责编：兰文飞　E-mail:lanwenfei@126.com　Tel:010—62806237　　2014年7月7日

从实践中来

教育实践活动中值得注意的问题

□赵刚印

编者按：当前，群众路线教育实践活动已取得重要成果，遏制住了“四风”蔓延势头，党内政治生态得以净化。但在此过程中也发现，少数党员领导干部依然存在认识误区，一些问题需要引起注意。

群众路线教育实践活动是新形势下坚持党要管党、从严治党的重大决策。目前，活动已经取得了重要的阶段性成果，刹住了“四风”蔓延势头，党内政治生态正在得到净化，并由此带动和重塑着社会风气。但与此同时，我们也注意到，一些党员干部依然存在着认识误区，这势必会影响到活动的成效。

回避问题，缺乏责任担当

注重解决问题是这次活动的一大特色，按照习近平总书记的说法，“关键是要把问题解决到位”。客观地说，认为每个领导班子、每个领导干部都有“四风”问题的论断有失偏颇，但“四风”问题在党内肯定大量、普遍存在，否则根本没有必要在全党范围内大规模开展这次活动。要解决问题，首先要把“四风”问题找出来，但有些单位在这个环节并没有严肃对待，随便丢出几个不疼不痒的问题敷衍了事，其背后的深层次思想根源，恐怕还在于缺少担当精神。党内现在人才济济，缺的是既有能力又有责任心的干部，现在一些干部面对群众长期反映的问题，“揣着明白装糊涂”，“应付”心态是比较突出的，能压就压，能拖就拖，最好能拖到任期届满拍屁股走人，以“不出事”为原则。

李瑞环曾经专门谈过这个问题：“我们许多在位的领导干部包括高级干部，在会上听到的都是‘满台锣鼓响，一片赞扬声’，很少有谈这些问题和问题的严重性，谈问题怎么解决；很少有人说出这么多问题的原因在哪里，上下都有意见，谁也没有责任。长此以往，非出大问题不可。”正视问题是解决问题的前提，正如鲁迅讲的，“必须敢于正视，这才可望敢想、敢说、敢作、敢当”。开展群众路线教育实践活动，干部必须敢于正视“四风”问题，否则活动根本无法深入，甚至有走过场、变成不解决实际问题的“心灵鸡汤”的危险。

“知”与“行”不统一，做不到“即知即改”

“教育实践”，要求既注重“教育”，更注重“实践”，不主要针对党员干部一般的“认识”“思想”等问题，更主要针对行为上的问题。党的群众路线、群众观点以及尊重群众、尊重民意等等理念，其中并没有太深奥的大道理，对干部来说都是常识问题，现在缺少的不是认识，而是落实这种认识的具体方式和实际行动。这次活动提出了“即知即改”的要求，即认识到存在的问题马上改正，但实践中，有的地方“即知”比较容易但做不到“即改”，这更凸显了“行为”的重要性。

这次活动的着力点，不要企图通过上课灌输、开动员大会、写理论文章、座谈等提高干部对群众路线重要性的认识，把“尊重群众”这个常识问题变成需要探讨的理论问题，而是要融教育于工作机制改善实践当中，在“力行”上下功夫，拿出切实可行的“路线图”、时间表，把专项整治干部行为习惯作为重中之重，不见成效绝不收兵。

泛化“四风”，缺乏聚焦

这也是过去党内历次改进作风经常犯的一个通病，即活动的“聚焦度”不够，把教育实践活动泛化为一般的党内活动，眉毛胡子一把抓，最后变成即使不搞活动也在做的方方面面工作，搞与不搞都一样。事实上，这次群众路线教育实践活动的指向性很强，主要是聚焦县处级以上干部的“四风”问题，开展好这次活动一定要保持“原汁原味、原原本本”。

在活动中有些地方出现了避重就轻的苗头，讲问题真正讲“四风”的不多，主要是具体的工作，偏离了活动的主题——解决具体的工作问题不应该是这次活动的主要目的，不要寄希望于凡社会关注的都要回应的“大而全”格局，不要寄希望于通过活动就能根本改善民生，主要是聚焦到领导班子、领导干部个人身上，通过扫除干部身上的“四风”之弊，优化关注民生、改善民生的工作机制、工作方式。

