

工作中“五拍”干部的常见特征与根治之策

——兼论西柏坡精神的当代意义

姜文静 孙晓红 刘翠莲 申 灿

(河北行政学院 河北石家庄 050030)

【摘 要】现实工作中不乏遇到任务“拍胸脯”、遇到问题“拍脑袋”、遇到分歧“拍桌子”、遇到挫折“拍大腿”、遇到责任“拍屁股”的“五拍”干部,严重影响我党形象、干扰组织运行。究其根本正是在于缺乏调查的经验主义、权力至上的家长做派、安逸心理下的不思进取,以及私欲优先下的利己心理。欲根治错误思想与不良心理就需要结合西柏坡精神内涵,面对挑战发扬两个“敢于”精神,面对机遇坚持两个“善于”做派,面对问题秉持两个“坚持”立场,面对诱惑坚守两个“务必”标准。

【关键词】“五拍”干部;西柏坡精神;斗志精神;务实担当

DOI: 10.18686/jyyx.v3i5.44064

工作中不乏这样一类特征鲜明且行为“醒目”者:开场轰轰烈烈、退场默默无闻,其不仅善于在上级面前“拍胸脯”高调表态、在团队成员中“拍脑袋”充当“舵手”,更强势的“拍桌子”以“一家之言”压制质疑与分歧,待至问题出现、责任产生时却“拍大腿”忏悔、“拍屁股”溜之大吉,一反曾经主导者、定调者的“常态”而表现出完全不同的沉默、退缩的畏惧面孔,既严重影响了我党在人民群众中敢担当、负责任的伟大形象,更彻底扰乱组织正常运转、浪费资源机遇。这类“两面人”也被形象称之为“五拍”干部。^[1]事实上,早在中国共产党七届二中全会上毛泽东就明确指出,欲推进社会主义事业不断前进必须保持头脑清醒、目光远大,必须能够图强自律、敢于斗争,更要务必保持优良传统和作风。^[2]在当下更接近、更有信心和能力实现中华民族伟大复兴的目标的关键时刻,更应大力弘扬西柏坡精神,以谦虚谨慎的科学态度和艰苦奋斗的精神状态决胜全面建成小康社会,走好新时代的“赶考”路。^[3]基于这一精神指引而根治“五拍”行为也就刻不容缓。

1 “五拍”干部的常见特征及危害

1.1 遇到任务“拍胸脯”

下保证书、立军令状无疑是最能博得关注与信任的有效手段,若承诺尚能建立于实力基础之上,则必然“言必信、行必果”,但若承诺只是为抢占机遇甚至蒙蔽上级而被“误信”,则贻误时机、浪费资源。现实工作中高调登场的“五拍”干部,其首要特征就在于面对任务安排、问题挑战时的“率先”出手,不仅说的头头是道、畅想美好,更是敢于直接对上级的任务指令“拍胸脯”保证完成任务。看似是极具自信地争取与证明,实则却只是面子工程下的“虚张声势”,目的则在于领导干部自我表现、抢抓关注,丝毫未考虑后续的推进过程及切实结果,只求当下的“争先”而不顾后续的“务实”。长此以往,所直接危及的正

是我党和政府的形象与威信甚至执政基础,不仅容易被群众质疑名不副实、不堪重任,更反感公共资源与权力的私用滥用。

1.2 遇到问题“拍脑袋”

为何敢于在缺乏深入调查和思考的情况下就贸然“拍胸脯”保证执行?不仅在于部分领导干部急于求成的自我表现心理,还在于其对个人、对经验的过度自信,以至于认为凭借曾经模式、惯用方法就能充分应对一切问题,主张对潜在风险、新型事物无需看的过于复杂,只要把牢“成熟”套路就可推而广之,产生自我预期的“完美”效果。其不仅忽视一线调研的必要性和重要性,更偏好于在办公室“闭门造车”,以纯粹的想象而定方案、划路径,自以为是。待至面对质疑或创新之举时,这类“拍脑袋”决策者甚至抱以嘲讽和不屑之态,认为丢弃惯例、模式的摸索完全是“自讨苦吃”,在经验主义下严格限制约束下属的“出格”想法或“另类”方法。而这一禁锢思维和限制行为的做法所直接导致的正是创新激情的严重受挫,不仅如此,在“拍红了脑袋,头脑一热做决定”的决策模式下,更是引致了宏观规划、政令政策的不切实际和脱离群众,如此之行为取向又何谈后续服务初衷的高效实现。

