

大连市交通运输局 廉政警示教育专刊

【2020】第 7 期 （总第 96 期）

主 办：中共大连市交通运输局党组 2020 年 7 月 31 日

本期承办：大连市交通运输局港口管理处党支部

“红红脸、出出汗”成为常态还有多远

运用“四种形态”，强化日常监督，用好第一种形态是关键。从 2015 年正式提出“四种形态”起，始终强调要让红脸出汗成为常态。四年多来，这一理念指导实践取得了怎样的变化？离常态要求还有多少差距？



占比不断提高、位置日益突出——第一种形态伴随全面从严治党深化得到更广泛运用

近日，中央纪委国家监委通报，2020年上半年，全国纪检监察机关运用“四种形态”批评教育帮助和处理共84.6万人次，其中，第一种形态59.8万人次，占总人次的70.7%。从2017年59.7%、2018年63.6%、2019年67.4%，到今年上半年70.7%，全国纪检监察机关运用第一种形态占比不断攀升。数据背后，是各级纪检监察机关定位向监督聚焦、责任向监督压实、力量向监督倾斜的生动实践。

“四种形态”的提出与运用，对纪检监察机关工作理念、方式方法的转变是一个极大的促进。衡量从严治党的成效，不再只看执纪审查的数量。作为运用第一种形态的重要途径和载体，谈话函询首先被提到突出位置。从扩大谈话、函询、诫勉范围，到出台一系列制度规定，再到要求被谈话函询的党员干部在民主生活会、组织生活会上作出说明，各级纪检监察机关把谈话函询作为处置问题线索的重要方式，着力抓早抓小、防微杜渐。2015年全国纪检监察机关共谈话函询5.4万件次，2016年14.1万件次，2017年28.4万件次，呈倍增态势，表明第一种形态日益得到普遍重视和广泛运用。



党的十九大后，随着国家监察体制改革、纪律检查体制改革的深入，监督被明确为纪委监委的基本职责、第一职责，成为撬动其他工作的重要杠杆。各级纪检监察机关在强化日常监督及时发现问题的同

时，更加注重用足用好第一种形态，该约谈提醒的约谈提醒，该批评教育的批评教育，该责令检查的责令检查，该诫勉谈话的诫勉谈话，有力遏制了腐败增量。2019年7月，中央纪委国家监委印发《纪检监察统计分析指标体系（试行）》，在日常监督部分专门设置“谈话提醒人次”“谈话函询人次”等指标，用来反映把监督挺在前面的情况，更是树立起鲜明的工作导向。应该说，经过这些年的实践，抓早抓小、强化监督，教育提醒党员干部少犯错误或者不犯错误，不等问题积重难返再算总账，已经成为纪检监察机关的思想共识和行动自觉。



评价第一种形态运用情况，只看纪检监察机关的数据远远不够。无论是“四种形态”刚提出时将第一种形态表述为“党内关系要正常化，批评和自我批评要经常开展，让咬耳扯袖、红

脸出汗成为常态”，还是写入2016年10月修订的《党内监督条例》时调整为“经常开展批评和自我批评、约谈函询，让‘红红脸、出出汗’成为常态”，抑或是在党的十九大上被写入党章，有效运用第一种形态从来都有限定在纪检监察语境下，更注重强调各级党组织的主体责任。

运用第一种形态日渐成为各级党组织共识，带来的是两个责任同向发力、抓早抓小氛围更加浓厚。越来越多的党组织结合巡视巡察、日常考察、信访反映、个人有关事项报告等方式，及时了解党员干部的思想动态和工作、生活情况，对苗头性、倾向性问题或轻微违纪问题早提醒、

早处置，充分发挥第一种形态的预防、纠错、救治功能。为增强监督效果，各地普遍重视方式方法创新和工作规范化开展，比如广州探索一把手约谈一把手，厦门实行党委纪委谈话“同步走”，辽宁、青海、山东、湖北等地出台党委（党组）运用第一种形态的工作意见或细则，为党委（党组）强化日常监督、加强干部管理提供依据，让第一种形态在党内监督中第一道防线的作用更加明显。

责任落地不实、工作水平不高、尺度把握不准—— 运用第一种形态还在奔往常态要求的路上

这些年来，第一种形态从理念走向实践，推动管党治党由“惩治极少数”向“管住大多数”拓展。然而，距离让“红红脸、出出汗”成为常态，认识和实践层面还存在着一些偏差、落差和温差。

最大的问题，是主体责任还没有压紧压实。虽然绝大多数党组织都认识到运用第一种形态是自己的事，但主动去做还存在明显短板。记者调研发现，有些地方党组织运用第一种形态的数量仅为纪委的三分之一。这里面虽有统计口径和范围的影响，但仍然反映主体责任有待加强，而且越往基层越明显。“纪委推一推、党委动一动”的情况还不同程度存在，有的地方党组织非得巡视或纪委发现问题后，才去谈话函询；有的地方纪委不提出建议或不做安排，党委就不开展谈话；有的党员领导干部谈话时，开口就讲“这是纪委要求的，不谈不行”。此外，一些地方关于“四种形态”的制度文件、管理办法等仍由纪委监委制发，一定程度上将第一种形态的运用禁锢在了纪检监察工作范围。更有甚者，个别基层党组织仍以“四种形态”之

