

理论

改作风贵在“改门风”

熊建华

落实中央“八项规定”，改进工作作风，密切联系群众，各级干部必须先垂范，走在前列。从实践来看，做到这一点，对广大党员干部特别是党员领导干部来讲，最关键、最重要、最可贵的就是要善于把握好“五扇门”。

一是敢于“敞开门”。现在，有少数政府部门和少数领导干部身居在舒适的办公大楼，对群众缺乏感情，不能敞开发服务群众的门，有的要以“我正忙着，无暇接待”，要么以“政府只管大事，不管小事”为由，拒绝群众入内，让群众望而却步，这难免不会失去人民群众的信任，损害党和政府的公信力。因此，要在各级领导机关大力倡导“开门办公，公开接待”的理念，特别是建立健全领导接待制度、领导接待日制度，切实做到“人民政府的大门随时都向人民敞开着”，让群众有问题时，能找到解决的部门；有困难时，能联系上帮助的领导，能够乘兴而去，心满而归。

二是主动“请上门”。时下，在一些领导机关仍然存在一些“三拍”干部，即：工作“拍脑袋”决策，遇到困难“拍屁股”走人，听到群众提意见“拍桌子”而起等等。这难免不会损害人民利益，让群众看不惯，甚至讨厌和唾弃。因此，领导干部要主动问政于民、问需于民、问计于民的思想，秉持“越开放，越自信”的理念，放下“官架子”，做出“好样子”，像中央领导同志那样，把基层的同志请进大楼里，贴近机关，依靠领导，倾听民声，特别是在决策涉及人民群众切身利益的事情上，坚持做到决策前请群众当“点题”，对落实决策的效果前请群众当“点头”，让群众深切感受“被服务”、“被尊重”的温暖。

三是经常“走上门”。当前，还有一些领导干部整天忙于迎来送往，就是不愿抽出时间走进基层的门，走进群众的家门，习惯于坐在办公室“遥控指挥”，或多或少、或轻或重的患上了“文件依赖症”、“材料依赖症”、“会议依赖症”、“秘书依赖症”、“电话依赖症”，总是靠一些“第二手的東西”抓工作，这就难免不会使一些工作在落实中打了折扣，甚至在落实中空转。因此，各级领导干部

带头大兴求真务实之风、大兴调查研究之风，做到“群众动嘴，干部来跑腿”，挑起对人民负责的担子，扑下亲近人民的身子，走到广大人民群众中去，向实践学、向群众学、向经验学、向历史学、向创新学，以此找对服务人民路数，提高服务人民的素质，提升为人民谋福祉的能力。要提倡“现场办公”、“现场办事”、“现场解忧”、“现场排难”、“现场帮扶”，把实惠送到“田间地头”，把好事送到群众家中，把服务送到群众心坎上。

四是敢进“科技门”。在新的科技时代，一些领导干部表现出一种“不适应”，不愿上网、不会上网或不敢上网，不愿开“博”或开了也不去看，甚至不敢用，结果常常是群众在网上积极建言献策、反映问题情况，自己却在网下无动于衷、不知所措，这既不利提高行政效能，也不利于拉近党群干群距离。因此，领导干部要勇敢地走进“科技门”，努力地学习一些现代科技知识，努力提升利用网络与网民打交道的本领，积极回复网民的提问，采纳网民的好建议，利用网络架起服务群众、联系群众的“政务桥”、“感情桥”，在网络行政中闯出一片新天地，展示一种服务群众的作风。

五是严守“阳光门”。当下，一些服务人员“门难进”、“脸难看”、“事难办”的现象；一些部门人员“不给好处不办事，给了好处乱办事”的现象依然是个较普遍的问题和“顽疾”，这就难免不会让群众“指着政府的大门骂人，戳着一些干部的‘脊梁骨’”，让政府的大门显得不够干净和“阳光”。因此，改作风还必须正思想、正权力、正行为，树立正确的权力观、利益观，牢记权力是用来为人民服务的，而不是用来谋取私利的，认清权力越大，责任越重，义务越多。要坚决防止和克服权钱交易、权利交易、权色交易，做到依法用权，依法行政，依法办事，使自己的一切行为都符合党和人民群众的利益要求，使各级政府的“服务门”永远都充满“阳光”色彩。

