在深化改革中彰显领导干部担当

□王志强

习近平主席反复强调，敢于担当是领导干部基本的政治品格和素质要求。他特别指出，要强化改革责任担当，看准了的事情，就要拿出政治勇气来，坚定不移干。新一轮国防和军队改革是我国军事体系的整体重塑，改革的力度之大、范围之广、触点之深前所未有。作为强军兴军的中坚和骨干，各级领导干部能否担当起改革责任，是推进改革巨轮破浪前行的重要保证，也是检验自身理想信念、政治品格、工作作风和能力素质的试金石。

当好深化改革的坚定支持者

领导干部是党的路线方针政策的直接代表者、组织执行者，领导干部的态度直接决定党的意志能否得到有效贯彻，是改革大业成败的前提和关键。在全面深化改革攻坚爬坡的历史当口，领导干部更要立场坚定、态度鲜明，当好深化改革的坚定支持者、积极参与者、有力引领者，决不辜负党和人民的重托，决不辜负全军官兵的期望。

“只要有信心，黄土变成金”“功崇惟志，业广惟勤”。这是习主席一贯强调的指导思想。无论在硝烟迷漫的革命战争年代还是在波澜壮阔的和平建设时期，无论身处逆境还是顺境，党的优秀儿女特别是各级领导干部都以对党和人民事业的必胜信念，引领带动人民群众攻坚克难。如果说党是带领全国各族人民干事创业的主心骨，那么各级领导干部则是成就这番伟业的火车头，主心骨砥柱中流、火车头坚定不移，人民群众才能勇往直前。这次深化国防和军队改革的广度、深度、幅度和难度前所未有，各级领导干部更要对改革的正确性深信不疑，对冲破改革中遇到难关险滩深信不疑，对改革必将取得伟大胜利深信不疑，不断以矢志不渝的坚定信心和勇立潮头的改革勇气，团结带领人民奋勇向前。

改革是实践性创新性很强的事业，需要千千万万人共同担当。领导干部支持拥护改革，不能只独善其身，混同于群众，更应该强化角色意识、担当领导责任，勇于直面矛盾，善于解决问题，讲实话、干实事，敢作为、勇担当，言必信、行必果，努力把对改革的坚定支持体现到引领群众投身改革实践上。坚持用科学理论武装群众，用历史眼光启示群众，用伟大目标感召群众，用光明未来激励群众，用有力领导解决问题，不断增强道路自信、理论自信、制度自信，增进对党的信赖、信念、信心，带领大家按照深化国防和军队改革战略部署，埋头苦干，抓紧快干，奋力把改革事业推向前进，为实现中国梦提供坚强保证。

当好顾全大局的模范践行者

改革是集中的利益调整，动力和阻力都与利益相关。实践证明，只有从全局和长远出发，打破利益格局，破除利益藩篱，才能确保改革取得实质性突破。

影响我们改革的思想障碍，许多都是来自各种既得利益的羁绊。我军这次改革触动结构、戳到麻骨，也会遇到来自各方面的阻力。可以预见，这其中的诸多羁绊和阻力，更多来自高级机关和领导干部。对党忠诚，必须用实际行动来体现，在关键时刻顶上去。能否树立改革的大局观，正确对待利益关系调整，是对各级领导干部党性和忠诚度的现实考验。不能总体上拥护改革，但一动自己的“奶酪”就不行，沦为表里不一的“两面人”。领导干部不仅要教育官兵服从大局、支持改革，自身更应作讲政治、顾大局的模范。

单位和部门利益，不是个人利益，却同个人利益紧密相联。单位和部门利益固化，往往不是短期形成的，也不仅仅是面上问题，而是历史形成的体制性结构性问题。正因如此，突破单位和部门利益固化藩篱，是深化改革的关键和难点所在。这就需要各级领导干部切实站在党、国家和军队事业全局高度，真正把战斗力这个唯一的根本的标准在改革中落下去，克服单位和部门利益掣肘，破解牵一发而动全身的矛盾症结，促进我军组织模式、制度安排和发展方式变革重塑。

