

基层观澜

从一文一会抓起 从一人一事改起

——“基层减负年”，打一场力戒形式主义攻坚战③

■谢凡

全国治沙劳模王有德在谈起治沙经验时说：“治理沙害，就是要老老实实从种活一棵树一株草做起。”其实，给基层减负也是一样，从一文一会抓起，从一人一事改起，就能在“日拱一卒”中“功不唐捐”。

翻翻泛黄的报纸不难发现，给基层减负并不是一个新话题。可为什么减负的口号喊了那么多年，减负的文件出台了那么多份，基层依然“压力山大”？一个重要原因就在于形式主义具有很强的顽固性和反复性，这决定了破除形式主义，既是一场攻坚战，也是一场持久战。如果不从具体人具体事抓起，没有持之以恒地抓下去，“一阵风”过后，原来的负担就会屡除不尽、故态复萌。

从一文一会抓起，从一人一事改起，既是一种工作方法，也是一种思维方式。俗话说，一具体就深入，一具体就有效。对于文山会海等形式主义问题，能不能找准病灶、直击要害，能不能从一件件具体事抓起，从一个具体人改起，见

智慧更见胆识，见行动更见境界。

谁都希望减负有立竿见影的效果，但一口吃不成个胖子，一锅挖不出口深井，最好的方法是具体，最快的脚步是坚持。给基层减负，既需要气贯万里的雄心，也需要驰而不息的耐心。想靠出台几份文件，搞几场利斧破冰、劲风除霾的雷霆行动就“毕其功于一役”，做不到也不科学。只有像“蚂蚁啃骨头”那样，一点一点地啃，再硬的骨头也能被啃掉。

“能治得了不良作风这个老大难吗？”中央八项规定公布之初，不少人心里都有这个问号。在抓落实中，中央从月饼、贺卡、年货等这些小事开始，一个节点一个节点地抓，一个歪风一个歪风地刹，步步为营、久久为功，最终刷新了党风政风，净化了社会风气，提振了军心民心。这也启示我们，给基层减负时，只有抓细抓小、落细落小，才能积尺寸之功，收穿石之效，防止前紧后松，避免反弹回潮。

如何让基层的负担不再反弹？调

研中，一位基层干部这样支招：“让减负举措多些刚性，少些弹性。”这名基层干部用减少会议举例说，在倡导少开会、开短会、开管用的会的基础上，要想让基层从层层开会、无效陪会的“会海”里上岸，就该对那些该开、谁该参加、该开多长时间等都做出明确规定，并严格执行。这样，就会逼着机关取消、精减、合并会议，从而让基层渐渐脱离“会海”这个“苦海”。

黑格尔曾有过这样一个自问自答：“一根稻草可以压趴一头毛驴。为什么？因为这根稻草是在临界点上增加的。”调查显示，基层的一些累、忙、苦，就来自于这一根看似很轻的“稻草”：今天你多下一个无谓的通知，明天他多发一个无用的文件……正是这些“稻草”的叠加，让基层不堪重负。为基层减负，就要多做“减法”，把那积重如山的稻草卸下来。

机关杂念不除，基层负担难减。不搞个试点哪能引起上级关注？不考

核一下怎能显示我的权威？不多些官兵参会怎能显示会议的重要……机关杂念如此类的杂念不除，就会给基层负担埋下祸根。正所谓“房檐下的冰溜子——根子在上头”，要解决这些问题，说到底要从纠正机关的功利心和政绩观做起。

“很多时候，抽鞭子胜过嘴皮子。”对那些为了出风头、争彩头而给基层添负的机关干部，最好的办法就是让其“触霉头”。“严刑重典者成，弛法宽刑者败。”试想，如果对基层添负的苗头露头就打，若是对每一个导致基层忙乱的行为都严惩不贷，谁还敢向基层随意伸手、胡乱张口？

邓小平同志曾说：“我们的事业总是要求精雕细刻，没有一样事情不是一点一滴的成绩积累起来的。”今年是“基层减负年”，打好这场攻坚战，就是要咬定青山不放松，积小胜为大胜，积跬步以至千里，从而久久为功、成风化俗。

谈训论战

“少谋”参谋非“高参”

