



深入学习贯彻党的二十届四中全会精神·笔谈

必须坚持投资于物和投资于人紧密结合

□华阳标

近日召开的中央经济工作会议，提出了做好新形势下经济工作“五个必须”的认识和体会，部署了做好明年经济工作“八个坚持”的重点任务。党的二十届四中全会通过的“十五五”规划建议提出要坚持“投资于物和投资于人紧密结合”。中央经济工作会议进一步强调，做好新形势下经济工作，必须坚持投资于物和投资于人紧密结合。这是对做好新形势下经济工作的重要规律性认识，是对投资理念、方向、重点的创新和优化，对于增强发展动能、扩大国内需求、推动人的全面发展意义重大，我们要深入学习领会、认真贯彻落实。

坚持投资于物和投资于人紧密结合，投资于物仍有很大空间和潜力。投资于物是指对实物资产进行投资，比如基础设施、房屋建筑、机器设备等，有利于为经济社会发展夯实物质技术基础。长期以来，投资于物对经济持续快速发展发挥了重要作用。从一般发展规律看，投资于物往往是一个国家或地区在发展前期首先要着力做的。多年来，我们通过持续投资于物，实物资本得到有效积累，生产和供给能力不断增强，社会生产力水平持续提高，有效推动了技术进步和产业发展，有力支

撑了新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化同步发展。同时，对物的投资是总需求的重要组成部分，拉动了经济增长，创造了大量就业，带动了居民财富积累和消费能力提升，并且与民生相关的物的投资还直接提高了公共服务水平，保障和改善民生。此外，近年来对粮食储备、能源基地、应急物资、产业备份等的投资，增强了经济发展韧性和抗风险能力。同时，要清醒看到，我们的人均资本存量水平相较于发达国家还比较低，存量资本结构还有待进一步优化提升，一些重要产业领域投资不足、投资质量有待提升，一些关键核心技术受制于人，不少存量机器设备、基础设施、老旧小区、城区等有待更新升级，新一轮科技革命和产业变革也推动大量的投资需求快速涌现，投资于物仍有很大空间和潜力，而且投资于物也有利于推动人的全面发展。

坚持投资于物和投资于人紧密结合，投资于人的的重要性紧迫性日益凸显。投资于人是指对全人群、全生命周期的能力提升和潜力开发的投资，比如育幼、养老、健康、教育、技能培训等。奋力实现明年经济社会发展目标任务，确保“十五五”开好局、起好步，投资于人对“十五五”乃

至更长时期经济社会发展的重要性紧迫性日益凸显。人既是消费主体，也是生产和创新的主体，是生产力中最活跃的因素。从经济学上看，投资于人的核心在于优化资源配置，将更多财政资金和公共资源投向教育、就业、医疗、社会保障等民生领域，以人力资本提升和消费潜力释放驱动经济高质量发展。我们长期依靠要素驱动、投资拉动发展经济，投资于物回报率近年来已经有所下降。当前，经济增长动能正在发生深刻转换，迫切需要加快培育新动能、加快新旧动能转换。在全球产业竞争已从“资本密集”转向“人才密集”的大趋势下，要推动经济增长动能转换，实现创新驱动、需求拉动，亟须加大投资于人的力度，推动“人力资源”转化为可持续增值的“人力资本”，形成并积累“人力资本红利”，才能构筑经济长期发展竞争力，才能在新一轮科技革命和产业变革中赢得战略主动。此外，相较于投资于物，我们一直以来对民生和人的全面发展相关领域投入不足，加大对教育、医疗、养老等的投资，是保障和改善民生、实现高品质生活、推动全体人民共同富裕的必要之举，也是人的全面发展、推动人口高质量发展的战略举措。

坚持投资于物和投资于人紧密

结合，要在投资于人的重点方向持续用力。一是完善收入分配制度，健全各类要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的初次分配机制，促进多劳者多得、技高者多得、创新者多得。二是稳步推进基本公共服务均等化，完善基本公共服务范围和内容，加快缩小区域差距、城乡差距、收入分配差距及基本公共服务差距。三是提高民生类政府投资比重，加大对生育养育、教育医疗、职业培训、普惠养老、文化体育等领域的公共投入，扩大覆盖全人群、全生命周期的有效投资。四是加强对人力资源开发和人的全面发展的投资，加大对各类人才特别是战略科学家、科技领军人才、卓越工程师、大国工匠、拔尖创新人才、高技能人才等的培养投入力度，一体推进教育科技人才发展，为高质量发展提供基础性、战略性支撑。五是建立健全投资于人的长效机制，优化财政支出责任和财力配置，完善对地方政府考核激励机制，充分激发各类经营主体活力，建立健全相关统计制度，将对人的投资纳入统计核算范围，调动全社会各方面投资于人的积极性主动性创造性。

