

强军之道 要在得人

——怎么看选人用人是干部队伍建设的指挥棒

军营理论热点怎么看2026

棒影流金,乐魂所系。乐团指挥者手中的一根小小指挥棒,通过精妙的角度、力度、速度,将独立的乐器、声部各归其位、各展其韵,汇聚成一曲优美的交响乐,彰显出诠释音乐与凝聚团队的关键作用。对于干部队伍建设来说,选人用人就是一根明方向、聚人心、激活力的指挥棒,是政治生态的风向标。推进强军事业、建设强大军队,要始终把选人用人作为关键性、根本性问题上来抓,提高知事识人穿透力和精准度,鲜明立起选人用人正确导向,把各方面优秀人才集聚到革命队伍中来。

为什么说改进选人用人工作是衡量政治整训成效的重要标志

我们党的历史上,有一次被称为“是决定中国之命运的”会议,就是1938年9月29日至11月6日召开的党的扩大的六届六中全会。这次会议上,毛泽东同志所作的《论新阶段》政治报告,提出了“政治路线确定之后,干部就是决定的因素”这一重要论断。选好人、用对人是头等大事。这个问题官兵最关心、上下都关注,选人用人工作改进得怎么样,既是政治整训的重要内容,也是检验整训成效的重要标志。

选人用人问题事关党和军队事业兴衰成败。新中国成立初期,党中央作出建设第一所高等军事工程学院的决定。鉴于陈赓兼具卓越的军事才能和丰富的办校经验,1952年6月,一纸命令将时任志愿军副司令员的陈赓调回国内,筹建中国人民解放军军事工程学院(简称“哈军工”)。在没有校舍、师资、教材、设备等情况下,他带领大家艰苦创业、坚持边建、边教、边学,到1955年“哈军工”已跻身世界一流院校行列。正是选准用好了人,才有了享誉世界的“哈军工”。实践证明,人才选得准、用得对,党和军队事业就有坚强支撑,就能快速蓬勃发展。

选人用人公不公、好不好、准不准,具有十分重要的导向作用。官渡之战是中国历史上一场以少胜多的经典战役,诸葛亮曾对此评价,“曹操比于袁绍,则名微而众寡,然操遂能克绍,以弱为强者,非惟天时,抑亦人谋也”,这实

际上讲的是两者在用人上的差别,曹操唯才是举,最终大败袁绍。用人不公,必定出现“逆淘汰”现象。就像经济学中“劣币驱逐良币”法则那样,如果潜规则横行、明规则失效,实干担当者就会被排挤、投机取巧者反而得实惠。可以说,选用什么人是最鲜明的风向标,用人公则正气盈,用人好则士气足,用人准则事业兴。

对官兵反映强烈的选人用人问题必须严肃认真加以解决。1933年初,临时中央由上海迁到中央革命根据地后,思想上的“左”倾教条主义、组织上的宗派主义大行其道,导致一些坚持正确意见、有实践经验的干部被看作“机会主义者”遭到打击,造成政治生态混乱,也成为第五次反“围剿”失败的重要原因。1935年召开的遵义会议,集中全力解决了具有决定意义的军事和组织问题。特别是历时4年的延安整风,宗派主义得到彻底清算,选人用人重新回到了正确的组织路线上来。及时有效解决选人用人中的问题,才能防止党和军队事业遭受损失。现在,识人不准、少数人选人、在少数人中选人等问题在一些单位依然存在,基层干部发展梗阻问题反映还比较多,只有下定决心把这些问题解决好,才能推动强军事业新发展。

如何完整准确理解把握军队好干部标准

“百姓谁不爱好官?把泪焦桐成雨……两袖清风来去。为官一任,造福一方,遂了平生意。”1990年7月15日晚,时任福州市委书记的习近平同志阅读了新华社长篇通讯《人民呼唤焦裕禄》后,心潮澎湃,难以平静,有感而发写下了《念奴娇·追思焦裕禄》。这首词不仅表达了对焦裕禄的崇敬缅怀,也展现了焦裕禄亲民爱民、艰苦奋斗、科学求实、迎难而上、无私奉献的崇高形象。好干部是事业所需、官兵所盼,只有坚决按照军队好干部标准选人用人,强军兴军才有坚强组织保证。