一句话，改作风贵在“改门风”，只有各级领导干部在改作风中自觉、严格、坚决地把握好“五扇门”，才能真正使改作风取得持久深入的好成果。

领导干部“拍脑袋”当备好“三个前提”

郭保永

留心观察便会发现，有些领导干部凡事喜欢把脑袋一拍，“就这么办”，却不注重深入实践、调查研究。匆匆决策难免造成工作失误，不是捅娄子，就是添乱子，给国家带来不必要的损失，“拍脑袋”决策误国殃民，切莫轻易乱拍。

其实，“拍脑袋”也并非全然不可。毕竟，领导干部在决策前也花了不少心思，动了不少脑筋，甚至发挥了自己的“聪明才智”。然而，“没有调查就没有发言权”，仅凭领导的主观臆断，而不深入调研，其决策的科学性和可行性免不了令人疑虑，尚需检验。笔者认为，“拍脑袋”须谨防越拍越热，做决策当备好三个前提。

“拍脑袋”，首先要深入调研。“手里有粮，心里不慌”。领导干部不管是出政策、搞试点，还是建项目、抓建设，决策之前广泛倾听群众意见尤为重要。可以说，深入调研是科学决策的先决条件。决策前，应先想想群众乐不乐意，要先问问百姓支不支持。决策时，再深入实地，运用科学的方式方法，摸清决策问题的现状和发展趋势，掌握好第一手资料，继而形成观点鲜明、有血有肉的调研报告，为科学决策打好基础。

“拍脑袋”，还必须集思广益。“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”。领导干部在决策之前广泛听取群众意见能增强决策的科学性，能更好地判断所要干的事的条件和环境，从而决定欲干之事不可行、能不能干，避免草率决策酿成盲目“建设”的悲剧。事关社会发展的，要广泛征求社会各界的意见和建议；事关利益纷争的要充分考虑利益各方的感受；事关科技创新的，要仔细审核每一个细节。

“拍脑袋”，务必要科学决断。世界上没有完全相同的两片树叶，科学决策也不存在固定的程序和方法。科学决断要充分尊重矛盾的特殊性，具体分析问题的规律性，因时、因事而异，制定合适的决策方案，科学决断要根据决策需要，区分不同情况，采取相应的方式方法，力求选用最经济、科学的方法，取得最合理的结果；科学决断要善用“头脑风暴法”，依靠广大人民群众的创造性思维和智慧，对未来的发展趋势和情况作出集中的判断。

反对奢华浪费和扩大消费并不矛盾

余丰慧

一般消费往年的增速都是相对平稳的，现在增速下降特别是高档餐饮消费负增长，说明公款吃喝下来了，影响了整体消费，这与中央八项规定和厉行节约反对浪费政策的出台密切相关。商务部一组数据最具说服力——政策出台以来，高档餐饮企业的营业额，北京、上海、宁波分别大致下降了35%、20%、30%。这说明中央八项规定和厉行节约反对浪费政策的落实效果是显著的。

我承认，此举对国内消费确实带来了一定影响，但应从两方面来看待这种影响：一方面，依靠大肆挥霍公款、奢侈浪费拉动的国内消费有害而无利，我们宁可不要！另一方面，反对奢华浪费和扩大消费在最终目的上不矛盾。

有个别媒体报道发改委担忧中央禁令致消费低迷，市场需求不足，这一表述的准确性有待商榷。由于中央禁令、厉行节约反对浪费政策出台，导致国内消费特别是高档消费较大幅度下降，这充分说明公款浪费、奢侈消费是多么严重，充分说明过去我国的消费很大一部分是公款畸形消费拉动的，这种消费结构对经济持续发展带来的破坏非常之大，对整个社会的危害都相当严重。

公款奢侈浪费消费对各种资源都是掠夺性、破坏性的。公款无度奢侈浪费消费极大地拉动了高档酒、高档烟以及各种奢侈品生产的盲目无度扩大再生产，使得资源能源被无度挖掘，正在侵蚀相关企业的发展后劲。

更严重的是，公款奢侈无度浪费消费大大挤压了百姓正常消费。由于公款消费的肆虐将各种消费品特别是高档消费品价格不断拉升，让各种消费品包括农副产品价格不断上涨，使得百姓面对不断上涨的物价时消费能力下降，大大挤压了百姓消费。

