文化自信是更基础更广泛更深厚的自信

一个政党、一个国家、一个民族的强盛，总是以文化兴盛为支撑。深刻学习领悟习近平总书记关于文化自信的重要论述，把握文化自信的理论逻辑，是当前重要的学习任务。

□ 张　城

在庆祝中国共产党成立95周年大会上，习近平总书记强调指出：“文化自信，是更基础、更广泛、更深厚的自信。在5000多年文明发展中孕育的中华优秀传统文化，在党和人民伟大斗争中孕育的革命文化和社会主义先进文化，积淀着中华民族最深层的精神追求，代表着中华民族独特的精神标识。”笔者体会，文化自信背后的理论逻辑主要立足于以下三方面强大而丰富的思想理论资源。

中华优秀传统文化资源

怎样对待民族历史？怎样对待传统文化？这是任何国家在实现现代化和确立文化自信过程中都必须解决好的问题。

我们党一贯重视学习优秀传统文化，一贯重视借鉴民族历史经验。早在延安时期，我们党就十分注重马克思主义与优秀传统文化的结合，不断推进马克思主义中国化。毛泽东在《新民主主义论》中强调：“中国的长期封建社会中，创造了灿烂的古代文化。清理古代文化的发展过程，剔除其封建性的糟粕，吸收其民主性的精华，是发展民族新文化，提高民族自信心的必要条件。”他在《同英国记者斯坦因的谈话》中指出：“中国历史遗留给我们的东西中有很多好东西，这是千真万确的。我们必须把这些遗产变成自己的东西。”特别值得指出，1943年5月26日《中共中央关于共产国际执委主席团提议解散共产国际的决定》指出：“中国共产党人是我们民族一切文化、思想、道德的最优秀传统的继承者，把这一切优秀传统看成和自己血肉相连的东西，而且将继续加以发扬光大。……要使得马克思列宁主义这一革命科学更进一步地和中国革命实践、中国历史、中国文化深相结合起来。这一运动表现了中国共产党人在思想上的创造才能，一如他们在革命实践上的创造才能。”该论断明确以中央重大决定形式，把我们党努力实现马克思主义与中国革命、中国历史、中国文化逐步结合，第一次与革命实践的创造才能相提并论，称为我们共产党人“在思想上的创造才能”，可谓影响深远，意义重大。

在5000多年文明发展进程中，中华民族创造了博大精深的灿烂文化，形成了富有特色的思想体系，积淀了厚重质朴的民族精神。其中以讲仁爱、重民本、守诚信、崇正义、尚和合、求大同等为代表的文化价值与精神理想，不仅跨越时空、超越国界，而且富有永恒魅力、具有当代价值。正如习近平总书记指出：“抛弃传统、丢掉根本，就等于割断了自己的精神命脉。博大精深的中华优秀传统文化是我们在世界文化激荡中站稳脚跟的根基。”因此，中国共产党的文化自信必须立足中华优秀传统文化。要使中华民族最基本的文化基因与当代文化相适应、与现代社会相协调，推动中华优秀文化的创造性转化、创新性发展。