军队好干部标准是明确的。我党我军好干部的标准,大的方面说就是德才兼备。同时,好干部标准又是具体的、历史的,不同时期有不同要求。革命战争年代,面对严刑拷打忠贞不屈,

面对强敌对手敢斗善战,面对枪林弹雨勇往直前,这样的干部就是好干部。进入新时代,习主席鲜明提出“对党忠诚、善谋打仗、敢于担当、实绩突出、清正廉洁”的军队好干部标准,从德、能、勤、绩、廉5个维度,分别明确了好干部的首要标准、核心能力、政治品格、客观检验、立身之本,体现了党的好干部共性标准与军队特殊要求的高度统一。干部工作千条万条,根本的一条就是要贯彻新时代党的组织路线,完整准确理解把握军队好干部标准,把这一标准全面落实到干部工作各环节。

加强党性鉴别,考准察实干部的忠诚度廉洁度。识准党性这个领导干部“最大的德”,才能确保“贤者在位、能者在职”。检验党员干部的忠诚度廉洁度,在革命战争年代看能不能为党和人民事业冲锋陷阵、舍生忘死,在和平建设时期也有明确的检验标准。比如,党叫干啥就干啥,党让去哪就去哪,自觉执行组织决定、服从组织安排等。我们考察识别干部,首要的就是看是否笃信马克思主义,是否忠诚于党的信仰、党的组织、党的事业,这是不容动摇的原则底线。

为什么要彻底铲除攀拉依附的圈子文化

我们党历来坚决反对圈子文化和山头主义,主张建立清清爽爽、干干净净的同志关系。近年来,有的领导干部落马后,往往拔出萝卜带出泥,牵扯出一连串的人和事,背后就涉及小圈子问题。以谋取个人私利为目的、通过编织各种关系网而结成的利益小团体,一旦形成就会成为政治生态的“腐蚀剂”、事业发展的“绊脚石”,必须深入整治、彻底清除。

圈子文化与我们党的性质宗旨格格不入。我们党是代表最广大人民根本利益的马克思主义政党,没有任何自己的特殊利益,一向反对一切派别组织和小集团活动。而小圈子往往离不开一个“私”字,谋的是私利、结的是私谊、图的是私权,本质上违反的是党的政治纪律和政治规矩。对党员干部特别是领导干部来说,决不能搞封建依附那一套,决不能搞小山头、小圈子、小团伙那一套,决不能搞门客、门宦、门附那一套。

搞圈子文化严重侵蚀军队战斗力。淮海战役中,国民党军队几乎从头到尾上演着派系互坑的“连续剧”。同样在这场战役中,我军成立由刘伯承、陈毅、邓小平、粟裕、谭震林等五人组成的总前委,统一指挥华东野战军和中原

野战军,他们密切协同配合,广大官兵坚决服从命令听指挥,硬是把“一锅夹生饭”打成了漂亮的歼灭战。邓小平同志曾深刻指出:“党内无论如何不能形成小派、小圈子……小圈子那个东西害死人呐!很多失误就从这里出来,错误就从这里犯起。”我军是党领导下的人民军队,决不允许任何圈子文化的存在,只有彻底铲除其滋生的土壤,才能确保部队高度集中统一,听令而行、步调一致,形成无坚不摧的强大战斗力。

如何把党管干部、组织选人原则落到实处

坚持党管干部、组织选人是我党我军的鲜明特征和政治优势,解决的是由谁选人、如何用人等问题。在落实党管干部原则、严肃组织纪律上,从来就没有讨价还价的余地。我们党坚强有力,坚持党管干部、组织选人是一个重要原因,否则就可能会是“黄钟毁弃、瓦釜雷鸣”。

强化党委集体领导把关。早在1931年8月《中共中央关于干部问题的决议》中就提出“干部的提拔与调动,须严格的经过组织”。无论时代条件如何变化,党组织在选人用人中始终履行主体责任。强化党委集体领导把关,就是要将党管干部原则贯穿于动议、推荐、考察、讨论决定、任职等关键环节,真正以对党忠诚选忠诚于党的人、以一心向党选敢战善战的人、以扎实作风选作风扎实的人,特别是党委正副书记要充分发扬民主、广泛听取意见、自觉接受监督,坚决防止少数人选人、组织外选人。