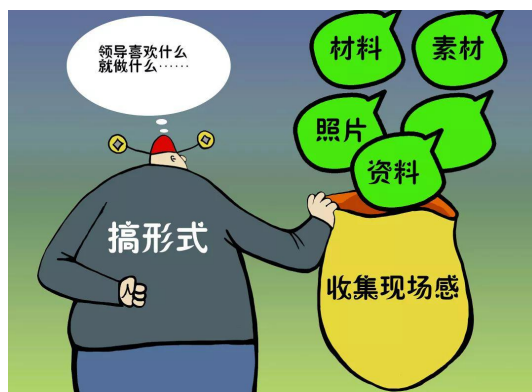
前冠有“监督执纪”四个字为托词，揣着明白装糊涂，把工作直接甩给纪委。



现实中我们看到，一些党组织负责人奉行好人主义不敢批评，把谈话变成聊天、拉家常和纯粹的工作交流，导致批评教育流于形式，这是典型的怯于担当、不敢开

展第一种形态。担当缺失的另一面，反映的是能力不足，对第一种形态不会用。批评教育是做人的工作，是思想政治工作，既要有斗争精神和严肃态度，也要体现思想性和艺术性，拿捏好分寸和火候。有的领导干部做思想政治工作水平不高，批评教育“千人一面”，只满足于谈了话、完成了“任务”，不关心是否真正到位、产生效果；有的不能准确指出存在的问题，批评话语抽象空洞，或者给干部戴“帽子”，致使被批评教育对象难以接受，对处理结果不认可；一些地方对党员干部受到第一种形态处理后的整改落实情况持续跟踪不够，影响效果发挥。

对具体情形理解不深、把握不准，也是影响第一种形态有效运用的重要原因。第一种形态包含多种处理方式，有些党员领导干部学习不深，对什么情形应该采取哪种方式不清楚，用得最多的就是谈话批评，其余手段运用少之又少，有的甚至把一般工作谈话、廉政提醒谈话、



诫勉谈话和谈话函询等混为一谈。一些干部反映，第一种形态也存在滥用泛化、不够精准的现象，比如有的党组织处理某干部值班脱岗问题时，选择提醒谈话方式，相对偏轻；有的发现干部在食堂吃饭偶然没有“光盘”，却对其作出批评教育，相对偏重。从制度层面看，很多地方尚未从整体上对如何运用第一种形态作出全面指引；有的制度原则性要求多，针对性和可操作性不强；有的相互协调、配合和制约的工作机制还有待建立健全，存在监督薄弱环节；有的对第二种形态转化为第一种形态的情形规定不明。

既注重数量、又提高质量——落实常态要求让党员干部感受到监督约束无处不在

第一种形态长期坚持是最难的。就算是一个单位的领导，今天批评这个，明天批评那个，时间长了，自己就犹豫了，开始后退。这里面蕴含着责任、体现出担当、反映了水平，更重要的是求真务实、务求实效。



在全面从严治党中，主体责任是主体、是基础，监督责任是依据主体责任来规定和履行的，主要是协助、推动、保障主体责任落实。运用第一种形态，这一点同样不能含糊，负有主体责任的党委（党组）必须冲在前面，切实履行教育、管理、监督职责。纪检监察机关推动党委（党组）运用第一种形态是必要的，但外力只有转化为内在的自觉，才能成为常态。党委（党组）平常时候就要心里有谱、眼里有活，加强对党员干部的日常监督管理，多点“婆婆嘴”，

经常找干部谈谈话、提醒两句，形式也可以多种多样，“散步谈”“餐间谈”等方式未尝不可。如果一年到头咬耳扯袖、红脸出汗寥寥无几、屈指可数，又怎么称得上常态呢？一些地方诫勉谈话、批评教育倒是经常安排，但却大而化之、隔靴搔痒，这种“常态”不要也罢！

近日，中央办公厅印发《党委（党组）落实全面从严治党主体责任规定》，进一步明确管党治党的主体责任在党委（党组），其中第十六条对提醒谈话、约谈教育作出详细规定，为党委（党组）运用第一种形态、强化日常监督提供了遵循。各地要在前期实践基础上，及时修订完善党委（党组）运用第一种形态的制度规定，建立健全常态化管理机制，进一步明确责任主体、适用方式情形、实施程序和保障措施等，解决“谁来用”“怎么用”“用得好”等问题。

需要指出的是，“红红脸、出出汗”不仅仅针对苗头性问题，即“纪前”问题。十九届中央纪委四次全会工作报告总结2019年运用“四种形态”总体情况时，使用了“批评教育帮助和处理”的表述。这也充分说明，每一种形态的运用，都包含着教育和警示，要把批评教育融入到每一种形态中，既让监督约束有力度，又让组织关怀有温度。



只有深刻理解第一种形态作为第一道防线、第一道关口的重要意义，既内化于心、又外化于行，既注重数量、又提高质量，充分发挥党委（党组）及有关工作部门的主观能动性和纪检监察机关的监督推动作用，让党员干部习惯在受监督和约束的环境中工作生活，才会让“红红脸、出出汗”成为真正管用的常态。（摘自：中国纪检监察）

报：市纪委监委、市纪委监委宣传部、市纪委监委驻市发改委纪检监察组、市直机关纪工委、局领导

发：各基层党组织、局机关各部门

（共印 35 份）