修养大家谈

营造心齐气顺心无旁骛的干事氛围

——“怎样激发干事创业的动力与活力”讨论之三

激发广大官兵干事创业的动力与活力,营造良好环境氛围是重要保证。这一期讨论刊登的来稿,重点从外部环境构建方面发表看法。我们欣喜地看到,随着《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》等一系列制度举措的出台,为实干撑腰、为担当鼓劲的思想共识得到进一步强化,有利于广大官兵干事创业、担当作为的环境氛围正在形成。

“怎样激发干事创业的动力与活力”话题的讨论至此告一段落。感谢广大读者的关注支持,请继续关注并参与“修养大家谈”栏目接下来推出的话题讨论。如果您有好的话题线索,欢迎致电编辑部:(010)66720048、66720049。

编者按

防止形式主义 消耗动力活力

■71323部队 吴卿

马克思说:“如果形式不是内容的形式,那么它就没有任何价值了。”形式主义是销蚀战斗力的无形“杀手”,是导致机关空转空耗、基层忙乱忙忙的重要因素,在很大程度上影响了广大官兵积极作为的动力和活力,其危害不容小觑。

“要把干部从一些无谓的事务中解脱出来。”针对形式主义种种新表现,习主席曾作出重要指示强调,纠正“四风”不能止步,作风建设永远在路上。尽管反“四风”力度持续加大,然而在一些单位,形式主义仍禁而不绝。以文件落实文件、以会议落实会议,场面上热闹,实际上空洞,种种形式主义表现让工作变味走样,最后导致实事泡汤、好事办砸。

形式主义更让基层官兵苦不堪言。文山会海泛滥、督导检查过多、工作过度留痕……如此种种,分散了备战精力,消磨了练兵热情,弱化了主责主业,让基层官兵不能全身心投入到工作中。

减轻负担才能轻装前行,避免虚耗才能激发活力。要根治形式主义,必须从领导和机关做起,带头进行整改落实,抓住关键、减在实处,真正为基层官兵创造踏实干事的良好氛围,为想干事、能干事者提供相关保障,官兵才有更多精力和时间去想如何干事创业。

纠正形式主义,关键在倡导求真务实,回归主责主业,让官兵把心思精力用在实处,树立备战打仗的鲜明导向。许多官兵都有深切体会,只要干的是与打仗有关的事,纵然过程曲折艰苦,也会以苦为乐;若是天天被一些繁文缛节所困,不怕群众不满意,就怕上级不注意,结果在患得患失中忧心忡忡,在弄虚作假中担惊受怕,又怎么能让官兵有长久不竭的干事创业动力活力呢?

成事须戒虚,务实则事成。我们必须以猛药去疴的决心,以刮骨疗毒的勇气,勇于自我革新,敢于出实招、鼓实劲,切实把官兵从一些无谓的空耗虚耗中解放出来,坚决把形式主义挡在门外,如此才能提振广大官兵干事创业的精气神。

能者多劳

须防止“二八现象”

■中部战区空军保障部 林亮

工作中,经常会有这样的现象:有的同志能力强、人老实,苦活累活领导总交给他,经常是“五加二”“白加黑”;有的则见事躲、能力弱,即使有任务,领导也不放心交给他。久而久之,越能干的越多干,越不能干的越不干,单位里就会形成“二八现象”,抑制了一些同志干事的动力和活力。

如果说能者多劳无厚非,那么能者多得、劳者多得也是应有之义。然而,“急活难活看本事,谁有本事谁干;提拔使用看资历,谁够年头谁上”的现象在一些单位并不鲜见。这种干部使用管理的“马太效应”,让一些老实肯干的人流汗又流泪,吃苦又吃亏,挫伤的不仅是干部的积极性,更助长了不担当、奋发的不良风气,不利于干部队伍的健康发展,不利于单位整体建设。

“用一贤人则贤贤毕至”。选贤举能具有“磁石效应”,用好一个人,能够激励一大片。选用那些敢于担当作为的人,主动担当、奋发有为就会蔚然成风;选用那些能打仗、懂指挥的人,钻打仗、谋打赢就会成为风尚。我所在部队