科学配置、精准压实各层级各部门权力和责任。细览延安时期的几份文件,《边区公务员考核奖惩暂行条例》《陕甘宁边区各级政府干部奖惩暂行条例草案》等,字里行间无不体现出对干部选拔、考核的严谨细致。当时,为了解干部真实情况,组织部门的同志经常晚上提着马灯翻山越岭找干部谈话,有时一谈就是一宿,全面掌握干部的立场、出身、经历、性格和优缺点,既考察察实了人,又落实了组织选人的责任。公正选人用人,要求清晰界定各级组织、政治机关以及纪检监察、巡视、审计等部门的权力和责任边界,形成考核、选拔、任用、监督既合理分工又相互协调的运行机制,加强对选人用人工作的全过程监督,构建事前预防、事中监督、事后追责的监督体系,以严格的执纪问责确保选人用人制度铁规发力、禁令生威。

(执笔:曹二刚、朱洪杰、王晓榕)



带着感情做工作

■王 俊

实实在在感受得到。这就要求带兵人用信任的眼光、欣赏的眼光、发展的眼光看待官兵,把他们的想法、喜好、难处都摸清楚,有的放矢做好经常性、针对性思想工作。同时,要主动俯下身、放下架子,走出办公室、走进班排宿舍,和官兵同坐一条板凳。聊一聊、唠一唠,来一场心与心的“双向奔赴”,把官兵想什么、愁什么、盼什么弄清楚、搞明白,从而更好走进兵心、融入兵心,真正建立起心贴心、实打实的信任,在知兵中做好爱兵带兵育兵各项工作。

我们常说,“在上面要求人、在后面推动人,都不如在前面带动人管用”。“在前面带动人”不仅仅是一种示范引领,更是一种情感的无声传递。带兵人只有自身过得硬,才能赢得官兵信服和追随,也只有带着感情去带动引领,才能真正走进兵心、凝聚兵心。真心如何看得见?不是靠口头上说出来的,而是靠行动做出来的。日常训练中,带兵人要带头站排头、练硬功,与官兵一起摸爬滚打、锤炼本领,不搞特殊化,在同甘共苦中拉近距离、增进感情;急难险重任务面前,要主动亮身份、冲在前,既叫响“看我的、跟我

上”,更做到“有我在、别担心”。无论是公差勤务,还是战备训练,都应以身作则、率先垂范,用一言一行影响带动官兵,同时,也要做到严中有爱、爱中有责,多一些换位思考、多一些关心体贴,多一些鼓励包容,让官兵既享有榜样、学有标杆,又切实感受到组织的温暖、战友的情谊,从而凝聚起攻坚克难、奋勇争先的强大合力。

坚持求真务实,是我军的优良作风,也是带兵育人的一条重要准则。让真心“摸得着”,就要从维护官兵正当利益出发,实实在在为官兵着想、为官兵解难,办实事、出实招。要坚持问题导向,深入基层调研走访,把官兵急难愁盼摸清楚,无论是家属来队、看病就医等实际困难,还是考学晋级、技能提升等成长需求,都要记在心上、抓在手上。对官兵反映的问题,做到事事有回音、件件有着落,不推诿、不拖延、不敷衍,用务实举措解决官兵的烦心事、揪心事。要尊重官兵的首创精神,广泛发扬军事民主,鼓励官兵建言献策,为官兵搭建施展才华的舞台,让官兵在部队建设中当主人翁、唱主角,既助力官兵成长成才,又推动部队建设提质增效。

把握好『为』与『不为』的辩证法

■虎斯年

工作研究

习主席在省部级主要领导干部学习贯彻党的二十届四中全会精神专题研讨班开班式上强调,“做到该为的必须为、能为的努力为、不该为的决不为”。这一重要论述,深刻阐明了“为”与“不为”的辩证统一关系,是马克思主义立场观点方法在干事创业中的生动运用,为新征程上党员干部担当作为、履职用权提供了根本遵循与行动指南。

自古以来,“为”与“不为”都不是一道简单的选择题,而是一道必须直面的人生必答题。古人云,“人有不为也,而后可以有为”“人有耻,则能有所不为”,指出君子应明事理、辨是非,当为则勇为,不当为则坚决不为。革命战争年代,红军浴血远征、救国救民,是“为”;不拿群众一针一线,是“不为”。和平建设时期,钱学森学成报国、铸就大国重器,是“为”;淡泊名利、姓“钱”不爱钱,是“不为”。可见,“为”与“不为”看似对立,实则是勇毅担当与慎行知止的辩证统一,“为”彰显责任,“不为”兜牢底线。新长征号角催征,实现建军一百周年奋斗目标进入攻坚冲刺阶段,党员干部尤须把握好“为”与“不为”的辩证法,既满腔热忱、敢担当、善作为,又心存敬畏、知戒惧、守底线,以过硬实绩推动强军事业向前发展。