今天的改革，在一定意义上讲是一场深刻的自我革命。能否具有自我革命的勇气，对于推动军队改革向深水区挺进具有至关重要的影响。各级领导干部要牢记责任和担当，不能因小失大、因噎废食，做到感情服从政治，局部服从全局，个人服从集体。要以“刀口向内、壮士断腕”的坚定意志和奉献精神，将个人的进退走留、成长进步置于军队建设、单位发展之后，心无旁骛朝着强军目标奋勇推进改革。

作为军队改革主体，广大官兵合理诉求的满足程度，决定对改革的支持程度。在叶利钦时期，俄罗斯推行激进式军事改革，由于缺乏完善配套的保障政策，致使高科技人才和中下层军官大量流失，70%以上退役军官失业，48%的现役军人家庭收入在最低生活标准线以下，严重削弱了官兵士气，影响了部队战斗力。这就要求我们，深化军队改革要从群众最期盼的领域改起，要科学看待并妥善处理好广大官兵的切身利益问题，建立完善军人利益保障机制，调动和保护官兵支持参与改革的积极性主动性。正如习主席强调的那样，“让全社会感受到改革带来的实实在在的成果，最大限度凝聚改革正能量”。

当好攻坚克难的有力组织者

习主席对深化国防和军队改革精心运筹、亲抓深抓，为有力有序有效推进改革提供了科学指导和坚强保证，也为各级领导干部以什么样的精神状态、采取什么样的思路举措，狠抓改革决策部署落实，树立了标杆，作出了示范。面对深化国防和军队改革的艰巨性系统性复杂性，各级领导干部要守土有责、守土尽责，既要有担当的勇气，又要有担当的智慧，既要积极推进改革，还要善于推进改革，切实以强有力的组织领导确保改革部署落到实处。

任何一项工作，抓而不实，等于不抓；抓而不紧，等于白抓。抓好改革部署落实，必须下真功、使狠劲、见实效。要有勤奋钻研的劲头，深入学习习主席关于深化国防和军队改革的重要论述，掌握改革的思想武器和根本遵循。要有真抓实干的作风，发扬钉钉子精神，以踏石留印、抓铁有痕的劲头，细化任务，明确责任，严格监督，扎实抓好各项改革部署的末端落实。要有攻坚克难的本领，军队改革进入攻坚期和深水区，面对的都是难啃的硬骨头。领导干部要切实发挥“领”和“导”的作用，挑战面前站出来，困难面前冲上去，深入破解影响战斗力建设的体制性障碍、结构性矛盾、政策性问题。

只有上下互动、群众支持，方能将改革的目标图、路线图转化为强军兴军的实际举措。深入调查研究，广泛听取官兵群众的意见建议，最大限度凝聚智慧和力量，促进各项改革任务落实。加强舆论宣传，加大改革决策的研究阐释，凝聚深化改革的思想共识，激发投身改革实践的内在热情，营造理解改革、支持改革、参与改革的浓厚氛围。跟进掌握官兵思想动态，重视做好改革中思想政治工作。对改革中可能出现的认识误区、思想疑惑、利益纠葛等，加强针对性引导；对可能发生的违纪违法问题，明确有关纪律法规和要求；对维护改革政令军令的权威性，作出具体可行的制度规范，确保改革顺利推进。

深化国防和军队改革是一项系统工程，必须加强科学统筹，全面协调推进。把握好各项改革任务的内在关联性，突出重要领域和关键环节，在改革重难点问题上聚集力量，由重点领域改革的“一子落”激发改革棋局的“全盘活”。处理好推进改革与做好军事斗争准备、保持部队安全稳定的关系，始终保持正规战备、训练、工作和生活秩序，维护高度稳定和集中统一，着力提高部队实战化水平，确保招之即来、来之能战、战之必胜。服从服务好国家全面深化改革的大局，使军队改革与国家改革进程相一致，与国家有关政策制度改革相衔接，与国家行政体制改革相配套，努力使军队改革成为国家全面深化改革的精彩篇章。

（作者系军事科学院政治部副主任）

鞍钢扭亏增效、转型升级的六个发力点

□张广宁

鞍钢集团公司于2010年5月由鞍山钢铁集团公司和攀钢集团有限公司联合重组而成。2012年，受钢铁产能过剩、市场需求减弱、钢材价格下跌以及历史包袱沉重等因素影响，鞍钢集团出现了巨额亏损，生存发展面临巨大挑战。面对严峻形势，鞍钢集团提出了以“只有依靠自己的力量才能战胜困难”“市场标准就是工作尺度”“品种质量是企业生命”“创新才有竞争力”“效率就是效益”“执行力就是生产力”为核心的“六种发展理念”，以此解放思想、转变观念，助推鞍钢集团实现扭亏增效、转型升级。