常年担负大项演训任务,实战化训练锤炼了部队,也让一大批优秀指挥员得以快速成长。他们中有“海归”博士,有比武冠军,有的在演习中出色指挥,有的在组训中创新训法。在这群“领头雁”带领下,部队的人才矩阵雏形初现,事业舞台愈发宽广,想干事、敢干事、能干事的氛围越来越浓厚。

“用得正人,为善者皆劝;误用恶人,不善者竞进”。选人用人关系重大,必须从严从实甄别筛选,找准选贤任能的“靶心”,把好第一道“关口”,突出忠诚干净担当的用人导向,把有真才实学的优秀人才选出来,把踏实干事的人选出来,实现干部工作作风清正、良性发展。

战争年代,百战生百将,一场战斗下来,谁能打仗、谁善指挥,一目了然;和平年代,则要特别注重在大项任务中锻炼干部、发现人才。对那些面对大是大非敢于亮剑、面对矛盾敢于迎难而上、面对危机敢于挺身而出、面对失误敢于承担责任、面对歪风邪气敢于坚决斗争的党员干部,要予以充分信赖,大胆使用,将越来越多优秀人才用起来,不断推进军队各项事业向前发展。

一名好干部的成长,需要个人努力,也离不开组织的培养。电视剧《亮剑》中的李云龙是名副其实的闯将干将,他打了不少胜仗,却也没少惹麻烦。可贵的是,李云龙的上级领导一直关心帮助他,搭档赵刚始终鼎力协助他,得益于此,李云龙一步步成长起来。越是敢闯敢试,越会面对更多风险和考验,如果对那些“冲在前列”的干部吹毛求疵、求全责备,无异于给刚烧旺的炉火泼一盆冷水。我们要主动作为担当者担当,让担当者有为,为实干者撑腰,让实干者吃香,激发广大官兵实在实干、想为愿为的内生动力,让更多“千里马”竞相奔腾、驰骋高歌。

工作中,经常会有这样的现象:有的同志能力强、人老实,苦活累活领导总交给他,经常是“五加二”“白加黑”;有的则见事躲、能力弱,即使有任务,领导也不放心交给他。久而久之,越能干的越多干,越不能干的越不干,单位里就会形成“二八现象”,抑制了一些同志干事的动力和活力。

如果说能者多劳无厚非,那么能者多得、劳者多得也是应有之义。然而,“急活难活看本事,谁有本事谁干;提拔使用看资历,谁够年头谁上”的现象在一些单位并不鲜见。这种干部使用管理的“马太效应”,让一些老实肯干的人流汗又流泪,吃苦又吃亏,挫伤的不仅是干部的积极性,更助长了不担当、奋发的不良风气,不利于干部队伍的健康发展,不利于单位整体建设。

国防大学金一南教授曾在图书馆

政治路线确定后,干部就是决定的因素。新的体制编制下,如何破解干部使用管理上的“马太效应”,激发各级干部干事创业的积极性创造性,事关重大、影响深远。

要坚持正向激励,既让能者多劳,更让劳者多得。立起凭素质立身、凭实绩进步的用人导向,不唯年龄、不唯资历,破除平衡照顾、论资排辈,坚决抵制说情打招呼、跑官要官等不正之风,对那些敢于担当、善于作为、实绩突出的干部及时用、大胆用,产生“用好一个,激励一片”的示范效应。同时,还要注重负向鞭策,建立末位淘汰机制,采取引进来、走出去等方式,推动干部队伍合理流动,坚持优者上、庸者下、劣者汰,让不敢担当、不愿作为和得过且过、不思进取的干部日子不好过,产生“处理一个,警示一片”的鞭策效应。

工作中,有一些干部事业心责任心强,工作干得多,但同时发生失误的几率也大,有时还会得罪一些人。如果没有制度机制保护,“多干多错、少干少错、不干不错”的想法就会滋生蔓延,导致一些人明哲保身,不求有功、但求无过。对此,就要建立健全容错纠错机制,切实让担当者不担心、让流汗者不流泪、让吃苦者不吃亏,形成“组织为干部担当、干部为事业担当”的良好生态。