红色革命文化资源

一部中国共产党领导人民进行革命的历史，就是一部奋斗史，也是不断孕育革命精神，弘扬革命文化的红色历史。

在建党初期，党的缔造者们不怕牺牲，不畏艰难，坚定理想信念，孕育了党的红船精神。习近平总书记在浙江工作时曾阐释其深刻内涵，就是“开天辟地、敢为人先的首创精神，坚定理想、百折不挠的奋斗精神，立党为公、忠诚为民的奉献精神”。明确把红船精神提升为“中国革命精神之源”的新高度。在随后土地革命时期，形成了“坚定信念、艰苦奋斗，实事求是、敢闯新路，依靠群众、勇于胜利”的井冈山精神。以及“人民利益至上，坚定理想信念，不怕牺牲，独立自主，实事求是，顾全大局，严守纪律，紧密团结，依靠人民，艰苦奋斗”的长征精神。在抗日战争时期，形成了我们党的精神高地延安精神，它是我们党坚定信仰、富于理性、充满激情的革命精神的集中表达，内涵丰富。主要表现：一是无私奉献的精神。集中体现于白求恩身上。“白求恩同志毫不利己专门利人的精神，表现在他对工作的极端的负责任，对同志对人民的极端的热忱。每个共产党员都要学习他。”二是为人民服务的精神，集中体现于张思德身上。“张思德同志是为人民利益而死的，他的死是比泰山还要重的……中国人民正在受难，我们有责任解救他们，我们要努力奋斗。”三是实事求是的精神，这既是党的思想路线，又是毛泽东思想的精华。正是在延安精神的引领下，党赢得了人心，获取了文化领导权。在解放战争时期，形成了应对历史性考试的西柏坡精神。其内涵主要表现为“两个务必”，即“务必使同志们继续地保持谦虚、谨慎、不骄、不躁的作风，务必使同志们继续地保持艰苦奋斗的作风”。这是我们党即将在取得全国政权时又一次精神洗礼，体现了思想上的深谋远虑。

纵观党的革命文化发展进程，集中体现了党的优良传统和作风，是党在奋斗历程中积累的最宝贵精神财富。中国共产党的文化自信必须立足于红色革命文化资源，使其精神内涵一脉相承，使我们党能青春永驻，永葆先进性。

社会主义先进文化资源

旗帜就是方向，方向决定道路，道路关乎命运。高举什么样的文化旗帜，坚持什么样的文化方向，开辟什么样的文化道路，是一个政党的生命之源与精神之钙。

我们党作为马克思主义政党，自成立之日起，就以先进文化来武装全党，坚定地以马克思主义为指导思想。在不断推进马克思主义中国化进程中，诞生了毛泽东思想及中国特色社会主义理论，代表了中国革命、建设、改革各阶段的先进文化前进方向。有人担心不断推进马克思主义中国化，会丢掉马克思主义的本质。为此大可放心，正如艾思奇曾言：“马克思主义之所以能中国化，就因为马克思主义有一般的正确性，正因为它是‘放之四海而皆准’，是‘万能的’。倘若它没有这一般的正确性，倘若它仅仅是特殊的东西，那就完全谈不到‘化’的问题了。……决不会因为要中国化而丢了马克思主义的科学理论，相反地，真正的中国化，就是要真正地能够把握着马克思主义的理论。”作为马克思主义的政党，中国共产党高举中国特色社会主义伟大旗帜，其性质决定了必然要努力建设顺应先进生产力发展要求、符合最广大人民根本利益的社会主义先进文化。中国共产党的文化自信必须立足于社会主义先进文化资源，这样才能继续把中国特色社会主义伟大事业推向前进。

当然，中国共产党的文化自信虽然立足于这三方面强大而丰富的思想理论资源，但并非妄自尊大，把世界先进文化拒之门外。对此，我们党一直持开放态度，在建设社会主义文化强国征程中，当然要学习和借鉴人类文明的一切优秀成果，但既非简单照搬，又非随意模仿，而是从中国问题出发，在内容和形式上积极创新，不断增强中国特色社会主义先进文化的吸引力和感召力。

学习贯彻习近平总书记“七一”重要讲话精神

理论词典

集成创新

党的十八大报告提出：“提高原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力，更加注重协同创新。”其中，集成创新与原始创新和引进消化吸收再创新共同构成我国自主创新的基本内容。所谓集成创新，是指利用各种信息技术、管理技术与工具等，对各个创新要素和创新内容进行选择、集成和优化，形成优势互补的有机整体的动态创新过程。

集成创新与原始创新的区别是，集成创新所应用到的所有单项技术都不是原创的，都是已经存在的，其创新之处就在于对这些已经存在的单项技术按照自己的需要进行了系统集成并创造出全新的产品或工艺。集成创新强调灵活性、多元化和网络化，它着力解决三个关键问题：系统集成、协同集成和人才集成。其主要形式包括：技术集成创新、服务集成创新、资源集成创新、平台集成创新。