中央八项规定和厉行节约反对浪费的政策出台不久，今年元旦和春节期间，百姓消费便得到了一定程度的释放和提振。比如，花卉市场的各种品种，特别是名贵花卉过去每到节假日都被公款拉高许多，老百姓“望花兴叹”，今年“双节”公款购花受到限制，花价随之下降，普通百姓的花卉开销反倒增加。不少高档饭店也由于“双节”公款订餐纷纷取消，而出台了一系列优惠政策以吸引个人消费。

遏制住公款奢侈消费，将节约下来的财政资金用于保障民生项目，将大大提振国内百姓消费，使得消费保持持续性和增长活力。不可否认，由于过去长期的公款消费使得上游生产力、产能被拉大，这部分产能(比如高档酒)现在开始日益过剩。这种阵痛必须承受，相关产业必须做好自身转型并适应新的消费趋势。

如何考实考准干部的「德」

程洋

“德、能、勤、绩、廉、学”乃当前对干部考核和选用考察的重点内容，其中，位居首位的“德”，在工作实践中被公认为最难考量。如何考实考准干部的“德”，特别是在选任干部时，如何把德的考核作为重中之重，从而避免“带病提拔”现象的发生，以确保党的先进性和纯洁性，倡树以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的干部选用导向，是值得认真思考和实践的重要课题，更是组织部贯彻落实十八大精神、服务中原经济区、郑州都市区建设的应有之义。

科学界定“德”的考核内容。道德的内容较为抽象，难以量化、量化，是多年来困扰干部考核工作的一大难题，在目前的实际工作中，各级组织部门对德的内容也大多进行模糊处理，所以，首当其冲的问题是要科学界定干部德的考核内容。一是把握德的考核重点。2011年10月，中央组织部下发了《关于加强干部德的考核意见》，明确提出“对干部德的考核，要体现国家公职人员职业特点和所肩负的责任，加强政治品质和道德品行的考核”。将德的考核内容明确为政治品质和道德品行两大类。政治品质主要考核干部在政治立场、政治态度、政治纪律、党性原则等方面的表现；道德品行主要考核干部的社会公德、职业道德、个人品德、家庭美德。二是把握德的评价标准。在考核工作实践中，应认真按照中组部《意见》厘定的德的考核内容轮廓，把握德的评价标准。干部德的四部分考核内容中社会公德、职业道德等公德部分应相对偏重，个人品德、家庭美德等私德应相对偏轻。对于公德和强制性规范，考核标准应力求详细，尽量明确、细化、量化；对于私德和指引性规范，则规定正反两个评价标准即可。如对于体现社会公德、职业道德的遵守交通法规、公务考勤等内容，要尽量形成量化的考核标准，而对于体现家庭美德的孝敬父母、诚信待配偶等内容，则不必作出硬性的量化规定，以免产生不必要的争议，使考核实践走向歧途。三是探索德的专项考核。2013年1月，荥阳市在公开选拔25名优秀年轻科级干部工作中，首次把德的考核作为独立环节引入干部考察工作。这次德的考核，把政治品质、社会公德、职业道德、个人品德四大方面细化为11类，分别赋予量化分值，其中政治品质、社会公德、职业道德三个方面占9类计80%分值；个人品德占2类计20%分值；家庭美德由于其特殊性，不进行量化评分，而是作为延伸考核的主要内容，采取对被考核干部的近亲属、朋友进行电话访谈了解的形式进行全面掌握。这种将公德私德分开、以公为主、兼考私德的尝试探索，得到了干部群众的充分认同。