让军人荣誉“看得见”

■69235部队 伍志刚

克劳塞维茨曾经说过:“在一切高尚的情感中,荣誉感是人的最高尚的情感之一,是战争中使军队获得灵魂的生命力。”激发官兵干事创业的动力活力,需要重视发挥荣誉的激励作用。荣誉被称为军人的“第二生命”。

古往今来,军人对荣誉的向往和追求,造就了“为国捐躯,虽死犹荣”的价值理念。荣誉对于激励先进、鼓舞士气有着非常重要的作用。军人的荣誉,需要用仪式感来强化其在组织内部的价值认同。比如,可以制作精致的奖章牌彰显荣誉,组织不同规模的颁奖仪式,让获得表彰的官兵上台领奖、发表感言,彰显获奖荣光。

让荣誉“看得见”,要注重激发军人的职业荣誉感。军人为荣誉而战,为了捍卫荣誉不惜流血牺牲。我军新一代共同条令颁发施行,规定可以邀请军人亲属参加军人的颁奖仪式,见证军人的荣誉时刻,以此增强军人的职业荣誉感和家庭成就感。还可以把喜报送到官兵家里,让官兵的亲属分享这份光荣。同时,还要让荣誉汇集社会更多力量,增强社会认同,真正让军人成为全社会尊崇的职业,让军人家庭受到更多尊重和关爱,让“一人从军,全家光荣”“军功章有我的一半,也有你的一半”真正落到实处,提升军人的职业荣誉感。

荣誉虽然是军人内心追求的价值认同,但也需要营造崇尚荣誉的文化氛围,强化军人的职业荣誉感和团队存在感。应注重用所在部队的光荣历史、光荣传统熏陶官兵,让官兵以身在荣誉团队为荣,自觉用爱军精武的行动维护团队荣誉,积极为团队争取新的荣誉。比如可以把官兵所获的荣誉,用文字、影像等各种形式予以记录并保存在团队的历史文件和荣誉室中,让荣誉看得见并能传承。

崇尚荣誉、追求荣誉的上进心,人人都有。作为一级组织和单位领导,既要引导官兵正确对待荣誉,避免陷入功利泥潭,同时也要积极促成荣誉和实际利益适当“挂钩”,让官兵在崇尚荣誉、追求荣誉的路上越走越顺心,为了强军事业,争取更大光荣。

容错纠错撑高 担当“天花板”

■东部战区陆军 何钰武

干事创业的道路总会充满崎岖,总有风险和挑战,不可能每次都成功,不可能每次都十全十美不犯错误。当前深化国防和军队改革,面临很多新情况新问题需要探索,有探索就难免有失误。

列宁曾说,只有什么事也不干的人才不会犯错误。钱学森在论述科学发展规律时说:“正确的结果,是从大量错误中得出来的;没有大量错误作台阶,也就登不上最后正确结果的高座。”犯错误本身也是实践的过程,就像人要学会走路,也得学会摔跤。如果怕犯错误,没有一点开新图强的闯劲韧劲,就不会有我军的发展壮大、走向强大。

当下,有的干部还存在“多干多错、少干少错、不干不错”的思想,只想当官不想干事,只想揽权不想担责,只想要表扬不想要批评的情况还有一定存在。然而,绝大多数干部有献身国防、建功立业的强烈愿望,想在事业上闯出一番天地,容错纠错就是立起鼓励探索创新、创先争优的鲜明导向。要用机制为敢于担当者提供保障,为他们撑腰鼓劲,让他们轻装上阵,决不能让他们流汗又流泪。

容错纠错应当完善客观的评价衡量体系,对干部的失误错误,应结合动机态度、客观条件、程序办法、性质程度、后果影响等进行综合分析研判,准确把握政策的标准和界限,不能搞一刀切,不能搞平衡照顾,更不能搞一味迁就。这样可以让每名干部心里都有一杆秤,可以随时预判自己的工作后果,减少心理负担。