集成创新的主体是企业，它有利于企业在现代化社会大生产过程中，在技术层面和管理层面形成可持续的竞争优势，以此更多地占有市场份额，创造更大的经济效益。因此，我们要实施创新驱动发展战略，坚持走中国特色自主创新道路，促进创新资源高效配置和综合集成，引导全社会智慧和力量进一步向创新发展聚集，加快集成创新，建设创新型国家。

（鲁长安）

强化正向激励机制　激发干部担当有为

□ 杨立平

习近平总书记多次强调，要充分调动广大干部积极性，不断提升工作精气神。在全面从严治党大背景下，如何构建推动干部勤勉干事、担当干事、激情干事的动力机制，成为摆在各级党委和组织部门面前的一个新课题。本课题采用问卷调查、个别访谈、座谈调研、查阅文献等方法，其间共发放调查问卷800份，回收785份，召开各层面座谈会10余次，个别访谈干部群众180余人，在广泛调研基础上形成了此报告。

干部队伍迫切需要正向激励

从建设高素质执政骨干队伍来看，人心思动现象有所抬头，迫切需要运用正向激励来提高职业吸引力。从调研情况来看，随着权力瘦身、福利缩减、纪律严格，一些能干事、会干事、有一技之长的公务员出现了离职倾向。干部流动虽是社会进步的一种表现，但人心不稳、人才流失无疑也会影响党的事业发展。

从推进全面深化改革任务来看，干部责任担当面临难题，迫切需要运用正向激励来疏导干部畏难情绪、激发干事激情。当前，全面深化改革进入深水区，任务重、矛盾多、困难大，需要干部队伍主动担当、迎难而上。但由于保护机制不健全，干部也面临着“不干怕问责、干多怕出事”的难题。一些干部抱怨，现在是“做好没人知，做坏要自己埋单”，滋生了“只要不出事、宁可少干事”等消极情绪。调查显示，35.5%受访者认为工作中最大的苦恼是组织撑腰打气不够。

从干部队伍履职尽责情况来看，迫切需要运用正向激励来解开干部思想疙瘩、增强价值认同。一些群众反映，有的干部礼不收了饭不吃了，但该做的事也不做了；有的抱怨“当官没劲了”，做一天和尚撞一天钟，遇事当甩手掌柜。调查显示，73%的受访者认为目前干部队伍中存在“为官不为”现象。

从干部管理人性化要求来看，干部需求多元化特征日趋明显，迫切需要运用正向激励来满足干部合理诉求、强化团队归属。干部既有政治发展的需要，也有物质经济的需要，还有精神慰藉的需要，更有自我实现的需要，需要更加人性化的管理。但目前的干部管理习惯搞一刀切，对个人合理诉求关注不够。一些干部觉得经济待遇偏低，生活压力大；有的单位什么活动都不敢搞，干部缺少归属感。

当前干部正向激励存在的突出问题

激励理念人本管理意识不够，讲服从多、讲关爱少。有85%的受访者认为，目前干部激励人本管理意识不强，忽视了干部的合理诉求。有的考核奖励搞大锅饭，多干少干差别不明显，评优评先搞轮流坐庄。社会对干部存在诸多误读，甚至污名化，当理应实施正向激励时，单位领导畏手畏脚，导致干部职业认同降低，影响了工作干劲。

激励机制不够健全，各自为政多、整体谋划少。调查显示，80%的受访者认为，现行干部激励政策还比较零散，系统性不够。还没有专门出台干部正向激励指导性办法，导致各地只能摸着石头过河，零敲碎打地探索，影响激励的整体性。正向激励有关规定过于笼统，定性多定量少。如各地都推行了干部目标责任制度考核，但考核指标往往不够量化，目标激励效果打折扣。有的制度修订废止不够及时，甚至相互冲突。