(作者系赣州市委党校法教研室主任、副教授)

以高质量监督推动全面深化改革

□何琪

党的二十届四中全会明确提出，“十五五”时期经济社会发展必须坚持全面深化改革。纪检监察机关作为党内监督和国家监察专责机关，要主动融入和服务改革大局，把重大改革落实情况纳入监督检查和巡视巡察内容，切实提升监督质效、激发改革活力，为“十五五”规划顺利实施保驾护航。

深化政治监督，推动改革攻坚。政治监督是保证全党上下令行禁止的有力举措，是推动改革攻坚的“探照灯”和“推进器”。要提高政治站位，深入贯彻落实党的二十届四中全会精神，聚焦重大改革落实情况，建立责任制、底数清、可量化的监督台账，扎实推进政治监督具体化、精准化、常态化，做到党中央重大决策部署到哪里、政治监督就跟进到哪里。要强化政治担当，持续深化纪检监察体制改革，以市纪委监委内设机构、派驻机构改革为重点，加快数字纪检监察体系建设，全面推进纪检监察理念创新、举措创新、机制创新，切实增强改革主动性和自觉性。要

提升政治能力，深入开展“纪检监察工作规范化法治化正规化建设年”行动，推进一体化业务人才培养，提升依规依法依纪办案质效，打造忠诚干净担当、敢于善于斗争的纪检监察铁军。

正风肃纪反腐，清除改革障碍。不正之风和腐败问题是全面深化改革的“拦路虎”“绊脚石”，严重污染政治生态、阻碍经济社会健康发展。要压实主体责任，树立见人见事监督靶向思维，督促各单位严格落实“第一责任人”责任、全面履行“一岗双责”，及时准确发现改革落实做选择、搞变通、打折扣等问题，避免改革“空悬”、责任“空转”。要持续纠治“四风”，锲而不舍落实中央八项规定精神，紧盯“一把手”，新提拔干部、关键岗位领导干部等“关键人”，以及节日假期、培训考察等“关键时”，强化“八小时以外”监督管理，坚决防止在一瓶酒、一顿饭、一张卡等小事小节上栽跟头。要从严监督执纪，聚焦金融、国企、工程建设项目和招投标等权力集中、资金密集、资源富集的重点领域，持续开展反腐败问题系统整治，坚持执纪必严、

违纪必究，做到发现一起、查处一起、震慑一片，形成不敢腐、不能腐、不想腐的良好政治生态。

强化协同联动，凝聚改革合力。全面深化改革是一项系统工程，涉及推进中国式现代化的方方面面，必须坚持系统观念，加强协同配合，形成改革全局“一盘棋”。要精准移送部门线索，规范问题线索移送路径和标准，针对督查中发现的突出问题，及时移送、快速办理、严肃处置，防止问题隐患“死灰复燃”。要用好纪检监察“后半篇文章”，建立纪检监察、职能部门沟通交流机制，综合研判问题背后的体制性障碍、机制性缺陷、制度性漏洞，对制度薄弱点、权力风险点、监管空白点，提出一批针对性强、具有可操作性的改革举措。要探索开展联合督查，建立纪检监察与改革督察沟通协作机制，抓好基层减负、对标深圳规则规制改革等重点事项督察，发挥“1+1>2”的监督效能，切实推动问题一体整改落实。

回应群众诉求，务求改革实效。人民群众是改革推动者，也是

改革评价者，必须以人民满意程度检验改革成效。要站稳人民立场，紧扣教育、医疗、养老等群众关注的“小事小情”，从群众切身利益出发谋划监督思路、制定监督举措，做到人民群众关心期盼什么就监督推动什么、反对痛恨什么就防范纠治什么。要汇集群众智慧，大力弘扬“四下基层”优良传统，走向田间地头、社区巷尾，与群众坐同一条板凳、围一张桌子，畅通群众诉求反馈渠道，找准监督“小切口”，织密织牢群众监督网。要加强成果共享，持续深化群众身边不正之风和腐败问题集中整治，统筹推进校园食品安全、农村集体“三资”管理、养老服务等突出问题治理，让群众共享改革发展成果。

改革重在落实，也难在落实。“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。只有下更大决心和气力抓好监督工作，才能保障全面深化改革取得新突破，为奋力谱写中国式现代化赣州篇章贡献更大力量。

(作者单位:赣州市委政研室)

