦门的一个案子时，有一个关键的证人，是一位新加坡人，曾给被调查人送过钱。必须从他身上突破。

第一次找他，他一口回绝，态度非常不好，当问到他送钱的事时，他一口否认：没有的事，我们新加坡人不象你们国家搞这种事。

第一次谈话无功而返，后来办案人员，经过全面、深入地了解，掌握了这位新加坡人基本情况，他的老板是香港人，他在厦门这家香港分公司里兼总经理，年薪400万港币，他在厦门除担任香港这家公司的经理外，还经营着自己的房地产项目。同时还了解到，他在厦门包了一个“二奶”，最近他夫人也从新加坡来厦门了。

掌握了这些信息后，第二次找他谈话时，调查人员主动出击，警告他：你在厦门有个情妇，我们可以告诉你的夫人也可以不告诉。你身为香港分公司的经理却还经营着自己的房地产项目，我们可以告诉你的老板，也可以不告诉，关键是看你是否配合我们的工作。

这一下他傻眼了，态度来了个180度的大转弯，不但将自己行贿的情况全说了，还一直和办案人员套近乎，办案人员离开后，还给打电话，嘱咐千万别将你们掌握的情况告诉他的夫人和老板。

现代社会是信息社会，信息就是财富，信息就是战斗力，你掌握的信息越多，你的办案能力和工作能力就越强。

们两个现在就去市场上给我了解一下土豆多少钱一斤？”两个徒弟都跑到市场上调查去了。

一会儿，大徒弟回来了报告师傅：“今天市场上的土豆五角钱一斤。”师傅听了没说什么只是点点头。

又过了一会儿，二徒弟也回来了报告说：“师傅，今天市场上共有六个卖土豆的摊位，大概共有七千多斤，好的土豆五角钱一斤，卖的很好。次一点的卖四角五一斤，但行情不好，几乎无人问津。”

听了二徒弟的报告，师傅对大徒弟说：“你现在明白了吗？这就是我为什么让他负责而不让你负责的原因。”【实务】纪检监察纪律审查谈话中需要注意的几个问题（二）

3掌握一般的谈话规律、方法和原则以及注意事项。

“兵无常法，山无常形，水无常势”。有的纪检监察干部总结出一些谈话技巧和方法，这些可以借鉴、参考，但不能死搬照用。

我们面对的是一个活生生的有思想、有头脑的人，由于每个人的生活阅历、思想修养、学识水平、脾气性格等不同，因此在和他们谈话时所采取的方法、策略也不能完全想同，同一种谈话方法和技巧在这个人身上灵验，在另一个人身上就可能行不通。

但是，并不是说我们纪检监察办案谈话就没有规律可循，它和做任何事情一样，同样存在着需要我们遵循的一般规律和原则。这就需要我们办案人员要学会和运用矛盾的普遍性和特殊性的辩证关系。

一般存在于个别之中，只能通过个别而存在；任何个别都是一般，都具有一般的本质或属性。所以我们纪检监察办案人员首先要研究和掌握一般性的谈话规律、方法和原则以及注意事项。这里我们从被调查人的心理特点谈起。

1被调查人的供述障碍和供述动机 1、被调查人的供述障碍。所谓供述障碍，是指阻碍被调查人做出真实和完全供述的内心因素。由于这些因素的存在和起作用，被调查人就产生了种种不同形式的拒不供述的心理状态和行为表现。

显而易见，在调查谈话过程中，被调查人头脑中的供述障碍，正是顺利完成谈话任务、获得谈话成功的主要心理障碍，能否突破这种心理障碍，常常是谈话成败的关键。

因此，调查人员全力探寻被调查人头脑中存在着怎样的供述障碍，并找准其相关因素，从而设法打破其供述障碍，使其产生供述动机并形成供述决意，乃是谈话成功的焦点。案件检查实践向我们提示，在导致被调查人拒不供述的众多因素中，比较多见的主要有：

（1）畏惧心理。被调查人唯恐供述了自己的全部违法违纪事实将使自己受到党纪政纪的惩处，特别是认为供述的错误越多、越严重，受到的惩处越严厉，因而，或者拒不供述，

或者避重就轻。这是被调查人较普遍存在的基本的供述障碍。

（2）侥幸心理。许多被调查人都怀疑和低估纪检监察机关的办案能力，自以为作案手段高明、隐蔽、他人不知，别人不晓，办案人员未必能查清他们的违纪行为和取得足够的证据，怀着侥幸心理，企图蒙混过关。因而，除非证据摆在面前，总不愿主动供述。属于“不见棺材不掉泪”型。

（3）哥们义气。有的被调查人唯恐由于自己的供述涉及到其他同案人或关系人，或怕遭受到打击报复、或者出于“友情”、“义气”、“私情”等情感方面的考虑，有的则是严守攻守同盟等。

（4）对立情绪。有的被调查人对纪检监察案件检查不理解，对办案人员抱有成见，思想上反感，态度上生硬，拒不供述。有的则是在与纪检监察机关或个别案件检查人员接触过程中产生或形成了对立情绪，以至产生对抗心理，也会成为重要的供述障碍。

（5）破罐破摔。有的心理素质较差的被调查人，不能正确对待自己所犯错误，尤其是严重违法违纪的被调查人，自己感觉错误性质严重，自认为供述之后，必遭严厉惩处，因而横下一条心，顽固地拒供。

（6）不懂法规。有的被调查人不了解有关的规定精神，《案件检查条例》第三十二条明确规定“被调查人拒不承认而证据确实充分的，可以认定”，他们误认为“只要自己不承认，就定不了案”，因而形成了供述障碍等等。

2、被调查人的供述动机。应当看到，虽然大多数被调查人在谈话过程中都存在这样那样、程度不同的供述障碍，但同时也并非全然没有供述动机。

这里所说的供述动机，是指可能支配被调查人如实供述违法

违纪事实的内心起因，当这种内心起因即供述动机产生、存在和起作用时，被调查人才可能进一步形成供述决意，从而如实地供述自己的错误事实，只要供述动机克服了供述障碍的严重束缚，在被调查人头脑中占据主导地位并成为支配力量时，供述决意才能形成，如实而彻底地供述行为才能出现。

由此可见，研究供述动机产生、存在和起作用的客观规律，成功地启发、培植、调动和利用被调查人的供述动机，并进一步推动发展成为供述决意，就成为谈话着力点。

因而，供述动机和供述决意的研究，也就成为谈话技巧的关键问题之一。供述动机的产生、存在和起作用是有一定规律的，通常与下列因素有关：

求警察一定送到江主席手中，说我会书法，能给国家赚取外汇，请中央留自己一条性命）。

如果确信如实供述能够得到从轻处理，许多被调查人都会为争取从轻处理而如实进行供述的。

（2）悔过自责的觉悟。有的被调查人在纪检监察机关对自己立案调查后，在周围环境和舆论的重压下，有山穷水尽、走投无路之感，确实可能产生不同程度的悔过自责的觉悟，真实的悔过自责感有可能促使他们如实、彻底供述自己的全部违法违纪事实。

（3）自知己无法隐瞒。这种心理常常表现在窝案、串案和违纪问题不太严重的涉案人员，他们意识到涉案人多嘴杂，自己不讲，他人可能会讲，倒不如自己主动讲，争取从宽处理。

还有的被调查人在开始谈话中拒不供述，多系抱有侥幸心理，以为自己的违法违纪行为尚可隐瞒下去，而一旦发现自己的错误确已败露，无法继续隐瞒，也就不得不如实供述了。

（4）对感化的回报。被调查人体验到组织对自己的感召，从而受到感化时，常常会以如实供述的行动作为回报。有时甚至仅仅由于调查人员几句尊重、理解被调查人或正视其错误的话语，也可能促使他们消除对立情绪而决心供述自己的全部违法违纪事实。

（5）以求解脱的愿望。被调查人在拒不供述的情况下承受着巨大的心理压力，经历着难熬的心理紧张，迫切希望得到心理解脱，再加上办案人员不失时机的耐心地启发、开导，于是，在激烈痛苦的思想斗争的煎熬中，被调查人就可能会产生彻底供述以求解脱的愿望。

而彻底供述自己的违法违纪事实不失为一种寻求解脱的途径，因此也可能促使其形成供述动机。

3、怎样启发供述动机和消除供述障碍。供述动机和供述障碍是谈话中被调查人心理活动的一对基本矛盾。抓住这一基本矛盾，施以必要的心理影响，促使矛盾向供述的方面转化，正是案件检查谈话的主要基点，从这个意义上说，抓住和解决供述动机与供述障碍的矛盾，是谈话的一个关键。

调查人员在对被调查人施加种种心理影响时，必须充分注意他们的心理特点，其中包括他们的年龄特点、性别特点、个性特点、职业特点、职务特点、文化专业特点，同时还要特别重视他们在特定时间、空间条件下的心理状态特点。

另外，违纪性质不同和错误严重程度不同的被调查人，在谈话中往往表现出不同的心理特点。

例如，自知错误极其严重的被调查人和只犯有一般较轻错误的被调查人，在供述障碍和供述动机方面，显然会有不同。违纪动机和违纪原因不同的被调查人在谈话中往往表现出不同特点，因而也会表现出不同的供述障碍和供述动机。

在共同违纪的数个被调查人中，由于各自在违纪过程中不同地位以及同案人之间相互关系不同，在谈话过程中也表现出不同的供述障碍和供述动机。

我们调查人员就要象看病的大夫一样，对被调查人员要号准脉搏，是什么样的病开出什么样的药方，做到区别对待，对症下药“下药”。

尽管被调查人有各不相同的心理特点，对他们施加心理影响的方式方法应当有所差异，但是，也不是不存在某些规律性。

例如，在被调查人拒不供述或坚持做假供述的僵持情况下，调查人员不得不进行所谓“攻坚战”时，攻坚的最基本的共同有效的方法决不是采取逼供、诱供和骗供等非法谈话手段，而只能是一靠证据，二靠逻辑。

首先，证据的力量是显而易见的，事实胜于雄辩，证据事实可以有力地揭穿被调查人的谎言，使其感到违纪事实难以掩盖，因而理屈词穷，不再无理狡辩，不得不如实承认错误事实。只要证据确实充分，被调查人的任何辩解都是徒劳的。

更何況有明文规定，即使当事人不承认，纪检监察机关照样也可以依据确凿的证据认定其违法违纪行为。

特别是对那些阅历丰富、职务较高、头脑精明、防御极严，甚至有几套反调查本领的人，更要注意用证据说话，把握好问话的分寸，决不能有急躁情绪，更不能声色俱厉，否则，不但不能凑效，反而会造成攻不破，放不下的局面，将给我们的调查工作带来很大的被动。

其次，在强调证据的决定性作用时，也不应低估逻辑的力量。从被调查人的陈述和虚假供述中找出自相矛盾之点，或对与已掌握的证据显然矛盾的事实予以揭穿；或以富于说服力的逻辑推理指出其假供述与事实不符，在此种情况下，常可显

示出逻辑的“攻坚”威力。

同时还应注意，被调查人在谈话过程中的心理也不是固定不变的，它总是随着各种因素的作用而不断地变化着，供述障碍与供述动机之间的矛盾斗争也在错综复杂地发展和变化，在不同的时间与空间条件下总会处于这样或那样的心理状态。

调查人员必须及时掌握他们的心理状态及其变化，并有针对性地施加影响，因势利导，扶持其供述动机，克服和消除其供述障碍，促使被调查人进行如实供述。

【实务】纪检监察纪律审查谈话中需要注意的几个问题（三）

五、谈话中几种常见的发问方式总结我们的办案实践主要有以下几种发问方式：

（1）“侦察式”发问。在与被调查人初次接触或初次涉及新的重大违纪问题时，借以了解被调查人究竟知道哪些事情，陈述内容是否真实。

述，若其陈述不着边际，可给予必要的提示，若其陈述前后矛盾或含糊不清，可让其复述和解释。

（3）“迂回式”发问。在案情比较复杂，被调查人防御心理较强时，可采用此种方式，提出一些与主要错误事实表面无明显联系，实则有内在联系的问题，使被调查人在摸不清案件检查人员意图的情况下作出如实回答，从而堵死其推卸责任的退路。

（4）“直接式”发问。在被调查人员极力回避主要问题，而案件检查人员又掌握了一定证据时，可采用此种方式，针对被调查人的要害问题进行诘问，使其没有回旋余地，不得不正面回答问题。

（5）“跳跃式”发问。在案件检查人员已经掌握了大量证据，而被调查人也已经作好了应付检查的准备时，可采用此种方式，对被调查人早有防备的问题避而不问，跳过其防线，或交叉发问打乱其防御计划，然后突然插到问题的中心，使其措手不及，促其交待问题。

六、做好谈话工作需要注意的几个问题

- 1、认真拟写询问提纲。如果对其询问次数过多过频或同一问题反复询问，容易引起被调查人的反感，使询问工作受阻。在询问中如果思路不清，边想边问，也会影响询问的效果。

这就要求调查人员在询问前详细地列出需要了解的主要问题，哪些问题先问，哪些问题后问，拟好提纲，做好充分地谈话准备，从而使询问具有较强的针对性。

- 2、把握好谈话时机。时机把握得好，调查人员就会处于主动地位，通过发问、交谈、适当列举部分证据等形式，促使被调查人如实陈述。时机把握得不好，容易使被调查人产生抵触情绪，甚至会拒绝谈话。

在被调查人员急于找调查组表白自己，或被调查人组织起的攻守同盟已被打开缺口，调查人员掌握了一定证据时，都是询问被调查人的好时机。

- 3、选派合适人选担任主谈。最好由调查组中职务较高、年龄较大、有一定工作经验的人担任主谈，以使其产生敬畏感、信任感。

- 4、树立良好的自我形象。具备良好的个人品质和人格魅力会为一次圆满的谈话奠定良好的基础。办案人员庄重的仪表、严肃的态度、文明的语言及对对方人格的尊重，这些光明磊落、实事求是形象的树立，能使办案人员在违纪人心中既有威慑力，又有亲和力，能赢得他们的敬畏和信赖。

谈话中要尊重被调查人的陈述，注意倾听被调查人的说明和解释，给被调查人一种公正无私、认真负责的形象。谈话态度应诚恳、谈话用词应婉转、准确、简练，既有严肃的批评教育，又有合情合理地启发疏导。

5、注意分析判断。在被调查人进行陈述时，应注意对其观察分析，核对其陈述内容各部分是否相符；分析其陈述内容与其他证据有无矛盾；注意其表情动作的细微变化；判断其心理活动，采取适当对策。

在被调查人回忆不起相隔已久的事情时，可给予其帮助以恢复记忆，但不能提供具体的案件情节，不能出现暗示，以防止出现被调查人为表现态度好而顺着说的现象，影响证据的真实性。

在被调查人采取对立态度时，案件检查人员应以柔克刚，一方面对其态度提出批评，一方面利用其陈述中的矛盾，以及陈述内容与其他证据的矛盾，对其施加思想压力，使其不能自圆其说，从而放弃幻想，讲出实情。

在被调查人编造谎言时，不要急于打断和制止，被调查人看到办案人员听得认真，便会极力从更多方面来论证自己所讲的虚假情况是真实的。俗话说：“真的假不了，假的真不了。”虚假情况讲的越多，暴露的矛盾也就会越多，这时办案人员就可以抓住漏洞，揭穿其谎言，使其不能继续说谎。

有些被调查人自以为手段高明，防守严密，违纪行为不会被人所知，因而谈话时表现出满不在乎的神态，这时调查人员可采取施加压力的方法，如出示有力证据或连续发问，造成被调查人的心理紧张，使其受到震动而改变态度。

6、选择好突破口，控制好询问节奏。提问必须做到简明扼要，层层深入，使询问调查工作顺利进行。从实践中来看，常选择的突破口，一是明显暴露出来的违法事实；二是两人

以上共同参与或多人知晓的某一情节或事实。

办案人员可以通过对这些事实、情节的一步步详细询问，并辅之以恰当地使用其他证据，从中扩展线索，由此及彼，由表及里，逐步查明整个案件的客观事实。同时，办案人员在询问工作中，要集中精力、排除干扰，抛开“自我”，保持良好的心态，把握住自己的情绪。

