

扎西整编推进干部能上能下的现实启示

昭通市委党校 张恩义

党的二十届四中全会提出:“推进领导干部能上能下常态化。”这既是选优配强领导班子的必然要求,也是激励广大干部在新征程上展现新担当新作为的关键举措。加强干部队伍建设,既要培养、任用党和国家事业发展需要的好干部,也要及时调整不适合担任现职的干部,形成能者上、庸者下的良好政治生态。

中国共产党的百年奋斗历程,是一部以党的伟大自我革命引领伟大社会革命的辉煌历史。我们党始终坚持以刀刀向内的自我革命精神推进领导干部能上能下,与时俱进加强干部队伍建设,推动党和国家事业发生历史性变革。特别是1935年推进的扎西整编,针对战损严重的部队进行大规模精简缩编,有效激励了干部勇担当、善作为,形成了干部能上能下的良性循环。这一举措不仅提升了部队的机动性和灵活性,增强了战斗力,还为红军取得长征以来的第一次胜利、跳出敌人包围圈打下了坚实基础。习近平总书记考察云南时曾指出:“扎西会议改组党中央的领导特别是军事领导,推动中国革命走向胜利新阶段。”

一、扎西整编是干部能上能下的成功典范

扎西整编是干部能上能下的成功典范,彰显了中国共产党勇于自我革命的政治自觉和行动自觉。红军进驻扎西后,解决了遵义会议提出但尚未落实的问题,让干得好的干部“往前站”,在能上能下的统筹推进中顺利实现了党的最高权力交接。同时,让该“下”的干部“下”得来,在上下贯通中完成精简缩编。

(一)组织上调整:常委分工

“贤良之士众,则国家之治厚;贤良之士寡,则国家之治薄。”选择什么样的人、任用什么样的干部,历来是关乎干部队伍战斗力、关乎党和国家事业兴衰成败的关键性、根本性问题。在中国革命生死存亡的危急关头,中央苏区的最高领导人博古在军事上完全依赖共产国际派来的军事顾问李德。李德生搬硬套“甬道式”行军队形,用阵地战取代红军擅长的游击战和运动战,导致红军虽勉强突破国民党军的第四道封锁线,却在湘江战役中遭受了极其惨重的损失。

毛泽东与张闻天、王稼祥等人经过多次沟通,结合实际情况提出了与李德不同的军事主张。他指出,在敌强我弱的形势下,红军应避免与敌军主力,最大限度保存有生力量、发动广大群众,在运动

战中择机歼灭敌人的一部或大部,以各个击破的方式彻底粉碎敌人的“围剿”。在此之前,遵义会议增选毛泽东为中央政治局常委,但因战事紧迫,中央最高领导权的交接未能及时完成,直到扎西会议才讨论确定了常委分工,决定由张闻天接替博古在党内负总的责任,以毛泽东为周恩来军事指挥上的帮助者,实现了中央组织层面的职务变更。这一安排保证了毛泽东在军事指挥上的核心地位,逐步确立了其在党中央和红军中的领导地位。

中央领导权的顺利交接,是我们党在革命实践中及时纠正干部履职偏差,勇于起用熟悉中国农民运动、兼具卓越军事才能和独到战略眼光的毛泽东主导军事指挥,坚持独立自主将马克思主义基本原理同中国具体实际相结合,创造性制定并实施符合中国革命特点的战略策略,逐步引导中国革命事业走向胜利的成功典范。

(二)结构上重组:干部层层下放

不谋万世者,不足谋一时;不谋全局者,不足谋一域。识大体、顾大局是我们党的优良传统和政治优势。长征初期,由于“大搬家”式的战略转移、“甬道式”的行军队形,加之敌军的围追堵截,红军在短短两个月内就损失了5万多人。各军团和师、团、营的番号虽在,实则只剩下空架子,严重影响了部队的机动性和战斗力。

