学习贯彻党的二十届五中全会精神

理论视界

注重用制度管权管事管人

王小蕾

全面从严治党靠教育，更要靠制度。党的二十届五中全会《决定》指出，要把制度建设贯穿其中，注重用制度管权管事管人。这一重要部署深刻揭示了健全全面从严治党体系的内在逻辑，为一体推进规范用权、履职尽责、从严治吏提供了科学指引。

作为全面从严治党的长远和根本之策，制度治党、依规治党要求依靠制度管权管事管人，维护制度的权威，使制度的硬性约束成为管党治党的有力保障。管权重在厘清权力边界、强化制约监督，解决“权该怎么用”的问题。管事重在规范履职流程、压实岗位责任，解决“事该怎么干”的问题。管人重在管住干部的思想、作风、纪律，解决“人该怎么管”的问题。三者不是简单叠加，而是权力约束、过程规范、主体塑造的有机统一。把握三者的内在统一，必须摒弃非此即彼、顾此失彼的片面认知。有的认为制度完善了就能一劳永逸，忽略权力运行背后的廉洁风险；有的一味紧盯任务指标，忽视权力运行流程规定；有的认为管住干部就万事大吉，放松思想教育和日常监督。这些现象都是把三者割裂开来的结果，必须认识到，权要用在事上，事情要依靠人去干，干部的能力与状态直接决定权力行使和干事成事的实际成效。

全面从严治党是一项系统工程，管权管事管人，就像这一系统工程的三块承重板，哪个环节脱节，问题就在哪儿冒头。从制度层面看，实践中，有的地方把权力监督、业务督办、干部管理分属于不同部门，信息不通、衔接不畅，监督、考核互不共享，风险预警严重滞后；有的制度挂在墙上，但落不到事上、约束不到人。这些问题的根源，就是没有系统思维，没有把权、事、人作为一个整体来谋划，只有坚持一体部署、一体推进，打通部门壁垒、制度藩篱，才能形成同向发力、协同高效的治理格局。

制度的生命力在于执行，管权管事管人要做好前后衔接与联动。以管权立规，扎紧制度笼子。权力本身并非问题，权力没有边界才是问题。在现代社会，程序是对权力的有效约束，也是规范权力运行的基本保障。把权力关进制度的笼子，前提是先把笼子的每一根条线都立清楚，明确权力在哪些范围内运行、哪些环节必须集体决策、哪些事项必须公开接受监督。阳光是最好的防腐剂，让权力在阳光下运行、在监督下行使，干部才有依法用权、担当作为的底气。以管事落地，压实履职责任。坚持事前定标准、事中抓过程、事后看效果，把责任嵌进流程、把节点定位到人。这就像修堤，不能只在汛期看守，而要平时就把夯土、巡堤、备料这些基础工作做细做到位，及时纠治不作为假作为乱作为的行为，实现权有约束、事有人管、责有人担。以管人固本，激活干事动能。权力规范、责任压实之后，最终要靠人去落实。严格干部教育培养、选拔任用、管理监督，着力强化党性教育，把加强党性修养作为终身课题，加强干部全方位管理和经常性监督，从思想源头拧紧“总开关”，引导党员干部自重自省自警自励，做到慎独慎初慎微慎友，让规范用权者有位、履职尽责者有为。

制度体系越完备，管党治党就越有力。管权管事管人，指向同一个目标，就是让权力的运行有规矩，让做事的过程有章法，让干部的成长有方向。新征程上，我们要注重用制度管权管事管人，以系统思维抓好各项工作，不断提升管党治党科学化制度化规范化水平，以良好政治生态保障高质量发展行稳致远。

选用干部要增强岗位适配度

陈秋贵

“为人择官者乱，为官择人者治。”党的二十届五中全会《决定》明确提出，“严格按照岗位职责要求选用干部，增强适配度”。这一要求抓住了选人用人的要害。选干部配班子，不是简单地“排座位”“搭积木”，而是要让事业发展需求与干部的供给精准对接，让合适的人到合适的岗位上去。增强岗位适配度，需要在“知事”上扎根、在“识人”上求真、在“人岗相适”上落位、在“实践检验”中校准。