要以必胜的信念，通过细致充分的准备，认真实施事前拟定的计划，一步一个脚印地把问题问清楚。办案人员要牢牢地掌握询问的主动权，力戒急躁、畏难情绪；同时要注意掌握好询问节奏，当对方如实际陈述时，不要轻易打断；当对方明显东拉西扯时，要及时纠偏引导；当案情有重大突破或有意外收获时，不要喜形于色，随意表态，应让其讲完后，再对不清楚的问题补充询问。

总之，办案人员要通过正确、策略的询问，体现出威严，给当事人一定的精神压力，使其感到不可能与组织和法律法规较量，而不是与办案者个人较量，从而达到使其积极配合调查、主动承认违法违纪事实的目的。

7、要掌握和适时调整询问的策略。询问时要坚持一事一问，不要刚问东、又说西，一定要先把一件事问到底，趁热打铁，一气呵成，然后再问其他的事。

当遇到谈话对象是一定层次的负责人时，更要注意针对他们在职有权、阅历丰富的特点，注意谈话气氛，把握问话的分寸，问得尽量宽一些，由浅入深，由表及里，循序渐进，不可急躁，更不可声色俱厉。

当被询问人态度蛮横、狡辩、不予配合时，不可急于求成，可适时调整询问策略，扭转话题，实行迂回侧攻。

在询问中要及时捕捉被询问人的心理变化，做到听其言、观

其行、察其色，要眼中有人，心中有事，针对当事人不同阶段的心理变化，适时改变谈话的语气、语调，控制好节奏，并相应调整谈话策略，或是用法律政策教育，或是用典型案例启发，或是出示有关证据敲山震虎，最后达到询问目的。

8、要善于做好宣传教育工作，完成询问调查任务。实际上，询问调查的过程也是一个党纪、法规宣传教育的过程，通过在不同的询问调查阶段的党纪法规的宣传，使当事人知法懂法，主动配合案件调查，接受询问。

四是在涉及与本案直接相关的党纪、法规和政策规定时，一般不直接谈违法或合法，而是让当事人自己去判断，尽量不暴露调查人员对其行为的评判，以免造成被询问人的紧张情绪和反感情绪，不讲真话或拒绝回答问题。

9、如实做好谈话记录。在与被调查人谈话时，应认真做好谈话记录，将其所述内容固定下来，经被调查人认可签字或盖章后作为证据使用。

七、谈话中应遵循的几项主要原则 1、坚持取证合法，严禁诱供、指供的原则。在与被调查人谈话时，办案人员一定要两人以上，首先要表明身份，讲清政策。

要明确执纪办案的目的是为了教育挽救人，因此对犯错误的同志要有一个正确的态度，要热情地帮助、善意地批评、真诚地关爱，使其感到组织的温暖，从而如实供述。严禁先入为主，有错推定，严禁诱供、指供、逼供和以威胁、引诱、欺骗等非法手段收集证据。

2、坚持实事求是，客观公正的原则。“实事”就是客观存在的一切事物；“是”就是客观事物的内部联系，即规律性；“求”就是去研究。这一马克思主义的精辟论述，运用到纪检监察谈话中并以此为准则，就形成了实事求是的原则。

这就要求我们办案人员要按照辩证唯物主义的立场、观点和方法去查明案件真实情况，一切从客观实际出发，具体情况具体对待。

对违法违纪事实不扩大、不缩小，要坚持一就是一，二就是二，客观公正，使案件检查的结果完全符合客观实际情况，经得起实践和历史的检验。

3、坚持重证据、不轻信口供的原则。办案人员通过调查询问所取得的言词证据是定案的重要证据，但并不是唯一证据。因为人的语言表达总是有不确定性，并带有个人的主观成分。

因此通过谈话所获得内容，还需要作进一步地核实，使其与其他证据材料相互衔接、相互关联、相互印证，这样才能做为有效的证据使用。

总之，谈话是我们纪检监察办案工作中的重要环节，能否做好谈话工作，并通过谈话成功地突破案情，是对我们办案人员综合素质、工作能力和办案水平的考验。我们从事纪检监察办案工作的同志都应该很好地学习，刻苦钻研，不断地总结提高。

谈话中几种常见的发问方式

总结我们的办案实践主要有以下几种发问方式：

（1）“侦察式”发问。在与被调查人初次接触或初次涉及新的重大违纪问题时，借以了解被调查人究竟知道哪些事情，陈述内容是否真实。

（2）“命题式”发问。在被调查人交待了些枝节问题，并且愿意进一步检查错误时，可采用此种方式，指定某一主要问题或主要情节，让其尽情地陈述，若其陈述不着边际，可给予必要的提示，若其陈述前后矛盾或含糊不清，可让其复

述和解释。

（3）“迂回式”发问。在案情比较复杂，被调查人防御心理较强时，可采用此种方式，提出一些与主要错误事实表面无明显联系，实则有内在联系的问题，使被调查人在摸不清案件检查人员意图的情况下作出如实回答，从而堵死其推卸责任的退路。

（4）“直接式”发问。在被调查人员极力回避主要问题，而案件检查人员又掌握了一定证据时，可采用此种方式，针对被调查人的要害问题进行诘问，使其没有回旋余地，不得不正面回答问题。

（5）“跳跃式”发问。在案件检查人员已经掌握了大量证据，而被调查人也已经作好了应付检查的准备时，可采用此种方式，对被调查人早有防备的问题避而不问，跳过其防线，或交叉发问扰乱其防御计划，然后突然插到问题的中心，使其措手不及，促其交待问题。

做好谈话工作需要注意的几个问题

1、认真拟写询问提纲。如果对其询问次数过多过频或同一问题反复询问，容易引起被调查人的反感，使询问工作受阻。在询问中如果思路不清，边想边问，也会影响询问的效果。

这就要求调查人员在询问前详细地列出需要了解的主要问题，哪些问题先问，哪些问题后问，拟好提纲，做好充分地谈话准备，从而使询问具有较强的针对性。

2、把握好谈话时机。时机把握得好，调查人员就会处于主动地位，通过发问、交谈、适当列举部分证据等形式，促使被调查人如实陈述。时机把握得不好，容易使被调查人产生抵触情绪，甚至会拒绝谈话。

在被调查人员急于找调查组表白自己，或被调查人组织起的攻守同盟已被打开缺口，调查人员掌握了一定证据时，都是询问被调查人的好时机。

3、选派合适人选担任主谈。最好由调查组中职务较高、年龄较大、有一定工作经验的人担任主谈，以使其产生敬畏感、信任感。

4、树立良好的自我形象。具备良好的个人品质和人格魅力会为一次圆满的谈话奠定良好的基础。办案人员庄重的仪表、严肃的态度、文明的语言及对对方人格的尊重，这些光明磊落、实事求是形象的树立，能使办案人员在违纪人心中既有威慑力，又有亲和力，能赢得他们的敬畏和信赖。

谈话中要尊重被调查人的陈述，注意倾听被调查人的说明和解释，给被调查人一种公正无私、认真负责的形象。谈话态度应诚恳、谈话用词应婉转、准确、简练，既有严肃的批评教育，又有合情合理地启发疏导。

5、注意分析判断。在被调查人进行陈述时，应注意对其观察分析，核对其陈述内容各部分是否相符；分析其陈述内容与其他证据有无矛盾；注意其表情动作的细微变化；判断其心理活动，采取适当对策。

在被调查人回忆不起相隔已久的事情时，可给予其帮助以恢复记忆，但不能提供具体的案件情节，不能出现暗示，以防止出现被调查人为表现态度好而顺着说的现象，影响证据的真实性。

在被调查人采取对立态度时，案件检查人员应以柔克刚，一方面对其态度提出批评，一方面利用其陈述中的矛盾，以及陈述内容与其他证据的矛盾，对其施加思想压力，使其不能自圆其说，从而放弃幻想，讲出实情。

在被调查人编造谎言时，不要急于打断和制止，被调查人看到办案人员听得认真，便会极力从更多方面来论证自己所讲的虚假情况是真实的。俗话说：“真的假不了，假的真不了。”

虚假情况讲的越多，暴露的矛盾也就会越多，这时办案人员就可以抓住漏洞，揭穿其谎言，使其不能继续说谎。

有些被调查人自以为手段高明，防守严密，违纪行为不会被人所知，因而谈话时表现出满不在乎的神态，这时调查人员可采取施加压力的方法，如出示有力证据或连续发问，造成被调查人的心理紧张，使其受到震动而改变态度。

6、选择好突破口，控制好询问节奏。提问必须做到简明扼要，层层深入，使询问调查工作顺利进行。从实践中来看，常选择的突破口，一是明显暴露出来的违法事实；二是两人以上共同参与或多人知晓的某一情节或事实。

办案人员可以通过对这些事实、情节的一步步详细询问，并辅之以恰当地使用其他证据，从中扩展线索，由此及彼，由表及里，逐步查明整个案件的客观事实。同时，办案人员在询问工作中，要集中精力、排除干扰，抛开“自我”，保持良好的心态，把握住自己的情绪。

同时要注意掌握好询问节奏，当对方如实陈述时，不要轻易打断；当对方明显东拉西扯时，要及时纠偏引导；当案情有重大突破或有意外收获时，不要喜形于色，随意表态，应让其讲完后，再对不清楚的问题补充询问。

总之，办案人员要通过正确、策略的询问，体现出威严，给当事人一定的精神压力，使其感到不可能与组织和法律法规较量，而不是与办案者个人较量，从而达到使其积极配合调查、主动承认违法违纪事实的目的。

7、要掌握和适时调整询问的策略。询问时要坚持一事一问，不要刚问东、又说西，一定要先把一件事问到底，趁热打铁，一气呵成，然后再问其他的事。

当遇到谈话对象是一定层次的负责人时，更要注意针对他们有职有权、阅历丰富的特点，注意谈话气氛，把握问话的分寸，问得尽量宽一些，由浅入深，由表及里，循序渐进，不可急躁，更不可声色俱厉。

当被询问人态度蛮横、狡辩、不予配合时，不可急于求成，可适时调整询问策略，扭转话题，实行迂回侧攻。

在询问中要及时捕捉被询问人的心理变化，做到听其言、观其行、察其色，要眼中有人，心中有事，针对当事人不同阶段的心理变化，适时改变谈话的语气、语调，控制好节奏，并相应调整谈话策略，或是用法律政策教育，或是用典型案例启发，或是出示有关证据敲山震虎，最后达到询问目的。

8、要善于做好宣传教育工作，完成询问调查任务。实际上，询问调查的过程也是一个党纪、法规宣传教育的过程，通过在不同的询问调查阶段的党纪法规的宣传，使当事人知法懂法，主动配合案件调查，接受询问。

四是在涉及与本案直接相关的党纪、法规和政策规定时，一般不直接谈违法或合法，而是让当事人自己去判断，尽量不暴露调查人员对其行为的评判，以免造成被询问人的紧张情绪和反感情绪，不讲真话或拒绝回答问题。

9、如实做好谈话记录。在与被调查人谈话时，应认真做好谈话记录，将其所述内容固定下来，经被调查人认可签字或盖章后作为证据使用。

谈话中应遵循的几项主要原则

1、坚持取证合法，严禁诱供、指供的原则。在与被调查人谈话时，办案人员一定要两人以上，首先要表明身份，讲清政策。

要明确执纪办案的目的是为了教育挽救人，因此对犯错误的同志要有一个正确的态度，要热情地帮助、善意地批评、真诚地关爱，使其感到组织的温暖，从而如实供述。严禁先入为主，有错推定，严禁诱供、指供、逼供和以威胁、引诱、欺骗等非法手段收集证据。

2、坚持实事求是，客观公正的原则。“实事”就是客观存在的一切事物；“是”就是客观事物的内部联系，即规律性；“求”就是去研究。这一马克思主义的精辟论述，运用到纪检监察谈话中并以此为准则，就形成了实事求是的原则。

这就要求我们办案人员要按照辩证唯物主义的立场、观点和方法去查明案件真实情况，一切从客观实际出发，具体情况具体对待。

对违法违纪事实不扩大、不缩小，要

纪律审查谈话方案篇三

案件检查中的谈话主要指与案件关系人的谈话。大体包括下列几种人员：证人、知情人、检举揭发人和被调查人。今天我们主要探讨的是与被调查人的谈话。

（一）“谈话”是一个中性词。我们纪检监察办案中使用的“谈话”是一个中性词，而不是司法中使用的“讯问”。

（二）人格、地位是平等的。我个人理解：谈话人和被谈话人无论是人格或者社会、政治地位都是平等的。

在我们**系统纪检监察办案中所涉及到的谈话对象，他们绝

大部分还是在职的**系统干部和领导，在案件还没有完全调查清楚和进行处理之前，尤其是在初核阶段时，他们的**干部、职工的身份仍然没有改变。

（三）只能用“询问”的方式。纪检监察办案“谈话”是平等的谈话，在我们调查人员找被调查人了解核实情况时只能是询问，而不是谈话人对被谈话人的一种居高临下的“审问”。

因此，在某种意义上来说，我们通过谈话了解事情的真相其难度相比司法部门来讲会更大，这就更需要我们在谈话时讲究方式方法，练好基本功。

2要充分做好谈话前的准备工作

（一） 要做到“两个吃透”

哪些是违法的？哪些是主要的？哪些是次要的？哪些线索是具体的可查的？哪些是笼统的没有实质内容的？哪些问题简单便于核实？哪些情况复杂不易调查等等，要将这些问题逐条排列出来。

二是对举报材料所透露的信息要吃透。通过举报材料中所透露的信息对举报人要有一个基本的判断。如果通过我们的判断，能确定举报人并能找到举报人，将对我们突破案件非常有帮助。

曾有这样一个案例：前几年，中纪委和高检连续收到九封举报信和一个举报电话，反映中纪委的一名处级干部受贿问题。中纪委领导明确指示，一定要将问题调查清楚。

调查人员首先对举报信和举报电话所透露的信息进行了分析：九封举报信经过鉴定比照是一人所写，信是从广东蛇口发的，而信纸是湖南长沙的，打电话的是一位女的，而这位干部老

家正好是湖南长沙的。

从举报的内容来看，此人对这位干部家中的情况非常了解。从举报信和举报电话透露出的这些信息分析：写信人可能是这位干部的熟人，也可能是他老家的亲属，此人现在可能在广东工作。

于是调查人员在找这位同志谈话时，先从他的家庭情况和其亲属的情况谈起。经过了解，果然不出所料，原来这位干部和他的嫂子因家庭财产闹了矛盾，现在他嫂子在广东打工，此信就是他嫂子所写，因此很快就将问题查清了。

（二）要做到“两个掌握”

一是要掌握被调查人的基本情况。掌握被调查人的基本情况要做到“四个了如指掌”。

1、对谈话对象的个人情况要了如指掌。包括籍贯、民族、年龄、经历、职业、担任过什么职务，受过什么奖励和处分，有过什么功绩等。

3、对谈话对象的家庭和其周围的情况要了如指掌。如家庭成员、朋友、同事，和谁关系密切，和谁关系紧张，有无靠山、背景、群众评价如何等。

4、对谈话对象所涉及的案情要了如指掌。有哪些问题已经掌握了确凿证据，哪些问题还需要向他本人进一步核实，先问哪些问题，后问哪些问题，哪些问题是重点，哪些是次要的等，谈话人都要做到心中有数。

二是要掌握相关的专业知识、法律知识和党纪条规等。我们**系统纪检监察办案被调查对象都是**系统的领导干部，其案情往往要涉及到**行政管理的一些法律法规，以及相关的**专业知识，办案人员必须首先要了解和掌握相关知识，必

要时要向有关专业人士进行咨询。

掌握了一定的专业知识和术语，谈话时就易于拉近彼此的距离，减少相互沟通的障碍。

相反，如果我们在谈话中出现过于外行的言行，就可能会引起被谈话人的轻视，对方可能会认为你不懂专业而小瞧你，甚至故意说一些假话而糊弄你。从而给我们的谈话工作带来极大的困难。