为适应当时作战需要,充实连队战斗力,以便有力地消灭敌人有生力量,《中央关于反对敌人五次“围剿”的总结的决议》指出,红军的编制一定要适应现实国内战争的环境……那种笨重的与上重下轻的组织与装备是不对的……必须充实连队和加强师以下的领导。1935年2月10日,中革军委发布《军委关于各军团缩编的命令》,推动干部层层下放,师长、师政委改任团长、团政委,团长、团政委改任营长、教导员,同时精简大量机关,营、连、排级干部大多下放到班成为普通战士。红军各级将士顾全大局、服从组织,坦然面对职务调整,以实际行动体现了拥护整编的崇高党性和行动自觉。通过此次缩编,部队的灵活性显著提升,士气得到极大鼓舞,为下一步灵活转战于赤水河两岸创造了有利条件。

(三)辐重上精简:卸掉包袱

“兵马未动,粮草先行”,任何军事行动都离不开扎实的物资准备。为了更

好地保障红军战略转移期间的生活补给和作战物资供应,党中央组织筹粮借谷、扩充现金储备、突击军用品生产等工作实属必要之举。然而,在撤离中央苏区的过程中,执行军委下发“一切都要带走”的指示,红军以“国家搬家”的形式实施转移,庞大的队伍携带大量笨重物资和各类辐重设备,不仅大幅增加了非战斗人员占比,还增加了作战人员的行军负重,延缓了部队的行军速度,导致红军在突破敌人封锁线时屡失战机,遭受巨大损失。

针对这一问题,扎西会议严肃批评了“大搬家”式保障方式的危害,要求部队尽可能轻装前行。后勤总部制定了《物资和辐重进行彻底清理的具体规定》,明确要求“凡是两人抬不动的东西都甩掉”,并妥善处置笨重物资。经过精简辐重,红军卸下了包袱,大幅提升了部队的机动性和灵活性,充分发挥了运动战的战术优势,全军精神面貌也随之焕然一新。与此同时,大量机关和后勤人员充实到基层连队,进一步增强了部队的战斗力和凝聚力。

二、扎西整编推进干部能上能下的现实启示

扎西整编不仅实现了机构精简、部队缩编,还充实了基层战斗力,提高了部队战斗力和机动性,形成了能者上、庸者下、劣者汰的良性循环,既为革命事业胜利奠定了重要的人才基础,也为中华人民共和国成立后的人才培养与选拔积累了宝贵经验。

(一)创新“上”的机制

年轻干部要成长为栋梁之材,唯有德配其位、才配其位,方能担当重任、行稳致远,肩负起新时代赋予的重大使命。要拓宽干部发现与识别渠道,把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为评价干部、决定升降的重要标准,通过“自荐”和“他荐”相结合的方式,形成“优秀者优先、能干者能上、有为者有位”的良好局面。

在红军突破敌人的第三道封锁线后,毛泽东曾主动向组织建议,趁国民党各路军队调动之际组织力量反击,以扭转战局、变被动为主动。这一主张虽未被立即采纳,但其战略眼光已引起党内重视。此后,毛泽东与张闻天、王稼祥等同志多次讨论交流,其军事主张逐步获得更多认同和支持。湘江战役后,周恩来勇挑重担,承担起红军实际军事指挥

责任,采纳了毛泽东关于在川黔边区建立根据地的建议。通道会议上,毛泽东力主放弃北出湘西同红二、红六军团会合的原定计划,改向敌人力量薄弱的贵州前进,以摆脱敌军围堵、争取主动。遵义会议上,张闻天、周恩来、王稼祥等同志共同推举具有革命胆略和卓越军事才能的毛泽东参与领导中央红军的后续行动,并增选毛泽东为中央政治局常委。扎西会议进一步明确了常委分工,确定毛泽东为周恩来军事指挥上的帮助者。

(二)拓宽“下”的渠道

立足当时的敌我态势变化和红军的实际处境,我们党结合队伍建设需要,积极探索并健全完善干部退出机制,拓宽干部“下”的渠道,极大地增强了部队的机动性与战斗力,为革命胜利创造了有利的组织条件。为彻底改变战斗单位空虚、指挥层级冗余的现状,实现打胜仗的根本目标,红军各级干部抛开个人得失,自觉服从军队体制编制调整改革大局,许多干部主动下到班排成为普通战士。例如,由黄荣贤领导的通讯班,全员都曾担任过连长,是名副其实的“连长班”,故有“精简大整编,连长下到班;班长黄荣贤,率领一个团”的趣闻。