激励手段相对单一，大呼隆措施多、针对性办法少。调查显示，有94%的受访者认为目前正向激励的手段比较少，普遍存在“一个方子治百病”情况。组织上对不同干部的个性化需求考虑不多，分层分类分岗位激励缺乏，特别是很少结合干部的个性和能力特点，对其职业生涯发展进行规划，导致激励效果不佳。有的单位领导思想固化，习惯性认为干部正向激励就是职务晋升、提升经济待遇，对诸如关爱帮扶、谈心谈话、人文关怀、教育培训、轮岗锻炼、心理疏导、职业规划等激励手段运用不够，激励不得要领。

激励执行缺乏刚性，口头喊得多、行动落实少。调查显示，89%的受访者认为，激励中最大的问题是制度执行不得力。对上级有关规定要求存在应付心态，甚至把文件挂在墙上，停留在口头上，落不到地上。执行随意性比较强，什么时候搞、什么方式搞，重点激励哪些对象，全凭领导个人说了算。比如，中央大力提倡使用敢于担责的干部，但有的地方干部使用却一味求全责备，对个性鲜明、棱角突出、敢冲敢闯的干部，不敢放手使用或大胆提拔。

完善干部正向激励需要研究的重点问题

关于干部正向激励的顶层设计问题。在调研中89.1%的干部对出台综合性正向激励保障机制十分期盼。为完善干部队伍管理的链条、进一步激发干部干事创业的激情，建议根据形势发展需要，研究出台全国性、系统性、专门性的干部正向激励指导性意见，主要包括考核评价、激励手段、结果运用、督促检查等方面内容。在此基础上，各地、各单位结合干部队伍建设实际情况，分别制定本地、本单位的具体实施办法。

关于干部正向激励的统筹兼顾问题。正向激励牵涉广泛，既涉及干部个体，又关系队伍整体；既涉及当前工作，又关系长远事业，必须科学理顺各种激励维度及其内在关系。坚持“正向为主、负向为辅，正向为先、负向在后”的原则，协调运用正负向两种激励方式，妥善把握尺度和频次，努力使负向激励发挥出正向效应。正确处理短期激励与长效激励的关系，把握干部诉求的阶段性变化，综合运用政治激励、精神激励、物质激励等激励机制，发挥正向激励的长效作用。正向激励既能对大多数对象开展普遍激励，又能对部分优秀对象进行择优激励。

关于干部正向激励的质量效益问题。干部正向激励不在多少，关键在精准有效、公平公正。这就需要研究实施分层分类针对性激励办法，重点在于立足不同领域、层级、年龄、专业、岗位干部的特点，实行干部差异性激励。以效果为导向，把握好激励的时机，用一把尺子量干部，同一标准论奖赏，不搞平衡照顾；坚持按功行赏，让人人都有可能获得激励，实现公正性与差异性的有机统一。根据职务层级来分，如对领导干部，要以政治激励、声誉激励为主，充分给予信任；对一般干部，要职务激励和物质激励相结合，激发他们爱岗敬业。

关于干部正向激励的合法合规问题。合法合规开展激励是干部正向激励的基本要求与底线。在激励政策制定上，坚持在符合法律法规和制度的前提下，研究制定各项具体激励制度，杜绝把正常激励当成奖励，把择优搞成普惠，把破格变成越格，以制度规范职务晋升、保障合理福利待遇、提升干部激励正效应。在激励政策执行上，坚持干部选拔任用、职务晋升、津补贴发放都按照程序合法合规进行，不与法律法规、规范性文件相背离，不乱激励。

关于完善干部正向激励的对策建议

大力选拔任用敢担当有作为的干部。严格贯彻落实《干部任用条例》，坚持好干部标准，坚持德才兼备、以德为先，大力选拔敢抓敢管、实绩突出的干部，以良好用人导向来激励干部。深化干部人事制度改革，完善政绩考核制度，建立差别化、合理化的考评体系，突出业绩考核中主观努力和客观条件制约要素分析，不让敢负责勇担当的干部吃亏。坚持和完善竞争性选拔机制，改进破格提拔程序，努力为更多优秀干部脱颖而出提供平台。