首问负责制应在机关大力提倡

□周康荣

近年来，尽管各级机关在作风建设上取得了显著成效，但基层群众和单位到机关办事时仍不时遭遇“门难进、脸难看、事难办”的困扰。这些现象不仅损害了机关形象，更影响了政府公信力和基层工作的顺利开展，与当前赣州市正在深入开展的“如我+”行动相违背。为此，必须大力推进首问负责制，以制度约束促服务提升，以责任落实促作风转变，真正让机关干部树立“基层至上、服务为本”的理念，打造高效、温暖、规范的政务服务环境。首问负责制是破解“三难”问题的关键举措。“门难进、脸难看、事难办”的根源在于部分机关干部服务意识淡薄，存在官僚主义、衙门作风，对待基层同志和群众缺乏耐心和热情。有的干部对不属于自己职责范围的事项一推了之，让办事者来回跑、反复问；有的态度冷漠，甚至敷衍塞责，导致基层同志办事难、办事慢、办事累。这不仅增加了行政成本，更挫伤了基层干部的工作积极性。

首问负责制要求首位接待或受理的

工作人员必须全程负责，属于职责范围内的要立即办理，不属于职责范围的也要主动引导、协调对接，确保问题“有人管、不落空”。这一制度的核心在于强化责任意识，杜绝推诿扯皮，让基层同志和群众“进对门、找对人、办成事”。只有真正落实首问负责制，才能从源头上解决“三难”问题，让机关服务既有温度又有速度。首问负责制体现的是为民服务的宗旨意识。机关工作的本质是服务，服务的对象是基层和群众。首问负责制不是简单的流程优化，而是对机关干部宗旨意识的深刻检验。习近平总书记强调，人民对美好生活的向往就是我们的奋斗目标。机关干部作为政策的执行者、服务的提供者，必须始终牢记“为了谁、依靠谁、我是谁”，把基层和群众的满意度作为衡量工作的第一标准。

落实首问负责制，首先要做到“热情接待、微笑服务”。基层同志到机关办事处，往往带着急切的需求和期盼，机关干部的一个微笑、一句问候、一杯热水，都

能让他们感受到尊重和温暖。其次，要做到“首问必答、首问必导”。无论是否属于自身职责范围，首位接待人员都必须给予明确答复或指引，确保问题不搁置、不拖延。最后，要做到“跟踪问效、闭环管理”。对于需要跨部门协调的事项，首问责任人应主动跟进，确保问题最终得到解决，避免让基层同志“跑断腿、磨破嘴”。

以刚性制度保障首问负责制落地见效。好制度的关键在于执行。首问负责制不能停留在口号上，必须通过严格的制度设计和监督考核，确保其落地生根。一方面，要完善配套机制。各级机关应明确首问负责制的具体流程，制定标准化服务规范，并通过公示栏、网站等渠道向社会公开，接受监督。同时，建立首问登记制度，对基层反映的问题全程记录，确保责任可追溯。另一方面，要强化考核问责。将首问负责制落实情况纳入机关绩效考核，对推诿扯皮、敷衍塞责的干部严肃批评教育，对表现突出的给

予表彰奖励，形成“有为者有位、无为者让位”的鲜明导向。此外，还应加强教育培训，引导机关干部增强服务意识，提升业务能力，确保既能“热情接待”，又能“精准解答”。通过定期开展作风整顿和群众满意度测评，持续优化服务流程，让首问负责制真正成为机关作风转变的“催化剂”。

让首问负责制成为机关服务的新常态。机关作风关乎党和政府形象，关乎基层治理效能。推行首问负责制，不仅是工作方法的改进，更是服务理念的重塑。各级机关干部必须牢固树立“基层无小事、服务无止境”的思想，以首问负责制为抓手，切实做到“来有迎声、问有答声、走有送声”，让基层同志和群众感受到机关的温暖和效率。唯有如此，才能彻底整治“门难进、脸难看、事难办”顽瘴痼疾，打造让人民满意的服务型机关，为高质量发展提供坚实的作风保障。

(作者单位:赣州市教育局)

微论坛

年终考核作为盘点年度工作的重要抓手，不仅是“承前”之要，更是“启后”之需，意义重大。值得关注的是，少数单位在面对年终考核工作时，奉行“家丑不可外扬”的观点，认为平时工作抓得实，不如考核前台账理得好，可谓是“实绩不够，笔头来凑”。考核工作追求“美颜出镜”，对瑕玼和不足百般粉饰遮掩，这些不看实际成效、先看纸面文章的工作做法，是形式主义的典型代表，值得深思和警惕。