总之，在找被调查人谈话之前，办案人员要尽可能多的掌握情况，全方位地了解相关的信息。俗话说：“功夫在诗外”。谈话能否成功，案情能否突破，不仅仅取决于谈话技巧和方方法，更重要的是取决于谈话人所掌握的信息多少。

毛主席曾说过：指挥员的正确的部署来源于正确的决心，正确的决心来源于正确的判断，正确的判断来源于周到的和必要的侦察，和对于各种侦察材料的联贯起来的思索。

掌握的信息越多对办案的帮助越大，成功率也就越高。而信息的掌握就要靠我们办案人员辛勤地、大量地、详细地准备工作。并将获得的信息进行分析、归纳、整理，结合案情的具体情况，加以充分的利用。

曾有这样一个案例：中纪委在调查厦门的一个案子时，有一个关键的证人，是一位新加坡人，曾给被调查人送过钱。必须从他身上突破。

第一次找他，他一口回绝，态度非常不好，当问到他送钱的事时，他一口否认：没有的事，我们新加坡人不象你们国家搞这种事。

第一次谈话无功而返，后来办案人员，经过全面、深入地了解，掌握了这位新加坡人基本情况，他的老板是香港人，他

在厦门这家香港分公司里兼总经理，年薪400万港币，他在厦门除担任香港这家公司的经理外，还经营着自己的房地产项目。同时还了解到，他在厦门包了一个“二奶”，最近他夫人也从新加坡来厦门了。

掌握了这些信息后，第二次找他谈话时，调查人员主动出击，警告他：你在厦门有个情妇，我们可以告诉你的夫人也可以不告诉。你身为香港分公司的经理却还经营着自己的房地产项目，我们可以告诉你的老板，也可以不告诉，关键是看你是否配合我们的工作。

这一下他傻眼了，态度来了个180度的大转弯，不但将自己行贿的情况全说了，还一直和办案人员套近乎，办案人员离开后，还给打电话，嘱咐千万别将你们掌握的情况告诉他的夫人和老板。

现代社会是信息社会，信息就是财富，信息就是战斗力，你掌握的信息越多，你的办案能力和工作能力就越强。

说到掌握信息的重要性还有这样一个故事：有一位师傅带有两个徒弟，一天，他让这两个徒弟共同去完成一项任务，并明确由二徒弟负责此事。大徒弟不服，问师傅：“我是大徒弟，我来的时间比他早，资历比他老，为什么这事让他负责而不让我负责？”

师傅并没有解释，而是要求他们两个：“你们两个现在就去市场上给我了解一下土豆多少钱一斤？”两个徒弟都跑到市场上调查去了。

一会儿，大徒弟回来了报告师傅：“今天市场上的土豆五角钱一斤。”师傅听了没说什么只是点点头。

听了二徒弟的报告，师傅对大徒弟说：“你现在明白了吗？这就是我为什么让他负责而不让你负责的原因。”

纪律审查谈话方案篇四

纪检监察是党的纪律检查机关和政府监察部门的两项职能。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴!

【篇一】纪检监察纪律审查谈话有关问题附如何准备问话

谈话中几种常见的发问方式

总结我们的办案实践主要有以下几种发问方式:

(1) “侦察式”发问。在与被调查人初次接触或初次涉及新的重大违纪问题时, 借以了解被调查人究竟知道哪些事情, 陈述内容是否真实。

(2) “命题式”发问。在被调查人交待了些枝节问题, 并且愿意进一步检查错误时, 可采用此种方式, 指定某一主要问题或主要情节, 让其尽情地陈述, 若其陈述不着边际, 可给予必要的提示, 若其陈述前后矛盾或含糊不清, 可让其复述和解释。

(3) “迂回式”发问。在案情比较复杂, 被调查人防御心理较强时, 可采用此种方式, 提出一些与主要错误事实表面无明显联系, 实则有内在联系的问题, 使被调查人在摸不清案件检查人员意图的情况下作出如实回答, 从而堵死其推卸责任的退路。

(4) “直接式”发问。在被调查人员极力回避主要问题, 而案件检查人员又掌握了一定证据时, 可采用此种方式, 针对被调查人的要害问题进行诘问, 使其没有回旋余地, 不得不正面回答问题。

(5) “跳跃式”发问。在案件检查人员已经掌握了大量证据, 而被调查人也已经作好了应付检查的准备时, 可采用此

种方式，对被调查人早有防备的问题避而不问，跳过其防线，或交叉发问打乱其防御计划，然后突然插到问题的中心，使其措手不及，促其交待问题。

做好谈话工作需要注意的几个问题

1、认真拟写询问提纲。如果对其询问次数过多过频或同一问题反复询问，容易引起被调查人的反感，使询问工作受阻。在询问中如果思路不清，边想边问，也会影响询问的效果。

这就要求调查人员在询问前详细地列出需要了解的主要问题，哪些问题先问，哪些问题后问，拟好提纲，做好充分地谈话准备，从而使询问具有较强的针对性。

2、把握好谈话时机。时机把握得好，调查人员就会处于主动地位，通过发问、交谈、适当列举部分证据等形式，促使被调查人如实陈述。时机把握得不好，容易使被调查人产生抵触情绪，甚至会拒绝谈话。

在被调查人员急于找调查组表白自己，或被调查人组织起的攻守同盟已被打开缺口，调查人员掌握了一定证据时，都是询问被调查人的好时机。

3、选派合适人选担任主谈。最好由调查组中职务较高、年龄较大、有一定工作经验的人担任主谈，以使其产生敬畏感、信任感。

4、树立良好的自我形象。具备良好的个人品质和人格魅力会为一次圆满的谈话奠定良好的基础。办案人员庄重的仪表、严肃的态度、文明的语言及对对方人格的尊重，这些光明磊落、实事求是形象的树立，能使办案人员在违纪人心中既有威慑力，又有亲和力，能赢得他们的敬畏和信赖。

谈话中要尊重被调查人的陈述，注意倾听被调查人的说明和

解释，给被调查人一种公正无私、认真负责的形象。谈话态度应诚恳、谈话用词应婉转、准确、简练，既有严肃的批评教育，又有合情合理地启发疏导。

5、注意分析判断。在被调查人进行陈述时，应注意对其观察分析，核对其陈述内容各部分是否相符；分析其陈述内容与其他证据有无矛盾；注意其表情动作的细微变化；判断其心理活动，采取适当对策。

在被调查人回忆不起相隔已久的事情时，可给予其帮助以恢复记忆，但不能提供具体的案件情节，不能出现暗示，以防止出现被调查人为表现态度好而顺着说的现象，影响证据的真实性。

在被调查人采取对立态度时，案件检查人员应以柔克刚，一方面对其态度提出批评，一方面利用其陈述中的矛盾，以及陈述内容与其他证据的矛盾，对其施加思想压力，使其不能自圆其说，从而放弃幻想，讲出实情。

在被调查人编造谎言时，不要急于打断和制止，被调查人看到办案人员听得认真，便会极力从更多方面来论证自己所讲的虚假情况是真实的。俗话说：“真的假不了，假的真不了。”

虚假情况讲的越多，暴露的矛盾也就会越多，这时办案人员就可以抓住漏洞，揭穿其谎言，使其不能继续说谎。

有些被调查人自以为手段高明，防守严密，违纪行为不会被人所知，因而谈话时表现出满不在乎的神态，这时调查人员可采取施加压力的方法，如出示有力证据或连续发问，造成被调查人的心理紧张，使其受到震动而改变态度。

6、选择好突破口，控制好询问节奏。提问必须做到简明扼要，层层深入，使询问调查工作顺利进行。从实践中来看，

常选择的突破口，一是明显暴露出来的违法事实；二是两人以上共同参与或多人知晓的某一情节或事实。

办案人员可以通过对这些事实、情节的一步步详细询问，并辅之以恰当地使用其他证据，从中扩展线索，由此及彼，由表及里，逐步查明整个案件的客观事实。同时，办案人员在询问工作中，要集中精力、排除干扰，抛开“自我”，保持良好的心态，把握住自己的情绪。

同时要注意掌握好询问节奏，当对方如实陈述时，不要轻易打断；当对方明显东拉西扯时，要及时纠偏引导；当案情有重大突破或有意外收获时，不要喜形于色，随意表态，应让其讲完后，再对不清楚的问题补充询问。

总之，办案人员要通过正确、策略的询问，体现出威严，给当事人一定的精神压力，使其感到不可能与组织和法律法规较量，而不是与办案者个人较量，从而达到使其积极配合调查、主动承认违法违纪事实的目的。

7、要掌握和适时调整询问的策略。询问时要坚持一事一问，不要刚问东、又说西，一定要先把一件事问到底，趁热打铁，一气呵成，然后再问其他的事。

当遇到谈话对象是一定层次的负责人时，更要注意针对他们有职有权、阅历丰富的特点，注意谈话气氛，把握问话的分寸，问得尽量宽一些，由浅入深，由表及里，循序渐进，不可急躁，更不可声色俱厉。

当被询问人态度蛮横、狡辩、不予配合时，不可急于求成，可适时调整询问策略，扭转话题，实行迂回侧攻。

在询问中要及时捕捉被询问人的心理变化，做到听其言、观其行、察其色，要眼中有人，心中有事，针对当事人不同阶段的心理变化，适时改变谈话的语气、语调，控制好节奏，

并相应调整谈话策略，或是用法律政策教育，或是用典型案例启发，或是出示有关证据敲山震虎，最后达到询问目的。

8、要善于做好宣传教育工作，完成询问调查任务。实际上，询问调查的过程也是一个党纪、法规宣传教育的过程，通过在不同的询问调查阶段的党纪法规的宣传，使当事人知法懂法，主动配合案件调查，接受询问。

四是在涉及与本案直接相关的党纪、法规和政策规定时，一般不直接谈违法或合法，而是让当事人自己去判断，尽量不暴露调查人员对其行为的评判，以免造成被询问人的紧张情绪和反感情绪，不讲真话或拒绝回答问题。

9、如实做好谈话记录。在与被调查人谈话时，应认真做好谈话记录，将其所述内容固定下来，经被调查人认可签字或盖章后作为证据使用。

谈话中应遵循的几项主要原则

1、坚持取证合法，严禁诱供、指供的原则。在与被调查人谈话时，办案人员一定要两人以上，首先要表明身份，讲清政策。

要明确执纪办案的目的是为了教育挽救人，因此对犯错误的同志要有一个正确的态度，要热情地帮助、善意地批评、真诚地关爱，使其感到组织的温暖，从而如实供述。严禁先入为主，有错推定，严禁诱供、指供、逼供和以威胁、引诱、欺骗等非法手段收集证据。

2、坚持实事求是，客观公正的原则。“实事”就是客观存在的一切事物；“是”就是客观事物的内部联系，即规律性；“求”就是去研究。这一马克思主义的精辟论述，运用到纪检监察谈话中并以此为准则，就形成了实事求是的原则。

这就要求我们办案人员要按照辩证唯物主义的立场、观点和方法去查明案件真实情况，一切从客观实际出发，具体情况具体对待。

对违法违纪事实不扩大、不缩小，要坚持一就是一，二就是二，客观公正，使案件检查的结果完全符合客观实际情况，经得起实践和历史的检验。

3、坚持重证据、不轻信口供的原则。办案人员通过调查询问所取得的言词证据是定案的重要证据,但并不是唯一证据。因为人的语言表达总是有不确定性，并带有个人的主观成分。

因此通过谈话所获得内容，还需要作进一步地核实，使其与其他证据材料相互衔接、相互关联、相互印证，这样才能做为有效的证据使用。

总之，谈话是我们纪检监察办案工作中的重要环节，能否做好谈话工作，并通过谈话成功地突破案情，是对我们办案人员综合素质、工作能力和办案水平的考验。我们从事纪检监察办案工作的同志都应该很好地学习，刻苦钻研，不断地总结提高。

【篇二】纪检监察纪律审查谈话有关问题附如何准备问话

掌握一般的谈话规律、方法和原则以及注意事项。

“兵无常法，山无常形，水无常势”。有的纪检监察干部总结出一些谈话技巧和方法，这些可以借鉴、参考，但不能死搬照用。

我们面对的是一个活生生的有思想、有头脑的人，由于每一个人的生活阅历、思想修养、学识水平、脾气性格等不同，因此在和他们谈话时所采取的方法、策略也不能完全想同，同一种谈话方法和技巧在这个人身上灵验，在另一个人身上

就可能行不通。

但是，并不是说我们纪检监察办案谈话就没有规律可循，它和做任何事情一样，同样存在着需要我们遵循的一般规律和原则。这就需要我们办案人员要学会和运用矛盾的普遍性和特殊性的辩证关系。

一般存在于个别之中，只能通过个别而存在；任何个别都是一般，都具有一般的本质或属性。所以我们纪检监察办案人员首先要研究和掌握一般性的谈话规律、方法和原则以及注意事项。这里我们从被调查人的心理特点谈起。

1被调查人的供述障碍和供述动机

1、被调查人的供述障碍。所谓供述障碍，是指阻碍被调查人做出真实和完全供述的内心因素。由于这些因素的存在和起作用，被调查人就产生了种种不同形式的拒不供述的心理状态和行为表现。

显而易见，在调查谈话过程中，被调查人头脑中的供述障碍，正是顺利完成谈话任务、获得谈话成功的主要心理障碍，能否突破这种心理障碍，常常是谈话成败的关键。

因此，调查人员全力探寻被调查人头脑中存在着怎样的供述障碍，并找准其相关因素，从而设法打破其供述障碍，使其产生供述动机并形成供述决意，乃是谈话成功的焦点。案件检查实践向我们提示，在导致被调查人拒不供述的众多因素中，比较多见的主要有：

（1）畏惧心理。被调查人唯恐供述了自己的全部违法违纪事实将使自己受到党纪政纪的惩处，特别是认为供述的错误越多、越严重，受到的惩处越严厉，因而，或者拒不供述，或者避重就轻。这是被调查人较普遍存在的基本的供述障碍。

（2）侥幸心理。许多被调查人都怀疑和低估纪检监察机关的办案能力，自以为作案手段高明、隐蔽、他人不知，别人不晓，办案人员未必能查清他们的违纪行为和取得足够的证据，怀着侥幸心理，企图蒙混过关。因而，除非证据摆在面前，总不愿主动供述。属于“不见棺材不掉泪”型。

（3）哥们义气。有的被调查人唯恐由于自己的供述涉及到其他同案人或关系人，或怕遭受到打击报复、或者出于“友情”、“义气”、“私情”等情感方面的考虑，有的则是严守攻守同盟等。

（4）对立情绪。有的被调查人对纪检监察案件检查不理解，对办案人员抱有成见，思想上反感，态度上生硬，拒不供述。有的则是在与纪检监察机关或个别案件检查人员接触过程中产生或形成了对立情绪，以至产生对抗心理，也会成为重要的供述障碍。

（5）破罐破摔。有的心理素质较差的被调查人，不能正确对待自己所犯错误，尤其是严重违法违纪的被调查人，自己感觉错误性质严重，自认为供述之后，必遭严厉惩处，因而横下一条心，顽固地拒供。

（6）不懂法规。有的被调查人不了解有关的规定精神，《案件检查条例》第三十二条明确规定“被调查人拒不承认而证据确实充分的，可以认定”，他们误认为“只要自己不承认，就定不了案”，因而形成了供述障碍等等。