1.3 遇到分歧“拍桌子”

成熟的方案并非一蹴而就,而是在不断的调适与修正中逐步完善,实现于争论、辩论中思想碰撞与想法沟通基础上,这就需要鼓励组织成员积极参与、畅所欲言。而“拍桌子”型干部却尤其反感甚至惧怕下属的不同想法或其他意见,不仅不能将其视为对组织事物的多方位解读、多元思想展示,反而视建议、创新为挑衅与怀疑,而以敌视之态极力排斥甚至批评责罚。由于这类领导干部听不得任何不同意见和善意批评,其一旦面对不同声音就会采取最为强势的压制之态,以拍桌子而武断地定调表态,明确告知下属就以自我意见为准,不容其他质疑和建议。在家长式做派下,不仅容易导致权力使用的个人化、自主化,使领

领导者个人想法凌驾于组织制度之上,更容易因为领导干部的强势与自我而进一步加剧圈子主义、山头主义,污染整个政治生态。

1.4 遇到挫折“拍大腿”

理论上而言,“拍胸脯”、“拍桌子”而表现出的强势之态理应建立于相当的自信基础之上,在一定程度上间接凸显了领导干部对于问题、情况的了然于胸和运筹帷幄,如此方才敢率先出手并“一人说了算”。行动过程中也就应该准备充分、应对自如,但事实却并非如此,美好的畅想与主观的想法之下所直接导致的往往是事与愿违、南辕北辙,失败、挫折与不如意接踵而至。在一反最初“强势”“强硬”之态后,这类领导干部此时常常是“拍大腿”、捶胸顿足,或是表现出“痛彻心扉”的遗憾,或“疑惑不解”的困顿,亦或是“不肯承认”的虚伪。无论具体行为特征如何,所暴露实质无疑不是能力不足、行为低效无效,且在“拍大腿”之余除感叹失败的不甘与难过,再无任何实质性的改善措施。这事实上就是变相的不负责和推诿之态,寄希望于态度的诚恳、认错的积极而被“从轻处理”,并未深刻认识到自我的不足与问题所在。

1.5 遇到责任“拍屁股”

如果说“拍大腿”所表现的是侥幸心理下的“曲线救国”之举,希望以主动认错而被民众宽恕和理解,那么“拍屁股”走人则是更为直接的撂挑子转嫁责任。这类干部面对不良后果首先想到的并非解决之策,而是如何以对下的追责而脱身,最为惯常的说辞无疑不是“基层执行不到位”,即在以文件材料、会议记录、指示传达充分“证明”自我切实履责的基础上,完全将不如意的效果归咎于基层执行者的不给力,担责主体的认定自然也就只会是“向下看”。相较于揽事初期所表现出的“率先”出手姿态、执行过程中的强制推进姿态,此时的“拍屁股”干部往往显得完全“超脱”于事物之外,仿佛既不知“实情”也未参与“过程”,而彻底表现出一副事不关己、急于撇清的姿态。这既严重弱化了下属对组织的归属感,更因为权责严重失衡而间接助长滥用、乱用职权的行为。

2 诱发“五拍”行为特征的根源所在

2.1 缺乏调查的经验主义

不难看出,“五拍”干部在行事之初所表现出的自信与强势并非毫无根据,也绝非单纯依赖于权力的强制性,而是其往往极为相信个人曾经的业绩和长期的经验积累,认为自我已经见惯“大风大浪”不足以为新事物、新问题的“不了解”而危及行为效果,只要按照一般路径、成熟方案和惯用模式,就可对任何问题迎刃而解。也正是源于经验主义下的惯性思维其也才习惯于遇到问题先套模式、遇到挑战先找借鉴,在“向后看”中寻求方法,而非一线调查基础上的客观判断与理性评估,进而将新挑战、新事物想的过于简单和平常,以至于上级抛出任务就迅速接