扎西整编通过拓宽干部“下”的渠道,精简了红军内部“叠床架屋”式的军事机关,让大批经验丰富的战斗骨干充实到基层连队,将精干力量集中投入到灵活机动的运动战中。正如毛泽东所言:“部队果断地变为轻装,甩掉了包袱(笨重物资),行动更自由了,更能打运动、游击战了。这又为后来三次渡赤水打胜仗,创造了有利条件。”

(三)做好“转”的疏导

干部的岗位调整,无论职务是“上”还是“下”,都是队伍建设中的常态化工作。要加强教育引导,促使干部立足党性原则,树立能上能下、能进能退的正确观念,理性看待事业发展、组织需要与人民选择之间的有机统一,营造人事相宜、同心同向的良好氛围。

周恩来在1972年的一次谈话中说:“当时博古再继续领导是困难的,再领导

没有人服了”,可见领导权交接势在必行。遵义会议虽明确指出博古所犯的严重错误,但彼时其思想认识尚未完全转变。扎西会议期间,周恩来与博古进行了一次推心置腹的谈话。周恩来直言,我们迫切需要一位熟悉农村革命的统帅,自己和博古都不是合适的人选,而毛泽东深谙农民运动、熟悉中国国情、善于打游击战和运动战,是充满智慧的帅才。周恩来劝说博古顾全大局,同心协力帮助毛泽东,共同为推翻国民党反动统治、建立无产阶级政权而努力。这次谈话有效化解了博古的思想顾虑,使其自觉服从组织安排,从而顺利实现了“博洛交权”,有力维护了党的团结和集中统一领导。

在整编过程中,许多连队被撤销,不少干部层层下放到连、排甚至转为普通战士,极个别干部因此产生思想顾虑和包袱。红军通过加强思想政治工作,从有利于机动游击战和革命形势任务需要的角度出发,统一思想、凝聚人心,逐步建立起“能上能下、有进有出、择优而任”的干部管理机制,为革命事业的发展注入了强大的组织动能。

(四)坚持“容”的尺度

习近平总书记指出,干事业总是有风险的,不能期望每一项工作只成功不失败。要准确分析干部在改革创新、干事创业中出现差错的原因和性质,综合研判其产生的客观条件、程度轻重和后果影响,做到“客观则容,应容尽容”。

博古从苏联回国后,发挥其宣传和文字工作的特长,担任全国总工会宣传干事。1931年,党中央机关遭到严重破坏,博古临危受命,出任中共临时中央的总负责人。缺乏军事经验的他,在实际工作中听从共产国际军事顾问李德的错误指挥,导致第五次反“围剿”失败。经过一番思想斗争,博古最终从大局出发,同意将自己负总责的职务移交给张闻天,并主动交出了装有中央重要文件和印章的挑子。

尽管博古在长征初期犯了严重的“左”倾错误,但他能够正视问题、改正错误,并努力为革命事业贡献力量。组织对其采取严管与厚爱相结合的方式,继续予以信任和使用,任命他为红军总政治部代理主任,负责部队的组织与宣传工作。通过这种激励和约束并重的管理方式,推动了博古等同志从“有错”向“有为”转变,为革命事业保留了人才、凝聚了力量。

对昭通干部教育培训供需匹配的思考

昭通市委党校 黄龄娟

推动干部教育培训供给与需求精准匹配,是新时代干部教育培训工作走向科学化、制度化、规范化的应有之义,也是培养现代化高素质干部队伍的必然要求。党的二十大报告提出:“全面建设社会主义现代化国家,必须有一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。”《全国干部教育培训规划(2023—2027年)》(以下简称《规划》)强调,要推动干部教育培训供给与需求精准匹配,进一步增强教育培训的系统性、针对性和有效性。牢牢把握供需匹配这一关键环节,坚持以供给为基础、需求为导向,对推动昭通市干部教育培训高质量发展具有重要意义。

