

★ 长城瞭望

# 干扰多了怎能铆足干劲

## ——激活基层内生动力大家谈⑥

■吴向明 熊林

专心致志抓基层,最怕啥?心无旁骛攻主业,最烦啥?基层官兵的答案很一致,那就是怕干扰、怕折腾。干扰多了,怎能铆足干劲?折腾多了,怎能凝神聚力?

基层兴则军队兴,基层稳则全局稳。抓基层如同打地基,少打一桩,基础不牢,就可能出大问题。基层官兵只有不被干扰,全部心思向打仗聚焦,各项工作向打仗用劲,才能使基层建设稳步提升、提质增效。如果正按计划落实工作,却被事务性通知打乱,计划就很难接续;如果正准备搞合成训练,一方因准备迎接撤走,合成训练也就搞不起来……诸如此类的干扰,不仅仅影响工作进程,更重要的是消磨官兵意志、分散官兵精力、减弱官兵动力。

调研发现,不少官兵最无奈的是屡禁不止、花样迭出的“五多”现象,最反感的是朝令夕改、毫无意义的瞎折腾,最反感的是以打仗的标准干与打仗无关的事。有人吐槽:“会议连环套,材料催着要,周末通知到。”现在有的电视电

话会议从上到下“一网打尽”,而且同一个主题层层开会,苦的是基层单位要反复陪会。有个旅,5天来了4个工作组;有个营,今年3月份接到153份通知,传达这类文件的时间就占学习教育的近30%。一位指导员抱怨说,每天要分出一半精力应付那些杂七杂八的事,连周末也不消停;一位连长诉苦,经常从训练场上被叫回来,参加各种会议、座谈和填报数据材料。这些只是个例,但少数基层工作难突破、训练难落实,与干扰太多有很大关系。

计划最怕被耽误,精力最怕被透支。一个人的时间和精力是有限的。用在干工作、谋发展、抓落实的时间多了,基层建设就兴旺发达,战斗力建设就稳步提升。反之,各种干扰多了,心思和精力就分散了,基层建设就无法专心,打赢的追求就难以实现。难怪一些官兵说,“不怕训练受累,就怕折腾受罪”“为打仗流血流汗,将来吹牛也有资本,这些没价值的折腾实在没意思”。试想,干扰没了,部队发展如

何推动?基层建设如何夯实?

专于急务,乃可任重。《关尹子·九药》中写道:“人不明于急务,而从事于多务、他务、奇务者,穷困灾厄及之。”军人的急务是打仗。分析一些干扰,很多都与“急务”无关,属于那些“多务、他务、奇务”。“急务”再多,基层官兵也能愉快接受,干劲十足。某单位接到执行某项紧急战备任务的命令后,640余名已经确定退伍的老兵,人人写申请要求执行完任务再向军旗告别。反观那些干扰之事,要么是重复性的,要么是事务性的,要么是政出多门。这些工作干得越多、标准越高,越耽误部队建设,越让官兵反感。不干,反而有利于提高战斗力。

当前,基层建设正处于新旧体制转换、新旧职能过渡、新旧模式交替的特殊时期,许多新的工作方式需要适应,新的组训方法需要探索,新的作战对手需要研究,新的装备技术需要掌握。要把这一特殊时期变成基层建设的“黄金期”、战斗力的“跃升期”,更加需要基层

官兵心无旁骛、聚精会神。只有干扰和折腾少些再少些,才能让基层官兵潜心砺剑、敢于亮剑,才能锻造出打赢的“利刃”,最大程度释放改革效能。

找准纹路才能劈开木材,按准脉搏方能开对药方。干扰问题的产生,原因是多方面的,但多数都能从机关身上找到原因。有的是以自我为中心,有的是不懂关网分流,有的是适应新体制能力不够……诸如此类,迫切要求党委机关反思自身在指导帮带、工作模式、能力素质、作风建设等方面存在的问题,敢于硬起手腕整改,敢于创新方式方法,把各种干扰因素降到最低。

还有一种“干扰”危害也很大,那就是在选取士官、入党考学、评功评奖、提拔使用等方面存在的“微腐败”问题。这种“人情干扰”,对官兵的干劲伤害更大。对此,需要各级领导干部和相关部门举起监督执纪问责的利剑,坚决抵制各种不正之风,努力让基层政治生态变得山清水秀,让广大基层官兵能够铆足干劲干事业、一心一意谋发展。

★ 八一时评

# 消除「洗碗效应」需要科学的容错机制

■冯智文

新时代呼唤担当者。前不久,中共中央办公厅印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,对建立激励机制和容错纠错机制,进一步激励广大干部新时代新担当新作为提出明确要求,旗帜鲜明为敢于担当的干部撑腰鼓劲。广大官兵点赞这一文件契合时代呼声,也反映出了干事者担当者的的心声。