习近平总书记强调，“要从党和人民事业出发选干部、用干部，坚持事业为上、依事择人、人岗相适”。选人用人中的错位，往往源于对“事”的把握模糊。一个岗位究竟需要什么样的专业结构、能力水平，一个班子究竟缺什么功能、短什么板块，若心中无数，就容易陷入论资排辈、平衡照顾的惯性思维，偏离事业为上、依事择人的原则。增强岗位适配度，就要先知事，对每个岗位的职责、专业要求、工作难度精准画像，因事设岗、依岗选人，防止为配而配、硬性配备。“事”清晰了，“人”的适配才有基准；否则，再精致的配备也只是在纸面上“对仗”，经不起实践的检验。

知人才能善任，识人不深，适配便无从谈起。适配不是看简历上的“标签”与岗位名称是否匹配，而是看干部在真实场景中的政治成色、能力底色和作风本色。选人用人要看学历、资历，更要看经历过什么、做成过什么，看实际表现、实际贡献、实际能力，看素质、能力、专业是不是适合这个岗位，能不能挑起这个担子。提高干部考察质量，把功夫下在平时，做深做实干部政治素质考察，政治素质不过关，其他方面再适配也是南辕北辙。注重从一贯表现评价干部，在重大关头、关键时刻考察干部，在知重负重、扛事干事中识别干部。注重从基层发现和选拔优秀干部，在基层实践中发现真担当、识别真本领。

人岗适配，最终要落到人与岗的契合、班子与功能的匹配上。从个体层面看，适配意味着干部的能力专长、经验阅历、性格特质与岗位职责之间形成真正的“榫卯对接”。智者取其谋，勇者取其威，把不同特长的人安排到不同岗位，才能人尽其才。从班子层面看，适配意味着个体强整体优，结构服从功能。优化班子结构，应当坚持老中青梯次配备、统筹用好各年龄段干部，培养用好女干部、少数民族干部和党外干部，使班子构成更加合理。但优化结构不是简单地凑数字、配比例。班子是否精准适配，不能只看年龄、性别、党派、专业等数字结构，更要看素质能力、人岗相适等素质结构，防止只重视班子结构而忽视个体素质、只重视学历资历而忽视实际能力，要看不同特质、不同专长的干部能否在共同目标下互补互济。从事业发展需要出发，着力优化班子结构、增强班子整体功能，防止结构“硬”、功能“软”。

人岗适配不是一劳永逸的静态匹配，而是在实践中检验和校正的动态过程。今天适配，不等于明天依然适配；在这个岗位上游刃有余，不等于在另一个岗位上也能打开局面。干部的能力素质都是在实践中提高的，也要在实践中考验、检验，要把干部放到改革攻坚、应急处突、信访维稳、乡村振兴等一线去摔打，在干事中辨人、在实绩中识人。增强岗位适配度，必须与推进领导干部能上能下常态化贯通起来，加大调整不胜任现职干部力度。同时，严格执行保持任期稳定有关政策，防止同一岗位频繁调整干部、同一干部频繁调整岗位。

“十五五”时期是基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力的关键时期。越是目标远大、任务艰巨，越需要把每一个干部放到最能发挥作用的位置上，把每一级班子配出最强的整体功能。增强选用干部岗位适配度，才能激发干部队伍的内生动力和整体活力，为“十五五”开好局起好步、全面建设社会主义现代化国家提供坚强组织保证。