2、被调查人的供述动机。应当看到，虽然大多数被调查人在谈话过程中都存在这样那样、程度不同的供述障碍，但同时也并非全然没有供述动机。

这里所说的供述动机，是指可能支配被调查人如实供述违法违纪事实的内心起因，当这种内心起因即供述动机产生、存在和起作用时，被调查人才可能进一步形成供述决意，从而

如实地供述自己的错误事实，只要供述动机克服了供述障碍的严重束缚，在被调查人头脑中占据主导地位并成为支配力量时，供述决意才能形成，如实而彻底地供述行为才能出现。

由此可见，研究供述动机产生、存在和起作用的客观规律，成功地启发、培植、调动和利用被调查人的供述动机，并进一步推动发展成为供述决意，就成为谈话着力点。

因而，供述动机和供述决意的研究，也就成为谈话技巧的关键问题之一。供述动机的产生、存在和起作用是有一定规律的，通常与下列因素有关：

（1）争取从轻处理的愿望。在案件检查实践中，根本不指望获得从轻处理的被调查人虽然不是没有，但总是很少见的，绝大多数被调查人都渴望获得从轻处理，即使犯有被开除党籍、开除公职严重错误的被调查人，也常常抱有一线希望（就连胡长清临执行死刑时，还交给警察一封信，并一再要求警察一定送到江主席手中，说我会书法，能给国家赚取外汇，请中央留自己一条性命）。

如果确信如实供述能够得到从轻处理，许多被调查人都会为争取从轻处理而如实进行供述的。

（2）悔过自责的觉悟。有的被调查人在纪检监察机关对自己立案调查后，在周围环境和舆论的重压下，有山穷水尽、走投无路之感，确实可能产生不同程度的悔过自责的觉悟，真实的悔过自责感有可能促使他们如实、彻底供述自己的全部违法违纪事实。

（3）自知已无法隐瞒。这种心理常常表现在窝案、串案和违纪问题不太严重的涉案人员，他们意识到涉案人多嘴杂，自己不讲，他人可能会讲，倒不如自己主动讲，争取从宽处理。

还有的被调查人在开始谈话中拒不供述，多系抱有侥幸心理，以为自己的违法违纪行为尚可隐瞒下去，而一旦发现自己的错误确已败露，无法继续隐瞒，也就不得不如实供述了。

（4）对感化的回报。被调查人体验到组织对自己的感召，从而受到感化时，常常会以如实供述的行动作为回报。有时甚至仅仅由于调查人员几句尊重、理解被调查人或正视其错误的言语，也可能促使他们消除对立情绪而决心供述自己的全部违法违纪事实。

（5）以求解脱的愿望。被调查人在拒不供述的情况下承受着巨大的心理压力，经历着难熬的心理紧张，迫切希望得到心理解脱，再加上办案人员不失时机的耐心地启发、开导，于是，在激烈痛苦的思想斗争的煎熬中，被调查人就可能会产生彻底供述以求解脱的愿望。

而彻底供述自己的违法违纪事实不失为一种寻求解脱的途径，因此也可能促使其形成供述动机。

3、怎样启发供述动机和消除供述障碍。供述动机和供述障碍是谈话中被调查人心理活动的一对基本矛盾。抓住这一基本矛盾，施以必要的心理影响，促使矛盾向供述的方面转化，正是案件检查谈话的主要基点，从这个意义上说，抓住和解决供述动机与供述障碍的矛盾，是谈话的一个关键。

调查人员在对被调查人施加种种心理影响时，必须充分注意他们的心理特点，其中包括他们的年龄特点、性别特点、个性特点、职业特点、职务特点、文化专业特点，同时还要特别重视他们在特定时间、空间条件下的心理状态特点。

另外，违纪性质不同和错误严重程度不同的被调查人，在谈话中往往表现出不同的心理特点。

例如，自知错误极其严重的被调查人和只犯有一般较轻错误

的被调查人，在供述障碍和供述动机方面，显然会有不同。违纪动机和违纪原因不同的被调查人在谈话中往往表现出不同特点，因而也会表现出不同的供述障碍和供述动机。

在共同违纪的数个被调查人中，由于各自在违纪过程中不同地位以及同案人之间相互关系不同，在谈话过程中也表现出不同的供述障碍和供述动机。

我们调查人员就要象看病的大夫一样，对被调查人员要号准脉搏，是什么样的病开出什么样的药方，做到区别对待，对症下药“下药”。

尽管被调查人有各不相同的心理特点，对他们施加心理影响的方式方法应当有所差异，但是，也不是不存在某些规律性。

例如，在被调查人拒不供述或坚持做假供述的僵持情况下，调查人员不得不进行所谓“攻坚战”时，攻坚的最基本的共同有效的方法决不是采取逼供、诱供和骗供等非法谈话手段，而只能是一靠证据，二靠逻辑。

首先，证据的力量是显而易见的，事实胜于雄辩，证据事实可以有力地揭穿被调查人的谎言，使其感到违纪事实难以掩盖，因而理屈词穷，不再无理狡辩，不得不如实承认错误事实。只要证据确实充分，被调查人的任何辩解都是徒劳的。

更何況有明文规定，即使当事人不承认，纪检监察机关照样也可以依据确凿的证据认定其违法违纪行为。

特别是对那些阅历丰富、职务较高、头脑精明、防御极严，甚至有几套反调查本领的人，更要注意用证据说话，把握好问话的分寸，决不能有急躁情绪，更不能声色俱厉，否则，不但不能凑效，反而会造成攻不破，放不下的局面，将给我们的调查工作带来很大的被动。

其次，在强调证据的决定性作用时，也不应低估逻辑的力量。从被调查人的陈述和虚假供述中找出自相矛盾之点，或对与已掌握的证据显然矛盾的事实予以揭穿；或以富于说服力的逻辑推理指出其假供述与事实不符，在此种情况下，常可显示出逻辑的“攻坚”威力。

同时还应注意，被调查人在谈话过程中的心理也不是固定不变的，它总是随着各种因素的作用而不断地变化着，供述障碍与供述动机之间的矛盾斗争也在错综复杂地发展和变化，在不同的时间与空间条件下总会处于这样或那样的心理状态。

调查人员必须及时掌握他们的心理状态及其变化，并有针对性地施加影响，因势利导，扶持其供述动机，克服和消除其供述障碍，促使被调查人进行如实供述。

【篇三】纪检监察纪律审查谈话有关问题附如何准备问话

1对“谈话”这一概念的理解

案件检查中的谈话主要指与案件关系人的谈话。大体包括下列几种人员：证人、知情人、检举揭发人和被调查人。今天我们主要探讨的是与被调查人的谈话。

（一）“谈话”是一个中性词。我们纪检监察办案中使用的“谈话”是一个中性词，而不是司法中使用的“讯问”。

（二）人格、地位是平等的。我个人理解：谈话人和被谈话人无论是人格或者社会、政治地位都是平等的。

在我们**系统纪检监察办案中所涉及到的谈话对象，他们绝大部分还是在职的**系统干部和领导，在案件还没有完全调查清楚和进行处理之前，尤其是在初核阶段时，他们的**干部、职工的身份仍然没有改变。

（三）只能用“询问”的方式。纪检监察办案“谈话”是平等的谈话，在我们调查人员找被调查人了解核实情况时只能是询问，而不是谈话人对被谈话人的一种居高临下的“审问”。

因此，在某种意义上来说，我们通过谈话了解事情的真相其难度相比司法部门来讲会更大，这就更需要我们在谈话时讲究方式方法，练好基本功。

2要充分做好谈话前的准备工作

（一）要做到“两个吃透”

哪些是违法的？哪些是主要的？哪些是次要的？哪些线索是具体的可查的？哪些是笼统的没有实质内容的？哪些问题简单便于核实？哪些情况复杂不易调查等等，要将这些问题逐条排列出来。

二是对举报材料所透露的信息要吃透。通过举报材料中所透露的信息对举报人要有一个基本的判断。如果通过我们的判断，能确定举报人并能找到举报人，将对我们突破案件非常有帮助。

曾有这样一个案例：前几年，中纪委和高检连续收到九封举报信和一个举报电话，反映中纪委的一名处级干部受贿问题。中纪委领导明确指示，一定要将问题调查清楚。

调查人员首先对举报信和举报电话所透露的信息进行了分析：九封举报信经过鉴定比照是一人所写，信是从广东蛇口发的，而信纸是湖南长沙的，打电话的是一位女的，而这位干部老家正好是湖南长沙的。

从举报的内容来看，此人对这位干部家中的情况非常了解。从举报信和举报电话透露出的这些信息分析：写信人可能是

这位干部的熟人，也可能是他老家的亲属，此人现在可能在广东工作。

于是调查人员在找这位同志谈话时，先从他的家庭情况和其亲属的情况谈起。经过了解，果然不出所料，原来这位干部和他的嫂子因家庭财产闹了矛盾，现在他嫂子在广东打工，此信就是他嫂子所写，因此很快就将问题查清了。

（二）要做到“两个掌握”

一是要掌握被调查人的基本情况。掌握被调查人的基本情况要做到“四个了如指掌”。

1、对谈话对象的个人情况要了如指掌。包括籍贯、民族、年龄、经历、职业、担任过什么职务，受过什么奖励和处分，有过什么功绩等。

3、对谈话对象的家庭和其周围的情况要了如指掌。如家庭成员、朋友、同事，和谁关系密切，和谁关系紧张，有无靠山、背景、群众评价如何等。

4、对谈话对象所涉及的案情要了如指掌。有哪些问题已经掌握了确凿证据，哪些问题还需要向他本人进一步核实，先问哪些问题，后问哪些问题，哪些问题是重点，哪些是次要的等，谈话人都要做到心中有数。

二是要掌握相关的专业知识、法律知识和党纪条规等。我们**系统纪检监察办案被调查对象都是**系统的领导干部，其案情往往要涉及到**行政管理的一些法律法规，以及相关的**专业知识，办案人员必须首先要了解和掌握相关知识，必要时要向有关专业人士进行咨询。

掌握了一定的专业知识和术语，谈话时就易于拉近彼此的距离，减少相互沟通的障碍。

相反，如果我们在谈话中出现过于外行的言行，就可能会引起被谈话人的轻视，对方可能会认为你不懂专业而小瞧你，甚至故意说一些假话而糊弄你。从而给我们的谈话工作带来极大的困难。

总之，在找被调查人谈话之前，办案人员要尽可能多的掌握情况，全方位地了解相关的信息。俗话说：“功夫在诗外”。谈话能否成功，案情能否突破，不仅仅取决于谈话技巧和方方法，更重要的是取决于谈话人所掌握的信息多少。

毛主席曾说过：指挥员的正确的部署来源于正确的决心，正确的决心来源于正确的判断，正确的判断来源于周到的和必要的侦察，和对于各种侦察材料的联贯起来的思索。

掌握的信息越多对办案的帮助越大，成功率也就越高。而信息的掌握就要靠我们办案人员辛勤地、大量地、详细地准备工作。并将获得的信息进行分析、归纳、整理，结合案情的具体情况，加以充分的利用。

曾有这样一个案例：中纪委在调查厦门的一个案子时，有一个关键的证人，是一位新加坡人，曾给被调查人送过钱。必须从他身上突破。

第一次找他，他一口回绝，态度非常不好，当问到他送钱的事时，他一口否认：没有的事，我们新加坡人不象你们国家搞这种事。

第一次谈话无功而返，后来办案人员，经过全面、深入地了解，掌握了这位新加坡人基本情况，他的老板是香港人，他在厦门这家香港分公司里兼总经理，年薪400万港币，他在厦门除担任香港这家公司的经理外，还经营着自己的房地产项目。同时还了解到，他在厦门包了一个“二奶”，最近他夫人也从新加坡来厦门了。

掌握了这些信息后，第二次找他谈话时，调查人员主动出击，警告他：你在厦门有个情妇，我们可以告诉你的夫人也可以不告诉。你身为香港分公司的经理却还经营着自己的房地产项目，我们可以告诉你的老板，也可以不告诉，关键是看你是否配合我们的工作。

这一下他傻眼了，态度来了个180度的大转弯，不但将自己行贿的情况全说了，还一直和办案人员套近乎，办案人员离开后，还给打电话，嘱咐千万别将你们掌握的情况告诉他的夫人和老板。

现代社会是信息社会，信息就是财富，信息就是战斗力，你掌握的信息越多，你的办案能力和工作能力就越强。

说到掌握信息的重要性还有这样一个故事：有一位师傅带有两个徒弟，一天，他让这两个徒弟共同去完成一项任务，并明确由二徒弟负责此事。大徒弟不服，问师傅：“我是大徒弟，我来的时间比他早，资历比他老，为什么这事让他负责而不让我负责？”

师傅并没有解释，而是要求他们两个：“你们两个现在就去市场上给我了解一下土豆多少钱一斤？”两个徒弟都跑到市场上调查去了。

一会儿，大徒弟回来了报告师傅：“今天市场上的土豆五角钱一斤。”师傅听了没说什么只是点点头。

又过了一会儿，二徒弟也回来了报告说：“师傅，今天市场上共有六个卖土豆的摊位，大概共有七千多斤，好的土豆五角钱一斤，卖的很好。次一点的卖四角五一斤，但行情不好，几乎无人问津。”

听了二徒弟的报告，师傅对大徒弟说：“你现在明白了吗？这就是我为什么让他负责而不让你负责的原因。”

纪律审查谈话方案篇五

纪检监察是党的纪律检查机关和政府监察部门行使的两项职能。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴!

掌握一般的谈话规律、方法和原则以及注意事项。

“兵无常法，山无常形，水无常势”。有的纪检监察干部总结出一些谈话技巧和方法，这些可以借鉴、参考，但不能死搬照用。

我们面对的是一个活生生的有思想、有头脑的人，由于每个人的生活阅历、思想修养、学识水平、脾气性格等不同，因此在和他们谈话时所采取的方法、策略也不能完全想同，同一种谈话方法和技巧在这个人身上灵验，在另一个人身上就可能行不通。

但是，并不是说我们纪检监察办案谈话就没有规律可循，它和做任何事情一样，同样存在着需要我们遵循的一般规律和原则。这就需要我们办案人员要学会和运用矛盾的普遍性和特殊性的辩证关系。

一般存在于个别之中，只能通过个别而存在；任何个别都是一般，都具有一般的本质或属性。所以我们纪检监察办案人员首先要研究和掌握一般性的谈话规律、方法和原则以及注意事项。这里我们从被调查人的心理特点谈起。

1被调查人的供述障碍和供述动机

1、被调查人的供述障碍。所谓供述障碍，是指阻碍被调查人做出真实和完全供述的内心因素。由于这些因素的存在和起作用，被调查人就产生了种种不同形式的拒不供述的心理状态和行为表现。

显而易见，在调查谈话过程中，被调查人头脑中的供述障碍，正是顺利完成谈话任务、获得谈话成功的主要心理障碍，能否突破这种心理障碍，常常是谈话成败的关键。

因此，调查人员全力探寻被调查人头脑中存在着怎样的供述障碍，并找准其相关因素，从而设法打破其供述障碍，使其产生供述动机并形成供述决意，乃是谈话成功的焦点。案件检查实践向我们提示，在导致被调查人拒不供述的众多因素中，比较多见的主要有：

（1）畏惧心理。被调查人唯恐供述了自己的全部违法违纪事实将使自己受到党纪政纪的惩处，特别是认为供述的错误越多、越严重，受到的惩处越严厉，因而，或者拒不供述，或者避重就轻。这是被调查人较普遍存在的基本的供述障碍。

（2）侥幸心理。许多被调查人都怀疑和低估纪检监察机关的办案能力，自以为作案手段高明、隐蔽、他人不知，别人不晓，办案人员未必能查清他们的违纪行为和取得足够的证据，怀着侥幸心理，企图蒙混过关。因而，除非证据摆在面前，总不愿主动供述。属于“不见棺材不掉泪”型。

（3）哥们义气。有的被调查人唯恐由于自己的供述涉及到其他同案人或关系人，或怕遭受到打击报复、或者出于“友情”、“义气”、“私情”等情感方面的考虑，有的则是严守攻守同盟等。

（4）对立情绪。有的被调查人对纪检监察案件检查不理解，对办案人员抱有成见，思想上反感，态度上生硬，拒不供述。有的则是在与纪检监察机关或个别案件检查人员接触过程中产生或形成了对立情绪，以至产生对抗心理，也会成为重要的供述障碍。

（5）破罐破摔。有的心理素质较差的被调查人，不能正确对待自己所犯错误，尤其是严重违法违纪的被调查人，自己

感觉错误性质严重，自认为供述之后，必遭严厉惩处，因而横下一条心，顽固地拒供。

（6）不懂法规。有的被调查人不了解有关的规定精神，《案件检查条例》第三十二条明确规定“被调查人拒不承认而证据确实充分的，可以认定”，他们误认为“只要自己不承认，就定不了案”，因而形成了供述障碍等等。