完善干部德的考评体系。道德是一种弹性范围较大的行为规范，不能有“毕其功于一役”的急功近利心理。针对实际工作中存在的考核方式相对单一、机制不健全、手段不完善的问题，应逐步建立完善干部德的考评体系。一是延伸德的考核范围。可坚持“八小时”内外考核相结合，将考核延伸至被考核对象的工作圈、生活圈、社交圈内的知情干部群众，扩大考核谈话、测评和征求意见的范围，提高考核工作的科学性和准确度。二是丰富德的考核方法。长期以来，在对干部“德、能、勤、绩、廉、学”考核过程中，逐渐形成了个人述职、民主测评、个别谈话等有效的考核方法。同时，近年来，一些地方也探索积累了诸多德的考核的新手段，如反向测评或调查法、量化测评法、审计考察法等，在实际工作中可以加强运用。此外，还可以尝试吸收现代人才测评技术、心理测评技术以及统计分析方法，比如运用模拟测试法，通过干部在模拟场景中处理问题来考核其德。三是拓宽德的考核途径。德的养成是一个长期的过程，而且德的内容是宽泛的、动态的、变化的。对德的考核，应把干部在关键时刻、重要事件中的表现作为考核的主要途径，同时注意从履行岗位职责和日常学习生活中的表现来鉴别，通过多方面考量、多视角分析，全面掌握干部德的真实情况。四是完善德的考评体系。要探索完善定性分析与定量分析有机结合的干部德的评价体系。定量分析要科学量化测评指标分值，合理确定项目内容的权重；定性分析要对干部的工作表现进行多方面梳理，既把组织部门掌握的考核情况与纪检、司法、审计部门掌握的情况有机结合，又把干部的德与其能、勤、绩、廉、学等结合起来，进行多层次、系统化的分析。“金杯银杯不如老百姓的口碑”，对干部德的考核，务要坚持群众路线，勤往下去、勤与民谈，把多方群众评价意见融入考核结论。

强化德的考核结果运用。目前在干部德的考核工作中，最为广大干部群众诟病的，就是考核结果未能有效应用，难以形成“正能量”有力导向，所以，要强化德的考核结果运用。一要作为干部选任首要依据。要坚持“德才兼备、以德为先”的选人用人原则，把德的考核结果作为干部选拔任用的首要依据，对德表现好的干部，在同条件下优先使用。要认真贯彻落实中组部要求，“坚决不用政治上不强、贯彻科学发展观不力的人，坚决不用品质不好、为政不廉的人，坚决不用群众意见冷漠、对人民群众没有感情的人，坚决不用作风不正、热衷做表面文章和搞形式主义的人，坚决不用不坚持原则、奉行好人主义和严重闹不团结的人，已在领导岗位上的要撤换下来”。二要建立健全反馈机制。德的考核结果要在保密的前提下视情况进行反馈，主要领导向领导班子、单位党组织主要领导和干部本人进行反馈，一般不以公布的形式向所在单位干部群众反馈，涉及提拔、竞争性选拔等需要公开的可以视情况公布考核结果。还要抓好反馈意见整改落实情况的监督。三要注重考核结果运用。要把德的考核结果运用到干部培养教育中，根据干部德的状况，采取针对性措施，切实加强理想信念教育、忠诚教育、宗旨教育、纪律教育和道德情操教育；切实加强管理监督，认真落实从严管理干部的要求，发现有倾向性、苗头性问题的，及时提醒谈话，早打招呼；对有一般性问题的，及时批评教育和诫勉谈话，督促整改；对有不道德行为、公众形象不好的，在关键时刻、完成急难险重任务和应对突发事件中表现不好、经不起考验的，视情节作出组织处理；对德的考核中发现的普遍性问题，则要注重从制度上完善规范。(作者为荥阳市委常委、组织部部长)

如此抽查？



在海南省海口市琼山区一处安置房小区，业主们反映存在偷工减料现象，多家房屋的天花板、地板出现不同程度开裂渗水。然而当记者就此采访当地质监部门时，对方竟称：这么多楼盘哪能逐个进行抽查呢？我们只是进行程序和形式的验收。这正是：新居夜夜透风雨，有司昏昏多不察。监管每行糊弄事，工程就留豆腐渣。 勾森图 三文

收入分配制度改革推进的着力点

车海刚

备受期待的收入分配制度改革总体方案，已于今年春节前夕公布。2月5日，国务院批转了国家发改委等部门《关于深化收入分配制度改革的若干意见》，标志着这一改革进入实质性推进阶段。“两会”期间，收入分配改革成为代表、委员们热议的话题。