让“一把手”在受监督中规范履职用权

刘光柱

党的二十届五中全会《决定》提出：“严格执行领导班子决策议事规则”“规范‘一把手’履职用权”。“一把手”是“关键少数”中的“关键少数”，被赋予重要权力，承担着管党治党的重大政治责任。习近平总书记强调：“领导干部责任越重大、岗位越重要，就越要加强监督。”加强对“一把手”的监督，规范其履职用权，不是不信任，而是从严要求，更是对干部关爱、对事业负责。

权力失去监督，便会异化。从近些年纪检监察机关查处通报的案件看，一些“一把手”出问题，往往不是能力不足，而是权力脱离了监督的轨道：有的把个人意志凌驾于班子集体之上，决策议事流于形式，民主集中制执行走样；有的把分管领域当成“私人领地”，违规插手工程项目、资金审批；有的在用人上搞“一言堂”，带坏队伍、污染政治生态。尤须警醒的是，“一把手”主政一方、掌管一域，很容易被不法分子视为拉拢、腐蚀、围猎的重点对象，监督一旦缺位或乏力，就可能造成区域性、系统性、塌方式腐败。对“一把手”监督的宽松软，看似是“给面子”“留余地”，实则是把小问题拖成大问题、让苗头性倾向性问题坐大成势。

权力是党和人民赋予的“公器”，不是个人随意支配的“私器”。公器不容私用，公权必受监督。《中共中央关于加强对“一把手”和领导班子监督的意见》明确要求：“让‘一把手’时刻感受到用权受监督。”落实相关制度规定，就是要在“一把手”履职用权的每一个当口，让监督在场、用规矩说话，使其经得起“公私界限是否守得住”的审视、“权力是否在法治轨道上运行”的检验、“底线是否失守”的追问、“权力究竟为谁而用”的拷问，使秉公用权、依法用权、廉洁用权、为民用权成为用权之时的行为准则。

加强监督与规范履职用权，从来不是此消彼长的对立，而是一体两面的统一。没有监督的权力，如同脱缰之马，方向一失，力气越大，偏得越远；离开担当的监督，如同空转的齿轮，咬合不上实践的轴，转得再快也不能传递动能。习近平总书记深刻指出：“不想接受监督的人，不能自觉接受监督的人，觉得接受党和人民监督很不舒服的人，就不具备当领导干部的起码素质。”监督的“紧”，是为了用权的“准”；制度的“刚”，是为了干事的“稳”。只有把监督的刚性约束与履职用权的责任担当统一起来，才能锻造出政治过硬、本领高强、作风优良的干部队伍，锻造出堪当民族复兴重任的执政骨干。

权力有边界，担当才有底气；用权受监督，干事才能硬气。加强“一把手”监督，必须把上级严管、平级协同、下级敢言的监督贯穿于权力运行的全过程。上级对下级的监督最管用、最有效，要把监督谈话、述职评议、巡视巡察贯通起来，让上级监督的“探头”常在、提醒常在。同级监督离得最近、看得最清，要用好批评和自我批评这个锐利武器，增强主动监督、相互监督的自觉，让班子内部的不同意见有处说、说了管用。自下而上的监督最为广泛，要重视发挥群众监督、舆论监督的“前哨”作用，将党务政务晒在阳光下。通过事前、事中、事后全过程的监督，真管真严、敢管敢严、长管长严，让接受监督成为习惯。

对“一把手”来说，监督是“紧箍咒”，更是“护身符”；对党和人民的事业来说，监督是抵御风险的“防波堤”，也是行稳致远的“压舱石”。让“一把手”在受监督中履职用权，不是要干部缩手缩脚，而是在遵规守纪前提下大胆干事，把党和人民赋予的权力用在实处、用在正处、用在人民心坎上，团结带领领导班子和党员干部群众不断把事业推向前进。

干部要成为做好工作的行家里手

李曼青

干事创业，既要政治过硬，又要本领高强。党的二十届五中全会《决定》在部署“锻造堪当民族复兴重任的高素质干部队伍”时提出，“推动干部加快知识更新，提高专业素养，补齐能力短板，成为本职工作的行家里手”。这一重要部署深刻把握了干部队伍建设规律，回应了时代之变的现实要求。