对“群众路线”内涵的理解狭隘片面

在谈起群众路线时，一些干部的认识存在一定的狭隘性，认为不外就是“三下乡”“访贫问苦”“送温暖”“大接访”，客观地说，这些方法当然都是“群众路线”，但“群众路线”的内容远不止于此，在新的社会环境下，我们应该努力走出一条高水平的“群众路线”。

今天思考“群众路线”，除了从党的宗旨、认识论、方法论等传统角度之外，还应重点考虑怎样走群众路线。在实践中要增加三个关键词：一是沟通，通过群众路线实现干群间有效的沟通，只有保证了有效沟通和畅通的对话交流，才能保证群众路线其他内涵的实现。现在干群之间沟通不太顺畅，存在许多障碍，近年来许多群体性事件从本质上说很多都和沟通不畅通有关。二是协商，可以说，群众路线的精髓就是“民主协商”，不仅是党群、干群之间商量，更重要的是能够引导群众内部不同群体、不同利益诉求者之间的“协商”，通过协商自己解决自己的问题。三是参与，群众的权利意识、参与意识越来越强，今天走“群众路线”，要突出强调群众对各种同他们切身利益有关事项的充分参与，在公权力运行中扩大群众有效参与，并把这种参与形成机制固定下来。当前，尤其要关注和解决群众意愿怎么样真正进入决策程序的问题，因为现在征求群众意见、民意测验的形式很多，但民主“程序”完成后，到底征集到的民意有没有和在多大程度上影响到决策？并不清楚，很多时候民意成了“花瓶”。

“开门整风”不够，存在自娱自乐现象

“开门整风”是群众路线的内在要求，从历史规律看，任何整风要想取得成功都必须依靠群众，凡事没有群众的积极参与，就没有深厚的群众基础。但在这次教育实践活动中，我们发现个别地方仍然习惯于“闭门”教育、自说自话、自弹自唱，关起门来开个所谓“民主生活会”，念念思想汇报材料，装模作样、不疼不痒，最终都是走过场。

应该认识到，指望采用一些常规性的老思路、老方法解决党内“四风”这些老大难问题，效果肯定有限。新的方法即“公开”，打开大门，充分运用各种渠道、各种形式，确保全过程发动群众参与，置于群众监督之下。习近平总书记特别强调：第二批教育实践活动在群众家门口开展，必须坚持开门搞活动，确保每个环节、每项工作都让群众参与、受群众监督、请群众评判。群众的积极性高不高直接决定作风改进的成效，决定教育实践活动的成败。今年是毛泽东发表《为人民服务》70周年，在这篇著名的演讲中，他讲了一段诚恳的话：“因为我们是为人民服务的，所以，我们如果有缺点，就不怕别人批评指出。不管是什么人，谁向我们指出都行。只要你说得对，我们就改正。你说的办法对人民有好处，我们就照你的办。”关于开门整风，习近平总书记也明确指出，要“容得下尖锐批评”。面对复杂的环境，每个人、每个部门的工作都不可能是十全十美的，错误不可怕，知错就改，还是英雄。

党风党纪

“为官不易”更需敢于担当

□马　辉

党的十八大以来，中央铁腕惩贪腐、重拳扫“四风”，尤其是随着党的群众路线教育实践活动的不断深入，绝大多数领导干部能够践行“三严三实”的要求，坚持为民、务实、清廉，立足本职，求真务实，拼搏奉献，做到日常工作敢负责、关键时刻敢担当，成为改革发展的领路人和主心骨。

但应该清醒地看到，面对迭出的铁规、禁令，面对“为官不易”成为常态的现实，“为官不易”的感叹变成了少数领导干部“为官不为”的借口，不同程度地存在着不敢担当、不愿担当和不能担当的问题。

不敢担当，就是没有担当的勇气。表现为其位不谋其政，责任意识淡漠，碰到难题就躲避，见到问题就推诿，遇到矛盾就绕道，面对压力和阻力就妥协；贯彻上级决策部署做选择、打折扣、搞变通，一见好事、有利可图的事就“抢篮球”，一看是难事、烦事、棘手事就“踢皮球”；借口中央出台“八项规定”要求严了、“紧箍咒”紧了，只要不出事，宁愿不干事，“怕”字当头，怕说错话、怕做错事、怕得罪人、怕丢选票，对于错误的人和事不敢作斗争，对歪风邪气不敢抓、不敢管，充耳不闻，听之任之。