一、昭通市干部教育培训供需匹配的现状分析

昭通市干部教育培训历经多年发展,各级党校(行政学院)、扎西干部学院等干部教育培训机构在体制建设与组织实施上逐步形成了各自的办学特色。在《规划》等政策文件的推动下,全市干部教育培训机构的教学设施逐步完善,培训内容日益丰富,课程体系逐步健全,市、县两级党校教研咨一体化融合向纵深推进。各地干部教育培训机构依托地域与资源优势,开发了系列特色课程,办学规模逐渐扩大,办学条件持续优化。

然而,必须清醒认识到,在社会急剧变迁的背景下,干部教育培训的组织需求、岗位需求与个人需求不断变化,而昭通市现有的培训供给体系未能同步作出灵敏调整,导致供给与需求之间出现结构性失衡,匹配度有待提升。具体表现为:教学形式单一,仍以传统讲授为主,案例式、研讨式、模拟式等互动教学方法运用不充分;培训内容的针对性和时效性不强,缺乏针对不同岗位需求的差异化、个性化设计;部分县级党校保障能力薄弱,

办学条件及基础设施相对滞后。

二、提升干部教育培训精准化供给的实践路径

(一)丰富干部教育培训内容

《干部教育培训工作条例》对培训内容作出了明确规定,涵盖党的理论教育、党性教育、履职能力培训和知识培训。丰富干部教育培训内容,要在理论深度、知识广度、内容新度上下功夫。一是聚焦理论深度。通过系统开展理论教育,引导学员从马克思主义发展史的视野,深入理解和把握中国特色社会主义理论体系的丰富内涵和实践意义,从而牢固树立共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想。

二是拓宽知识广度。结合不同岗位干部的履职特点,有针对性地开展知识培训,重点普及大数据、人工智能、数字经济、生态环保、应急管理等领域知识,帮助干部完善知识结构、提升专业素养。

三是紧扣内容新度。紧跟时代步伐,及时将党的创新理论成果融入教育培训体系,确保培训内容与时俱进。例如,把《习近平谈治国理政》第五卷、《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》等内容,纳入干部教育培训课程体系,开发配套专题课程,推动党的最新政策、最新理论入脑入心。

(二)改进干部教育培训方法

《规划》指出,干部教育培训应综合运用讲授式、研讨式、案例式、模拟式、体验式、访谈式、行动学习等方法,实现教学相长。

以教学方法创新促培训成效提升,一方面要尊重干部教育培训的客观规律,根据不同的教学目标和教学内容,选择合适的教学方法。通过集中培训与差异化培训、理论培训与实践教学、传统教学与智能学习相结合的方式,科学设置

并动态更新教学内容,优化教学流程,增强培训的灵活性和针对性,避免“一刀切”的培训模式。

另一方面,要充分发挥学员主体作用,创新利用翻转课堂,落实“教师为主导、学员为主体”的教学理念,充分调动学员学习的积极性。党校学员来自不同领域,从事不同工作,可以在翻转课堂中结合自身工作经历,通过分组研讨、集体交流等方式集思广益,并由代表展示研讨成果。从文献资料的查找与梳理、问题的分析与研判,到研究报告的协作撰写等环节,均可由学员分组合作完成,让学员真正成为学习的主体。

此外,翻转课堂要求学员在课前围绕研讨主题开展有目的的学习与探究,为课堂研讨做足准备,从而实现课堂学习与课外学习的深度融合,推动学员从“被动接受”向“主动探究”转变。

(三)建设干部教育培训师资队伍

师资队伍是干部教育培训工作的重要环节,教师的政治素养和教学能力直接影响着培训的质量与成效。打造一支综合素质过硬、专业能力精湛、实践经验丰富的师资队伍,是提升干部教育培训水平的关键举措。