2、被调查人的供述动机。应当看到，虽然大多数被调查人在谈话过程中都存在这样那样、程度不同的供述障碍，但同时也并非全然没有供述动机。

这里所说的供述动机，是指可能支配被调查人如实供述违法违纪事实的内心起因，当这种内心起因即供述动机产生、存在和起作用时，被调查人才可能进一步形成供述决意，从而如实地供述自己的错误事实，只要供述动机克服了供述障碍的严重束缚，在被调查人头脑中占据主导地位并成为支配力量时，供述决意才能形成，如实而彻底地供述行为才能出现。

由此可见，研究供述动机产生、存在和起作用的客观规律，成功地启发、培植、调动和利用被调查人的供述动机，并进一步推动发展成为供述决意，就成为谈话着力点。

因而，供述动机和供述决意的研究，也就成为谈话技巧的关键问题之一。供述动机的产生、存在和起作用是有一定规律的，通常与下列因素有关：

（1）争取从轻处理的愿望。在案件检查实践中，根本不指望获得从轻处理的被调查人虽然不是没有，但总是很少见的，绝大多数被调查人都渴望获得从轻处理，即使犯有被开除党籍、开除公职严重错误的被调查人，也常常抱有一线希望（就连胡长清临执行死刑时，还交给警察一封信，并一再要求警察一定送到江主席手中，说我会书法，能给国家赚取外汇，请中央留自己一条性命）。

如果确信如实供述能够得到从轻处理，许多被调查人都会为争取从轻处理而如实供述的。

（2）悔过自责的觉悟。有的被调查人在纪检监察机关对自己立案调查后，在周围环境和舆论的重压下，有山穷水尽、走投无路之感，确实可能产生不同程度的悔过自责的觉悟，真实的悔过自责感有可能促使他们如实、彻底供述自己的全部违法违纪事实。

（3）自知已无法隐瞒。这种心理常常表现在窝案、串案和违纪问题不太严重的涉案人员，他们意识到涉案人多嘴杂，自己不讲，他人可能会讲，倒不如自己主动讲，争取从宽处理。

还有的被调查人在开始谈话中拒不供述，多系抱有侥幸心理，以为自己的违法违纪行为尚可隐瞒下去，而一旦发现自己的错误确已败露，无法继续隐瞒，也就不得不如实供述了。

（4）对感化的回报。被调查人体验到组织对自己的感召，从而受到感化时，常常会以如实供述的行动作为回报。有时甚至仅仅由于调查人员几句尊重、理解被调查人或正视其错误的话语，也可能促使他们消除对立情绪而决心供述自己的全部违法违纪事实。

（5）以求解脱的愿望。被调查人在拒不供述的情况下承受着巨大的心理压力，经历着难熬的心理紧张，迫切希望得到心理解脱，再加上办案人员不失时机的耐心地启发、开导，于是，在激烈痛苦的思想斗争的煎熬中，被调查人就可能会产生彻底供述以求解脱的愿望。

而彻底供述自己的违法违纪事实不失为一种寻求解脱的途径，因此也可能促使其形成供述动机。

3、怎样启发供述动机和消除供述障碍。供述动机和供述障

碍是谈话中被调查人心理活动的一对基本矛盾。抓住这一基本矛盾，施以必要的心理影响，促使矛盾向供述的方面转化，正是案件检查谈话的主要基点，从这个意义上说，抓住和解决供述动机与供述障碍的矛盾，是谈话的一个关键。

调查人员在对被调查人施加种种心理影响时，必须充分注意他们的心理特点，其中包括他们的年龄特点、性别特点、个性特点、职业特点、职务特点、文化专业特点，同时还要特别重视他们在特定时间、空间条件下的心理状态特点。

另外，违纪性质不同和错误严重程度不同的被调查人，在谈话中往往表现出不同的心理特点。

例如，自知错误极其严重的被调查人和只犯有一般较轻错误的被调查人，在供述障碍和供述动机方面，显然会有不同。违纪动机和违纪原因不同的被调查人在谈话中往往表现出不同特点，因而也会表现出不同的供述障碍和供述动机。

在共同违纪的数个被调查人中，由于各自在违纪过程中不同地位以及同案人之间相互关系不同，在谈话过程中也表现出不同的供述障碍和供述动机。

我们调查人员就要象看病的大夫一样，对被调查人员要号准脉搏，是什么样的病开出什么样的药方，做到区别对待，对症下药“下药”。

尽管被调查人有各不相同的心理特点，对他们施加心理影响的方式方法应当有所差异，但是，也不是不存在某些规律性。

例如，在被调查人拒不供述或坚持做假供述的僵持情况下，调查人员不得不进行所谓“攻坚战”时，攻坚的最基本的共同有效的方法决不是采取逼供、诱供和骗供等非法谈话手段，而只能是一靠证据，二靠逻辑。

首先，证据的力量是显而易见的，事实胜于雄辩，证据事实可以有力地揭穿被调查人的谎言，使其感到违纪事实难以掩盖，因而理屈词穷，不再无理狡辩，不得不如实承认错误事实。只要证据确实充分，被调查人的任何辩解都是徒劳的。

更何况有明文规定，即使当事人不承认，纪检监察机关照样也可以依据确凿的证据认定其违法违纪行为。

特别是对那些阅历丰富、职务较高、头脑精明、防御极严，甚至有几套反调查本领的人，更要注意用证据说话，把握好问话的分寸，决不能有急躁情绪，更不能声色俱厉，否则，不但不能凑效，反而会造成攻不破，放不下的局面，将给我们的调查工作带来很大的被动。

其次，在强调证据的决定性作用时，也不应低估逻辑的力量。从被调查人的陈述和虚假供述中找出自相矛盾之点，或对与已掌握的证据显然矛盾的事实予以揭穿；或以富于说服力的逻辑推理指出其假供述与事实不符，在此种情况下，常可显示出逻辑的“攻坚”威力。

同时还应注意，被调查人在谈话过程中的心理也不是固定不变的，它总是随着各种因素的作用而不断地变化着，供述障碍与供述动机之间的矛盾斗争也在错综复杂地发展和变化，在不同的时间与空间条件下总会处于这样或那样的心理状态。

调查人员必须及时掌握他们的心理状态及其变化，并有针对性地施加影响，因势利导，扶持其供述动机，克服和消除其供述障碍，促使被调查人进行如实供述。

纪委找人谈话，对方就感到紧张。现在大家要转变这种观念，因为纪委会经常请党员干部来谈心。通过谈心谈话、咬耳扯袖，抓早抓小，让一些党员干部红脸出汗，防止他们滑向违纪甚至违法的深渊。近年来，市纪委挺纪在前，本着惩前毖后、治病救人的原则，着力加大谈话函询力度，将其作为落

实执纪监督“四种形态”的具体方式之一，对问题线索“零积压”，达到抓早抓小、防微杜渐的目的，取得了明显成效。

今年1至4月，全市各级纪检监察机关(部门)共开展谈话函询509人次。通过谈话函询，有效引导那些有反映的干部及时讲清问题、认识错误，起到了严肃纪律、教育警醒的作用；也有少数党员领导干部不能正确对待组织谈话函询，心存侥幸，不如实向组织说明情况，遮掩逃避、越陷越深，受到了严肃查处。实行谈话函询有何深意？严管厚爱、咬耳扯袖防止小问题变成大错误——如果发现某个领导干部违纪的问题线索，纪委会怎样处置？据了解，2014年7月，中央纪委调整了反映领导干部问题线索分类处置标准，去掉了“留存”环节，增加“谈话函询”环节，要求对反映的问题具有一般性的线索应及时通过谈话函询方式进行处置。市纪委相关负责人告诉记者，谈话函询就是纪检监察机关通过与被反映人谈话、发函要求被反映人说明情况，从而了解所反映问题是否属实，主要是针对反映的问题线索涉嫌轻微违纪、问题线索过于笼统难以查实或者需要澄清等情形。该负责人坦言：“谈话函询是组织的一种关爱，一份体贴；是一次体检，一剂良药；是一支体温计，一口警示钟，是防止党员干部由小错酿成大错‘落水湿身’，改变要么是‘好同志’、要么是‘阶下囚’状况行之有效的方式。”

“‘夫祸患常积于忽微’，如果我当初把组织的提醒听进去了，我就不会走到这一步。”不少落马干部在被惩处时连连悔悟。从“破纪”到“破法”，多半经历从小错到大错，从小病初起到“病入膏肓”，最终滑入腐败泥淖无法自拔的过程。倘若发生问题之初，能有人对其监督提醒，就不至于“一条胡同走到黑”。谈话函询、抓早抓小，咬耳扯袖、红脸出汗，体现了严管厚爱、治病救人的宗旨。严格分类处置问题线索，扩大谈话函询覆盖面，发现违纪苗头问题就马上去管，触犯了纪律就及时处理……对领导干部进行谈话函询，正是把纪律和规矩挺在前面最有力的注脚。如何正确对待谈话函询？——不隐瞒、不回避有则改之、无则加勉据了解，

在实践中，一些党员干部面对纪委的谈话函询似乎还“搞不清情况”，甚至存在一些思想误区。有的有抵触情绪，认为谈话函询是组织“吹毛求疵”跟自己过不去；有的不能摆正个人与组织的关系，把组织谈话函询当做例行公事、走过场，敷衍应付、遮遮掩掩，逃避责任；也有的接到纪委谈话或者函询的通知就心里“发毛”，担心会不会被采取纪律审查措施。

“谈话函询就是趁问题还没有酿成严重后果的时候拉上一把，是接受组织和群众监督的方式，应当把接受谈话函询作为向组织说明情况、澄清是非或者主动交代问题、争取组织信任的机会。”市纪委相关负责人说，领导干部要增强组织观念，正确对待组织谈话函询，认真对待、如实回答是态度；不隐瞒、不回避是纪律。纸包不住火，越“遮”火越大，越“抹”火越凶，最终将引火烧身，错上加错。有问题如实向组织说清楚，“认错，认账，认组织处理”，不要小聪明，被反映的问题与事实有出入、不完全属实，也要实事求是地向组织作说明，做到有则改之，无则加勉。

谈话中几种常见的发问方式

总结我们的办案实践主要有以下几种发问方式：

（1）“侦察式”发问。在与被调查人初次接触或初次涉及新的重大违纪问题时，借以了解被调查人究竟知道哪些事情，陈述内容是否真实。

（2）“命题式”发问。在被调查人交待了些枝节问题，并且愿意进一步检查错误时，可采用此种方式，指定某一主要问题或主要情节，让其尽情地陈述，若其陈述不着边际，可给予必要的提示，若其陈述前后矛盾或含糊不清，可让其复述和解释。

（3）“迂回式”发问。在案情比较复杂，被调查人防御心理较强时，可采用此种方式，提出一些与主要错误事实表面无明显联系，实则内在联系的问题，使被调查人在摸不清

案件检查人员意图的情况下作出如实回答，从而堵死其推卸责任的退路。

（4）“直接式”发问。在被调查人员极力回避主要问题，而案件检查人员又掌握了一定证据时，可采用此种方式，针对被调查人的要害问题进行诘问，使其没有回旋余地，不得不正面回答问题。

（5）“跳跃式”发问。在案件检查人员已经掌握了大量证据，而被调查人也已经作好了应付检查的准备时，可采用此种方式，对被调查人早有防备的问题避而不问，跳过其防线，或交叉发问打乱其防御计划，然后突然插到问题的中心，使其措手不及，促其交待问题。

做好谈话工作需要注意的几个问题

1、认真拟写询问提纲。如果对其询问次数过多过频或同一问题反复询问，容易引起被调查人的反感，使询问工作受阻。在询问中如果思路不清，边想边问，也会影响询问的效果。

这就要求调查人员在询问前详细地列出需要了解的主要问题，哪些问题先问，哪些问题后问，拟好提纲，做好充分地谈话准备，从而使询问具有较强的针对性。

2、把握好谈话时机。时机把握得好，调查人员就会处于主动地位，通过发问、交谈、适当列举部分证据等形式，促使被调查人如实陈述。时机把握得不好，容易使被调查人产生抵触情绪，甚至会拒绝谈话。

在被调查人员急于找调查组表白自己，或被调查人组织起的攻守同盟已被打开缺口，调查人员掌握了一定证据时，都是询问被调查人的好时机。

3、选派合适人选担任主谈。最好由调查组中职务较高、年

龄较大、有一定工作经验的人担任主谈，以使其产生敬畏感、信任感。

4、树立良好的自我形象。具备良好的个人品质和人格魅力会为一次圆满的谈话奠定良好的基础。办案人员庄重的仪表、严肃的态度、文明的语言及对对方人格的尊重，这些光明磊落、实事求是形象的树立，能使办案人员在违纪人心目中既有威慑力，又有亲和力，能赢得他们的敬畏和信赖。

谈话中要尊重被调查人的陈述，注意倾听被调查人的说明和解释，给被调查人一种公正无私、认真负责的形象。谈话态度应诚恳、谈话用词应婉转、准确、简练，既有严肃的批评教育，又有合情合理地启发疏导。

5、注意分析判断。在被调查人进行陈述时，应注意对其观察分析，核对其陈述内容各部分是否相符；分析其陈述内容与其他证据有无矛盾；注意其表情动作的细微变化；判断其心理活动，采取适当对策。

在被调查人回忆不起相隔已久的事情时，可给予其帮助以恢复记忆，但不能提供具体的案件情节，不能出现暗示，以防止出现被调查人为表现态度好而顺着说的现象，影响证据的真实性。

在被调查人采取对立态度时，案件检查人员应以柔克刚，一方面对其态度提出批评，一方面利用其陈述中的矛盾，以及陈述内容与其他证据的矛盾，对其施加思想压力，使其不能自圆其说，从而放弃幻想，讲出实情。

在被调查人编造谎言时，不要急于打断和制止，被调查人看到办案人员听得认真，便会极力从更多方面来论证自己所讲的虚假情况是真实的。俗话说：“真的假不了，假的真不了。”

虚假情况讲的越多，暴露的矛盾也就会越多，这时办案人员就可以抓住漏洞，揭穿其谎言，使其不能继续说谎。

有些被调查人自以为手段高明，防守严密，违纪行为不会被人所知，因而谈话时表现出满不在乎的神态，这时调查人员可采取施加压力的方法，如出示有力证据或连续发问，造成被调查人的心理紧张，使其受到震动而改变态度。

6、选择好突破口，控制好询问节奏。提问必须做到简明扼要，层层深入，使询问调查工作顺利进行。从实践中来看，常选择的突破口，一是明显暴露出来的违法事实；二是两人以上共同参与或多人知晓的某一情节或事实。

办案人员可以通过对这些事实、情节的一步步详细询问，并辅之以恰当地使用其他证据，从中扩展线索，由此及彼，由表及里，逐步查明整个案件的客观事实。同时，办案人员在询问工作中，要集中精力、排除干扰，抛开“自我”，保持良好的心态，把握住自己的情绪。

同时要注意掌握好询问节奏，当对方如实陈述时，不要轻易打断；当对方明显东拉西扯时，要及时纠偏引导；当案情有重大突破或有意外收获时，不要喜形于色，随意表态，应让其讲完后，再对不清楚的问题补充询问。

总之，办案人员要通过正确、策略的询问，体现出威严，给当事人一定的精神压力，使其感到不可能与组织和法律法规较量，而不是与办案者个人较量，从而达到使其积极配合调查、主动承认违法违纪事实的目的。

