

黔西县推进干部约谈常态化探索与实践

闵光跃

在推进干部约谈工作常态化的过程中，黔西县各级党组织和纪检监察机关认真贯彻落实中央、省和市关于全面从严治党的各项决策部署，始终把约谈干部作为全面从严治党的重要抓手，把落实“两个责任”和践行监督执纪“四种形态”抓在手上，扛在肩上，抓早抓小，推进干部约谈常态化，着力减少腐败存量，遏制腐败增量。

一、主要做法和成效

（一）建立完善制度，细化明晰责任

近年来县委常委会每季度召开专题会议，听取党风廉政建设工作情况汇报，研究部署有关加强和改进党建工作的具体措施，先后制定《关于落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任的实施意见》《黔西县党风廉政建设“一票否决”暂行办法》《黔西县落实党风廉政建设主体责任问责追究办法》《“两个责任”巡查工作办法（试行）》和《黔西县党风廉政建设主体责任和监督责任清单（试行）》等，为“两个责任”落实和践行监督执纪“四种形态”提供制度保障。

（二）找准方法步骤，实施精准约谈

一是发现问题精准。约谈前，各级党组织和纪检监察机关先深入一线，实地蹲点、接触群众、调查研究、了解问题，充分掌握纪律风险点和被约谈对象的基本情况和存在的问题，对获得的问题线索进行民主决策和科学全面分析研判后，制定约谈方案、拟写约谈提纲、列出问题清单，为有针对性地开展约谈奠定基础。

二是约谈对象精准。约谈前，按照“未病而先防、初萌而防病、轻病而防变、病愈而防复”的要求甄选对象，把各单位一把手特别是新提拔任用或交流任职的党员领导干部，在重要部门、关键岗位、廉政风险点较高岗位的党员干部，以及虽有问题线索反映但经核实查否，需予以澄清的党员干部作为预防提醒对象；把拟采取谈话函询方式处置问题线索或核查后需进行询问核实的党员干部，存在明显苗头性、倾向性问题需向本人询问、示警的党员干部作为询问示警对象；把存在轻微违纪现象和问题，给予批评教育、诫勉谈话等处理，或需要在民主生活会上作出说明的党员干部作为纠正诫勉对象；把因违纪受到纪律处分或履职不力等受到问责处理的党员干部作为问责处分对象。

三是约谈目标精准。对预防提醒对象，开展预防提醒谈话，督促增强纪律和规矩意识，提升遵纪守法、廉洁从政、履职尽责的自觉；对询问示警对象，开展询问示警约谈，督促其主动澄清问题、说明问题，积极配合组织核实问题；对纠错诫勉对象，开展纠错诫勉约谈，督促其正视问题、认识错误，悬崖勒马、汲取教训；对问责处分对象，开展问责处分约谈，帮助这些党员干部正确对待、深刻反思、切实整改。

四是约谈内容精准。针对约谈对象和存在问题不同，确定约谈内容，避免约谈内容与实际不相符或约谈内容空泛，增强约谈内容的针对性。

五是成果运用精准。在约谈中，严格把握标准和尺度，坚决避免放纵违纪问题的发生。对问题如有隐瞒，故意说假话、拒绝组织帮助、对抗组织调查的，一经发现，一律从严处理；对如实向组织说明问题、主动上交违纪所得、做出深刻检查的，有条件得到从轻处理。谈话函询时要求被谈话人作出书面说明，向组织承诺说明情况是真实的，且没有其他应该向组织交代的违

纪问题，一旦发现欺骗隐瞒行为，将作为从严处理的依据。

（三）日常谈话提醒，发挥领导作用

一是及时进行干预。各级党组织对共性问题进行普遍预防谈话，对个人倾向性问题进行干预谈话，结合问题谈，针对靶心谈，做到“见人见事见思想”。

二是“高标准”进行引领。提醒谈话时，对干部“踩底线”的行为亮起红灯，用“高标准”进行引领，对一些“小问题”和“怪毛病”进行谈话提醒。

三是主动发现问题。党组织书记做“有心人”，当仁不让地拉长耳朵，睁大眼睛，主动发现问题，抓日常谈话提醒，并充分调动和发挥班子成员的力量，确保“一岗双责”落到实处和干部约谈真正形成常态，避免小问题养成大问题，以达到抓早抓小的效果。

（四）扭转思维观念，深化“三转”约谈

作为党内监督专门机关，黔西县纪委监委立足“三转”，进一步转变观念与实践·工作研究念，扭转以抓大案要案为主的惯性思维和政绩观，向不敢监督、不愿监督、不会监督开刀，把工作重心从查办案件为主转向加强对纪律执行的监督检查，注意收集、整理反映领导干部的问题线索，认真加以研判，提出处置方案。并按照干部管理权限，协同党委有关同志一起，采取谈话提醒、教育诫勉、回访教育干部等方式，及时做好效果评估、后续处理等工作。全面履行监督责任，督促下级党组织把咬耳扯袖、红脸出汗作为落实主体责任的重要手段，真正落到日常的管理监督之中，指导下级纪委，切实有效开展谈话函询，使被谈话对象放下心理包袱、打开心扉向组织如实说明情况，避免“小错不纠酿大祸”的情况发生。