■龚辉军

3月14日，某部参谋比武落下帷幕，6名在比武中能根据敌情快速提出科学建议的参谋被评为“谋打赢高参”。总结会上，一名领导叮嘱大家：“参谋不能光练起草文电、标图这些技术活，还必须勤练谋略这个脑力活，没有‘高人一筹’的谋划和谋略，不是高参。”

参谋是“中军帐”里的重要成员，是“智囊团”的关键人才，其谋略水平的高低，事关战场打赢。“参谋强了，司令部就强了；司令部强了，指挥就灵了。”陈毅元帅曾说：“参谋工作是部队的灵魂。每一个团有几个好参谋，比多几个连还要好”。国民党军败退台湾后，其一名将领在反思失败时总结了8条教训，其中一条是“共军参谋的水平远高于国军”。

现代战争某种意义上是“司令部之间的战争”，对参谋的谋略水平提出了更高要求。然而个别参谋还有只“参”少“谋”的现象：有的淡化了自己的身份，在作战时没有自己的意见建议，当起了指挥员的“传话筒”；有的偏移了自己的主业，在训练时练技术多练战术少，当起了指挥系统的“操作员”；还有的把心思用在了办文办会上，误认为“材料高手”就是“参

谋能手”。等等这些，都与参谋的职责不相符，必须坚决纠正。

尤其要看到，从军区到战区，指挥体制之变呼唤适应联合作战新体制的参谋人才素质之变，联合作战需要更多能超越兵种界线、具备信息化素养的参谋人才。而“脖子以下”改革落地后，基层部队的作战模块、兵力构成、装备种类和合成程度大幅提高，对大量精通谋划的参谋人才也翘首以盼。参谋人才的数量、水平，很大程度上决定着练兵备战的质量。

一位军事家曾说：“为什么一个团能打、而另一团不能打，除了团长能力有差别外，参谋也是一个很重要的因素。”要让这个“很重要的因素”重要起来，就得学起来、练起来。广大参谋只有务谋、思谋、练谋、用谋，注重“人脑”与“电脑”合谋，才能以科学谋划让合编部队产生“化学反应”，才能在未来战场拿出“奇谋高招”。各级在考核参谋中，也要通过观念之变立起参谋善谋新标准，通过考卷之变提升用数据打仗的能力，通过选手之变补齐体系作战人才链，从而引导广大参谋按照新体制要求谋划练兵备战，瞄准未来战争出谋划策。

(作者单位：31628部队)



近日，某部一名战士在调整到新的战位后，为了在同学群里炫耀，便请战友帮他拍一张用某型导弹做背景的照片，战友不仅拒绝了他，还提醒他务必严格遵守保密规定。随后，该部针对网上泄密隐患增多的实际，再次对官兵开展了一次保密教育。

这正是：保密规定如山，必须牢记心间。岂能为了炫酷，铁纪丢到一边。

周洁图 刘含钰文

玉渊潭

多做些“尽人之智”的工作

■高旭尧

迪士尼为何有那么多人叫绝的动漫人物和开心笑话？它的老板是怎么做到的？

一天，一个男孩问迪士尼的创办人华特：“你画老鼠吗？”“不，我不画。”华特说：“那么你负责想所有的笑话和点子吗？”“也不，我不做这些。”华特摇摇头。

“那么你到底都做些什么呢？”看着男孩困惑的眼神，华特回答：“很多时候，我只是给每个人打打气，我猜，这就是我的工作。”

“给每个人打打气”，华特幽默的回答中，道出了作为领导的核心要素——激励每个人最大限度地发挥自己的聪明才智。

华特的这个方法很有用，但它并不是新观点。比如管仲早在《管子·君臣》就提出：“智能聪明者，下之职也；所以用智能聪明者，上之道也。”战国的韩非

更是以此来确定领导层次：“下君尽人之能，中君尽人之力，上君尽人之智。”

战国七雄争霸时，秦为何最终胜出？历史学家分析指出：秦穆公做到了“人之有技，若己有之”“士不产于秦，而愿忠者众”，结果换来的是“六王毕，四海一”。

与秦穆公一样，刘邦也是用人高手。在称帝后的一次大宴群臣时，刘邦“谦虚”地说，我这不认识谁，那不如谁谁，但对人才，“吾能用之，所以取天下也！”话尾，“力不举鼎”的刘邦还替“力拔山兮气盖世”的项羽总结出失败教训：“项羽有一范增而不能用，此所以为我禽（擒）也。”