优化师资队伍结构,可从以下三个方面入手:一是要从严选拔,把政治标准贯穿教师招聘全过程。在公开招聘、人才引进等环节突出政治素质考察,选拔忠于马克思主义、理想信念坚定、党性原则强的优秀人才充实党校师资队伍,同时注重对其专业背景、教学能力和实践经验的考察。

二是要拓宽引才渠道,建立动态师资队伍。按照“专职为主、专兼结合”原则,从党政领导干部、企业管理人员、高校和科研机构专家学者、基层一线优秀工作者中选聘实践经验丰富、理论功底扎实的人员担任兼职教师,构建多层次、多领域、开放式、立体化的动态师资队伍。

三是要强化梯队建设,促进师资队伍持续发展。通过“老带新”“市带县”等“传帮带”机制,加大对青年教师的培养力度,形成老中青相结合的师资队伍,保障师资队伍实现可持续发展。

三、把握干部教育培训多样化需求的意见建议

(一)建立统一调训协调机制

干部教育培训是一项系统性工程,通过做好顶层设计、强化统筹协调,建立统一调训协调机制,有助于避免“多头调训”,重复培训与长期缺训等问题,实现培训资源的统筹配置与精准投放。通过建立统一调训协调机制,可整合各部门、各层级的调训需求,统筹考虑培训规模、培训效益和培训质量,避免培训资源重复投入和浪费。例如,可合并相同主题、相似内容的培训项目,集中调训同类干部,实现优势资源集聚,开展规模化、高质量的培训。

根据干部队伍建设的总体目标和实际需要,制定年度调训计划,明确调训目标、调训内容、调训对象、调训时间、调训地点等要素,确保调训工作有序推进,打破部门壁垒,促进信息共享与资源协同,从而精简冗余环节,提高调训工作效率。理顺干部教育培训主管部门、培训机构与相关部门之间的工作衔接,建立健全常态化工作联系制度,织密工作联络网,加强与各调训单位的沟通协调,明确职责分工,及时了解其调训需求和反馈意见。

(二)构建培训需求调研体系

加强培训需求调研是掌握干部实际需求需求的关键,也是统筹组织需求、岗位需求和个人需求的前提和基础。应将需求调研作为干部教育培训的基础性、日常工作,组建一支由管理人员、教学人员和科研人员构成的调

研队伍,科学运用多种调研方法,面向学员、学员所在单位及上级主管部门开展需求调研。与此同时,找准需求调研的切入点,从党和国家对干部培训教育的总体要求和战略部署出发,分析组织需求;结合不同岗位职责和工作实际,深入分析岗位能力需求;关注干部个人成长与发展特点,了解其个性化学习需求。

调研结束后,应及时将调研结果和调研数据等相关信息反馈至教学一线,为教师、讲解员等教学人员开展工作提供精准依据。完善调研跟踪机制,在培训期间,可通过学员代表座谈会、意见箱、问卷调查等方式,广泛收集学员对课程设置、教学方法、师资水平等方面的反馈意见。培训结束后,建立常态化回访机制,通过电话回访、邮件问卷等方式,跟踪了解学员对培训内容的实际应用情况及后续培训需求。

(三)建设干部教育培训大数据平台

建设干部教育培训大数据平台,全面整合组织部门、培训机构及干部个人等多方数据资源,系统收集干部基本信息、历次培训记录、考核评定成绩、日常工作表现等多维度数据,构建起干部培训综合数据库。该平台不仅是干部教育培训工作的核心数据库,还是干部个人培训信息的电子档案库,实现培训全流程的数字化记录与管理。

依托云计算、大数据分析等技术,干部培训教育大数据平台能清晰、准确地记录全市各级干部参与教育培训的各项数据,全面反映各单元组织培训的实施情况,实时呈现干部的参训考勤、培训类别、累计学时、课程内容等详细信息,并动态跟踪其培训状态。通过对平台数据进行集中存储、统一管理和深度分析,可为干部教育培训的政策制定、计划调整和效果评估提供全面、科学、精准的数据支持,从而提升培训工作的针对性和实效性。