（五）提高思想认识，主动置身约谈

针对一些干部讳疾忌医，回避约谈或认为是党组织和纪检监察机关故意“找茬”和“挑刺”，抵触情绪强烈的情况，选取发生在身边的典型案例，开展宣传和思想教育。让广大党员干部充分认识到在纪律之弦松弛时，得不到及时的教育、提醒和批评，最终的结果无外乎是因违反党纪国法而受到处理。教育引导党员干部以对自己负责、对同志负责、对组织负责的觉悟，摒弃“面子心态”，摆正自身位置，正确对待组织上的爱护和同志们的关心；以“三省吾身”的境界，主动发现、敢于正视、自觉改正缺点错误；以忠诚老实的态度，相信组织、依靠组织，主动向组织坦露心迹，做到虚心接受批评和自我检省。

二、存在的主要问题

（一）认识不到位

部分党员领导干部对全面从严治党责任认识不清，对干部约谈常态化的意义认识不够，没有把干部约谈常态化当作一回事。少数纪检干部认为只有办案才能发挥作用，忽视干部约谈常态化的作用，忽视对苗头性、倾向性问题的纠偏纠错和对“小问题”的及时处理。

（二）发现问题线索能力有待提高

苗头性、倾向性问题具有潜伏性，不易被察觉，党组织领导干部和纪检监察干部发现问题和问题线索的能力有待提高。

（三）约谈存在形式化

部分党组织和纪检监察机关开展干部约谈不动真、不敢碰硬，往往只是奉命行事、敷衍了事，缺乏严肃性、纪律性，缺少记录，约谈效果大打折扣，纯属走形式、耍花架子。

（四）约谈能力有待提高

部分党员领导干部和纪检干部业务能力不强，对于约谈方式、约谈重点、问题线索分析不到位，只停留在批评教育的层面，达不到思想上的沟通交流，不容易引起约谈对象共鸣，导致约谈达不到理想效果。

（五）约谈机制不规范

干部约谈没有规范的机制，约谈范围、程序、要求、结果运用、量化指标、配套制度等未明确，约谈干部时或只谈不记录，或各吹各的号，各唱各的调。

三、对策与建议

（一）各司其职，共同发力

约谈工作常态化，党内关系正常化，党委、纪委肩负责任各有侧重，但又不能“自扫门前雪”，必须在履行好各自责任的同时，协调配合，共同发力。如果干部一出问题，党委就“把挑子撂给纪委”，或纪委只埋头盯着“碗里”，不关注整体和全局，综合效应难以发挥，干部约谈的常态化就难以实现。

（二）找准抓手，抓住节点

没有抓手，就没有着力点。谈话提醒要实现经常性、常态化，就要找准抓手，抓住节点。开展约谈时，要紧盯党员思想认识、问题倾向，精准抓住民主生活会、思想“有波动”、工作“有变动”、班子“有异动”、群众“有反映”等节点必谈，时刻绷紧党员纪律之弦，让谈话提醒成为常态。

（三）率先垂范，当好标杆

子帅以正，孰敢不正？抓住党员领导干部这个“关键少数”，让党员干部带头把自己摆进去、以上率下，当好标杆，落实好主体责任，把咬耳扯袖、红脸出汗等日常管理监督做到位，把落实第一种形态作为分内之事，领好班子、带好队伍，发挥示范带头作用，推动干部约谈常态化。

（四）动真碰硬，增强实效

谈如果高举轻放，以谈话提醒代替任职谈话、诫勉谈话等，或以谈代查、以谈代惩，谈了也白谈，谈了也空谈，根本达不到让广大党员干部在经常性的提醒“敲打”中校准思想之标、调整行为之舵的目的。约谈时，按照“惩前毖后、治病救人，宽严相济、依纪依规”原则，敢于动真碰硬，综合考虑问题性质、时间节点和本人态度作出恰当处理，增强约谈实效。

（五）整改落实，后续跟踪

对有问题的干部被约谈后，不能“一谈了之”，必须在建立约谈台账的基础上，强化对被约谈对象进行后续跟踪回访，全面掌握整改落实情况。对依然我行我素、不认真整改落实的被约谈对象，该处分的处分，该进行组织处理的进行组织处理，确保约谈效果最大化。

（六）创新方式，获取线索

利用“大数据”等现代信息手段，及时发现党员干部违纪违规问题线索，消除问题线索“潜伏期”。积极引导群众参与监督，进一步发挥万名群众监督员和民生监督组的作用，主动发现问题线索。

（七）建立制度，形成机制

进一步建立健全约谈责任分解、监督检查、责任承担、倒查追究等干部约谈制度，推进干部约谈常态化，党内关系正常化。

（作者单位：中共黔西县委纪委）