“君子用人如器，各取所长”，这个道理当领导的恐怕无人不知，为何秦穆公和刘邦用人所长用得那么好？史书中也给出了答案。对秦穆公的用人，古书记载，“穆公，竭尽其智而厉（励）”。而对

刘邦的用人诀窍，《资治通鉴》中写道：“知者竭其策，愚者尽其虑，勇士极其节，怯夫勉其死。”不难看出，他们二位用人的共同特点是“尽其智”。

管理大师杰克·韦尔奇在谈到对管理的理解时说，管理者不能当经理，因为经理的角色更多是控制者、约束者；而要当好“领导”，因为“领导”的核心功能能是解放、激励。

可惜的是，在用人上不能“尽人之智”的管理者，古今中外还有不少。

毛遂思路清晰，口齿伶俐，是有名的辩才。公元前257年，他一番口吐莲花陈词，感动平原君大呼人才。像毛遂这样有明显特长的人才，当时战国还有很多。按说，如果赵孝成王能因才而用，努力把人力资源变为发展资源，赵国强大起来应该不是很难。可赵孝成王就是犯糊涂，比如他非得让任谏大夫的毛遂去当抵御燕国进攻的将

长城瞭望

“做的让人佩服，说的才能让人信服。”那些个人形象好、群众威信高的政治工作干部，官兵们信任的原因，大多是“我们信他这个人，所以信他说的这些话”；那些言行脱节、表里不一的政治工作干部，官兵们不认可的原因，则集中在“我们不是不认他讲的理，就是不服他这种人”。

习主席在主持召开学校思想政治理论课教师座谈会时，提出加强思政课教师队伍建设的6条要求，其中第一条就是“政治要强”，并明确强调“让有信仰的人讲信仰”。这对我们如何更好地搞好政治工作和铸魂育人工作具有很强的启示性和指导性。

坚定的信仰、崇高的理想，是革命军人的灵魂和安身立命之本，是克敌制胜、拒腐防变的决定性因素。坚持用党的科学理论武装官兵，用习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平强军思想铸魂育人，是我军政治工作的时代课题，也是固本培元的战略工程。强军必先强心，强心重在铸魂。当前，固根与拔根的较量、铸魂与蛀魂的拉锯一刻也没有停歇，迫切要求领导干部特别是政治工作干部，带头诠释信仰之理、传递信仰之火、深扎信仰之根。

让有信仰的人讲信仰，是政治工作干部的特殊职责所决定的。政治工作干部肩负着确保党从思想上政治上组织上领导和掌握军队的重大责任。“师者，所以传道授业解惑也。”我军的政治工作干部不是一般的“传道”，而是要用党的创新理论教育官兵；不是一般的“授业”，而是要培养“四有”新时代革命军人；不是一般的“解惑”，而是要直奔官兵的现实问题和活思想，把理想信念在全军牢固立起来。政治工作干部只有做到对党绝对忠诚、聚焦打仗有力、作风形象良好，才能算得上是“有信仰的人”。

让有信仰的人讲信仰，是思想政治教育的客观规律所要求的。行不率则众不从，身不先则众不信。人们相信自己的眼睛，远甚于相信自己的耳朵。官兵不是看你怎么说，关键看你怎么做。官兵是否听党话、跟党走，很重要的是看领导干部和政治工作干部是否坚守信仰、践行信仰。教育者先受教育，否则就没教育人的资格。讲信仰，自己要有信仰；讲道德，自己要有道德。如果自己不真懂不真信，如何教育官兵真懂真信？如果自己不真学不真做，怎么要求官兵真学真做？

战争年代，我军许多政治工作干部并没有深厚的理论功底，也讲不出多少高深的道理，但是从业者如云、一呼百应，靠的就是言行一致、以身作则、以上率下。比如，红18团在长征途中四易政委，其中余秋里、杨秀山两位身负重伤，董瑞林、周声宏两位相继牺牲。我们坚信，无论过去、现在还是将来，政治工作干部的表率作用都是最好的政治工作。