年终考核是对全年工作的复盘，考核结果好不好，关键在于平时工作是否到位、是否有成效，而非加班加点搞材料。如果一味偏向于包装台账、打磨亮点、编造假业绩，在谈论成绩时，分点举例、笔下生花、浓墨重彩，生怕“遗珠漏玉”；在谋划未来时，成竹在胸、壮志满怀、慷慨激昂，生怕“豪情不显”；在陈述问题时，只言片语、一笔带过、不痛不痒，生怕伤了“面子”、丢了“帽子”。凡此种种，过度依赖于“临门一脚”来“考”出好成绩，势必会催生“材料盆景”“造假歪风”，进而让年终考核失去应有的本味，助长形式主义的不良风气。

年终考核依靠“美颜”，反映出一些单位为考核而“考”、一评了之，走过场、图形式、轻实效的形式主义歪风。某些单位和部门平时工作推动不力，关键时候拿不出干货，为了应付考核不得不编做法、编台账、编成效，无限放大甚至虚构出工作成绩。当然，一个巴掌拍不响。与之相应，有的上级部门部署多、调研少，听汇报多、问实效少，平时不到基层走访，不掌握下级平时工作情况，对下级工作成效真、假、好、坏的评价全凭下级的纸面功夫做得够不够扎实，助长了形式主义歪风。

年终考核是对全年工作一次彻底的体检，如果考而不用、考而不究，那么考核结果无疑是一纸空文，工作还是原地踏步。要透过现象看本质，将考核分数、考评等次转化为前进效能，充分发挥考核“助推器”作用。一方面，要聚焦考核的范围、内容、标准、程序，下足“绣花功夫”，做细做实考核工作。能面对面的坚决不键对键，能多角度、多方面、多形式了解掌握实情的，绝不单听一面之词，单凭一纸报告，单靠一堆材料。另一方面，要秉持实事求是的工作态度，尽可能排除一些干扰年终考核结果的主观因素，少听“精心准备”的专题汇报，少走刻意安排的指定路线，少看“前院”和“盆景”，彻底挤掉考核工作当中的“水分”，剔除“杂质”，让年终考核“素颜出镜”。

年终评先不可“轮流坐庄”

□袁文良

随着年终脚步的临近，各行各业在进行一年一度年终工作总结的同时，还将评选各类先进。然而，有些单位为了“平衡”，为了人人“满意”，为了评出“团结”，便在评先选优中采取了“轮流坐庄”的方法，去年评的张三，今年就评李四，明年轮到王五……

本来，年终结合考核总结评先选优，既是对员工工作成绩的肯定，也是为了树立先进、激励后进，让大家见贤思齐、创先争优，进一步营造崇尚担当、实干的工作氛围，为来年的工作打下一个良好开端。而在评先选优中“轮流坐庄”，其实际上是“中庸之道”“平均主义”和“好人主义”思维作祟，反映出个别领导干部缺乏担当、谁也不得罪的“老好人”思想。这不仅会让广大员工对“先进”或“优秀”的先进性、示范性产生怀疑，而且会影响员工在工作中的创造性、竞争性和积极性，评先选优的意义自然也会失去。

所以，要让员工对评出来的先进、选出来的优秀心服口服，就要摒弃“轮流坐庄”的思维，从树立评先选优的权威、健全评先选优的机制、完善评先选优的办法入手，真真切切评出真正的先进、选出真正的优秀。

在设置评先选优项目时，要根据单位的工作性质，不妨设立业务技能、攻关创新、文明创建等不同的评先选优项目，并分别制定不同的当选条件、不同的量化标准、不同的推荐办法，而且明确必要的“一票否决”条件，从而使评选项目科学合理、评选标准公平公正、评选办法方便易行。

在分配评先选优指标时，不一定按部门班组人数分配，也不能搞“雨露均沾”，更不能为了“照顾情绪”而留下“人情指标”，而要坚持多向生产一线部门倾斜，多向承担急难险重任务的班组倾斜，并坚持评选指标公开透明，以确保评先选优的结果经得起时间的检验，让员工口上信服、内心佩服。

在组织评先选优实施时，要在广泛征求广大员工或服务对象意见的基础上，不能完全依赖群众的投票推荐，而是要结合员工的岗位职责和平时的考核结果再对照标准进行分类考核，以确保评出的先进、选出的优秀具有模范性、标杆性，立得住、叫得响、树得牢、过得硬。

各单位在年度考核评先选优时除要杜绝“轮流坐庄”的现象外，还要对工作出现失误、考核等次为“基本称职”甚至是“不称职”的同志予以党政处分，从而让考核结果的导向作用得到充分发挥，使广大员工切身感受到“干与不干不一样、干好干坏不一样”。

□刘继勇

『美颜』考不出实绩