7、要掌握和适时调整询问的策略。询问时要坚持一事一问，不要刚问东、又说西，一定要先把一件事问到底，趁热打铁，一气呵成，然后再问其他的事。

当遇到谈话对象是一定层次的负责人时，更要注意针对他们

有职有权、阅历丰富的特点，注意谈话气氛，把握问话的分寸，问得尽量宽一些，由浅入深，由表及里，循序渐进，不可急躁，更不可声色俱厉。

当被询问人态度蛮横、狡辩、不予配合时，不可急于求成，可适时调整询问策略，扭转话题，实行迂回侧攻。

在询问中要及时捕捉被询问人的心理变化，做到听其言、观其行、察其色，要眼中有人，心中有事，针对当事人不同阶段的心理变化，适时改变谈话的语气、语调，控制好节奏，并相应调整谈话策略，或是用法律政策教育，或是用典型案例启发，或是出示有关证据敲山震虎，最后达到询问目的。

8、要善于做好宣传教育工作，完成询问调查任务。实际上，询问调查的过程也是一个党纪、法规宣传教育的过程，通过在不同的询问调查阶段的党纪法规的宣传，使当事人知法懂法，主动配合案件调查，接受询问。

四是在涉及与本案直接相关的党纪、法规和政策规定时，一般不直接谈违法或合法，而是让当事人自己去判断，尽量不暴露调查人员对其行为的评判，以免造成被询问人的紧张情绪和反感情绪，不讲真话或拒绝回答问题。

9、如实做好谈话记录。在与被调查人谈话时，应认真做好谈话记录，将其所述内容固定下来，经被调查人认可签字或盖章后作为证据使用。

谈话中应遵循的几项主要原则

1、坚持取证合法，严禁诱供、指供的原则。在与被调查人谈话时，办案人员一定要两人以上，首先要表明身份，讲清政策。

要明确执纪办案的目的是为了教育挽救人，因此对犯错误的

同志要有一个正确的态度，要热情地帮助、善意地批评、真诚地关爱，使其感到组织的温暖，从而如实供述。严禁先入为主，有错推定，严禁诱供、指供、逼供和以威胁、引诱、欺骗等非法手段收集证据。

2、坚持实事求是，客观公正的原则。“实事”就是客观存在的一切事物；“是”就是客观事物的内部联系，即规律性；“求”就是去研究。这一马克思主义的精辟论述，运用到纪检监察谈话中并以此为准则，就形成了实事求是的原则。

这就要求我们办案人员要按照辩证唯物主义的立场、观点和方法去查明案件真实情况，一切从客观实际出发，具体情况具体对待。

对违法违纪事实不扩大、不缩小，要坚持一就是一，二就是二，客观公正，使案件检查的结果完全符合客观实际情况，经得起实践和历史的检验。

3、坚持重证据、不轻信口供的原则。办案人员通过调查询问所取得的言词证据是定案的重要证据，但并不是唯一证据。因为人的语言表达总是有不确定性，并带有个人的主观成分。

因此通过谈话所获得内容，还需要作进一步地核实，使其与其他证据材料相互衔接、相互关联、相互印证，这样才能做为有效的证据使用。

总之，谈话是我们纪检监察办案工作中的重要环节，能否做好谈话工作，并通过谈话成功地突破案情，是对我们办案人员综合素质、工作能力和办案水平的考验。我们从事纪检监察办案工作的同志都应该很好地学习，刻苦钻研，不断地总结提高。

我是一名基层纪检监察干部，从事纪律审查工作一段时间后，切身体会到，纪律审查谈话是纪律审查工作的重要手段和方

法，有时甚至是突破案件的关键。我对如何开展好谈话工作有以下几点体会。

谈话准备需要“尽其所有”。凡和问题有关的信息材料在谈话前应尽可能地掌握完备、充分。如对谈话对象的个人经历、岗位职责、家庭情况、性格特点、心理状态、社会交往等情况，在谈话前要做到了然于胸。同时，还要注意收集与案件相关的证据，预计谈话中可能遇到的问题，提前想好对策。今年上半年，我们在对一名处级干部涉嫌违规投资入股问题进行纪律审查谈话时，就是因为前期做了大量准备工作，获取了充分的信息和证据，才能在谈话之时恰如其分地运用，触其软肋，让其无法回避、辩驳，最终承认了相关问题。

谈话方法可以“权变使用”。谈话的主要目的是打开突破口、核实违纪事实，而谈话技巧的合理运用，对于谈话取得突破具有举足轻重的作用。一次谈话根据不同情况可运用多种方法。比如，为防止谈话对象闭口不言或对立抗拒，可以通过自由式、拉家常式谈话打开话匣子；又如，在谈话对象编造谎言时，可以通过询问细节抽丝剥茧式谈话让其无法圆谎；还有，在对方紧张、压力过大而害怕交待问题时，可以通过安慰交心式谈话取得信任，等等。谈话时，采用何种方法并没有固定模式，但切忌固守不变或生搬硬套，应随着态势发展，在合法合规、合情合理的前提下应势而变。如有一次我们与一名涉嫌受贿干部谈话，因案情简单、证据较充分，我们事先设计了直入主题法。没想到，几句问话，他要么沉默不语，要么说“我不知道这事”、“记不清了”，谈话陷入僵局。我们立即改变策略，从他的兴趣爱好入手，慢慢打开他的话匣子。聊着聊着，他不经意间说出了一次与行贿人交往的事实，露出了破绽，我们及时抛出证据，在强大的攻势下，最终他交待了受贿事实。

谈话过程通常“由外及内”。由于谈话对象一般事先都有准备，存在着抗拒、侥幸、畏罪等心理，如果期望他们一开始就竹筒倒豆子似的交待问题是不太可能的。因此，谈话时一

般不宜直奔主题、直截了当抛出关键问题，而是通常先营造谈话氛围，从外围开始，抽丝剥茧，由外及内，环环相扣，再带出所要了解的关键问题。如果一开始谈话对象就知道了我们的谈话意图和关键问题，通常会产生“刺猬”效应，或蜷作一团、自我保护，或激烈对立、不予配合。这样的谈话就不容易进行下去，也很难快速取得突破。

谈话突破务必“乘胜追击”。实践证明，当谈话取得突破时一定要一鼓作气，穷追猛打，攻其堡垒，切不能鸣金收兵，导致突破的缺口被重新合上。

1对“谈话”这一概念的理解

案件检查中的谈话主要指与案件关系人的谈话。大体包括下列几种人员：证人、知情人、检举揭发人和被调查人。今天我们主要探讨的是与被调查人的谈话。

（一）“谈话”是一个中性词。我们纪检监察办案中使用的“谈话”是一个中性词，而不是司法中使用的“讯问”。

（二）人格、地位是平等的。我个人理解：谈话人和被谈话人无论是人格或者社会、政治地位都是平等的。

在我们**系统纪检监察办案中所涉及到的谈话对象，他们绝大部分还是在职的**系统干部和领导，在案件还没有完全调查清楚和进行处理之前，尤其是在初核阶段时，他们的**干部、职工的身份仍然没有改变。

（三）只能用“询问”的方式。纪检监察办案“谈话”是平等的谈话，在我们调查人员找被调查人了解核实情况时只能是询问，而不是谈话人对被谈话人的一种居高临下的“审问”。

因此，在某种意义上来说，我们通过谈话了解事情的真相其

难度相比司法部门来讲会更大，这就更需要我们在谈话时讲究方式方法，练好基本功。

2要充分做好谈话前的准备工作

（一）要做到“两个吃透”

哪些是违法的？哪些是主要的？哪些是次要的？哪些线索是具体的可查的？哪些是笼统的没有实质内容的？哪些问题简单便于核实？哪些情况复杂不易调查等等，要将这些问题逐条排列出来。

二是对举报材料所透露的信息要吃透。通过举报材料中所透露的信息对举报人要有一个基本的判断。如果通过我们的判断，能确定举报人并能找到举报人，将对我们突破案件非常有帮助。

曾有这样一个案例：前几年，中纪委和高检连续收到九封举报信和一个举报电话，反映中纪委的一名处级干部受贿问题。中纪委领导明确指示，一定要将问题调查清楚。

调查人员首先对举报信和举报电话所透露的信息进行了分析：九封举报信经过鉴定比照是一人所写，信是从广东蛇口发的，而信纸是湖南长沙的，打电话的是一位女的，而这位干部老家正好是湖南长沙的。

从举报的内容来看，此人对这位干部家中的情况非常了解。从举报信和举报电话透露出的这些信息分析：写信人可能是这位干部的熟人，也可能是他老家的亲属，此人现在可能在广东工作。

于是调查人员在找这位同志谈话时，先从他的家庭情况和其亲属的情况谈起。经过了解，果然不出所料，原来这位干部和他的嫂子因家庭财产闹了矛盾，现在他嫂子在广东打工，

此信就是他嫂子所写，因此很快就将问题查清了。

（二）要做到“两个掌握”

一是要掌握被调查人的基本情况。掌握被调查人的基本情况要做到“四个了如指掌”。

1、对谈话对象的个人情况要了如指掌。包括籍贯、民族、年龄、经历、职业、担任过什么职务，受过什么奖励和处分，有过什么功绩等。

3、对谈话对象的家庭和其周围的情况要了如指掌。如家庭成员、朋友、同事，和谁关系密切，和谁关系紧张，有无靠山、背景、群众评价如何等。

4、对谈话对象所涉及的案情要了如指掌。有哪些问题已经掌握了确凿证据，哪些问题还需要向他本人进一步核实，先问哪些问题，后问哪些问题，哪些问题是重点，哪些是次要的等，谈话人都要做到心中有数。

二是要掌握相关的专业知识、法律知识和党纪条规等。我们**系统纪检监察办案被调查对象都是**系统的领导干部，其案情往往要涉及到**行政管理的一些法律法规，以及相关的**专业知识，办案人员必须首先要了解和掌握相关知识，必要时要向有关专业人士进行咨询。

掌握了一定的专业知识和术语，谈话时就易于拉近彼此的距离，减少相互沟通的障碍。

相反，如果我们在谈话中出现过于外行的言行，就可能会引起被谈话人的轻视，对方可能会认为你不懂专业而小瞧你，甚至故意说一些假话而糊弄你。从而给我们的谈话工作带来极大的困难。

总之，在找被调查人谈话之前，办案人员要尽可能多的掌握情况，全方位地了解相关的信息。俗话说：“功夫在诗外”。谈话能否成功，案情能否突破，不仅仅取决于谈话技巧和方方法，更重要的是取决于谈话人所掌握的信息多少。

毛主席曾说过：指挥员的正确的部署来源于正确的决心，正确的决心来源于正确的判断，正确的判断来源于周到的和必要的侦察，和对于各种侦察材料的联贯起来的思索。

掌握的信息越多对办案的帮助越大，成功率也就越高。而信息的掌握就要靠我们办案人员辛勤地、大量地、详细地准备工作。并将获得的信息进行分析、归纳、整理，结合案情的具体情况，加以充分的利用。

曾有这样一个案例：中纪委在调查厦门的一个案子时，有一个关键的证人，是一位新加坡人，曾给被调查人送过钱。必须从他身上突破。

第一次找他，他一口回绝，态度非常不好，当问到他送钱的事时，他一口否认：没有的事，我们新加坡人不象你们国家搞这种事。

第一次谈话无功而返，后来办案人员，经过全面、深入地了解，掌握了这位新加坡人基本情况，他的老板是香港人，他在厦门这家香港分公司里兼总经理，年薪400万港币，他在厦门除担任香港这家公司的经理外，还经营着自己的房地产项目。同时还了解到，他在厦门包了一个“二奶”，最近他夫人也从新加坡来厦门了。

掌握了这些信息后，第二次找他谈话时，调查人员主动出击，警告他：你在厦门有个情妇，我们可以告诉你的夫人也可以不告诉。你身为香港分公司的经理却还经营着自己的房地产项目，我们可以告诉你的老板，也可以不告诉，关键是看你是否配合我们的工作。

这一下他傻眼了，态度来了个180度的大转弯，不但将自己行贿的情况全说了，还一直和办案人员套近乎，办案人员离开后，还给打电话，嘱咐千万别将你们掌握的情况告诉他的夫人和老板。

现代社会是信息社会，信息就是财富，信息就是战斗力，你掌握的信息越多，你的办案能力和工作能力就越强。

说到掌握信息的重要性还有这样一个故事：有一位师傅带有两个徒弟，一天，他让这两个徒弟共同去完成一项任务，并明确由二徒弟负责此事。大徒弟不服，问师傅：“我是大徒弟，我来的时间比他早，资历比他老，为什么这事让他负责而不让我负责？”

师傅并没有解释，而是要求他们两个：“你们两个现在就去市场上给我了解一下土豆多少钱一斤？”两个徒弟都跑到市场上调查去了。

一会儿，大徒弟回来了报告师傅：“今天市场上的土豆五角钱一斤。”师傅听了没说什么只是点点头。

又过了一会儿，二徒弟也回来了报告说：“师傅，今天市场上共有六个卖土豆的摊位，大概共有七千多斤，好的土豆五角钱一斤，卖的很好。次一点的卖四角五一斤，但行情不好，几乎无人问津。”

听了二徒弟的报告，师傅对大徒弟说：“你现在明白了吗？这就是我为什么让他负责而不让你负责的原因。”

纪委监委审查调查活动的实质，是对被审查调查人违纪违法问题的证据挖掘和收集的过程。在这份工作中，最重要也是最考验一个办案干部能力与素质水平的，自然是问话工作。本文所指的问话，是广义的概念，涵盖了一般违纪案件的谈话工作和违法案件的讯问和询问工作。问话收集的是言辞证

据，言辞证据在大部分违纪违法案件中仍处于决定案件成败的地位。凡事预则立，不预则废。如果没有充分的准备和精心的安排，一场问话工作就可能目的不明，分工不清，步骤混乱，因此，问话前的准备工作对每一次问话的成败有着举足轻重的意义。

一、明确目的对于一艘盲目的船来说，每个风向都是逆风。案件类型的不同，问话性质的不同，决定了每一次问话的目的都是不一样的，在每次问话前，应当根据具体情况，明确此次问话的任务是什么，需要获取什么信息，或是证实什么事实。不管是综合性问话，还是一次简单的程序性问话，如果目的不明，那么此次问话肯定很难获得想要的效果。只有目的明确，才能避免打“打乱仗”，才能最快达到办案的预期效果。

员的选取应当依据谈话对象的具体情况、对案情的熟悉情况和彼此之间的默契程度来确定。问话前，问话人员之间要充分沟通，明确问话主题和角色分工，避免沟通不畅导致的问话中出现主次不明，互相拆台等现象。整个问话过程中，对问话组成员事先要约定谁唱“红脸”，既要用证据事实进行打压，同时也要给予法律的出路。

前，要根据对该起案件的预判，掌握每起案件可能涉嫌罪名的犯罪构成及特殊情况下两高下发的司法解释，只有对法律的犯罪构成掌握得心应手，才能稳、准、狠的达到最终的问话目的。

五、问话前的注意事项根据问话的具体情况，需要注意的事项很多，常规注意事项包括：走读式谈话前要事先与问话对象本人及单位联系，要求单位派专人接送，了解问话对象的身体状况，做好针对性准备。问话前一天，问话人员要充分休息，不要熬夜，保证充足的精力和体力。问话人员的衣着也要特别注意，由于问话是严肃的执纪执法活动，问话人员以着正装为宜，严禁穿拖鞋、背心、短裤参与问话。综

上，问话前的精心准备是复杂而又十分必要的，是一名纪检监察干部的基本功，也是一场问话能否取得既定效果的奠基石。面对监察体制改革后纷繁复杂的案情，我们更需要认真和慎重的重视每一次的问话前的准备工作，才能每一次问话中沉着、从容。

【实务】纪检监察纪律审查谈话中需要注意的几个问题（一）

1对“谈话”这一概念的理解案件检查中的谈话主要指与案件关系人的谈话。大体包括下列几种人员：证人、知情人、检举揭发人和被调查人。今天我们主要探讨的是与被调查人的谈话。

（一）“谈话”是一个中性词。我们纪检监察办案中使用的“谈话”是一个中性词，而不是司法中使用的“讯问”。

在《现代汉语词典》上对“谈话”一词是这样解释的：“谈话是两个人或许多人在一起说话。”在我们纪检监察办案中“谈话”这个中性词，其含义是什么呢？（二）人格、地位是平等的。我个人理解：谈话人和被谈话人无论是人格或者社会、政治地位都是平等的。