随着发展领域不断拓宽、分工日趋复杂、国际国内联动更加紧密，对党领导发展的能力和水平提出了更高要求，对干部队伍专业化、专门化、精细化也提出了越来越高的要求，需要广大干部不断提高专业素养。习近平总书记告诫各级领导干部，“要加快知识更新、加强实践锻炼，使专业素养和工作能力跟上时代节拍，避免少知而迷、无知而乱，努力成为做好工作的行家里手”。如果干部的能力素养跟不上形势发展需要，还停留在一般化、大呼隆、粗放型的领导方式和领导方法的惯性里，看不清门道、找不到办法，甚至拍脑袋决策、瞎指挥，既误了事业，也伤了民心。现实中，有的干部汇报时概念频出，落实时却无处下手；有的干部看似样样都懂一点，遇到关键问题却拿不出具体举措。“关键少数”要有关键作为，领导干部要强化专业训练和实践锻炼，知道政策边界在哪里、风险点如何识别、复杂问题从哪里破题，把专业素养嵌入对具体问题的分析、判断和处置之中，形成可迁移、可复制的能力。

学得深悟得透，认识问题才站得高，分析问题才看得深。行家里手是学出来的、钻出来的。“学”不是零散地学几个新词、补几个概念，而是围绕本职工作构建科学的知识体系。增强补课充电的紧迫感，针对自身的知识短板、能力弱项、经验盲区，坚持“干什么学什么、缺什么补什么”，加快知识更新、优化知识结构。横向拓宽视野，对数字经济、社会治理、风险防控等新领域新知识保持敏锐；纵向深耕业务，对职责领域的政策逻辑、前沿动态持续跟踪、学深悟透。“钻”也不是停留在书本上的死记硬背，而是带着问题学、联系实际悟，既多读有字之书，系统更新专业知识和理论框架，也多读无字之书，多向人民群众学习智慧。知识结构跟上了、业务钻研深入了，专业判断才有坚实的底座。

刀要在石上磨，人要在事上练。实践出真知，实践长真才，行家里手是在解决一个个具体问题中磨砺出来的。每经历一件难事，短板就暴露一点，学习的靶向就清晰一层，能力就前进一步。对组织而言，要用好干部教育培训和实践锻炼这两个抓手，把课堂设在改革发展稳定第一线，让干部在急难险重任务中经风雨、见世面。对干部个人而言，要把每一次任务、每一个难题当作“磨刀石”，在实战中检验知识、修正判断、积累经验，努力做到知行合一、以知促行、以行求知。《决定》要求“推动干部在实践中总结经验、把握规律”，这提醒我们：书本知识学得再扎实，脱离实践终究是纸上谈兵；只有善于在实践中培养专业精神、丰富专业知识、提高专业能力，把专业转化为谋划工作的思路、破解难题的办法，行家里手才能真正养成。

“绳短不能汲深井，浅水难以负大舟。”本领不会随年龄增长而自然提高，也不会随职务升迁而自动增强，只能在摸爬滚打中砥砺、在解决难题中磨炼。越是形势复杂、任务艰巨，越要在实践一线补短板、强弱项、固底板。广大干部唯有以“本领恐慌”的危机感加快知识更新，以“行家里手”的高标准锤炼专业素养，把学习当成终身课题，把实践当成最好的课堂，在干事创业中练就宽肩膀、真本领，方能不负时代、不负人民，在民族复兴的征程上扛起重任、行稳致远。

把作风建设融入日常抓在经常

陈 睿

正风肃纪是全面从严治党的有力举措。党的二十届五中全会把驰而不息正风肃纪作为持之以恒推进全面从严治党战略任务和重大举措之一，特别强调要把作风建设融入日常、抓在经常，防止消极应付和疲劳厌战，纠正作风问题“小节论”“特殊论”。这为推进作风建设常态化长效化、以钉钉子精神纠治“四风”提供了根本遵循和行动指南。