不愿担当，就是没有担当的激情。热衷于当“老好人”“和事佬”，不讲原则讲人情，在重大原则问题、大是大非面前“爱惜羽毛”当“绅士”，无原则地和稀泥，隐瞒自己的观点，把一团和气当作宽容；善做锦上添花的事情、顺水人情的事情，不愿意做较真碰硬、雪中送炭的事情；精神状态萎靡、工作作风漂浮，工作得过且过，推诿扯皮，敷衍责任，热衷于表面文章，耍“嘴皮子”，不从根本上去认识和解决问题。

不能担当，就是没有担当的能力。表现在缺乏担当的本领，没有自我革新的胸怀，不能正确处理局部与全局、当前和长远的关系，工作谨小慎微，只做保险事，不探新路子，囿于条条框框，被动地完成规定动作，不思进取图安逸；面对质疑失败和冷嘲热讽，心理、意志和精神上过度不自信，信奉无过便是功，工作畏手畏脚，拿“条件不具备”“情况很复杂”来辩解和搪塞，为自己不担当、不作为找理由，平平安安占位子、庸庸碌碌混日子。

凡此种种，虽然是个别现象，是一些苗头性问题，但如果任由这些风气蔓延开来，将会严重侵蚀干部队伍的肌体，影响党的形象。

领导干部不敢担当、不愿担当和不能担当的原因是多方面的，笔者认为，既有主观上的原因，也有客观上的原因。

对自身的职责定位出现错位。对个别干部而言，从根本上没有弄清“入党为什么、做官为什么、怎样做党员、怎样做干部”，在他们眼中，人民利益、党的利益和个人的面子、位子、车子、票子、房子相比是第二位的，若因为担当而带来“丢面子、打板子、抓辫子、挪位子”，是得不偿失的，是不能承受之重。他们的人生观、价值观和政绩观发生了扭曲。

敢于担当的能力和素质明显缺失。一名领导干部，如果没有科学决策的能力，没有抓落实的能力，没有做群众工作的能力，如何能从容应对各种任务和挑战，牢牢掌握工作主动权？如何善于把握大局大势，驾驭复杂局面，解决突出问题？因此，“多一事不如少一事”，明哲保身、不思进取，也就不难理解了。

制度和政策不规范、不完善。制度和政策具有重要规范和导向作用。多年来，干部的选拔、任用、监督等环节仍然存在一些偏差。比如干部选拔任用中的“唯票”问题，担当者必然触动一些人的“奶酪”，难免会得罪人，往往会招致个别人误解、争议甚至非议，而若坚持“唯票是举、唯票是决”就必然挫伤干部担当的积极性、主动性。比如如何看待干部的工作失误问题，个别领导干部对干部特别是年轻干部求全责备，以成败论英雄，不允许失败，不允许改正，对出现的失误不理解、不宽容。又比如，有的把提拔干部当作福利待遇，论资排辈，看年头提拔，把无错当作晋升提拔的充分条件。再比如，对从严管理干部的相关监督制度的刚性约束和具体落实上也存在失之于宽、失之于软的现象，等等。

敢担当是共产党人的鲜明品格，是各级领导干部职责所系，也是推动经济社会发展之需。各级党委及其组织部门要旗帜鲜明地支持担当者、保护担当者、褒奖担当者，为担当者鼓与呼。

让敢于担当的干部有底气。客观、公正、辩证地看待担当者的责任，主动为他们解除后顾之忧，为他们保驾护航、撑腰鼓劲。

让敢于担当的干部有位置。有为才有位，有德有才还要有担当，有多大的担当就给多大的平台和责任。不断深化干部人事制度改革，在准确把握德才兼备、以德为先的前提下，把敢于担当作为选人用人的重要导向贯穿于干部选拔任用工作的始终。

为敢于担当的干部造氛围。巩固党的群众路线教育实践活动成果，进一步健全严肃的党内生活，运用好党内政治生活的“四大法宝”，大力倡导讲原则、敢负责、勇担当的良好风气。强化制度建设，明确领导干部的工作规范和行为准则，规范领导干部能够做什么、不能做什么、应该做什么、不该做什么，用制度保障领导干部权责一致、敢于担当。