在我们**系统纪检监察办案中所涉及到的谈话对象，他们绝大部分还是在职的**系统干部和领导，在案件还没有完全调查清楚和进行处理之前，尤其是在初核阶段时，他们的**干部、职工的身份仍然没有改变。

（三）只能用“询问”的方式。纪检监察办案“谈话”是平等的谈话，在我们调查人员找被调查人了解核实情况时只能是询问，而不是谈话人对被谈话人的一种居高临下的“审问”。

因此，在某种意义上来说，我们通过谈话了解事情的真相其难度相比司法部门来讲会更大，这就更需要我们在谈话时讲

究方式方法，练好基本功。

2要充分做好谈话前的准备工作一般来讲，我们纪检监察办案都是先从外围调查，先易后难，逐步扩大线索，并不急于找被调查人谈话，（当然也有特殊情况，一开始就找当事人的）今天我们主要研究一般情况下的做法。在找被调查人谈话前，办案人员要做哪些工作呢？（一）

要做到“两个吃透”

一是对举报信反映的问题要吃透。有的举报信很简单，就反映一个问题；有的举报材料内容很多，所提供的线索零乱，这就需要调查人员首先要对举报材料进行认真地梳理、分析和研究，弄清楚举报信所反映的问题哪些是违纪的？哪些是违法的？哪些是主要的？哪些是次要的？哪些线索是具体的可查的？哪些是笼统的没有实质内容的？哪些问题简单便于核实？哪些情况复杂不易调查等等，要将这些问题逐条排列出来。

二是对举报材料所透露的信息要吃透。通过举报材料中所透露的信息对举报人要有一个基本的判断。如果通过我们的判断，能确定举报人并能找到举报人，将对我们突破案件非常有帮助。

曾有这样一个案例：前几年，中纪委和高检连续收到九封举报信和一个举报电话，反映中纪委的一名处级干部受贿问题。中纪委领导明确指示，一定要将问题调查清楚。

调查人员首先对举报信和举报电话所透露的信息进行了分析：九封举报信经过鉴定比照是一人所写，信是从广东蛇口发的，而信纸是湖南长沙的，打电话的是一位女的，而这位干部老家正好是湖南长沙的。

从举报的内容来看，此人对这位干部家中的情况非常了解。

从举报信和举报电话透露出的这些信息分析：写信人可能是这位干部的熟人，也可能是他老家的亲属，此人现在可能在广东工作。

于是调查人员在找这位同志谈话时，先从他的家庭情况和其亲属的情况谈起。经过了解，果然不出所料，原来这位干部和他的嫂子因家庭财产闹了矛盾，现在他嫂子在广东打工，此信就是他嫂子所写，因此很快就将问题查清了。

（二）要做到“两个掌握”

一是要掌握被调查人的基本情况。掌握被调查人的基本情况要做到“四个了如指掌”。

1、对谈话对象的个人情况要了如指掌。包括籍贯、民族、年龄、经历、职业、担任过什么职务，受过什么奖励和处分，有过什么功绩等。

2、对谈话对象的性格特点要了如指掌。是外向型的还是内向型的？脾气性格是什么样的等？3、对谈话对象的家庭和其周围的情况要了如指掌。如家庭成员、朋友、同事，和谁关系密切，和谁关系紧张，有无靠山、背景、群众评价如何等。

4、对谈话对象所涉及的案情要了如指掌。有哪些问题已经掌握了确凿证据，哪些问题还需要向他本人进一步核实，先问哪些问题，后问哪些问题，哪些问题是重点，哪些是次要的等，谈话人都要做到心中有数。

一些法律法规，以及相关的**专业知识，办案人员必须首先要了解和掌握相关知识，必要时要向有关专业人士进行咨询。

掌握了一定的专业知识和术语，谈话时就易于拉近彼此的距离，减少相互沟通的障碍。

相反，如果我们在谈话中出现过于外行的言行，就可能会引起被谈话人的轻视，对方可能会认为你不懂专业而小瞧你，甚至故意说一些假话而糊弄你。从而给我们的谈话工作带来极大的困难。

总之，在找被调查人谈话之前，办案人员要尽可能多的掌握情况，全方位地了解相关的信息。俗话说：“功夫在诗外”。谈话能否成功，案情能否突破，不仅仅取决于谈话技巧和方方法，更重要的是取决于谈话人所掌握的信息多少。

毛主席曾说过：指挥员的正确的部署来源于正确的决心，正确的决心来源于正确的判断，正确的判断来源于周到的和必要的侦察，和对于各种侦察材料的联贯起来的思索。

掌握的信息越多对办案的帮助越大，成功率也就越高。而信息的掌握就要靠我们办案人员辛勤地、大量地、详细地准备工作。并将获得的信息进行分析、归纳、整理，结合案情的具体情况，加以充分的利用。

曾有这样一个案例：中纪委在调查厦门的一个案子时，有一个关键的证人，是一位新加坡人，曾给被调查人送过钱。必须从他身上突破。

第一次找他，他一口回绝，态度非常不好，当问到他送钱的事时，他一口否认：没有的事，我们新加坡人不象你们国家搞这种事。

第一次谈话无功而返，后来办案人员，经过全面、深入地了解，掌握了这位新加坡人基本情况，他的老板是香港人，他在厦门这家香港分公司里兼总经理，年薪400万港币，他在厦门除担任香港这家公司的经理外，还经营着自己的房地产项目。同时还了解到，他在厦门包了一个“二奶”，最近他夫人也从新加坡来厦门了。

掌握了这些信息后，第二次找他谈话时，调查人员主动出击，警告他：你在厦门有个情妇，我们可以告诉你的夫人也可以不告诉。你身为香港分公司的经理却还经营着自己的房地产项目，我们可以告诉你的老板，也可以不告诉，关键是看你是否配合我们的工作。

这一下他傻眼了，态度来了个180度的大转弯，不但将自己行贿的情况全说了，还一直和办案人员套近乎，办案人员离开后，还给打电话，嘱咐千万别将你们掌握的情况告诉他的夫人和老板。

现代社会是信息社会，信息就是财富，信息就是战斗力，你掌握的信息越多，你的办案能力和工作能力就越强。

们两个现在就去市场上给我了解一下土豆多少钱一斤？”两个徒弟都跑到市场上调查去了。

一会儿，大徒弟回来了报告师傅：“今天市场上的土豆五角钱一斤。”师傅听了没说什么只是点点头。

又过了一会儿，二徒弟也回来了报告说：“师傅，今天市场上共有六个卖土豆的摊位，大概共有七千多斤，好的土豆五角钱一斤，卖的很好。次一点的卖四角五一斤，但行情不好，几乎无人问津。”

听了二徒弟的报告，师傅对大徒弟说：“你现在明白了吗？这就是我为什么让他负责而不让你负责的原因。”【实务】纪检监察纪律审查谈话中需要注意的几个问题（二）

3掌握一般的谈话规律、方法和原则以及注意事项。

“兵无常法，山无常形，水无常势”。有的纪检监察干部总结出一些谈话技巧和方法，这些可以借鉴、参考，但不能死搬照用。

我们面对的是一个活生生的有思想、有头脑的人，由于每个人的生活阅历、思想修养、学识水平、脾气性格等不同，因此在和他们谈话时所采取的方法、策略也不能完全想同，同一种谈话方法和技巧在这个人身上灵验，在另一个人身上就可能行不通。

但是，并不是说我们纪检监察办案谈话就没有规律可循，它和做任何事情一样，同样存在着需要我们遵循的一般规律和原则。这就需要我们办案人员要学会和运用矛盾的普遍性和特殊性的辩证关系。

一般存在于个别之中，只能通过个别而存在；任何个别都是一般，都具有一般的本质或属性。所以我们纪检监察办案人员首先要研究和掌握一般性的谈话规律、方法和原则以及注意事项。这里我们从被调查人的心理特点谈起。

1被调查人的供述障碍和供述动机 1、被调查人的供述障碍。所谓供述障碍，是指阻碍被调查人做出真实和完全供述的内心因素。由于这些因素的存在和起作用，被调查人就产生了种种不同形式的拒不供述的心理状态和行为表现。

显而易见，在调查谈话过程中，被调查人头脑中的供述障碍，正是顺利完成谈话任务、获得谈话成功的主要心理障碍，能否突破这种心理障碍，常常是谈话成败的关键。

因此，调查人员全力探寻被调查人头脑中存在着怎样的供述障碍，并找准其相关因素，从而设法打破其供述障碍，使其产生供述动机并形成供述决意，乃是谈话成功的焦点。案件检查实践向我们提示，在导致被调查人拒不供述的众多因素中，比较多见的主要有：

（1）畏惧心理。被调查人唯恐供述了自己的全部违法违纪事实将使自己受到党纪政纪的惩处，特别是认为供述的错误越多、越严重，受到的惩处越严厉，因而，或者拒不供述，

或者避重就轻。这是被调查人较普遍存在的基本的供述障碍。

（2）侥幸心理。许多被调查人都怀疑和低估纪检监察机关的办案能力，自以为作案手段高明、隐蔽、他人不知，别人不晓，办案人员未必能查清他们的违纪行为和取得足够的证据，怀着侥幸心理，企图蒙混过关。因而，除非证据摆在面前，总不愿主动供述。属于“不见棺材不掉泪”型。

（3）哥们义气。有的被调查人唯恐由于自己的供述涉及到其他同案人或关系人，或怕遭受到打击报复、或者出于“友情”、“义气”、“私情”等情感方面的考虑，有的则是严守攻守同盟等。

（4）对立情绪。有的被调查人对纪检监察案件检查不理解，对办案人员抱有成见，思想上反感，态度上生硬，拒不供述。有的则是在与纪检监察机关或个别案件检查人员接触过程中产生或形成了对立情绪，以至产生对抗心理，也会成为重要的供述障碍。

（5）破罐破摔。有的心理素质较差的被调查人，不能正确对待自己所犯错误，尤其是严重违法违纪的被调查人，自己感觉错误性质严重，自认为供述之后，必遭严厉惩处，因而横下一条心，顽固地拒供。

（6）不懂法规。有的被调查人不了解有关的规定精神，《案件检查条例》第三十二条明确规定“被调查人拒不承认而证据确实充分的，可以认定”，他们误认为“只要自己不承认，就定不了案”，因而形成了供述障碍等等。

2、被调查人的供述动机。应当看到，虽然大多数被调查人在谈话过程中都存在这样那样、程度不同的供述障碍，但同时也并非全然没有供述动机。

这里所说的供述动机，是指可能支配被调查人如实供述违法

违纪事实的内心起因，当这种内心起因即供述动机产生、存在和起作用时，被调查人才可能进一步形成供述决意，从而如实地供述自己的错误事实，只要供述动机克服了供述障碍的严重束缚，在被调查人头脑中占据主导地位并成为支配力量时，供述决意才能形成，如实而彻底地供述行为才能出现。

由此可见，研究供述动机产生、存在和起作用的客观规律，成功地启发、培植、调动和利用被调查人的供述动机，并进一步推动发展成为供述决意，就成为谈话着力点。

因而，供述动机和供述决意的研究，也就成为谈话技巧的关键问题之一。供述动机的产生、存在和起作用是有一定规律的，通常与下列因素有关：

求警察一定送到江主席手中，说我会书法，能给国家赚取外汇，请中央留自己一条性命）。

如果确信如实供述能够得到从轻处理，许多被调查人都会为争取从轻处理而如实进行供述的。

（2）悔过自责的觉悟。有的被调查人在纪检监察机关对自己立案调查后，在周围环境和舆论的重压下，有山穷水尽、走投无路之感，确实可能产生不同程度的悔过自责的觉悟，真实的悔过自责感有可能促使他们如实、彻底供述自己的全部违法违纪事实。

（3）自知己无法隐瞒。这种心理常常表现在窝案、串案和违纪问题不太严重的涉案人员，他们意识到涉案人多嘴杂，自己不讲，他人可能会讲，倒不如自己主动讲，争取从宽处理。

还有的被调查人在开始谈话中拒不供述，多系抱有侥幸心理，以为自己的违法违纪行为尚可隐瞒下去，而一旦发现自己的错误确已败露，无法继续隐瞒，也就不得不如实供述了。

（4）对感化的回报。被调查人体验到组织对自己的感召，从而受到感化时，常常会以如实供述的行动作为回报。有时甚至仅仅由于调查人员几句尊重、理解被调查人或正视其错误的话语，也可能促使他们消除对立情绪而决心供述自己的全部违法违纪事实。

（5）以求解脱的愿望。被调查人在拒不供述的情况下承受着巨大的心理压力，经历着难熬的心理紧张，迫切希望得到心理解脱，再加上办案人员不失时机的耐心地启发、开导，于是，在激烈痛苦的思想斗争的煎熬中，被调查人就可能会产生彻底供述以求解脱的愿望。

而彻底供述自己的违法违纪事实不失为一种寻求解脱的途径，因此也可能促使其形成供述动机。

3、怎样启发供述动机和消除供述障碍。供述动机和供述障碍是谈话中被调查人心理活动的一对基本矛盾。抓住这一基本矛盾，施以必要的心理影响，促使矛盾向供述的方面转化，正是案件检查谈话的主要基点，从这个意义上说，抓住和解决供述动机与供述障碍的矛盾，是谈话的一个关键。

调查人员在对被调查人施加种种心理影响时，必须充分注意他们的心理特点，其中包括他们的年龄特点、性别特点、个性特点、职业特点、职务特点、文化专业特点，同时还要特别重视他们在特定时间、空间条件下的心理状态特点。

另外，违纪性质不同和错误严重程度不同的被调查人，在谈话中往往表现出不同的心理特点。

例如，自知错误极其严重的被调查人和只犯有一般较轻错误的被调查人，在供述障碍和供述动机方面，显然会有不同。违纪动机和违纪原因不同的被调查人在谈话中往往表现出不同特点，因而也会表现出不同的供述障碍和供述动机。

在共同违纪的数个被调查人中，由于各自在违纪过程中不同地位以及同案人之间相互关系不同，在谈话过程中也表现出不同的供述障碍和供述动机。

我们调查人员就要象看病的大夫一样，对被调查人员要号准脉搏，是什么样的病开出什么样的药方，做到区别对待，对症下药“下药”。

尽管被调查人有各不相同的心理特点，对他们施加心理影响的方式方法应当有所差异，但是，也不是不存在某些规律性。

例如，在被调查人拒不供述或坚持做假供述的僵持情况下，调查人员不得不进行所谓“攻坚战”时，攻坚的最基本的共同有效的方法决不是采取逼供、诱供和骗供等非法谈话手段，而只能是一靠证据，二靠逻辑。

首先，证据的力量是显而易见的，事实胜于雄辩，证据事实可以有力地揭穿被调查人的谎言，使其感到违纪事实难以掩盖，因而理屈词穷，不再无理狡辩，不得不如实承认错误事实。只要证据确实充分，被调查人的任何辩解都是徒劳的。

更何況有明文规定，即使当事人不承认，纪检监察机关照样也可以依据确凿的证据认定其违法违纪行为。

特别是对那些阅历丰富、职务较高、头脑精明、防御极严，甚至有几套反调查本领的人，更要注意用证据说话，把握好问话的分寸，决不能有急躁情绪，更不能声色俱厉，否则，不但不能凑效，反而会造成攻不破，放不下的局面，将给我们的调查工作带来很大的被动。

其次，在强调证据的决定性作用时，也不应低估逻辑的力量。从被调查人的陈述和虚假供述中找出自相矛盾之点，或对与已掌握的证据显然矛盾的事实予以揭穿；或以富于说服力的逻辑推理指出其假供述与事实不符，在此种情况下，常可显

示出逻辑的“攻坚”威力。

同时还应注意，被调查人在谈话过程中的心理也不是固定不变的，它总是随着各种因素的作用而不断地变化着，供述障碍与供述动机之间的矛盾斗争也在错综复杂地发展和变化，在不同的时间与空间条件下总会处于这样或那样的心理状态。