政治路线确定以后,干部就是决定的因素。强国强军目标确立以后,关键靠干部的新担当新作为。党员干部敢于担当任事、主动创业有为,什么样的美丽前景都能创造出来。倘若怕出错、怕担当,为官不为、为官乱为,什么样的政绩也不可能创造出来。

就大多数党员干部而言,受党的教育多年,想担当、愿担当的基本觉悟是有的。现实生活中,却有部分党员干部不愿担当、不敢担当,“捂着乌纱帽做官”,搞“不做不错”那一套。探究起来,一个重要原因就是担心“洗碗效应”。也就是说,干得越多,出错越多;洗的碗越多,打的碗就越多。到头来,很可能事情还没做到理想状态,就因过错而毁掉了前程,或者导致“领头羊成了替罪羊”。

调查了解,在基层干部中,有这样心态的人不在少数。他们每天辛苦工作,还时时面对军事训练、安全工作等“一票否决”,特别是单位主官,担负着“无限责任”。倘若出现一点差错,就可能受到上级批评,甚至还可能因问责而职位不保。于是,就有少数干部总有态度、缺少进度,宁愿少做事,也要不出事。

消除“洗碗效应”离不开容错机制。人非圣贤,孰能无过?实际工作中,即便再怎么小心细致,也难免“磕磕碰碰”。况且,新时代强军事业是崭新的事业,很多都是开创性的,有些工作模式、练兵方法,融合机制没有现成经验,需要开拓创新、探索前行,难免会出现一些无心之错、客观之错。建立容错机制,就是为了让担当者勤政敢为,让改革者不再畏首畏尾。如果没有好的容错机制,就很难保证人人都冲锋在前、无畏担当。

担当任事、主动作为,靠理想信念、党性政德,也靠用人导向、制度机制。建立健全容错纠错机制,宽容干部在改革创新中的失误错误,把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误错误,同明知故犯的违纪违法行为区分开来;把尚无明确限制的探索性试验中的失误错误,同明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来;把为推动发展的无意过失,同为谋取私利的违纪违法行为区分开来,就一定能让党员干部卸下包袱、轻装上阵,争当改革的促进

派、强军的实干家,专心致志为中国梦强军梦干事创业、建功立业。

需要强调的是,建立容错机制,必须贯彻好“三个区分开来”,防止混淆问题性质、拿容错当“保护伞”,搞纪纲“松绑”那一套。只有确保容错在纪律红线、法律底线内进行,才能树立正确导向,发挥制度作用。

没有担当就没有一切。有这次《意见》鲜明的立场和导向,有各单任好的容错机制作保证,就一定能够减少“洗碗效应”,激励一批又一批担当者大胆前行、不懈奋斗,争当新时代的弄潮儿,为强军兴军作出新的更大贡献。

(作者单位:火箭军某基地)

★ 长城论坛

# 防止产生“教育疲劳”

■刘海涛

有人说,教育是一棵树摇动另一棵树,一朵云推动另一朵云,一个灵魂唤醒另一个灵魂。在很多官兵心中,教育有意思又有意义,是值得品尝的一道精神盛宴。

思想政治教育是我党我军的优良传统和特有的政治优势。然而,有些单位把教育当作万能钥匙,视为灵丹妙药。不管是思想问题、心理问题,还是安全问题、改革问题,抑或是风气问题、实际问题,都一厢情愿地希望通过教育来解决。结果,多种教育轮番上阵,今天来一个主题,明天来一个讨论,让人目不暇接。结果教育过多过滥,让官兵产生“教育疲劳”,甚至有人产生抵触情绪,“宁愿吃苦受累出公差,也不愿坐在空调房里搞教育”。