深化改革职务职级并行制度改革。建立地市以上机关职务职级分类目录，按党务工作、经济管理、社会管理设置职类，按综合管理、行政执法、专业技术设置职系，按部门分工设置职位，加强职务分类管理；根据实际工作的责任大小、难易程度和资格条件，分类设置与职务对应的职级层次，改变简单按职务套用职级的做法，形成新的职级体系。参照非领导职务晋升办法，依据任职年限、考核结果、工作实绩落实晋升，适度放宽晋级年限要求。引入破格晋升，对考核连年优秀、实绩特别突出、有立功表现的，按规定提前晋升或越级晋升。将经济待遇与职级局部挂钩，其中基本工资与职级直接挂钩，津补贴与职级间接挂钩；允许干部在晋级后，与相应职务层级的对象同等享受政治生活、教育培训等待遇。

建立干部职业生涯规划管理制度。组织上根据战略目标的实现，结合干部个人实际，合理规划指导干部职业生涯规划。经常性开展职业发展调查分析，准确掌握个体意愿，结合干部专业背景、个性气质、实绩表现，形成干部职业运行动态信息，作为制定职业发展规划的基本依据。根据职业发展要求，按岗位类别、职务职级建立岗位职责说明书，明确个体职责和能力要求，配套建立岗位能力测评体系，实行定期评级、分级管理，指导不同层面、不同能级的干部提升履职能力。根据干部职业愿景和履职潜力，结合单位岗位资源和队伍建设规划，建立个体培养档案和职业生涯发展规划，明确职业目标建议、能力素质要求和个人努力方向。

完善干部薪酬动态调整机制。健全完善符合我国国情的工资政策和工资制度，探索实施工资调查制度，健全工资物价补偿制度，以立法形式形成公务员工资正常调整机制，使公务员工资水平与经济发展、物价水平和公务员的职责任务相适应。落实中央加强基层干部队伍建设的要求，健全边远地区附加津贴制度和基层干部专项补贴制度，适当提高基层干部待遇，让干部安心扎根基层。采取每年从公务员工资中扣取一定金额、加上财政配套资助办法，建立公务员廉政退休金，退休时如果没有违纪违法行为，一次性给予奖励，用制度保证公务员廉洁干事。

建立干部身心关爱与荣誉激励机制。实行空岗预告制度，岗位空缺时，鼓励干部个人进行意愿申请。在干部考察中，设置个人诉求表达环节，充分听取个人对职位调动的意见，作为干部调配的参考要素。严格执行领导约谈干部制度，做到岗位调整必谈、工作生活遭遇重大挫折必谈、发现问题苗头必谈、干部主动约谈的必谈，保证谈心谈话全覆盖；探索实行干部约谈领导制度，规定普通干部在遇到困难时，可约谈领导，表达个人诉求。把各类荣誉表彰与经济激励、职务激励有机结合起来，使受到不同层面表彰的对象，可享受不同标准的津贴或享受工资待遇。

探索建立允许试错、保护干部机制。健全保护干部各项制度，主动为敢担责能干事的干部公开正名、撑腰打气，努力营造“鼓励创新、宽容失败”的良好氛围。注重从法治上支持保护敢于担当的干部，对改革创新未能实现预期目标，但干部依照中央有关精神来决策、实施，且勤勉尽责不谋私利的，不做负面评价，免除有关责任。制定不同层面干部个人申述办法，当干部认为遇到不公正对待时，可以向纪委、组织部门、上级公务员管理部门或行政复议机构进行申辩，如内容属实，应责令处理机关收回处罚，最大限度保护干部合法权益。当干部被误解、被误读、被误判时，组织上应及时查证、及时澄清、主动发声。

建立干部激励政策刚性执行的督查问责机制。把干部正向激励各项政策执行落地纳入组织工作年度目标考核范围，强化刚性执行约束。各级党委明确有关部门对各地、各单位执行落实现有干部正向激励政策合法合规落实情况进行定期督查，也可委托第三方，开展干部激励政策落实情况调查。强化督查问责，对落实有力的单位和个人予以表扬奖励，对落实不力的予以追责问责，确保中央和省市的各项干部激励政策的有效执行，产生正向效应。

专家视点