

■ 树立和践行正确政绩观

正确理解“为官不易” 树牢正确政绩观

□ 魏强

领导干部担当作为,是从政本分。针对对“为官不易”的错误认识,习近平总书记指出:“如果组织上管得严一点、群众监督多一点就感到受不了,就要‘为官不易’,那是境界不高、不负责任的表现”,并强调:“‘为官不易’要正确理解,应该理解为用好党和人民赋予的权力不易,按照党和人民的要求严格要求自己不易,自觉接受党和人民监督不易,作出经得起实践、人民、历史检验的政绩不易。”这一重要论述廓清了“为官不易”的思想迷雾和认识误区,为树立和践行正确政绩观指明了方向。

新时代以来,我们党对领导干部的要求提高了、管理严格了,营造了干净干事、大胆干事的良好政治生态。然而,个别领导干部却把严管视为束缚,对“为官不易”形成了错误认识,不愿担当、不想干事,还把不干事的原因归咎到严管上。这种错误观念的根子在于宗旨意识淡化,只想当官享福、不想为民谋利。须知严管不是束缚,而是干事创业的“安全屏障”。“不易”更不是“不为”的借口,面对艰巨的改革发展稳定任务,领导干部只有实干苦干,才能扛起应该扛的重担。

为官干事,真正不易的是用好公权、为民造

福。领导干部的权力是党和人民赋予的公器,绝非谋取私利的工具,必须时刻牢记权为民所赋、权为民所用,始终做到公正用权、依法用权、为民用权、廉洁用权。用权更要知责担责。有的领导干部面对矛盾绕道走、遇到难题躲着行、碰到麻烦“踢皮球”,这是在位不谋政、掌权不担当的表现。为官用权的最终目的,是为党分忧、为民造福,面对乡村振兴、社会治理、风险防控等领域的难题和矛盾迎难而上、攻坚克难,面对群众急难愁盼要耐心倾听、主动化解,让权力在服务发展、造福人民中彰显价值。

为官守正,属实不易的是始终做到小事小节守得住、面对诱惑不动摇,严格按照党和人民的要求修身律己。律己必先正心。必须经常对照党章党规、初心使命、群众期盼检视自身,清除思想灰尘,摒弃特权思想和侥幸心理,从内心深处筑牢拒腐防变的堤坝。严守纪律和规矩,管好身边人身边事,坚决抵制各种“围猎”,做到洁身自好、廉洁自律。严以自律,贵在持之以恒。一时从严易,长期守正难;明处守底线易,暗处不越线难。必须把严格自律转化为行为习惯、升华为政治自觉,始终以高标准要求自己,不松劲、不懈怠、不越轨,保持共产党人清正本色。

为官从政,同样不易的是坚决做到正确对待、

自觉接受党和人民的监督,具备领导干部应当具备的政治素养。接受监督不易,贵在摆正位置、习惯在监督下用权。有些领导干部对监督心存抵触,说到底,是心态不正、底气不足。作为人民的公仆,领导干部要摒弃“监督就是不信任”的错误认识,把监督看作“护身符”,主动在监督下工作、在约束中用权。接受监督不是被动应付。对监督发现的问题,要立行立改、举一反三,不断完善制度、堵塞漏洞,把监督压力转化为改进作风、做好工作的实际成效。

为官之道,当思政绩来之不易,怎样才能真正做到求真务实、为民造福、着眼长远。政绩好不好,要看是否符合客观规律、是否推动实际发展,是否惠及民生福祉。务实是共产党人的必备品格。必须坚决反对形式主义、官僚主义,不做表面文章、不搞花架子,以钉钉子精神抓落实,确保工作成效经得起实践检验。人民是政绩的最终评判者。始终把群众满意不满意、高兴不高兴、答应不答应作为根本标准,用心用情解决好群众在就业、教育、社保、住房、医疗、养老等方面的问题。保持历史耐心,正确处理当前与长远、局部与全局的关系,不贪一时之功、不图一时之名,多做有利于可持续发展、有利于子孙后代的事,把政绩书写在历史长河之中。

(载2026年4月24日《人民日报》)

□ 伍爱群

习近平总书记指出:“科技创新和产业创新,是发展新质生产力的基本路径”“抓科技创新和产业创新融合,要搭建平台、健全体制机制,强化企业创新主体地位,让创新链和产业链无缝对接”。“十五五”规划纲要提出:“提升国家创新体系整体效能,全面增强自主创新能力,抢占科技发展制高点,推动科技创新和产业创新深度融合”。当前,人工智能快速发展,正在重塑科研范式与产业变革的底层逻辑,加速科技创新与产业创新的深度融合。我们要顺应科研范式变革趋势,加快推进科技创新与产业创新深度融合。