手、立即表态,误以为按照自我的“那一套”就可充分应对。执行过程中面对他人的不同意见和建议,更是惧怕干扰“自我模式”而极力否定。可以说,长期的经验积累固然对后续行为产生很多宝贵借鉴,但在模式与套路的限制下也养成了参照、参考的行为惰性,以及脱离实际的主观思维,这不仅导致了个人思维眼界的局限性和思考方式的简单化,更在长期的一贯性行为下无形助长了干部自身的自负感与主观性,使其不仅不屑于他人的新观点,更在潜意识中排斥反感一切有别于自我想法的不同声音,阻止调查实践基础上的一切改变,畏惧事务处理采取自我无法掌控的新方法、新路径。为维系惯例维护自我,也就不可避免的加剧了干部“拍脑袋”“拍桌子”的概率。

2.2 权力至上的家长做派

事实上,“拍脑袋”、“拍桌子”行为还从一定侧面折射出领导干部“高人一等”的心理,这不仅在于权力所赋予的强势性、强制性,还在于经验主义下的极度自信甚至自负,以至于产生自我最优秀、最睿智、最见多识广的心理感受,并认为周围其他人员只能看到眼前、只能专注于局部,其想法态度自然不足以采纳,唯有在关键时刻坚持自我意见,以个人判断为准才能更好地掌控未来、引导发展,即领导干部先入为主的将自我与下属置于不同的思想与位置高度,不仅以所掌握权力的大小来定义“话语权”的强弱,更是主观认为自我才具备绝对的引导、判断和决策能力,个人想法也才成熟稳重,下属只能是执行听令者,只需按照自我的决策方案推进执行即可。犹如家长对孩子的态度一般只允许“听话”,而杜绝一切不受管控的质疑与改变,且将其完全视之为“不听话”之举,以至于一旦面对不同想法或不同意见,就会强势且生气的“拍桌子”以展示和证明自我的绝对权威性。

2.3 安逸心理下的不思进取

行事之初的“拍胸脯”、行事过程中的“拍脑袋”和“拍桌子”,以及事后的“拍大腿”“拍屁股”均充分展现出这类领导干部的一个显著特征,即实践行为的严重缺乏,其既无深入调查的情况掌握,也无充分沟通的诉求兼顾,更无务实担当的行为付出,而是从一开始就只是忙于自我经验的“搜索”、固定模式的限制和理由说辞的编造,无论是对任务本身还是问题情况均不能踏实地调查研究,只是专注于自我的充分表现、权势的绝对维护和责任的全面开脱。这看似只是思想认知的古板和行为做派的不正确,实则却折射出个人“为官不为”的享乐主义心理:为图简单而“向后看”的找套路、找模式,为图轻松而“向权看”的定调子、立威信,为图安全而“向下看”的找理由、找借口,却没有任何亲力亲为地调研与倾听,更无主动性的创造与变革,看似忙忙碌碌、轰轰烈烈,实则就是坐在办公室听报告、作指示、下结论。

2.4 私欲优先下的利己心理

把问题想的过于简单、把方法想的过于完美固然是引

致“五拍”行为产生的直接因素,但还应理性看到这类干部对于自我欲望、私人利益的前置与维护,更是诱发错误行为的深层次原因,正是因为想要充分表现获得领导青睐,其才会不经调查研究就“拍胸脯”保证,才会急于“拍桌子”定调子以坚持自我主张、维护绝对权威,也才容易在出现问题时主动“拍大腿”迅速认错以求得理解和原谅,并轻视解决措施而优先找理由以便“拍屁股”走人。可以说,源于对职位、财富和功名的追求,“五拍”干部既急于求成的图表现、做表面、抓眼光,又以相当的防备心理和权势维护心理而抗拒他人的善意建议与意见,更以“摆脱干净”的自保心理推卸责任。在一系列不良心理作用下也就不可避免的导致了个人权力观、价值观的错误,以及后续管理行为的严重偏离。