收入分配制度改革方案可谓“十年磨一剑”。早在2004年，这项改革方案的起草工作即已启动，此后几经波折，延宕多年。去年以来，中央高层多次就此问题明确表态，显示改革方案的制定提速，终于在春节和“两会”召开之前交出了“答卷”。古语云，“不患寡而患不均”。经过改革开放的高速发展，中国居民收入大幅增长，整体上摆脱了“患寡”；但分配失衡、贫富差距拉大的问题也日益突出。国家统计局10年来首次公布的数据显示，我国基尼系数在2008年达到峰值0.491后逐年回落，2012年为0.474。抛开对这一数字准确性的争议不论，即以0.474与国际公认的警戒线0.4相比较，也能反映出收入分配不合理之严重。况且，近十几年我国基尼系数一直处于0.4以上的高位。

在此情况下，无论是从社会要求还是国家发展战略看，都不允许分配制度改革长期拖延下去。可以说，跨越了“贫困困

阱”的中国，正面临着避免落入“中等收入国家陷阱”的挑战。

中国居民的收入差距，既体现在不同区域之间和城乡居民之间，也体现在不同行业、不同部门、不同阶层之间，后者尤为公众所关注和感受强烈。

“提低、扩中、控高”，是党的十六大即已确定的收入分配改革思路。从《关于深化收入分配制度改革的若干意见》可以看到，这六个字仍是今后收入分配制度改革的原则和主线。就三者的关系而言，“提低”是基础，“扩中”是关键，“控高”是难点。

“提低”，即提高低收入群体的收入水平，这是合理调整分配关系、缩小收入差距的基本着眼点与突破口，对此具有广泛的社会共识，实现的阻力较小；“扩中”，即扩大中等收入群体的规模，形成相对稳定的“橄榄型”分配结构，这不触及其他群体利益，因此也并无大异议；“控高”，即调节和控制一些垄断行业及特殊群体的过高甚至畸高收入，由于这部分人已形成既得利益群体，且掌握有一定话语权和较多社会资源，是推进改革的重大障碍，这也正是收入分配改革方案历经十年坎坷的根本原因，预计未来还会成为改革实施过程中的掣肘因素。

实现“提低、扩中、控高”，既需要完善劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与分配的初次分配机制，也需要健全以税收、社会保障、转移支付等为主要手段的再分配调节机制。

近年来，中央及地方各级政府改善收入分配、缩小贫富差距方面出台了多项政策，做了大量卓有成效的工作。其重点是完善养老、医疗等社会保障制度，加大税收调节力度，增加各项民生事业投入等，主要集中在再分配领域。

回顾改革开放以来的初次分配效率优先、再分配兼顾公平，是我们的一大特点。5年前召开的十七大首次提出“初次分配和再分配都要处理好效率和公平的问题，再分配更加注重公平”——把“公平”列为对初次分配的要求，这是一个显著变化。

而在此次《关于深化收入分配制度改革的若干意见》中，“继续完善初次分配机制”和“加快健全再分配调节机制”被列为平行并重的两个章节，体现出初次分配与再分配“双管齐下”、共同发力的改革意图。其中，在初次分配方面多有亮点，包括：促进中低收入职工工资合理增长，加强国有企业高管薪酬管理，建立健全国有资本收益分享机制，多渠道增加居民财产性收入等。

特别值得提及的是，改革方案将“推动形成公开透明、公正合理的收入分配秩序”单列一章，提出规范隐性收入、取缔非法收入、加强领导干部收入管理等，瞄准了一些妨害公平分配的关节点，回应了社会的普遍关切。

从改革开放之初的“先富带动后富、最终走向共同富裕”理论，到十六大提出“发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享”，再到十八大强调深化收入分配制度改革，“使发展成果更多更公平惠及全体人民”，并确立了2020年城乡居民人均收入比2010年翻一番的“收入倍增计划”……这一连串轨迹，反映了中央对社会公平的高度重视和追求共同富裕的目标取向。

《关于深化收入分配制度改革的若干意见》虽然只是一个框架性文本，但毕竟迈出了此项重大改革“顶层设计”的重要一步。根据“两会”上透露的信息，各有关部门将针对《意见》中的30条政策，制定具体的细化方案。

深化收入分配制度改革是一项复杂的系统工程，不能期望它毕其功于一役；同时，它也是完善社会主义市场经济体制的一个组成部分，需要与其他的相关改革协同互动、相辅相成，而不能单打独斗。