科技创新与产业创新深度融合,不是简单的从科学研究到技术应用的串联融合或者线性叠加,而是科技创新、产业创新、资源配置、制度保障等多个方面多个维度相互嵌入、价值共生。传统科学研究依赖人类的经验积累与线性试错,往往局限于单一学科,周期长、成本高,研发与应用之间存在一定程度的割裂现象;科技创新与产业创新有明确的主体区分,比如科学研究以高校或者科研院所为主,技术研发以企业为主。这导致科技创新与产业创新之间的融合通常遵循“技术供给推动”或“市场需求拉动”的单向线性叠加。随着新一轮科技革命和产业变革深入发展,科研范式的底层逻辑正在发生显著变化,科技创新和产业创新之间的界限逐渐模糊,并呈现出“科学突破—技术开发—产业回报—反哺科学研究”并轨式互动循环模式。特别是在人工智能技术的赋能下,从科学发现到产业应用的周期大幅缩短,科学技术化和技术科学化特征愈发明显,科学与技术之间的边界越来越趋同,甚至部分科学正在变成技术,如材料科学、基因科学、人工智能科学等。

总的看,科技创新与产业创新的融合路径正加速从“单向线性推进”向“双向互动循环”演进。这对资源配置提出了新的要求,需要突破传统的创新要素配置方式,推动人才、技术、资本、数据等要素在不同部门、不同区域、不同场景之间畅通流动、高效配置,实现创新要素与产业需求在时空上的有效匹配。这离不开体制机制创新的保障。建立健全相关体制机制,如完善新型举国体制,降低交易成本、激发创新主体积极性、构建产学研用协同的创新生态等,能够有效统筹各类创新资源要素,从而加快科学发现、前沿技术突破,将科技创新成果加速转化为新质生产力。

近年来,我国通过深化改革完善经济体制、科技体制等,坚决破除束缚科技创新的思想观念和体制机制障碍,大幅提升了我国科技创新能力和水平。同时也要看到,与建设科技强国的要求相比,我国科技管理体制还有待进一步完善。比如,科技管理体制滞后于科研范式发展需要,创新投入还不够均衡,创新要素流动还存在跨领域跨区域壁垒,等等。更好顺应人工智能快速发展潮流,加快推进科技创新与产业创新深度融合,需要在以下几个方面着力。

推动无缝衔接。科技创新和产业创新相互依存、相互促进,让创新链和产业链无缝对接,才能更好推动科技进步和产业升级。坚持“产业出题、科技答题”并完善相关领域的体制机制,加强重点领域关键核心技术攻关,充分体现以实际需求牵引科技创新、以技术突破驱动产业升级的有机结合,激发出“从0到1”的创新。探索构建企业、高校、政府联合研究模式,落实企业投入基础研究税收优惠政策,鼓励企业与高校共建实验室、联合研究中心,实现资源共享,建立基础研究成果的快速转化通道,缩短从基础研究到应用研究的周期,构建风险共担、利益共享的中试验证平台等,打通“从1到10”的系统性验证环节。发挥科技领军企业优势,集成各方面创新资源,打造以链主企业为核心的开放式创新生态,加强对产业场景的验证,推动技术标准与产业需求对接等,加速实现“从10到100”的规模化落地与场景应用。

打造一流创新生态。创新生态是一个包括企业、高校、科研机构等在内的复杂系统。通过深入整合人力、技术、信息、资本等创新要素,推动不同主体协同创新,能够为提升科技创新和产业创新能力水平提供重要保障和支撑,进而实现价值创造和可持续发展。为此,必须加快打造自主自强、开放融合、充满活力的创新生态。这要求推动有效市场和有为政府更好结合,并在全社会营造鼓励创新、宽容失败的文化氛围。可探索培育龙头企业牵头、中小企业配套、科研机构赋能、用户单位参与的开放共享场景生态,凝聚多元共创合力。推行“高校导师+产业导师”双导师制,加速人才在高校、科研院所、企业、政府部门之间的顺畅流动。根据科技创新与产业创新不同阶段需求配置金融要素,根据初创期、成长期、成熟期等不同发展阶段科技型企业的需求有针对性地提供企业全生命周期的多元化金融服务。加强创新要素协同,可搭建科学数据库和大数据交流平台,促进数据要素开放共享。推动应用场景开放共享,推动科技成果更好转化,多措并举促进科技创新对新兴产业和未来产业的培育。