参考与借鉴

党员发展中的难题与对策

□江忠宝

发展党员面临哪些难题？如何改进和完善？安徽省党建研究会对此进行了调研，采取个别访谈、召开座谈会、问卷调查、查阅资料等方式，全面系统了解该省近年来发展党员情况，并有针对性提出对策建议。

薄弱点在哪里——源头不足，结构不够优

从调研情况看，各地发展党员工作中主要存在以下问题：

入党积极分子队伍源头不足，全省入党积极分子队伍总量偏小，生产工作一线、农村、非公有制经济组织和社会组织等入党积极分子数量呈下降趋势，或持续在低位徘徊。发展党员结构有待进一步优化，主要表现为发展工人、农民、大学生党员比例失衡，高知群体中发展党员数量偏少。非公社会组织发展党员相对偏少，主要表现为发展党员数量相对不足、比例偏低。流动人员发展党员难，主要表现为入党积极分子培养联系难、跟踪考察难、政审难和发展材料完备难。

问题出在何处——吸引力下降，机制不够顺

个别党组织要求党员尽义务多，赋予权利少，党员主体地位落实不够，客观上降低了党组织的吸引力。问卷调查显示，认为“党组织吸引力不够”的占28%；32.1%的调查对象仅是偶尔参加党组织开展的培训。党员先锋模范作用发挥不够充分。少数党员不能以身作则，甚至不如一般群众，失去了模范表率作用，加上党内出现的腐败现象，损害了党在群众中的形象，挫伤了部分群众的入党积极性。

少数党组织对发展党员重要性认识不足，认为是“软任务”，没有硬性规定和考核指标，投入精力不够，宏观指导不力，针对性不强，督查指导落实不到位。调查问卷结果显示，认为发展党员工作存在的问题为“基层党组织重视不够”的占33.8%。党组织生活制度没有得到严格落实。

部分基层党组织党日活动和党课制度落实不到位，形式单一，内容枯燥，缺乏创新，没有吸引力，效果不明显。问卷调查显示，认为近来所在党组织开展的组织活动“内容较多，但形式单一”的占40%。

部分村党组织负责人反映，流出地与流入地党组织在发展党员工作上职责不够明确，相互联系不够密切，“双向共管”机制没有形成，不同程度地造成工作脱节，挫伤了一些流动人员的入党积极性。少数流动党组织负责人反映，在流动人员中发展党员工作程序过于繁琐，影响了发展党员工作的正常开展。

非公有制经济和社会组织党建工作基础相对薄弱。近年来，各级党组织通过大量艰苦细致的工作，非公企业党组织组建率大幅提高，但不少是联合组建的，党务工作者力量不足，业务不熟悉，党组织活动不够正常，党建工作基础薄弱。仍有个别企业主和管理者认为党建工作对企业发展没有什么实际作用，还要投入资金，占用职工的时间和精力，影响企业正常的生产经营活动。

质量如何提升——拓源头疏出口，优化队伍结构

拓展源头，壮大入党积极分子队伍。不断创新工作方式，增强主动性，变“坐等上门”为“主动引导”，主动发现和培养入党积极分子。同时，充分发挥共青团、工会、妇联等群众组织的作用，多渠道地发现、推荐入党积极分子。严把入口，提高发展党员质量，认真落实发展党员推荐制、公示制、预审制、票决制、责任追究制等制度，在确定人选、教育培训、考察、审批等各个环节，严格把关，保证新发展党员质量。

突出重点，优化党员队伍结构。在国有企业，重点发展生产一线班组长、业务骨干、技术能手和优秀青年工人入党。在非公有制企业，注重在生产一线职工、专业技术骨干和经营管理人员中发展党员，积极稳妥做好在出资人中发展党员工作。以返乡大中专毕业生、复员退伍军人、外出务工经商人员、致富能手和大学生村官为重点，做好在农民中发展党员工作。

探索创新，加强薄弱环节。坚持“谁组建、谁为主、共同管理、双向互动”的原则，采取流出地党组织与流入地党组织签订双向共管协议等形式，明确和落实双向共管职责，加大在流动党员集中地方建立流动党组织的力度，为在外出务工人员中发展党员创造条件。创新党组织设置方式，采取单独组建、区域联建、行业统建、楼宇共建等多种形式建立党组织，扩大党组织覆盖面。