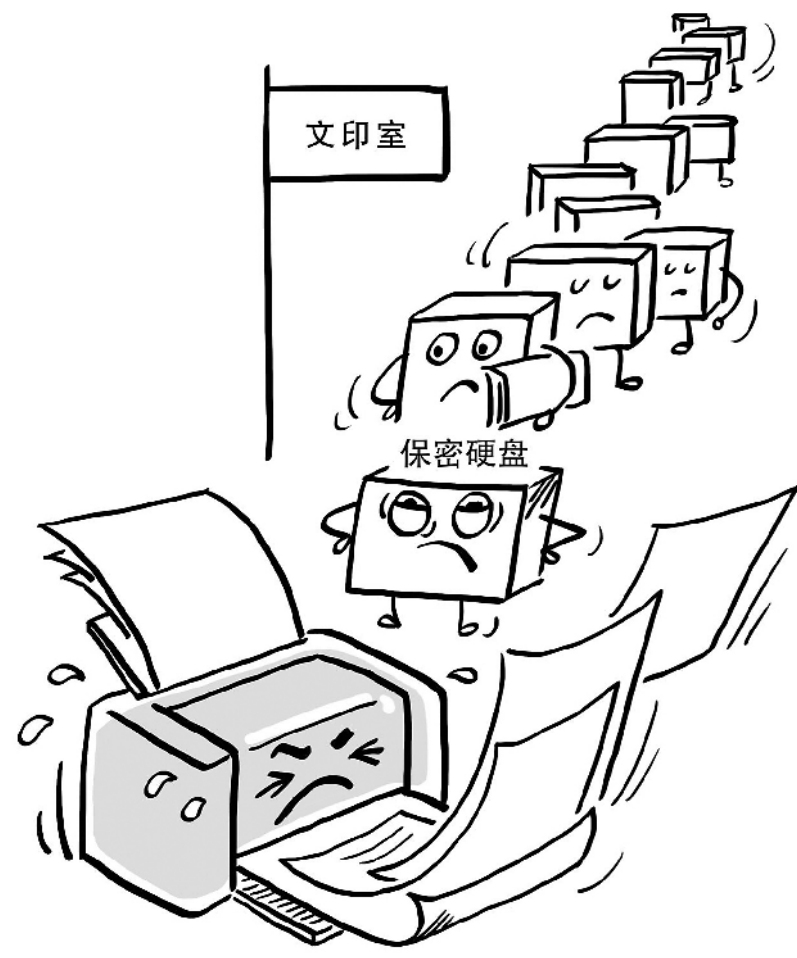
适度的教育春风化雨,过多的教育只能让人倒胃口。据某旅统计,有一个月竟接到4份专题教育通知。按照要求,即使把教育时间全部用上,也完不成教育任务。后来,他们进行了统筹,能合并的合并,虽然落实了通知要求,但只是“雨过地皮湿”,并未达到应有的效果,反而占用了一些训练时间。“教育疲劳”的产生,

既与上级统筹不够、安排过多有关,也与赋予教育太多的“重任”有关。过多过重的教育,让基层疲于应付,又谈何教育效果?

解决官兵思想问题,不仅要靠道理,也要靠法理;不仅要靠教育转化,也要靠制度约束。随着官兵法纪意识的普遍增强,教育解决不了的问题,靠条令条例、规章制度反而可以更好地得以解决。前不久,中央印发《社会主义核心价值观融入法治建设立法修法规划》,一个重要目的就是要让道理转化为法理,让自律转化为他律,引导人们自觉践行社会主义核心价值观。

强制灌输触动不了思想,赏心悅目才能浸润灵魂。防止产生“教育疲劳”,需要上级机关统筹好各项教育,坚持依法施教、按纲施教。旅团级党委应行使好对教育内容的调整权、教育时机的选择权、形式方法的决定权、经常性思想教育的自主权。基层教育工作者应注重提升教育艺术,奔着官兵的生活思想,采取喜闻乐见的方法,让教育既接“地气”,又冒“热气”,收到入脑入心、事半功倍的效果。

(作者单位:第79集团军某旅)



本报5月10日刊发的一篇报道《集中文印室,听我说说心里话》,说出广大官兵的心声。有了集中文印室,有效规范了文件管理,也规避了失泄密风险。但集中文印室由于设置过少,或配备打印机不足,让官兵要么跑断腿,要么排长队,因而降低了工作效率,分散了官兵精力。

这正是:集中文印本意好,奈何运转多烦恼。时间精力贵如宝,提质增效不可少。

罗园图 余煜文

★ 基层心声

# 培养大批尖子靠结构

■牛奔

人才如何培养,颇值得研究。有人说,培养一个尖子靠运气,培养十个尖子靠管理,培养一百个尖子靠结构。从一些部队人才培养来看,言之有理。

全军军事训练先进单位、北部战区空军航空兵某旅飞行一大队人才济济,一个重要原因就是靠优化结构培养英才。他们在飞行员培养中形成了老、中、青搭配的年龄结构,基本按照1:1:1的比例滚动更新。这一结构,实现了经验、实力、潜力的接力互补,有利于让智慧、力量和创新产生“化学反应”。如此一来,自然形成梯次衔接、良性发展、人才辈出的生动局面。

纵队少数部队,之所以出现人才队伍青黄不接的现象,不善于设计和优化人才队伍结构是个重要原因。他们用人育才搭配不合理,只注重用有经验的老同志,不给有发展潜力的同志机会,不给年轻一点的同志平台。等到大项任务缺少合适人才时,才发现没有培养出“板凳队员”。倘若遇到战争,那就很危险了。

人才培养是一门科学,结构合理则人才辈出。只要设计出适合人才生长的科学结构,通过以老带新、设岗锻炼、中青跟进,就一定能让优秀人才不断涌现,为新时代强军事业提供智力支撑和人才保证。