但容错纠错不是护短,也不是搞纪律宽松。探索容错纠错机制,需要始终坚持依法治军、从严治军的要求,既不错究实干者、创新者,也不纵容

放任违纪违法、胆大妄为的人,而是要早发现、早纠治,常提醒、常监督,把问题和隐患消灭在萌芽状态。坚持严管和厚爱相结合,广大干部投身强军事业的热情才能进一步被激发,潜力才能进一步被挖掘,力量才能进一步凝聚起来,切实营造出助力改革、鼓励担当、宽容失误的良好干事创业氛围。

给个性差异 留足弹性空间

■武警广西总队 祝连勇 李海潇

没有官兵之间的个性差异,就不会有组织建设的活力,更不会有个体创新的动力。部队官兵之间个性差异明显,少数同志因为个性问题被排挤、被冷落的现象时有发生,一定程度上影响了官兵干事创业的积极性。人才队伍不能千人一面,必须给个性差异留足弹性空间。

纵观历史,人才队伍的结构多元化,是一个团队保持生机活力的重要条件。唐太宗李世民曾在朝堂上历数自己任用的大臣:“长孙无忌善避嫌疑,应物敏速,决断事理,古人不过,而总兵攻战非其所长。高士廉涉猎古今,心术明达,临难不改节,当官无朋党,所乏者骨鲠鲠谏……”在李世民看来,人性各异,只需取其所长,不必求全责备。能用好有个性的人才,也集中体现了领导干部识人的眼光、容人的气度、用人的艺术。

军队作为特殊的武装集团,既有严明的纪律要求,也允许其成员有个性特征。毛泽东同志说:“有共性,也有个性,有相同的方面,也有相异的方面。这是自然法则,也是马克思主义的法则。”人才的独特个性,往往会在关键时刻发挥特定作用。部队实践中,有的同志性格比较急,只要不造成大的错漏和失误,就没有必要磨其棱角、去其个性,有时抓落实就需要这样风风火火的“急性子”;有的同志性情比较缓,只要不耽误大要事,就没有必要催促敲打,有时谋划工作就需要这样不急不躁地“踱方步”深思熟虑;有的同志性格比较直,只要不影响相互团结,就没有必要敬而远之,有时纯正风气就需要这样直来直去的“炮筒子”。个性没有好坏之分,只要不违反军队的纪律规定,不违背原则,都是促进部队发展的积极因素。

保留官兵的个性差异,也就保留了与个性相关的优秀品质;消除官兵之间的个性差异,就可能扼杀和激发官兵创造力相关的生气、灵气、锐气根基。个性鲜明的人棱角分明、仗义执言、行出于众,平时可能会给人一些难堪、造成一些误会。但是换一个角度看,他们往往能坚持原则、保持定力,不人云亦云,能打破惯常思维和经验主义的桎梏,干成大家很难的一些事。

物有棱角而露锋芒,人有个性而显风骨。作为领导干部,应当尊重理解官兵的个性,用好有个性的官兵,引导官兵个性向好的方向发展,促进官兵的思想更加解放,干事创业的动力更加充沛,人才队伍的结构更加多元合理。

物有棱角而露锋芒,人有个性而显风骨。作为领导干部,应当尊重理解官兵的个性,用好有个性的官兵,引导官兵个性向好的方向发展,促进官兵的思想更加解放,干事创业的动力更加充沛,人才队伍的结构更加多元合理。

物有棱角而露锋芒,人有个性而显风骨。作为领导干部,应当尊重理解官兵的个性,用好有个性的官兵,引导官兵个性向好的方向发展,促进官兵的思想更加解放,干事创业的动力更加充沛,人才队伍的结构更加多元合理。

物有棱角而露锋芒,人有个性而显风骨。作为领导干部,应当尊重理解官兵的个性,用好有个性的官兵,引导官兵个性向好的方向发展,促进官兵的思想更加解放,干事创业的动力更加充沛,人才队伍的结构更加多元合理。

