

### （一）能力素质有待进一步提升

一是专业训练不多。一些乡镇纪检监察干部流动性较大，新手较多，监督方式运用不充分，实践锻炼不够，缺乏纪律审查等业务能力，在执纪监督问责中存在“本领恐慌”。二是经验积累不足。有的干部从事纪检监察工作时间不长，在处理信访举报件时，对问题线索的分析研判、精准处置存在短板，初核成案率不高。三是主动学习不够。有的干部不注重业务技能的学习，缺乏必要的监督专业知识，相关政策和法律法规掌握。2023年以来，通过“乡案县审”共提出不同审核意见22次，如，YQ镇纪委关于牛某某违纪违法案，经过乡案县审，处分档次由“第二种形态”调整为“第三种形态”。

### （二）人才培养有待进一步强化

一是人员统筹不够。没有充分运用好村级纪检委员资源，有效整合人员力量，灵活采取人员交叉、分组互查的方式推动监督检查工作。二是镇村联动不多。访谈中发现，有的乡镇（街道）纪（工）委不善于统筹调动可用监督力量，尤其是面对事务日益繁杂的新形势，监督乏力、成效不足的问题日益突出。三是补配不及时。调研中发现，个别乡镇（街道）还存在副书记和委员缺配、未及时补配的现象。

### （三）硬件建设有待进一步完善

一是保障条件不标准。有的乡镇（街道）纪（工）委没有统一的办公场所标准和规范要求，办公条件落后，不能适应现代办公的需要。<sup>[3]</sup>同时，在实地调研中发现，各乡镇（街道）纪（工）委在制度上墙方面“各有特色”，有的悬挂“纪检办公室”门牌，有的悬挂“廉政风险防控办公室”门牌，有的甚至悬挂“清房办公室”门牌。二是持证上岗不统一。目前，仅为县级纪委监委配备工作证，乡镇（街道）纪（工）委未配备专门工作证，不能做到“亮证”执行公务，靠“刷脸”开展监督检查及审查调查等工作任务，处于“非法”工作状态，基层纪检监察干部的归属感、荣誉感不强，工作中的执纪难、不规范等问题不同程度存在。三是沟通渠道不顺畅。乡镇（街道）纪（工）委在日常工作中，报送、领取有关材料时，多头通知、重复报表等现象仍然存在。

### （四）基层监督有待进一步增强

目前，全县共配备村级纪检委员404人（其中，本科学历13人，大专学历179人，中专学历46人，高中学历106人，初中学历60人），平均年龄44岁。虽然已全部配齐，且平均年龄不高，但在实际调研中发现，基层纪检委员作用发挥不够理想。一是接受监督的主动性不强。个别村（社区）书记没有将村务监督委员会作为村政治

主体核心组织来看待，对纪检委员监督工作的支持力度不够。二是开展监督的积极性不高。作为村党支部（总支）成员，同时是村“两委”的重要成员，但由于与被监督的其他村“两委”干部属于同事关系，碍于情面不敢监督。三是监督的专业性不足。由于对相关政策和法律法规掌握不足等原因，对哪些要监督、怎么去监督、怎么发现和解决问题等基本业务知识一知半解。

## A省L县纪检监察机构的原因探析

### （一）学习教育抓得不实

一是缺乏专业知识储备。不同程度存在对习近平新时代中国特色社会主义思想以及中央纪委和省市县纪委监委全会精神学习不够深、理解不够透彻等问题，对新形势下的发展规律、工作规律把握不准。二是主动学习意识淡化。有的学习积极性、主动性不强，把更多精力放在监督检查、审查调查等“硬指标”上，把政治理论学习当成了“软指标”，在运用党的最新理论成果指导纪检监察工作实践上做得不到位。三是业务实践锻炼不足。有的在从事纪检监察业务之前，基本没有接受过系统的岗位培训，且岗位流动性较大，刚“上手”就“离手”，满足不了新形势下的新要求。

### （二）制度机制不健全

一方面，目前还没有出台实施关于规范乡镇纪检监察工作的相关指导意见，阵地标准化、工作规范化、力量一体化等建设还在探索。另一方面，破解难题、攻坚克难的主观能动性不强，未能深入研究、积极探索行之有效的路径，尤其是在镇村监督力量统筹联动上，横向协作、上下联动的工作格局仍未真正形成。

### （三）队伍建设存在短板

一是压力传导不够。各级党组织书记作为履行监督推动落实全面从严治党主体责任的“第一责任人”，<sup>[4]</sup>在督促班子成员履行“一岗双责”方面不经常，在党员、干部日常监督管理等方面，没有形成一套务实管用的制度机制。二是精准发现问题的能力不足。深入田间地头，开展调研、找准基层最急需解决的突出问题，打通全面从严治党“最后一公里”等方面做得还不够。三是人员选配缺乏统筹考虑。有的党（工）委对乡镇（街道）纪（工）委工作人员的选拔考虑不细致，没有统筹人员年龄、经历、专业等方面因素综合进行推荐，还存在补配不及时的问题。

### （四）对落实主体责任重视不够

一是谋划部署存在短板。压力层层递减的问题仍然存在，尤其是具体落实举措，未能充分结合本乡镇（街