调查人员必须及时掌握他们的心理状态及其变化，并有针对性地施加影响，因势利导，扶持其供述动机，克服和消除其供述障碍，促使被调查人进行如实供述。

【实务】纪检监察纪律审查谈话中需要注意的几个问题（三）

五、谈话中几种常见的发问方式总结我们的办案实践主要有以下几种发问方式：

（1）“侦察式”发问。在与被调查人初次接触或初次涉及新的重大违纪问题时，借以了解被调查人究竟知道哪些事情，陈述内容是否真实。

述，若其陈述不着边际，可给予必要的提示，若其陈述前后矛盾或含糊不清，可让其复述和解释。

（3）“迂回式”发问。在案情比较复杂，被调查人

纪律审查谈话方案篇六

我是一名基层纪检监察干部，从事纪律审查工作一段时间后，切身体会到，纪律审查谈话是纪律审查工作的重要手段和方法，有时甚至是突破案件的关键。我对如何开展好谈话工作有以下几点体会。

谈话准备需要“尽其所有”。凡和问题有关的信息材料在谈话前应尽可能地掌握完备、充分。如对谈话对象的个人经历、

岗位职责、家庭情况、性格特点、心理状态、社会交往等情况，在谈话前要做到了然于胸。同时，还要注意收集与案件相关的证据，预计谈话中可能遇到的问题，提前想好对策。今年上半年，我们在对一名处级干部涉嫌违规投资入股问题进行纪律审查谈话时，就是因为前期做了大量准备工作，获取了充分的信息和证据，才能在谈话之时恰如其分地运用，触其软肋，让其无法回避、辩驳，最终承认了相关问题。

谈话方法可以“权变使用”。谈话的主要目的是打开突破口、核实违纪事实，而谈话技巧的合理运用，对于谈话取得突破具有举足轻重的作用。一次谈话根据不同情况可运用多种方法。比如，为防止谈话对象闭口不言或对立抗拒，可以通过自由式、拉家常式谈话打开话匣子；又如，在谈话对象编造谎言时，可以通过询问细节抽丝剥茧式谈话让其无法圆谎；还有，在对方紧张、压力过大而害怕交待问题时，可以通过安慰交心式谈话取得信任，等等。谈话时，采用何种方法并没有固定模式，但切忌固守不变或生搬硬套，应随着态势发展，在合法合规、合情合理的前提下应势而变。如有一次我们与一名涉嫌受贿干部谈话，因案情简单、证据较充分，我们事先设计了直入主题法。没想到，几句问话，他要么沉默不语，要么说“我不知道这事”、“记不清了”，谈话陷入僵局。我们立即改变策略，从他的兴趣爱好入手，慢慢打开他的话匣子。聊着聊着，他不经意间说出了一次与行贿人交往的事实，露出了破绽，我们及时抛出证据，在强大的攻势下，最终他交待了受贿事实。

谈话过程通常“由外及内”。由于谈话对象一般事先都有准备，存在着抗拒、侥幸、畏罪等心理，如果期望他们一开始就竹筒倒豆子似的交待问题是不太可能的。因此，谈话时一般不宜直奔主题、直截了当抛出关键问题，而是通常先营造谈话氛围，从外围开始，抽丝剥茧，由外及内，环环相扣，再带出所要了解的关键问题。如果一开始谈话对象就知道了我们的谈话意图和关键问题，通常会产生“刺猬”效应，或蜷作一团、自我保护，或激烈对立、不予配合。这样的谈话

就不容易进行下去，也很难快速取得突破。

谈话突破务必“乘胜追击”。实践证明，当谈话取得突破时一定要一鼓作气，穷追猛打，攻其堡垒，切不能鸣金收兵，导致突破的缺口被重新合上。

纪律审查谈话方案篇七

纪委找人谈话，对方就感到紧张。现在大家要转变这种观念，因为纪委会经常请党员干部来谈心。通过谈心谈话、咬耳扯袖，抓早抓小，让一些党员干部红脸出汗，防止他们滑向违纪甚至违法的深渊。近年来，市纪委挺纪在前，本着惩前毖后、治病救人的原则，着力加大谈话函询力度，将其作为落实执纪监督“四种形态”的具体方式之一，对问题线索“零积压”，达到抓早抓小、防微杜渐的目的，取得了明显成效。

今年1至4月，全市各级纪检监察机关(部门)共开展谈话函询509人次。通过谈话函询，有效引导那些有反映的干部及时讲清问题、认识错误，起到了严肃纪律、教育警醒的作用；也有少数党员领导干部不能正确对待组织谈话函询，心存侥幸，不如实向组织说明情况，遮掩逃避、越陷越深，受到了严肃查处。实行谈话函询有何深意？严管厚爱、咬耳扯袖防止小问题变成大错误——如果发现某个领导干部违纪的问题线索，纪委会怎样处置？据了解，2014年7月，中央纪委调整了反映领导干部问题线索分类处置标准，去掉了“留存”环节，增加“谈话函询”环节，要求对反映的问题具有一般性的线索应及时通过谈话函询方式进行处置。市纪委相关负责人告诉记者，谈话函询就是纪检监察机关通过与被反映人谈话、发函要求被反映人说明情况，从而了解所反映问题是否属实，主要是针对反映的问题线索涉嫌轻微违纪、问题线索过于笼统难以查实或者需要澄清等情形。该负责人坦言：“谈话函询是组织的一种关爱，一份体贴；是一次体检，一剂良药；是一支体温计，一口警示钟，是防止党员干部由小错酿成大错‘落水湿身’，改变要么是‘好同志’、要么是‘阶下

囚’状况行之有效的方式。”

“‘夫祸患常积于忽微’，如果我当初把组织的提醒听进去了，我就不会走到这一步。”不少落马干部在被惩处时连连悔悟。从“破纪”到“破法”，多半经历从小错到大错，从小病初起到“病入膏肓”，最终滑入腐败泥淖无法自拔的过程。倘若发生问题之初，能有人对其监督提醒，就不至于“一条胡同走到黑”。谈话函询、抓早抓小，咬耳扯袖、红脸出汗，体现了严管厚爱、治病救人的宗旨。严格分类处置问题线索，扩大谈话函询覆盖面，发现违纪苗头问题就马上去管，触犯了纪律就及时处理……对领导干部进行谈话函询，正是把纪律和规矩挺在前面最有力的注脚。如何正确对待谈话函询？——不隐瞒、不回避有则改之、无则加勉据了解，在实践中，一些党员干部面对纪委的谈话函询似乎还“搞不清情况”，甚至存在一些思想误区。有的有抵触情绪，认为谈话函询是组织“吹毛求疵”跟自己过不去；有的不能摆正个人与组织的关系，把组织谈话函询当做例行公事、走过场，敷衍应付、遮遮掩掩，逃避责任；也有的接到纪委谈话或者函询的通知就心里“发毛”，担心会不会被采取纪律审查措施。“谈话函询就是趁问题还没有酿成严重后果的时候拉上一把，是接受组织和群众监督的方式，应当把接受谈话函询作为向组织说明情况、澄清是非或者主动交代问题、争取组织信任的机会。”市纪委相关负责人说，领导干部要增强组织观念，正确对待组织谈话函询，认真对待、如实回答是态度；不隐瞒、不回避是纪律。纸包不住火，越“遮”火越大，越“抹”火越凶，最终将引火烧身，错上加错。有问题如实向组织说清楚，“认错，认账，认组织处理”，不要小聪明，被反映的问题与事实有出入、不完全属实，也要实事求是地向组织作说明，做到有则改之，无则加勉。

纪律审查谈话方案篇八

总结我们的办案实践主要有以下几种发问方式：

（1）“侦察式”发问。在与被调查人初次接触或初次涉及新的重大违纪问题时，借以了解被调查人究竟知道哪些事情，陈述内容是否真实。

（2）“命题式”发问。在被调查人交待了些枝节问题，并且愿意进一步检查错误时，可采用此种方式，指定某一主要问题或主要情节，让其尽情地陈述，若其陈述不着边际，可给予必要的提示，若其陈述前后矛盾或含糊不清，可让其复述和解释。

（3）“迂回式”发问。在案情比较复杂，被调查人防御心理较强时，可采用此种方式，提出一些与主要错误事实表面无明显联系，实则有内在联系的问题，使被调查人在摸不清案件检查人员意图的情况下作出如实回答，从而堵死其推卸责任的退路。

（4）“直接式”发问。在被调查人员极力回避主要问题，而案件检查人员又掌握了一定证据时，可采用此种方式，针对被调查人的要害问题进行诘问，使其没有回旋余地，不得不正面回答问题。

（5）“跳跃式”发问。在案件检查人员已经掌握了大量证据，而被调查人也已经作好了应付检查的准备时，可采用此种方式，对被调查人早有防备的问题避而不问，跳过其防线，或交叉发问打乱其防御计划，然后突然插到问题的中心，使其措手不及，促其交待问题。

做好谈话工作需要注意的几个问题

1、认真拟写询问提纲。如果对其询问次数过多过频或同一问题反复询问，容易引起被调查人的反感，使询问工作受阻。在询问中如果思路不清，边想边问，也会影响询问的效果。

这就要求调查人员在询问前详细地列出需要了解的主要问题，

哪些问题先问，哪些问题后问，拟好提纲，做好充分地谈话准备，从而使询问具有较强的针对性。

2、把握好谈话时机。时机把握得好，调查人员就会处于主动地位，通过发问、交谈、适当列举部分证据等形式，促使被调查人如实陈述。时机把握得不好，容易使被调查人产生抵触情绪，甚至会拒绝谈话。

在被调查人员急于找调查组表白自己，或被调查人组织起的攻守同盟已被打开缺口，调查人员掌握了一定证据时，都是询问被调查人的好时机。

3、选派合适人选担任主谈。最好由调查组中职务较高、年龄较大、有一定工作经验的人担任主谈，以使其产生敬畏感、信任感。

4、树立良好的自我形象。具备良好的个人品质和人格魅力会为一次圆满的谈话奠定良好的基础。办案人员庄重的仪表、严肃的态度、文明的语言及对对方人格的尊重，这些光明磊落、实事求是形象的树立，能使办案人员在违纪人心目中既有威慑力，又有亲和力，能赢得他们的敬畏和信赖。

谈话中要尊重被调查人的陈述，注意倾听被调查人的说明和解释，给被调查人一种公正无私、认真负责的形象。谈话态度应诚恳、谈话用词应婉转、准确、简练，既有严肃的批评教育，又有合情合理地启发疏导。

5、注意分析判断。在被调查人进行陈述时，应注意对其观察分析，核对其陈述内容各部分是否相符；分析其陈述内容与其他证据有无矛盾；注意其表情动作的细微变化；判断其心理活动，采取适当对策。

在被调查人回忆不起相隔已久的事情时，可给予其帮助以恢复记忆，但不能提供具体的案件情节，不能出现暗示，以防

止出现被调查人为表现态度好而顺着说的现象，影响证据的真实性。

在被调查人采取对立态度时，案件检查人员应以柔克刚，一方面对其态度提出批评，一方面利用其陈述中的矛盾，以及陈述内容与其他证据的矛盾，对其施加思想压力，使其不能自圆其说，从而放弃幻想，讲出实情。

在被调查人编造谎言时，不要急于打断和制止，被调查人看到办案人员听得认真，便会极力从更多方面来论证自己所讲的虚假情况是真实的。俗话说：“真的假不了，假的真不了。”

虚假情况讲的越多，暴露的矛盾也就会越多，这时办案人员就可以抓住漏洞，揭穿其谎言，使其不能继续说谎。

有些被调查人自以为手段高明，防守严密，违纪行为不会被人所知，因而谈话时表现出满不在乎的神态，这时调查人员可采取施加压力的方法，如出示有力证据或连续发问，造成被调查人的心理紧张，使其受到震动而改变态度。

6、选择好突破口，控制好询问节奏。提问必须做到简明扼要，层层深入，使询问调查工作顺利进行。从实践中来看，常选择的突破口，一是明显暴露出来的违法事实；二是两人以上共同参与或多人知晓的某一情节或事实。

办案人员可以通过对这些事实、情节的一步步详细询问，并辅之以恰当地使用其他证据，从中扩展线索，由此及彼，由表及里，逐步查明整个案件的客观事实。同时，办案人员在询问工作中，要集中精力、排除干扰，抛开“自我”，保持良好的心态，把握住自己的情绪。

同时要注意掌握好询问节奏，当对方如实陈述时，不要轻易打断；当对方明显东拉西扯时，要及时纠偏引导；当案情有

重大突破或有意外收获时，不要喜形于色，随意表态，应让其讲完后，再对不清楚的问题补充询问。

总之，办案人员要通过正确、策略的询问，体现出威严，给当事人一定的精神压力，使其感到不可能与组织和法律法规较量，而不是与办案者个人较量，从而达到使其积极配合调查、主动承认违法违纪事实的目的。

7、要掌握和适时调整询问的策略。询问时要坚持一事一问，不要刚问东、又说西，一定要先把一件事问到底，趁热打铁，一气呵成，然后再问其他的事。

当遇到谈话对象是一定层次的负责人时，更要注意针对他们有职有权、阅历丰富的特点，注意谈话气氛，把握问话的分寸，问得尽量宽一些，由浅入深，由表及里，循序渐进，不可急躁，更不可声色俱厉。

当被询问人态度蛮横、狡辩、不予配合时，不可急于求成，可适时调整询问策略，扭转话题，实行迂回侧攻。

在询问中要及时捕捉被询问人的心理变化，做到听其言、观其行、察其色，要眼中有人，心中有事，针对当事人不同阶段的心理变化，适时改变谈话的语气、语调，控制好节奏，并相应调整谈话策略，或是用法律政策教育，或是用典型案例启发，或是出示有关证据敲山震虎，最后达到询问目的。

8、要善于做好宣传教育工作，完成询问调查任务。实际上，询问调查的过程也是一个党纪、法规宣传教育的过程，通过在不同的询问调查阶段的党纪法规的宣传，使当事人知法懂法，主动配合案件调查，接受询问。

四是在涉及与本案直接相关的党纪、法规和政策规定时，一般不直接谈违法或合法，而是让当事人自己去判断，尽量不暴露调查人员对其行为的评判，以免造成被询问人的紧张情

绪和反感情绪，不讲真话或拒绝回答问题。

9、如实做好谈话记录。在与被调查人谈话时，应认真做好谈话记录，将其所述内容固定下来，经被调查人认可签字或盖章后作为证据使用。

谈话中应遵循的几项主要原则

1、坚持取证合法，严禁诱供、指供的原则。在与被调查人谈话时，办案人员一定要两人以上，首先要表明身份，讲清政策。

要明确执纪办案的目的是为了教育挽救人，因此对犯错误的同志要有一个正确的态度，要热情地帮助、善意地批评、真诚地关爱，使其感到组织的温暖，从而如实供述。严禁先入为主，有错推定，严禁诱供、指供、逼供和以威胁、引诱、欺骗等非法手段收集证据。

2、坚持实事求是，客观公正的原则。“实事”就是客观存在的一切事物；“是”就是客观事物的内部联系，即规律性；“求”就是去研究。这一马克思主义的精辟论述，运用到纪检监察谈话中并以此为准则，就形成了实事求是的原则。

这就要求我们办案人员要按照辩证唯物主义的立场、观点和方法去查明案件真实情况，一切从客观实际出发，具体情况具体对待。

对违法违纪事实不扩大、不缩小，要坚持一就是一，二就是二，客观公正，使案件检查的结果完全符合客观实际情况，经得起实践和历史的检验。

3、坚持重证据、不轻信口供的原则。办案人员通过调查询问所取得的言词证据是定案的重要证据，但并不是唯一证据。因为人的语言表达总是有不确定性，并带有个人的主观成分。

因此通过谈话所获得内容，还需要作进一步地核实，使其与其他证据材料相互衔接、相互关联、相互印证，这样才能做为有效的证据使用。

总之，谈话是我们纪检监察办案工作中的重要环节，能否做好谈话工作，并通过谈话成功地突破案情，是对我们办案人员综合素质、工作能力和办案水平的考验。我们从事纪检监察办案工作的同志都应该很好地学习，刻苦钻研，不断地总结提高。