“四风”是作风问题的集中表现，是群众深恶痛绝、反映最强烈的问题，也是损害党群干群关系的重要根源。同时，“四风”问题具有顽固性、反复性，纠正“四风”不能止步，必须以永远在路上的恒心和韧劲坚定抓下去。习近平总书记强调：“要把刹住‘四风’作为巩固党心民心的重要途径，坚决防止产生‘疲劳综合征’，对享乐主义、奢靡之风等歪风陋习要露头就打，对‘四风’隐形变异新动向要时刻防范，决不允许死灰复燃！决不允许旧弊未除、新弊又生！”作风建设中的“疲劳综合征”，不是完全不做，而是做的时候不用心、不务实、不尽力。有的刚开始劲头十足，没过多久就松了弦、歇了脚；有的表态多调门高、行动少落实差，表面上雷厉风行、雷霆万钧，实际上清风拂面、“雨过地皮湿”；有的明明“四风”问题已经变通变异，却只盯旧问题，不管新动向；有的一点点小事都要听上级指示、看别人做法，看似讲规矩，实则不担当。这些思想和行为，会导致党的路线方针政策难以贯彻，群众热切期待因之落空，需要从理想信念、工作程序、体制机制等方面有针对性地加以解决。

坚持露头就打、寸步不让。“四风”问题积习甚深，纠治起来不可能一蹴而就。党的十八大以来，从拿公款送月饼开刀，到严禁公款送贺卡、年货，再到集中整治公款吃喝、公款旅游、公车私用、违规新建楼堂馆所、大办婚丧喜庆、违规打高尔夫球等问题，“舌尖上的浪费”“车轮上的腐败”“会所里的歪风”“房檐下的特权”等不良现象被一个接一个强力铲除。实践证明，纠治“四风”必须保持高压态势，针对面上“四风”问题的各种表现，发现一起、查处一起，一个问题一个问题解决，一个节点一个节点坚守，避免小事拖大、大事拖炸，积小胜为大胜。

紧盯隐形变异、趋势动向。“四风”问题具有很强的变异性和传染性，这样的问题消失了，那样的问题又会出现。特别是在持续高压态势下，有的地方和部门可能存在使歪招、打折扣、搞变通等现象，导致“四风”问题改头换面、花样翻新。比如，违规吃吃喝喝遁入“地下”、披上“隐身衣”、躲进“青纱帐”，以快递方式收送礼品礼金，借调研检查、培训考察、党建活动名义公款旅游，等等，表现形态不一样了，但作风问题依然突出。如果纠治“四风”反应滞后，就可能变成“打地鼠游戏”，手握锤子却总慢半拍。必须始终保持高度警惕，紧盯不正之风新动向新表现，敏锐发现、及时应对，做到防患于未然、制止于初萌。

做到持续用力、久久为功。作风建设是攻坚战，也是持久战，关键在抓常、抓细、抓长上下功夫。见常态，对“四风”问题常抓不懈，时刻摆上位置、有机融入日常工作，防止紧一阵松一阵；见实招，实实在在解决干部群众特别是基层群众反映的作风问题，并在解决个别具体问题的同时着力解决面上的普遍性问题，防止避重就轻、避实就虚；见长效，从体制机制层面进一步破题，以刚性的制度规定和严格的制度执行，为作风建设形成长效化保障，切实防止“四风”问题反弹。唯有如此，才能让纠治“四风”的力度不减、节奏不变、尺度不松，以量的积累实现质的转变，让优良作风成为习惯、化为自觉。

全面从严治党没有终点站，只有持续不断的新起点。各级领导干部是作风建设的“领头雁”，要身体力行、以上率下，锲而不舍落实中央八项规定精神，推进作风建设常态化长效化，以优良作风凝心聚力、真抓实干，不断开创事业发展新局面。