“小事小节”为什么会被纪委约谈？

　　“下属公司出现系列窝案”“有一个班子成员性格比较外向，经常在微信朋友圈转一些未经证实的消息”“作为领导干部，个人出书并由下属相关单位集体购买”……日前，中央纪委监察部网站刊载文章，广东等地不少干部因为上述看似“不那么严重”的问题被纪检监察部门约谈。

　　让咬耳扯袖、红脸出汗成为常态——这是中央纪委提出的监督执纪“四种形态”中的第一种。廉政专家表示，各地纪检监察部门落实“四种形态”中第一种形态的力度在不断加大，表面看似“小事小节”，但事关全面从严治党的大局。

　　“红脸出汗”在多地成为常态

　　中央纪委监察部网站日前刊载文章称，今年以来，广东省各级纪检监察机关用好“第一种形态”筑牢“第一道防线”，加大谈话函询力度。在第一季度，广东共有各级领导干部53890人次接受谈话提醒。山西、甘肃等省份也纷纷建立了相应的谈话函询机制，把谈话处置问题线索作为履行主体责任的重要抓手。

　　“中国网事”记者梳理相关公开报道发现，一些以往看似“小节”“还没有谈过”的问题，如今正成为“真刀真枪”的约谈主题，“咬耳扯袖、红脸出汗”正成为多地监督执纪的常态。

　　——“小微问题、苗头问题”发现必谈。报道称，广东省清远市委书记葛长伟表示，班子中有一个成员性格比较外向，经常在微信朋友圈转发一些未经证实的消息。为此，葛长伟特意跟他谈过一次：“以前可谈可不谈的问题，现在只要出现了就必须要谈，要当面提醒他注意。”

　　——从“觉得丢人”到体会组织的真心爱护。中央纪委监察部网站报道称，经过约谈，一些干部主动转变观念，从“听着主谈领导一条条列出自己的问题，觉得既丢人又生气”到主动谈自己的问题，接受组织的批评教育。例如，贵州省黔西南州某县县长在接受约谈时，主动说明曾收受他人礼金，并在约谈后如数上缴;一乡镇镇长被约谈时，主动说清楚了收受红包的问题，坦言“心里敞亮多了”。

　　——“改小错是为了避免酿成大错”。山西省某厅厅长李致平(化名)日前就在省纪委接受了一次特殊的谈话。“小错不改，酿成大祸……”严肃又饱含关怀的话语，让李致平很快便向组织承认自己曾违规收受礼金，并以谈话为抓手，挑起“一岗双责”的担子。返回单位后，他不仅与副厅长挨个儿谈话，还召集副处级以上干部开会。最终，该厅有47人在谈话中承认违规收受礼金问题，另有30人主动向组织交代问题，共上交礼金163万余元。

　　“大喝一声”目的是“治病救人”

　　廉政专家与多地纪检监察干部认为，多地“红脸出汗”的谈话成为常态机制，折射出纪检监察部门充分运用“第一种形态”。这既是转变执纪理念，更体现出党委纪检监察部门对干部的真切爱护。

　　“强化‘第一种形态’，将从严治党关口前移，有助于帮助党员领导干部防微杜渐，避免小问题积累成大问题，量变最终引发质变，”山东省委党校党的建设教研部副主任谭健认为。

　　福州市纪委一名干部表示，目前轻微违纪问题仍占违规违纪线索的大多数。面对轻微违纪情况，“咬耳扯袖、红脸出汗”，就成为主要的处理方法。

　　中央党校党史教研部主任谢春涛表示：“‘四种形态’中的第一种形态，是从严治党的重要体现。很多落马官员在写忏悔书时，回顾如何走上腐化堕落的不归路，都提到自己当初不把轻微违纪当一回事，最终逐渐违反党规党纪甚至滑入犯罪的深渊。从这个意义上说，党员干部在出现轻微违纪苗头时纪检监察部门及时介入，‘大喝一声’，对其进行约谈，既是‘治未病’，更体现出组织对这名干部的爱护。”

　　甘肃省委常委、省纪委书记张晓兰在接受中央纪委监察部网站访谈时表示，实践“四种形态”，纪委的责任不是轻了、而是更重了，执纪的力度不是小了、而是更大了：“纪检监察部门要转变执纪理念，牢固树立查办大案要案是政绩、抓早抓小更是政绩的观念，正确把握和处理‘树木’和‘森林’的关系，从‘盯违法’转向‘盯违纪’，从‘管少数’转向‘管全体’，在拔‘烂树’的同时，治‘病树’、正‘歪树’，防止出现要么‘好同志’、要么‘阶下囚’的现象。”

　　多举措防止“第一种形态”成为“走过场”

　　“最难的是第一种形态，最关键的也是第一种形态。”有关专家表示，落实“第一种形态”需要不断营造党内民主氛围，并逐步探索更多执纪方式，确保“第一种形态”的落实不走过场。

　　谭健说，自我批评很难，批评他人更难。批评他人既要言之有物、解决实际问题，又要促进党内和谐团结，这都离不开大环境的营造。要保护那些敢于讲真话、敢于提意见的同志。党组织的作用要凸显出来，上级党组织要有胸襟和措施来保护下级党组织。

　　谢春涛表示：“在具体落实‘第一种形态’的过程中，有的领导干部怕得罪人，怕今天找人约谈，明天就在民主测评等场合被同事投‘不满意’票。对这些不正确的思想，一是要加强教育引导广大党员，让其认识到四种形态的重要意义，认清党员特别是领导干部肩负的责任;二是用严格的制度将责任意识落实到具体工作，一定要追究党委领导同志的主体责任。通过养成积极正确的氛围，就不会认为‘咬耳扯袖’的‘第一种形态’是得罪人，就不会认为‘红脸出汗’是让自己难堪。最终形成良好的政治生态与执纪环境。”

　　北京航空航天大学廉洁研究与教育中心主任任建明建议，约谈、诫勉谈话、通报批评等都可以成为第一形态的具体方法。现阶段，口头批评运用较多，今后可视情况发展书面批评等更多执纪方式。此外，在具体深化第一形态中，要明确由谁来组织、由谁来开展、由谁来落实，从而更好发挥第一形态的作用。在工作气氛上，要形成大家既敢于批评，又乐于接受批评的环境。在落实效果上，要依靠问责、考核等机制来确保不流于形式、不走过场。