3 坚定弘扬西柏坡精神, 务实担当科学引导

3.1 面对挑战发扬两个“敢于”精神

转型变革的关键时期,不单面临意识形态的提升发展,更要求时刻警惕潜在风险,习近平总书记就明确指出,“各级领导班子和领导干部要加强斗争历练,增强斗争本领,永葆斗争精神”,进一步凸显出在重大风险面前保持斗争精神的极端重要性,也与西柏坡精神中所强调的两个“敢于”不谋而合。可以说,斗争精神正是我们党开展各种斗争实践的“精神刀刃”。^[4]具体到领导干部的引导行为则要求其深学笃行、知行合一,敢于斗争、善于斗争。一是,能始终保持坚强斗志,无论身处何种艰难境地、面临何种挑战、承受何种压力都要始终保持昂扬向上、奋发向前的精气神,也唯有“有志”方能不断扫除思想尘埃、锤炼坚强党性,为人民群众谋政创绩,于“狭路相逢”处主动亮剑,以永不懈怠的精神状态和一往无前的奋斗姿态解决问题、化解发展道路上的各类风险;二是,敢于动真碰硬,遇见问题不是绕着走而是迎难而上,真正成为一名精神坚定的强者,领导干部也只有自我首先具备奋进、拼搏精神才能有效激励下属和群众共同发展,若自我一开始就率先表现出“碰到矛盾躲着走,看见难点低头走”的姿态,何谈精神引导与行为鼓励,更不敢在改革中“碰硬”,在全面从严治党的“动硬”;三是,具备必胜的决心和信心,这不是空想下的自我安慰而是攻坚克难的重要动力来源和心理支撑,面对挫折要有制度自信、面对诱惑言论要有文化自信、面对质疑发难更要有理论自信和道路自信,如此才不至于在改革开放中迷茫困惑。但同时也需认识到决心与信心绝非无源之水、无本之木,它们只能来自以习近平同志为核心的党中央的坚强领导、人民群众的拥护支持、雄厚综合国力的强大支撑,以及我党丰富斗争经验的科学指导。

3.2 面对机遇坚持两个“善于”做派

瞬息万变的当下社会,对于发展机遇的精准把握将直接影响整个组织的高效运转与持续发展,选错道路、错失

良机,即使再刻苦勤奋也难成大事,但若盲目出击、贸然舍弃曾经成绩又将举步维艰、陷入进退两难的被动境地。这就要求领导干部在引领发展、变革突破的过程中既要“敢试”又要“谨慎”、既要“创新”也要“抱朴”,该拍板时果断决定、该思索时充分考量。一者,面对社会发展所表现出的新态势必须以“迎合”行为融于其中,而非因循守旧的故步自封,明确唯有顺应发展潮流才可能把握机遇,也才有可能成就事业,这就需要主动具备“破旧”的胆识和决心,决不会因为贪图安逸、安全而局限于套路模式中;二者,正如毛泽东同志所言“善于破坏旧世界,善于建设新世界”,在破旧的基础上还能有所创新发展,不是为否定而否定,更非刻意表现下的故弄玄虚,而是立足人民诉求、组织发展基础上的改善、变革与创新,以提升行为效率、完善行动效果为最基本目标,如此方能真正构建更具先进性和发展性的新的行为模式和方法,维系上升态势;三者,在创新过程中确保学习与变革的内容均立足于时代特征和现实需求,不是关注单纯的理论创新而是知行合一的实践行为改善,是对新挑战、新问题的精准出击,也唯有基于新问题、新障碍主动探索新方法、掌握新技能,才能真正实现创新的最终目的;最后,实现“学”与“变”深度融合,即对于领导者而言,应理性认识到个人行为目标的改变不是随意发生的,而必须建立于持续深入学习上的有所感悟、长期实践过程中的有所体会,是基于心得和收获的适度改变,更是在切实把握当下时代特质基础上所进行的个人行为与思想调适,如此才能“破”的有价值、“变”的有意义,也才能实现“善变”。