“六种发展理念”的提出背景和主要内涵

思想解放的空间决定着发展的空间，思想解放的程度决定着发展的速度。解放思想是推动一切工作的“总阀门”。企业无法从根本上改变发展的外部环境，但可以通过不断改善内部条件以更好地适应外部环境，消除阻碍发展的瓶颈。鞍钢集团从战胜当前危机和实现长远发展的战略需要出发，在科学判断鞍钢集团面临的国际国内市场环境，深刻分析鞍钢集团自身在体制、机制、管理、观念等方面存在的问题基础上，提出了要树立践行“六种发展理念”。

“只有依靠自己的力量才能战胜困难”的理念。就是认清形势，不等不靠，不埋怨，不抱怨，彻底摒弃“等靠要”思想；坚持眼睛向内，查找存在的问题和差距，苦练内功，深挖潜力；调动一切积极因素，采取所有可能的措施，补齐短板，强身健体，通过提高企业竞争力和盈利能力，最终战胜困难。

“市场标准就是工作尺度”的理念。就是强化市场意识，以满足市场需求为中心，把市场标准作为检验工作水平的终极标准。坚持用市场标准来衡量、检验和改进产、供、销、研各环节及企业管理各方面工作，快出手，快打牌，做到与市场同步，快速反应；构建内部市场化运行机制，建立责任清晰、权责利对等的考核体系。

“品种质量是企业生命”的理念。就是以优质赢得客户，向质量要效益，争创世界品牌，实现基业长青。坚持以市场需求为导向，调整品种结构，不断提高产品档次；努力建设好品牌，发挥好特色，通过优质的产品和服务来赢得客户和市场，不断扩大企业品牌效应。

“创新才有竞争力”的理念。就是以思维创新带动科技创新、管理创新、文化创新，将鞍钢制造提升为鞍钢创造。从解决主要矛盾和要害问题入手，冲破一切观念性、传统性、体制性障碍，大刀阔斧地进行变革；进一步强化创新意识，鼓励创新，允许失误，宽容失败，为改革创新营造良好的环境。

“效率就是效益”的理念。就是坚持追求卓越，以高效率促进高效益，合理利用资源，实现效益最大化。下决心解决效率低下的问题，以“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感、“坐不住”的责任感，创新体制机制，把目标和措施快速有效落实到位。

“执行力就是生产力”的理念。就是严格执行企业战略意图和决策，不打折扣，及时到位，不达目标不放弃，对最终结果负责。以真实绩效衡量执行，把扭亏增效的实际结果作为检验执行力高低的唯一标准；用科学的机制促进执行，坚决纠正影响扭亏增效全局工作的行为；以清风正气推动执行，坚决整治拖拉推诿扯皮等不良风气。

树立践行“六种发展理念”实现新发展

思想是无形的，一旦转化为行动，它可以排山倒海，威力无比，鞍钢集团正在发生前所未有的可喜变化。

干部职工思想观念和精神面貌发生了巨大变化。各级领导干部担当意识、创新意识、实干精神有了明显提升。广大一线职工依靠自己的力量战胜困难的信心和勇气倍增，主人翁责任感强了，执行力比过去到位了。各单位以符合市场经济要求的新理念、新思路、新举措，解决存在的突出问题。“六种发展理念”正在影响、改变鞍钢人的工作态度，成为一种新的价值取向和行为准则。涌现出获得国家科技进步二等奖的一线职工李超，为抢救人民生命财产安全献出宝贵生命的优秀共产党员孙利东。郭明义爱心团队从鞍钢走上了社会，走向全国，现在共有700多个爱心分队、140多万名志愿者。今年3月4日，习近平总书记给郭明义爱心团队回信，勉励他们以实际行动书写新时代的雷锋故事。鞍钢集团领导班子全体成员以实际行动响应习近平总书记的号召，带头加入“郭明义爱心团队”，带头捐资扶贫。