“该为的必须为”,体现的是大局观念和政治能力,需砥砺义不容辞的责任担当。“该为的”锚定的是岗位职责所系、强军事业所需,再难再棘手也不能退避。评价一名党员干部的政治品格,很重要的一条就是看责任感够不够、担当精神足不足。对于新时代革命军人而言,岗位即战位,职务即责任,没有观望等待的空间,更没有推诿卸责的借口,任何在“该为”之事上敷衍塞责、拈轻怕重的行为,都是对强军事业不负责。必须砥砺担当精神,面对备战打仗堵点难点卡点,绝不畏难退缩;面对单位建设瓶颈梗阻,绝不绕道而行;面对急难险重任务考验,绝不作壁上观。坚决摒弃纸上谈兵、落实不力的不良风气,践行“马上就办、真抓实干”的工作作风,主动挑最重的担子、啃最硬的骨头,以“时时放心不下”的责任感把“该为”之事做实做细做好,真正将决策部署转化为实际成效。

“能为的努力为”,彰显的是历史主动精神,需永葆锐意进取的奋斗姿态。所谓“能为的”,是在法律法规框架内、客观条件允许,且能把优势潜力转化为发展动能的工作领域和任务,是党员干部发挥主观能动性、“跳一跳”的空间。机会总是垂青于敢想敢干者,只有主动作为,才能赢得主动。革命战争年代,炮兵奠基人之一朱瑞同志在条件简陋、器材奇缺的情况下,带着队伍搜集火炮零件,摸索训法战法,把有限的“能”变成克敌制胜的“大作为”。步入新征程,战略机遇和风险挑战并存,倘若只满足于“差不多”“过得去”的标准,则很难达到“过得硬”的要求。党员干部要以历史主动精神锚定方向,树立“主动干、靠前干、大胆干”的履职理念,在事关长远的领域主动作为,挣脱思维定势束缚、跳出固有路径依赖,主动适应应变求变,善于运用新理念、新方法破解发展建设中的矛盾问题,在“能为”范围内争先创优、力求突破,把“能为”之事往前提、出彩。

“不该为的决不为”,强调的是底线思维,必须时刻筑牢行有所止的思想防线。所谓“不该为的”,既指违背发展规律的“乱作为”,也指违纪违法的“妄为”。权力是一把双刃剑,用好可以为民造福,纵之则害人害己。党员干部手中的权力来自人民,从来没有随心所欲的特权,更没有突破纪律规矩的借口。倘若心中无戒、脚下无界,把权力当作谋取私利的工具,在小事小节上放松警惕,难免踩线越轨,甚至身陷囹圄、追悔莫及。党员干部要强化法纪观念,明晰权力边界,常怀敬畏之心、常存戒惧之意,时刻把党纪国法军规印于于心,做到心有所畏、言有所戒、行有所止,在任何时候都不放纵、不越轨、不逾矩。

“为”与“不为”辩证统一,归根结底是要实干笃行、干出实绩。“必须为”是基石,“努力为”是突破,“决不为”是底线。忘却了“不为”的所谓“为”,会陷入任性用权的泥沼,而脱离了“为”的所谓“不为”,则易沦为懒政怠政、消极躺平。可以说,“为”与“不为”是一个有机整体,体现了原则性、能动性与纪律性的高度统一。新征程上,党员干部既要胸怀“国之大者”,在复杂局面中保持战略定力,也要尊重规律,立足实际、务实干事。“该为”时不犹豫、不退缩;“能为”时追求卓越、积极进取;“不该为”时保持清醒、守牢底线,在取舍之间把牢方向、脚踏实地、埋头苦干,在强军征程上书写忠诚、干净、担当的时代答卷。