完善机制，健全激励关怀帮扶制度。健全党内激励关怀帮扶机制，通过走访慰问、结对帮扶、设立党内帮扶资金等措施，关心帮助生产生活困难党员和老党员。全面开展党员公开承诺和志愿服务活动，促进党员在联系服务群众中发挥先锋模范作用。认真开展党员党性定期分析、民主评议，积极探索疏通不合格党员出口办法，保持党员队伍的先进性和纯洁性。

群众路线重在制度化建设

□朱联平

为避免党密切联系群众的内在动力和外在压力减弱，避免一些党员干部脱离群众，就有必要强调从制度上规范群众路线的内容和形式，让制度成为践行群众路线的常态化机制，克服实际工作中走群众路线的随意性，从而保持新的历史条件下党与群众的密切联系。

总结党开展群众路线的实践经验，坚持群众路线的工作方法与方式创新，需要健全和完善以下工作制度。

调查研究制度。坚持重大决策调研论证制度。组成调研组，深入下去，或利用各种媒体向社会公开，征集意见，或召开不同形式的座谈会、听证会、论证会，吸纳群言，形成民主化科学化决策机制。坚持领导主持调研工作制度。规定各级主要领导拿出一定时间，深入基层实际，研究问题对策，形成调研报告。坚持党员干部调研联系点制度。有针对性地深入农村、社区、企业等基层单位，蹲点调研，结对帮扶，闻“泥土味”，听“心里话”，了解民意社情，解决实际问题。

联系沟通制度。党和人民群众之间良好关系的形成，离不开彼此间的互动沟通。新的历史条件下，保持密切的党群关系，必须创新沟通方式，健全沟通制度，构筑党群之间的联系渠道与平台。这主要包括：完善信访接待制度。坚持党员干部接访、约访、回访及定期信访，认真对待群众的每一次来信、来访，为群众排忧解难。形成“双向”沟通机制。干部走出门，群众请进门，广泛互动，及时沟通，问计于民、问需于民、问政于民。建立网络互动互通机制。构筑干部与群众网上交流平台，即时互动，广泛沟通，畅通和拓展群众利益诉求渠道。

监督评价制度。建立全面有力的监督约束机制是确保群众路线有效践行的可靠保证。在认真发挥好党内监督、法律监督、舆论监督的同时，必须切实履行群众监督，健全和完善群众检举、控告和申诉制度以及群众监督员制度，坚持“下评上、民评官，企业、社区、村寨评机关”的约束机制，采取量化打分、质询、听证、问责等评价形式，健全责任机制、惩戒机制、奖励机制，把评判权交给群众，提高党员干部践行群众路线的积极性、自觉性和紧迫性。

服务群众制度。群众路线的根本价值目标是一切为了群众、真心服务群众。既要坚持干部结对帮扶制度、以党员为主体的志愿者服务制度和各种联系沟通机制等传统服务制度，更要结合实际，探索和创新新的服务制度。如，江苏省吴江市推行的党政领导干部下基层“三解三促”工作机制，浙江省嘉善县党员干部下基层“菜单式点题”工作机制，以及一些地方推行的干部“双向服务承诺制”，一些城市社区开展的“社区服务365”工作法等，这些都是党的基层工作者在服务群众的工作实践中探索和创新出来的好制度、好机制，应该继续创新和发扬。

民情分析制度。党员干部履行群众路线的效果，可以从社情民意的反映中得到真实体现。建立科学的民情分析制度能够考察一个地区的党员干部在一定时期里践行群众路线的实际情况，有助于群众路线的贯彻和落实。以群众座谈会、发放调查问卷、网上调查等形式，定期对各级党员干部执行群众路线的情况，包括党员领导干部的工作作风、领导作风和生活作风等，进行定性考核和定量考核，作出正确的分析和预测，及时总结和纠偏，使之成为党员干部有效践行群众路线的长效机制。

随着实践发展，群众路线的内容和形式仍然需要不断发展和创新，从而需要进一步探索出符合社会发展实际和群众工作要求的新制度和新机制，保持党的群众路线的时代精神，发挥党的政治优势。

党建科学化