# 放手也是一种信任

■陈柏涛

邻家有小儿10多岁,都说其独立性差。后来分析,不是孩子不独立,而是大人不放手。带兵也是一样,不是现在的战士脆弱,也不是他们天生不独立,而是带兵人放手不够、信任不够。

老话常说:“不下水,一辈子不会游泳;不扬帆,一辈子不会行船。”不敢让战士单独外出,怎敢让他单独执行任务?不赋予战士充分的自主权,怎能让他战场上冲锋陷阵?事实证明,带兵人不放手,宁愿当“保姆”,就带不出自立自强、勇敢坚毅的士兵。

现实生活中,仍有少数带兵人把战士管得死死的,不愿轻易放手。战士外出,要骨干陪同;战士休假,要时不时发条短信;战士有点情绪,要派班长副班长盯着……诸如此类,不是真爱护,而是不信任。到头来,就会如《孙子兵法》所言:“厚而不能使,爱而不能令,乱而不能治,譬若骄子,不可用也。”

带兵人之所以不敢放手,一个重要原因就是怕战士惹事出事,给单位建设抹黑。如此心态,不可能把兵带得个个

都像小老虎。战士是要经风雨的,是要上战场的,最需要信任和放手,绝不能当作温室里的花朵来培养。

是虎就要啃山林,是龙就要闯大海。捆住战士的手脚,不仅使战士无法施展拳脚,还会使其产生依赖心理,也很难锻造出独当一面的能力。有战士抱怨,“你不放心,我不尽心;你不放手,我就袖手”。此中缘由,皆在于此。

电影《红海行动》很多人都看过,片中8人小分队成功逆袭,相互支持、相互信任是重要前提。未来作战,是小型化战争,很多时候都要求分队独立行动,甚至需要一名战士完成重要任务。平时不放手,战时就难以单飞。一旦上了战场,就很难有效履行使命任务。

战场的较量,早在平时就已经展开。不要等到上了战场再放手,也不要等到战时才想起提高“信任指数”。平时大胆放手,让战士具备单飞能力,独立作战能力,战时才能不辱使命、不负重托。(作者单位:69214部队)

★ 玉渊潭

# 作之不止,可以胜天

■赵锦花

“骐骥一跃,不能十步;驽马十驾,功在不舍。锲而舍之,朽木不折;锲而不舍,金石可镂。”所有的成功没有秘诀,贵在坚持不懈、持之以恒。

前不久,外卖小哥雷海为一路过关斩将,力克北大才子,获得《中国诗词大会》第三季总冠军。雷海为用13年对诗词的坚持,终于在舞台上绽放出夺目的光彩。

明人杨梦寰曾说:“作之不止,可以胜天。止之不作,犹如画地。”世上的事,只要不断努力去做就能战胜一切、取得成功。如果停下来不做,那就和画饼充饥一样,永远达不到目的。雷海为自然是一个普普通通的外卖员,但他有自己的“诗和远方”,生活艰难却不苟且,他把《唐诗三百首》揣在怀里,行走在外卖的路上。

“千淘万漉虽辛苦,吹尽狂沙始到金。”坚持不懈、持之以恒是他自信人生的“定场诗”。

“惟在常久不废,即有深功。”一切辉煌背后都有坚持不懈的努力,任何人都都不例外。孔子深知《易经》微言精义,便愈探愈入,愈往而不知其所穷,韦编三绝足见其功;西晋著名文学家左思为写《三都赋》,夜以继日,废寝忘食,用十年的努力书写了“洛阳纸贵”的辉煌;北宋理学创始人之一张载,按照范仲淹对其“儒者自有名教”的建议,苦读《中庸》,遍读佛学、道家之书,经过多年“悟道”,自成一家。

世间最容易的事是坚持,最难的也是坚持。说它容易,是因为只要愿意,人人能做到;说它难,是因为坚持下来的终究不多。如果总盯着名

利,眼中中了了,心下匆匆,想要取得真经、修成正果,无异于痴人说梦。

坚持学习永远是每个人所必须具备的品质,更是党员干部必修的功课。“学非探其花,要自拔其根。”但学无坦途又无捷径,需要绵绵用力、久久为功。在这方面,老一辈革命家为我们树立了很好的榜样。毛泽东同志把读书作为最大爱好,“饭可以一日不吃,觉可以一日不睡,书不可以一日不读”;周恩来总理告诫我们,要“活到老,学到老,改造到老”;陈毅元帅留下名言,“要知学问难,在乎点滴勤”。常怀“本领恐慌”的危机感,“能力不足”的忧患感,“无一事而不学,无一时而而不学”的紧迫感,真学深学,常学常学,学到真知识,学出真本领,这是党员干部应有的态度,也是义不容辞的责任。