扭亏增效工作取得阶段性重大成果。2013年，鞍钢集团同口径减亏108亿元，其中鞍山区域实现扭亏为盈，实现利润8.52亿元，同比减亏增效42.36亿元，攀钢区域同比减亏56.88亿元，全集团完成了国资委下达的控亏任务。今年1—5月，全集团同比减亏9.69亿元。

转型升级稳步推进。鞍钢集团在2013年第一次党代会，确定了企业转型升级的具体思路、目标和措施，把“践行‘六种发展理念’，加快推进转型升级，打造鞍钢集团经济升级版”作为企业未来发展的一条主线。计划到2015年，全集团全面实现扭亏为盈，到2020年，经济规模比2012年翻一番，成为世界500强中的优秀企业。围绕这一目标重点壮大“三大产业”，目前，做优钢铁产业方面，鞍山区域上半年各项技经指标已跃居国内行业前三位；做大资源、钒钛产业方面，加大了优势资源的重组整合力度；做强非钢产业方面，2013年，金融、工程技术、信息、综合实业、化工五大板块实现利润16.09亿元，同比增加7.11亿元。

（作者系鞍钢集团公司董事长、党委书记）

文化馆亟待解决的问题

□龙胜兰

文化馆组织长期以来积极参与政府公共文化服务体系建设，提供公共文化服务，发挥了重要作用。但文化馆系统建设长期发展滞后，经费不足、人才不足、活力不足、管理落后的疲软状态，难以适应政府现代公共文化服务要求与广大人民群众多层次文化需求，文化馆当前面临的一系列难以自解的问题亟待着手解决。

规范机构名称 结束称谓乱象

民国时期各地方政府成立了通俗教育馆，后更名为民众教育馆，解放后又更名为人民教育馆，1950年左右，曾为人民文化馆，1952年各地先后更名为文化馆，直到1978年，很多县一级文化馆才正式单独建制。目前，县一级基本称文化馆，相当一部分省、市称“文化馆”，也有相当一部分省市称“群众艺术馆”，大家履行同一层面的工作职责职能，却有着不同层面的认识与称呼，让外部感觉内部混乱，内部感觉难以理顺，缺乏统一辨识与规范，甚至造成不必要的麻烦。湖南省群众艺术馆在2014年的机构分类审核中被当成“艺术中心”，差点被误定位二类公益事业单位。因此，似应从机构的性质、职能设置定位与政府公共文化建设的需求出发，规范各级文化馆机构名称为“文化馆”，使之统一，使之回归。

修订《文化馆管理办法》 完善职能定位

随着时代变迁、社会发展和政府公共服务角色意识的觉醒，政府越来越重视民生服务，着手为民众提供公共文化产品和服务的文化馆，包括群众艺术馆越来越需要一个统一的、与时俱进的行业规范。文化部1992年发布《群众艺术馆文化馆管理办法》，距今已时隔22年，其中有些条款显然已不适应当今的时代要求与群众需求，因此，建议尽快修订《文化馆管理办法》，完善文化馆职能，明确其为国家设立的、由各级人民政府管理的、承担政府公共文化事业、繁荣我国群众文化的国家公益性文化事业机构。

优化组织结构 开启事业单位治理新模式

文化馆公共服务的跨越性使文化馆管理呈现一定复杂性。文化馆的专业设置、服务形式、设备与人才需求以及群众文化需求，与博物馆、图书馆、美术馆等相近行业比较，内容呈现多样性，形式呈现多重性，需求呈现差异性，投入呈现非一次性，成本呈现非确定性，运作呈现非固定模式性，观众群体呈现非仅凭证入场的挑剔性，更需要创作型、创新型人才提供有一定吸引力的公共服务产品与服务。这些，给文化馆的管理与履职带来了一定难度。

同时，文化馆运行体制机制的先天不足消解了文化馆的内生动力。表现在：编制管控不严，人浮于事突出；队伍整体素质参差不齐，服务能力不强；专业人才配置不足，人才结构不尽合理；专业人员只重自身专业素养不重群众文化需求，多热衷自导自演圈内热闹，难以面向群众提供文化产品与服务；多重指令动作、规定动作，不重自主品牌塑造、内部有效管理与资源有效整合等。要适应文化馆管理的复杂性，解决文化馆的内生问题，必须建立与现代公共文化服务体系建设相适应的现代新型文化馆治理新模式。