完善科技管理体制。作为实现科技发展战略目标而建立的制度体系、组织架构及运行规则的总和,科技管理体制既是科技资源配置的指挥棒,也是创新有序开展的重要保障。完善科技管理体制,对于提升创新要素配置效率至关重要。要充分发挥新型举国体制优势,高效配置各类科技创新资源,全链条推动重点领域关键核心技术攻关,组织实施好重大科技项目。减少行政干预,建立“包容审慎”的科技监管体系,对新业态新产业实行“沙盒监管”。创新“揭榜挂帅”“赛马制”等模式,构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,打破“唯论文、唯职称”的评价导向,推动在研发组织、考核激励、人才使用等方面实施更有突破性的制度机制。创新知识产权分成模式,引导高校、科研院所按照先使用后付费方式把科技创新成果许可给中小微企业使用。完善科技成果转化利益分配机制,明确关键知识成果归属,激励企业面向未来产业和颠覆性技术加大基础研究投入。完善成果转化激励机制,探索并推广“先赋权后转化”“先使用后付费”成果转化方式,激发科研人员创新及成果转化积极性。

(载2026年4月16日《人民日报》 作者单位:上海航天信息科技研究院)

加快推进科技创新与产业创新深度融合

顺应科研范式变革趋势

军休干部思政教育的创新路径与实践模式探索

□ 宋静

军休干部是特殊群体,他们有着丰富的人生经历和多元的社会身份,其社会定位及心理状况直接影响社会稳定性。当前,军休干部思政教育在内容设置、实施方式及考核评价等方面仍存在一些不足,导致教育效果未达预期。为此,需探索教育创新路径,通过内容、方式及管理模式的革新,构建信息化、社区化、常态化的教育模式,切实提升教育实效,助力军休干部更好地融入社会生活、促进心理健康发展,充分发挥其政治优势和经验优势,为社会稳定贡献力量。

军休干部思政教育的现状分析

军休干部平均年龄75岁,经过长期军事生活的锤炼,具备较强的纪律性、责任感和集体荣誉感。他们中大部分曾担任基层或中层职务,尽管岗位职责不同,但普遍具有一定的号召力和影响力。退休后,军休干部肩负起家庭责任,积极参与社区服务、志愿服务等活动,拥有多重社会身份;心理层面,他们既有着明确的人生价值追求,又易受外界因素影响而产生心理波动。此外,受军队文化的长期熏陶,军休干部对纪律、忠诚、荣誉有着极高的认知,这既是开展思想政治工作的独特优势,也对工作的针对性、实效性提出了更高要求。

目前,军休干部思政教育内容相对单一,主要集中在政治理论、政策法规及党史军史学习上,缺乏与军休干部现实生活、心理健康、社会融入及家庭关系处理等相关的综合性教育培训项目,难以满足其多元化需求。教育方式仍以传统的集中授课、座谈会为主,偏重知识灌输而忽视互动交流,教学方法和活动组织形式较为单一,缺乏吸引力。同时,网络教育资源匮乏、信息化应用水平不高,一定程度上降低了教育效果,导致部分老同志参与积极性不高,也无法对教育内容产生深刻的理解与认同,不利于思想政治教育入脑入心。

综合来看,当前军休干部思政教育普遍存在一些问题。一是教育针对性不强,内容设置不能满足实际需求,无法有效解答其在心理健康、社会融入、价值实现等方面的困惑;二是教育资源分散,各类资源分布在不同单位,缺乏有效整合与充分利用,未能形成育人合力;三是评价机制缺失,评价方式较为滞后,缺乏科学合理的评价标准。此外,教育形式单一、缺乏互动性的问题依然存在,部分军休干部参与积极性不高,导致教育效果难以持续巩固。这些问题亟待解决。

创新路径探索

教育内容的创新。教育内容创新的核心是围绕军休干部的实际需求,实现思政教育与心理疏导的有机结合。在保留原有政治理论、军史学习等核心内容的基础上,重点增加社会融入能力培养、健康生活、家庭关系处理、志愿服务等实用性内容,使

其更贴合军休干部的生活需求和心理诉求。同时,推行个性化课程设置,结合不同年龄段、兴趣爱好、身体状况和工作背景,提供精准化课程选择,如为高龄军休干部开设养生保健、防诈骗知识课程;为有文艺特长的军休干部组建红色诗词创作班、书画班;为独居军休干部增设情感陪伴、心理支持微课,缓解其孤独感。通过丰富多元的内容设计,既发挥思政教育的导向作用,又切实解决军休干部的实际问题,增强教育的吸引力和参与感,真正实现“老有所学、老有所乐、老有所为”的有机统一,推动思政教育从“被动接受”向“主动参与”转变。

教育方法的创新。教育方法创新需突出军旅文化特色,着力增强教育的吸引力与感染力,让思政教育更接地气、更具温度。一方面,充分挖掘红色资源,常态化组织军休干部开展红色学习活动,如参观革命纪念馆、观看红色专题片等,让军休干部在沉浸式体验中回顾峥嵘岁月、强化理想信念。另一方面,强化榜样引领,打造军休宣传专栏,通过图文、视频等形式展示军休干部先进典型和感人事迹;建立荣誉室,集中陈列军功章、荣誉证书、历史资料等,让军休干部在回顾光荣历史中激发荣誉感、归属感和责任感。此外,搭建“受教育”与“再教育”的良性循环平台,鼓励军休干部走进社区、学校、军营开展红色宣讲,传播国防知识、传承优良传统。同时,积极引入数字化手段,推广线上直播、VR红色展馆等形式,足不出户就能参与互动学习,切实提升教育的覆盖面和实效性。