物有棱角而露锋芒,人有个性而显风骨。作为领导干部,应当尊重理解官兵的个性,用好有个性的官兵,引导官兵个性向好的方向发展,促进官兵的思想更加解放,干事创业的动力更加充沛,人才队伍的结构更加多元合理。

物有棱角而露锋芒,人有个性而显风骨。作为领导干部,应当尊重理解官兵的个性,用好有个性的官兵,引导官兵个性向好的方向发展,促进官兵的思想更加解放,干事创业的动力更加充沛,人才队伍的结构更加多元合理。

物有棱角而露锋芒,人有个性而显风骨。作为领导干部,应当尊重理解官兵的个性,用好有个性的官兵,引导官兵个性向好的方向发展,促进官兵的思想更加解放,干事创业的动力更加充沛,人才队伍的结构更加多元合理。

改文风也是破除和平积弊

■何铁城

方法谈

●备战打仗来不得半点水分,不需要繁文缛节

和平积弊,一定程度上讲,是形式主义、官僚主义在部队工作中造成的结果。和平积弊不除,备战打仗无望。如何破除和平积弊,把部队官兵的心思精力聚焦到备战打仗上来?从部队普遍情况来看,一个重要的抓手就是改文风。

“人不明了急务,而从事于多务、他务、奇务者,穷困厄厄及之。”文风不好,会导致部队将宝贵的时间、主要的精力投向文山会海,使机关深陷事务主义、文牍主义泥潭。游离于战斗力标准的虚耗,损害的是领导机关的形象威信,增加的是脱离群众的危险,助长的是形式主义、官僚主义的蔓延,长此以往,必将成为制约部队备战打仗的顽疾。

不良文风缘何迟迟得不到有效解决?有的是本位意识作祟,战斗队思想没有立起来,颠倒主次、轻重不分;有的是唯上心态作怪,把领导满意作为工作的最终标准;也有的是“不愿担当、不敢认错、不思进取”思想根深蒂固,不备材料不托底怕担责,不拿稿子不讲话怕出丑,不用套路不会出错,侧面反映出部分干部能力素质弱、工作作风飘、功利主义重。

改文风,就要坚决向事务主义和文牍主义开刀。邓小平同志曾说:“不少机关的负责同志,把自己的绝大部分时间,用在处理文电和不必要的过多的开会上面,很少深入基层,深入群众,了解他们的要求和研究他们的经验,这就不可避免地陷入了事务主义和文牍主义的泥坑。”向事务主义和文牍主义开刀,领导和机关应经常自查自纠,看一看所忙的事情有多少是和备战打仗无关的?有没有在“纸对纸”上用劲大,在“面对面”上用劲小?有没有陷入自我设计、自我循环、自我检验“怪圈”之中?应当时时常用备战打仗的尺子量一量,和官兵的期盼对照对照,戒除懒惰和功利思想,铲除形式主义、官僚主义的滋生土壤。

改文风,关键在成虚向实。备战打仗来不得半点水分,不需要繁文缛节。战场上讲空话套话,是付出流血代价的。上甘岭战役时,时任15军军长的秦基伟一次与守坑道的官兵通话,刚说了一句“特告坑道里的同志们,军委和军首长都很惦记前面的同志……”就被接线员打断了:“首长,拣要紧的说,先下命令吧。”忆及此事,秦基伟神情凝重地说:“战士们做得对啊!”通俗易懂、言之有物、简明扼要,这样的文风文风不但战时需要,平时时期也要养成。

习主席强调指出,要把干部从一些无谓的事务中解脱出来。改文风既能让领导和机关摆脱事务主义、文牍主义的羁绊,又能有效为基层减负,保证上下有时间和精力真正抓好落实。反“四风”实践证明,只有抓住“关键少数”,坚持刀口向己,才能立竿见影形成“头雁效应”。领导干部应时刻聚焦主责主业,在改进文风上来一个大起底、大扫除,自觉躬身自省,身体力行,彻底根治不良文风以及由此带来的“五多”等问题。

(作者单位:92510部队)