3.3 面对问题秉持两个“坚持”立场

包容开放的时代环境不免为多元思想和多种声音所干扰,这其中既有善意的提醒和启示,也不乏居心叵测的诱导与误导,领导干部想要确保自我政策指令的广泛接受性和先进性就必须秉持兼容并蓄的态度,既不堵塞言路更不强行禁止,而是在坚持依靠群众,坚持团结统一的基本前提下以群众为主、以组织为先,坚守服务本心不动摇。这就有必要进一步畅通诉求渠道,扩大干群交流的“直通车”,尤其是组织监管者与民众间的信息互动渠道,既要让群众能畅所欲言地表达诉求,也要建立快速反应机制。首先,充分借助“微时代”的各类交流工具扩大干群互动平台,尤其是部分信息交流工具无需实名制,这就使得群众可以放下思想防备,而对基层干部的实际工作作风、自我的切实感受进行充分反映,确保上级监督机构听到真话、听到实话,避免下属单方面的作秀式汇报;其次,为凸显民意的重要价值与作用,应在干部绩效考核中专门设置相关的指标条款,尤其是基层干部在群众中长期的口碑、反响,应作为重要评价指标,确保组织所选出的干部、提拔的人才确实为群众所认可与接受;最后,倾听民声还意味着切实评判干部所实施的管控行为、帮扶手段是否能为群众所认可、是否能解决实际问题,即监督考核机构还

需要结合详细的行为效果对干部能力水平进行评价,避免部分干部为求与众不同或意义深远,而刻意拉长流程、增加难度,这反而会增加群众的反感心理和不满情绪。只有始终确保所有的目光都聚焦在广大人民群众身上,才能让问题真正得到迅速解决。

3.4 面对诱惑坚守两个“务必”标准

组织成员间合作共事关系的维系不仅有赖于相似的目标追求,还决定于彼此间的信任度与依赖感,^[5]越是能赢得周围人群信任就越是能打成一片,遇到具体问题、困难也越能相互支持、抱成一团。对于领导者而言,上下级间的情感信赖度将更为重要,其不仅直接决定政令的执行效率,更会间接影响下属的行为取向。若领导者品行端正、为人正直、处事公道,且先不论其个人能力水平如何,这一严格自律的行事作风就足以使下属安心工作、专注于能力水平提升,而不用担心居心叵测之辈依赖投机钻营、耍弄手段而获得晋升,即凭借对上级领导者道德品质、优良品行的信赖,下属将更加主动地将精力致力于个人能力的提升与业绩的积累,而赢得晋升机遇;将更加坚信自我的辛劳付出必将得到理性公正的评价,而乐于奉献在先、吃

苦在前。那么,一方面,领导者面对物欲横流的外部环境自身务必保持谦虚谨慎的作风和艰苦奋斗的作风,既不为名利诱惑更不因为私人欲望而丧失党性原则,而是以自我的优良品质充分展示个人处事标准与行为态度,以最为直接的作风使下属明确个人偏好所在,进而间接指明彼此的相处之道,引导组织成员均立足于端正态度、严肃作风而谋求能力水平的持续提升;另一方面,领导者想要产生示范效应、榜样效用以引导下属端正取向、规范行为,还必须能首先放下架子而深入群众中,切实了解下属在问题解决过程中、在奋斗发展过程中的艰辛与困难所在,进而积极协助、共同解决。这不是停留于表面的口头关心,而必须具体化为切实的行动,以务实做派而提升自我在群众中的可接受度。

作者简介:姜文静(1979.3—),女,沧州黄骅人,硕士,副教授,研究方向:政治文化。

基金项目:2017 年度基金项目:河北省社会科学基金项目“依托西柏坡把河北打造成全国党内政治文化建设典范的研究”(项目编号:HB17ZZ003)。

【参考文献】

- [1] 傅思明.“五拍”干部,怎么治?[EB/OL].[2019-05-20].http://www.sohu.com/a/308379224_661315.
- [2] 赵慧杰.如何将西柏坡精神融入党员干部理想信念教育[J].学理论,2018(1):140-141.
- [3] 习近平:实现中华民族伟大复兴的中国梦是新时代中国共产党的历史使命[EB/OL].[2019-5-20].https://www.sohu.com/a/199747803_100003253.
- [4] 赵晋泰.要敢于斗争善于斗争[N].中国纪检监察报,2019-04-25(4).
- [5] 孙洁.变革型领导、组织信任与组织公民行为的关系研究[D].太原:山西大学,2008:42.