培养健康的个人志趣

■姚景虎 李 佳

一 得

“为什么这张木床一边高一边低?”在韶山毛泽东同志纪念馆,总有人在一张“高低床”旁驻足、发问。从讲解员口中得知,这张“怪床”并非木匠偷工减料疏忽,而是因为毛泽东酷爱读书,床上一半空间用来放书,久而久之便压成了“一高一低”的模样。毛泽东以读书为毕生志趣,笃信“饭可以一日不吃,觉可以一日不睡,书不可以一日不读”,无论是戎马倥偬的革命岁月,还是日理万机的和平年代,他始终手不释卷、勤读不辍。用一生践行“活到老,学到老”。也正因此,他才能够鉴古知今、洞悉兴衰规律,高瞻远瞩、正确决策、擘画蓝图,为广大党员干部以立志业、以趣修身树立了光辉典范。

古语云:“视其所好,可以知其人焉。”党员干部的个人志趣,绝非无关紧要的生活小事,而是检视品行操守、观照作风底色的重要标尺,更是砥砺心性、陶冶情操的精神沃土。特别是领导干部身居关键岗位,一言一行、一好一趣都具有鲜明示范导向,直接关乎党风政风,影响带动周围风气,因此,更须慎重对待自己所“嗜”所“好”,深刻认识志趣与作风之间密不可分的关系,端正“志之所趋”、把准“趣之所向”,以高雅志趣涵养清正风骨,以高尚追求擦亮政治本色。

校准坐标,端正“志之所趋”。志趣二字,志为前、趣为后,志是趣之源、行之舵。只有志向坚定,才能心有所守、趣有所止,始终把心思和精力用在干事创业上;反之,必然导致精神空虚、趣味低俗,甚至玩物丧志、由风及腐。现实中,一些党员干部沉迷吃喝玩乐,“八小时”内外“判若两人”,一个重要原因就在于志向转了向、初心褪了色、党性蒙了尘。粟裕一生酷爱看地图,甚至把看地图当作最大的乐趣。但这份“趣”不是消遣,而是源于他“志”在革命、“志”在打赢。他看地图是为了研究地形、推演战法、指挥作战。正如他所说:“不谱地图,无以为宿将。”也正正是因为趣味与志向高度统一,把全部心思和精力都投入到谋打仗中,他才能志趣高洁、所向披靡。对于今天的党员干部而言,做一个“脱离低级趣味的人”,就要锚定初心使命校准志趣坐标,经常对照党章党规叩问初心本心、对照岗位职责检视价值追求,自觉把个人之“志”融入强军之“志”,以高远之志引领健康之趣,在干事创业路上蹄疾步稳、行稳致远。

厘清边界,把稳“趣之所向”。好的志趣是纾缓压力的“解压阀”、蓄力赋能的“加油站”,能够充盈精神世界、陶冶道德情操。反之,倘若沉迷低俗之好,便会边界失守,甚至本末倒置、贻害无穷。许多违纪违法案例深刻警示,不少党员干部腐化变质就是在吃喝玩乐等看似无伤大雅的个人嗜好

中,思想被“腐”、灵魂被“俘”、气节被“劫”,进而一步步堕入违法犯罪深渊。这启示我们,党员干部不是不能有爱好,而是必须对自己的爱好有所选择。多培养一些修身养性的爱好,诸如听音乐、练书法、体育运动等,或是诵读好诗文,不仅能调节情绪、改善心情,还能以一种更加积极健康的精神状态面对工作生活。爱好之中见境界,更见底线。要认识到,公私之间要有界,个人情趣再雅,也不能影响履职、侵蚀公权;亲清之间要有线,对正常人情与利益围猎,心里要有一杆秤,切莫让爱好成为廉洁防线上的一道豁口。

把雅作度,严防“心为物役”。好物本是雅伴,赏之是闲情,迷之则成枷锁;雅趣本为养心,悦之是自在,溺之便为负累。“好癖者溺,好骑者堕”,更是一语道破嗜好放纵、执念过甚的必然风险。现实中,不少党员干部的堕落蜕变,恰恰始于对个人喜好的放任、对物欲执念的纵容,在细微消遣中一步步迷失本心、突破底线,最终深陷腐败泥潭。这也深刻印证了一条铁律:情趣可以涵养,执念必须戒除,修身律己贵在知止知戒。“寓意于物”养心修身,“留意于物”累心失志,二者一字之差,境界却判若云泥。对党员干部而言,涵养健康志趣、锤炼优良作风,关键要做到好之有节、不耽于一物、不因于一好,心为物主而非物奴,如此方能体悟真趣、坚守本心,从而行止由心、进退从容。