生活寄语

●要相信,机遇垂青有准备者,时间不会亏待愿为成长进步而不懈努力的人

“不想当将军的士兵不是好士兵”。拿破仑这句名言广为流传,不知激励多少士兵走出了精彩军旅人生。但从现实看,有的官兵在追求成长进步过程中,一段时间内的努力没有转换成明显的成果,就容易出现工作积极性减退现象,结果仍是“原地踏步”。青年官兵正处在人生打基础阶段,只有调整心态“蹲好苗”,才能耐得住寂寞厚积薄发,扎扎实实打牢成长进步建功军营的基础。

有个著名的竹子定律:竹子先用4年时间慢慢长高了3厘米,从第5年开始,通常就会以每天30厘米的速度快速生长,大约六周左右就能长到15米高。其实,在前面的4年里,竹子将根在土壤里深扎,为的是更好地成长。

给进步留些时间

■茅海阳 尚星良

我们先前的努力就好比在扎根,只有把根扎深扎牢,才能走得稳、走得快,走得后劲十足。

老一辈革命家谢觉哉曾经说过:“进步是从艰苦中来的,只有经过劳作、经过奋斗得来的进步才是真正的进步。”进步是量变和质变交替作用的过程,绝大多数情况下,我们都会处在一个量变积累的相对慢的过程中。这就需要我们要正确看待快与慢,当别人“跑”在自己前面时,不能内心郁结,甚至开始“羡慕嫉妒恨”,觉得组织亏欠了自己;当自己“春风得意马蹄疾”的时候,也不能志得意满而忘了踏实前行、继续奋斗。

国防大学金一南教授曾在图书馆

理员岗位上干了11年,有了时间和知识的积淀,再加机遇垂青,使他走上讲坛、著书立说,成为闻名军内外的学者。可见,有些时候,不要担心一时的付出得不到回报。换个角度想想,这一阶段的努力也许正是为了深深扎根,让自己能像竹子那样,更好地“拔节”成长。

成长进步是一个让时间沉淀、让努力积累、让成效显现的渐进过程。我们要有“板凳甘坐十年冷”的精神,经得起打磨,耐得住寂寞。不急功近利,不好高骛远,不以一时得失论英雄,在遇到瓶颈时多停下来查找自身的问题与不足,而不是一味地抱怨。要相信,机遇垂青有准备者,时间不会亏待愿为成长进步而不懈努力的人。

言简意赅

追求卓越才能不断超越

■32134部队 李金铭

卓越,即超出一般。追求卓越,就会不断实现超越,人生就是在不断追求卓越的过程中得以升华的。

青年官兵胸怀抱负来到军营,没有谁天生就卓越,但大都有追求卓越的天赋。青年身边的神枪手、神炮手、比武冠军,无不是以追求卓越之心千锤百炼,不断实现对自己超越的结果。选择什么样的标准,往往就标定什么样的高度,产生什么样的努力,带来什么样的效果。倘若自喜于一时成绩,骄傲自大、得意忘形,或纠结于困难挫折,得过且过、徘徊不前,就很难成大器。相反,那些能够不骄不躁、笃实专一,始终在平凡岗位上日复一日锻打、敬终如始默默耕耘的人,往往能

卓越,即超出一般。追求卓越,就会不断实现超越,人生就是在不断追求卓越的过程中得以升华的。

够练就超越自我、匠心独具的纯熟技艺,锤炼出高人一筹的过硬本领。

追求卓越的过程,必然充满荆棘坎坷,不耐寂寞难守繁华,不经磨难难抵康庄大道。正如邓小平同志所说:“没有一股子气呀、劲呀,就走不出一条好路,走不出一条新路,就干不出新的事业。”一代人有一代人的使命,一代人有一代人的担当。新时代革命军人以实现党在新时代的强军目标,全面建成世界一流军队为使命担当,只有时刻葆有追求卓越的精神,永不满足、永不懈怠,永不停滞,在坚守初心中铸就自我,在平凡岗位上拼搏奉献,才能乘风破浪前行,干出一番事业,在奋斗中实现理想抱负和人生价值。