首先，要优化编制。在编制配备上，必须分门类做好专业、设备技术及管理人员三个方面编制的合理搭配，因需定编，因事设岗，建设编制合理、结构合理、专业精干、人尽其用的组织机构。

其次，要优化队伍。建设一支职业化、精英化的文化馆新型人才队伍。应重点把好四关：一是把好执业资格进口关。必须推行人才公开竞聘制度，坚决杜绝权力结构下进人用人上的过度自主性与随意性，堵住关系门。开展人才准入执业资格制度试点推进工作。二是把好职业提升关。应制定文化馆人才培训计划，对文化馆系统员工有针对性开展多渠道培训，全面提升文化馆人员素质，培养复合型人才。如湖南省最近举办了“三区人才支持计划文化馆馆长研修班”、各门类专业研修班等，并将开展全省文化馆系统人员专业比武，拉练队伍。三是把好用人机制关，建立项目负责制，人随项目需要走，以项目引领队伍与服务，不能担当或参与社会服务项目的专业人员，不能进公共文化服务窗口部门。四是把好业余队伍发展关。依托各种文艺社团与志愿者团体，形成文化馆联盟。湖南澧县大堰垱镇文化站旗下的文化工作者联合会，有戏剧茶社、歌舞团、汉剧团、舞蹈队、龙狮队、书法协会、皮影社等，活动频繁，每天都有几百人挤在简陋的茶社品茶听书，成为一种独特的文化现象。

再次，组建理事会。这是党的十八届三中全会精神的要求，也是公益文化事业单位管理的一大进步。应重点把握好三点：一是明确理事会的宗旨。二是明确理事会的构成。文化馆理事会应由行政、专业技术、群众与文化馆四个层面的代表构成。名誉会长拟由同级政府相关负责人或发改、财政部门相关负责人担任，会长拟由文化馆馆长担任。理事会机构尽量与现行运行机构相对应相吻合，原则上每年至少召开一次以上会议，并搭建好公共信息平台，及时发布信息、反馈与促进工作，广泛接触社会并互动，收获更多社会资源和支持。三是组建好监事会，对文化馆理事会工作认真展开广泛监督。

重视数字化服务 让先进文化主导国民视野

全民网络时代，打造数字化服务平台，建设数字文化馆，已成为现代新型文化馆甚至整个公共文化的当务之重，政府应积极推动建省、市、县、乡多级数字化服务平台，并实现多级联网联动，创造让民众信手拈来先进文化的先机，让先进文化主导国民视野。浙江杭州、宁波两家市级文化馆开辟“预约服务”“我行我秀”“网上剧场”“群星展厅”等，其经验可借鉴、可推广。数字文化馆的建设可为基层需求提供菜单式配送，可为广大群众提供传播社会主义核心价值观、传播先进文化的海量的网络文化产品，更能体现现代公共文化服务体系公益性、基本性、均等性、便利性的特征要求。政府应尽快纳入发展规划，让数字文化馆这一新的文化载体尽快服务民众。

建立标准体系与考评体系 规范行业管理

文化馆系统长期以来缺乏行业管理服务规范，要适应公共文化服务的现代化要求，应尽快出台文化馆服务标准和文化馆绩效考评办法。标准体系应涵盖三方面：一是文化馆管理运行标准，如服务场地、服务设备、服务环境、服务对象、台账管理等；二是开放服务标准，如开放时间、宣传公告、服务内容等；三是社会评价，包括媒体与群众评价。考评体系应建立在文化馆内部精细管理基础上。长期疏于行政管理的文化馆，亟需建立良好的沟通、决策机制，健全的管理制度，有区别的专业、技术、行政分类管理与目标体系，科学的目标考核体系与考核办法等。同时，考评体系应重点考核各级文化馆（站）的管理运行效能、社会服务效能、资金使用效益、社会评价指数等。坚持综合立体考评，重考核结果，重评估改进，更重通过考评来检验与确立文化馆在公共文化服务体系建设中所发挥的作用。

（作者系湖南省群众艺术馆副书记、副馆长）