个别政治工作干部威信不高的原因，不是讲话水平不高，而是自身形象上出了问题；不是官兵“眼睛”容不得

让有信仰的人讲信仰

■李大海 阮绪山

沙子”，而是自己“揣着明白装糊涂”，台上台下不一样、人前人后不一样。像郭、徐、房、张那样，管灵魂的出卖灵魂，管反腐的带头腐败，管干部的带头卖官鬻爵，讲艰苦奋斗的带头贪图享乐，即使调门唱得再高，口号喊得再响，可能在一个时期蒙蔽一些人，但最终只会遭到官兵的不齿和不屑。

“经师易得，人师难求。”新时代的政治工作干部，应该是信念坚定的党代表、能打胜仗的指挥员、传播真理的播火者、表里如一的老实人，应当属于罗曼·罗兰所赞颂的那种“以心灵而伟大的英雄”。领导干部特别是政治工作干部，只有真学真信真用党的创新理论，在大是大非面前旗帜鲜明，在风浪考验面前无所畏惧，在各种诱惑面前立场坚定，“讲自己所信的、做自己所讲的”，才能在知行合一、笃志躬行、勇于担当、率先垂范中塑造自身的良好形象，使政治工作成为太阳底下最神圣的事业。

(作者单位：63672部队)

长城论坛

请示报告关键在“交底”

■张冰瑛

日前，中共中央印发《中国共产党重大事项请示报告条例》，为请示报告制度再添“利器”。《条例》对请示报告工作进行了系统规范，指出了请示报告不全面、不彻底等深刻问题，同时也为我们该如何严格落实该项制度指明了方向——请示报告关键在“交底”。

何为“交底”？一言以蔽之，就是“实事求是说话、忠实履行职责”。对组织“交底”，就是把相关工作的实际问题一五一十地向组织请示，把所在单位的实际情况一五一十地向组织汇报。陈云同志曾经面对两个党员对党隐瞒的事情有感而发：“党员对党隐瞒应该向党报告的事情是极端错误的。我们共产党不允许党员有这样的行为。”隐瞒就意味着不坦诚，而对党不坦诚，就是不忠诚。

追溯历史，严格落实请示报告制度是我党我军从革命战争年代延续至今的一项优良传统。早在1923年，中央就对地方执行委员会的请示报告程序提出过要求；1928年，毛主席《井冈山的斗争》一文成为执行请示报告制度的典范；1948年1月，中央制定并发出《关于建立报告制度的指示》，对报告制度的内容提出明确具体的要求……习主席强调指出：“请示报告制度的建立和执行，有力推进了党的作风和纪律建设，保证了政令军令畅通，为解放战争胜利提供了重要保障。”可以说，从过去到现在，请示报告都不是一件可有可无的小

事，而是涉及政治纪律和组织纪律、涉及对党忠诚，甚至直接关系到军队战斗力建设的大事。

然而，现在个别党员干部在落实请示报告制度上却屡屡“大打折扣”。有的向上级汇报工作不客观、不真实、不全面，报喜不报忧、报功不报过、报结果不报过程；有的召开重要会议，作出重大决策、下发重要文件时不按规定请示，把自己主管的单位或分管的领域当成“独立王国”；有的对婚姻变故、家庭财产、子女出国留学等情况隐瞒不报；更有甚者用“报告一些问题”代替“报告重要问题”，故意避重就轻、化大为小，企图瞒天过海、断尾求生。这些对组织不“交底”的行为，尽管动机各异、程度不同，但都是对党不忠诚的表现，都违背了政治纪律和政治规矩。

请示报告关键在“交底”。能否做到对组织“交底”，是检验一名党员干部是否合格的试金石。“领导干部要有组织观念、程序观念，该请示的必须请示，该报告的要报告，决不能我行我素，决不能遮遮掩掩甚至隐瞒不报。”当前，严格落实请示报告制度对于贯彻民主集中制、推进全面依法治国和全面依法治国具有极其重要的意义。我们每一名党员干部都必须如实地向组织请示和报告情况，说老实话、办老实事、做老实人，真正做到对党负责、对军队负责、对自己负责。（作者单位：国防大学军事文化学院）