教育组织与管理创新。组织管理创新的关键是构建多方协同、科学高效的工作格局,确保思政教育常态化、规范化开展。一是建立军队、社区、社会力量“三级联动”教育机制,明确各方职责:军队负责政治引领、资源协调和政策指导,传承军旅优良传统;社区提供活动场地、日常服务对接,推动教育融入基层治理;社会力量(如社会组织、高校志愿者、专业医疗机构)承担专业课程授课、健康辅导等工作,形成多方协同育人合力;二是完善评价与激励机制,制定科学评价标准,对军休干部的教育参与情况、学习效果及实践表现进行全面评估;设立“学习之星”“红色宣讲标兵”等荣誉称号,充分调动军休干部的积极性和主动性;三是健全检查监督与反馈机制,定期开展教育需求调研和满意度测评,及时收集军休干部的意见建议,持续优化教育内容、改进教育方法,确保教育培训工作长效推进。

实践模式构建与应用案例

基于社区的思政教育模式。其核心是充分依托军休干部所处社区优势,将思政教育与社区服务、基层治理深度融合。该模式将社区讲堂、兴趣小组、志愿服务等形式有机结合,以上海“社区政委”项目为典型代表:军休干部担任“社区政委”,积极参与红色宣讲、矛盾调解、邻里帮扶等工作,成为社区党建和服务群众的重要力量。通过定期组织专题教育、座谈交流、红色文化讲座等活

动,既让社区群众接受红色熏陶、提升思想认识,也让军休干部在服务社区、奉献社会中找到自身价值,增强归属感和幸福感。

基于信息化平台的教育模式。其以数字化技术为支撑,打破时空限制,实现思政教育的便捷化、常态化。一些地方积极推进“智慧军休”建设,开发APP、在线课程平台和微课资源,同时利用微信群、微信公众号等载体搭建网络学习群组,方便军休干部随时交流学习经验、分享心得体会。通过网络课堂组织政治理论学习、红色故事宣讲、国防教育等活动,让军休干部随时随地接触思政教育内容,增强学习的连贯性和主动性,推动思政教育向“线上+线下”融合模式转变。

教育模式的效果评价与优化。构建科学系统的效果评价体系,是推动军休干部思政教育持续优化的重要保障。一些地方定期开展教育满意度调查、心理测评和学习效果考核,建立“需求调研—教育实施—效果评价—优化完善”的闭环机制。如,河北省石家庄市军休老年大学在课程的设计以及教学的方式上增加学员的意见,根据学员的政治认知水平提高、兴趣爱好的课程参与率和社会实践活动的满意度来改变课程的内容,进而不断改善教育和服务供给,探索出一套可复制、可推广的实践路径。

此外,各地积极创新红色教育实践模式,定期组织军休干部赴革命旧址、纪念馆等红色教育基地参观学习,通过现场感悟传承红色基因,筑牢思想根基;着力打造“行走的党支部”品牌,组织军休党员走进社区、军营、校园,讲述红色故事、传播国防知识,强化党组织归属感;结合重要纪念日开展“重走长征路”等主题活动,沉浸式体验实现自我教育,激发军休干部“离岗不离党、退休不褪色”的政治热情,为思政教育常态化注入新活力。

这些实践案例表明,将社区治理、信息化平台、科学评价有机融入军休干部思政教育,不仅有效提升了军休干部的政治素养、心理健康水平和社会融入感,也为构建广泛适用、长效可持续的思政教育模式提供了良好示范,对全面推进军休干部思政教育高质量发展具有重要指导意义。

结语

军休干部思政教育创新是一项系统工程,通过加强教育内容创新、改进方式方法、完善组织管理,推动教育与社区治理、信息化建设深度融合,可有效提升教育的针对性、实效性和参与性,使军休干部的思想政治素质、心理健康状况和社会融入感得到显著提升,在实现“老有所为”、彰显自身社会价值方面取得积极成效。今后,需持续丰富个性化教育内容,深化信息技术应用,健全科学完善的考核评价机制,不断优化教育实践模式,推动军休干部思政教育模式可复制、可推广,切实为军休干部的幸福晚年保驾护航,为社会和谐稳定贡献更大力量。

(作者单位:马鞍山市军队离退休干部体养所)



理论

2026年(第6期)

编辑:市新闻传媒中心纸媒中心
电子信箱:masrb@163.com



科学立法 严格执法
公正司法 全民守法

加大全民普法力度 建设社会主义法治文化