

“看起来”与“实际上”缘何常错位



张弓慢评

张弓

上月底,我的评论文章《“看起来”与“实际上”的绕口令》,在《宁波日报》和微信公众号“张弓慢评”上发表后,几位朋友提出了一些不同看法,这很正常。署名评论本来就是个人意见,完全可以讨论。其中一位“老评论”还建议,此种现象很常见,可以做个“系列”。今天就响应一下这个提议,不知能否有抛砖引玉的效果。

的确,“看起来”与“实际上”的错位现象,工作上、生活中也有,单位里有、家庭中亦有,由此带来的不休争论,影响工作和生活。网上出现的各执一端的争吵,不少因错位而起。所以,分析造成错位的原因,提出解决办法,很有必要。

我想到的第一个原因,是认知面的问题。对一个人一件事认知不

全面,得出的结论就会失之偏颇。上小学时读过一篇课文叫《瞎子摸象》。同一头象,有的只摸到头部,就认为象就是头部的样子,有的只摸到腿,就以为象就是腿部的样子……工作上、生活中遇到的人和事,比摸象更复杂,只了解一鳞半爪,就匆匆下结论,不出错那是偶然的。

第二个原因,是思想方法不对。科学的思想方法,应该是实事求是,一切从实际出发。看人论事,不愿意做调查研究、细致考察,而是攻其一点、不及其余——描述硬币,只说一面,不说另一面;概括一片森林,看到几棵树就下结论。发生错位,也难以避免。

第三个原因,是角度或者情感有问题。这类人,有时间进行调查研究,有条件获取所需资料,但其选择依然不能从客观存在的实际出发,而是坚持从个人角度或者利益出发,自己喜欢的、对自己有利的,就肯定;反之则否定,即使有充足的事实摆在面前,他还是看不见,不认可。

如果“看起来”与“实际上”的错位,主要由上述三类原因造成,解决的途径也得有三种。

因为认知面不充分而出现的错

位,比较好解决,只要社会能够提供足够详细的信息,很容易做出正确的判断。比如,《“看起来”与“实际上”的绕口令》一文中,重庆市原市长黄奇帆演讲时举例所说,我们的轻工业大量转移到了东南亚、印度,看起来是负面的事,但实际上恰恰是好事,以前中国出口的70%是劳动密集型企业的产品,最近10年我们出口的90%是机电、电子等附加值较高的产品,轻工产品只占7%左右,这正是我们主动进行产业结构调整的成果。他说的有事实有数据,不是成见很深的人,看了这些信息,相关疑虑自然会烟消云散。

对那些看人论事偏执喜欢走极端的人来说,解决起来难度大一点。因为喜欢走极端的人,往往比较固执,很难接受别人的不同意见。但是总体上,其错位还是属于认识问题,只要坚持摆事实讲道理,假以时日,也能达成共识。

最难办的是第三种人,他们站的角度本来就是偏的,其中有现实的原因,可能还有历史积淀、利益纠葛,成因并非一时一事,改变起来需要一个较长过程,有的只能在强大的事实面前才有转机。

综合起来说,解决错位的三种情况,有效的途径其实只是两个字:一是说,二是做。

说,就是通过各种途径,提供真实全面的信息。提供的信息不全面,就难怪人们的认识片面。只说好的,不说问题,可能产生两个方向的片面性。一是顺着你说,你说好的,他也认为只有好的,没有问题;二是抬杠式地逆着你,你说好的,他就只说坏的,网上有些争论,很多属于这一类。所以,全面真实地披露信息很关键。

做,就是实实在在地做事,切忌光说不练。对同一个人同一件事有不同认识,本来就是正常现象。解决少数人的不同认识,不要着急,慢慢来,只要做的事是对的,时间能帮你解决一切。一个有说服力的例子就是“毛泽东热”。对毛主席的评价,当年也曾几起几落,也有各种各样的说法,现在面对人民群众自发的真诚的一浪高过一浪的“毛泽东热”,参与者还有很多学历很高的年轻人,还需要我们再说些什么吗?

至于我们所做的事本来就不对,要做的就不是统一别人的思想,而是反思自己的行为,并努力尽快改正。



赵继承

年轻干部个性强,是普遍现象,其能力、气质、兴趣、性格,是“标签化”的。在年轻干部的成长过程中,个性有积极的一面,好的个性可以让人“更优秀”,但也有不利的一面,不好的个性会让人“摔跟头”。

有个性,便有点。年轻干部个性鲜明,一个地方、一个单位往往把他们当“香饽饽”来重点培养使用,在其成长道路上重视厚待、关爱有加,为其热忱付出、搭桥铺路。这是人才培养的现实需要,也是干部成长的必然路径,无可厚非。

培养使用一名干部不容易,但党纪党规不会对年轻干部“网开一面”,反而会因其是“好苗子”,更加注重约束,使其“不跑偏”“不走样”。

现实中,少数年轻干部表现出目无组织、目无法纪、自行其是、狂妄自大、恣意乱为等问题,很大原因在于,个性张扬以致脱离党规,最终误入歧途、自毁前程。

错把“乱讲话”当成敢表达。有的认为,在一项决议和政策上不发表不同意见,就显得没水平,但又不敢跟组织表明、不敢在会上提、不敢对

领导讲,便在“小圈子”、网络上乱议论、发牢骚,表面看是行为不成熟,其实是党性不纯洁、政治不可靠。

错把“喊口号”当成能干事。有的落实上级决策部署、工作任务,承诺口号叫得山响,但干起事来拖拖拉拉,总想着少干事就会少麻烦,一到“交账”时就欺上瞒下、弄虚作假。看似有朝气、能做事,实际是能力不足。

错把“说了算”当成权威。有的年轻干部认为自己最大,就要事事说了算,搞“一言堂”,不给人发表意见的机会,总把“不讨论了,就按我说的办”挂在嘴边。有的年轻干部一谈事就先要权力,听不进建议和劝说,以为让别人顺从自己才有身价有地位。

错把“赶时髦”当成有追求。有的年轻干部在衣食住行、吃喝玩乐上讲档次、重享受,认为这样才显得有品位、有追求。殊不知,这让自己成了“有缝的蛋”,给别有用心“围猎者”钻了空子。久而久之,就会把党纪国法抛在脑后,最终“一败涂地”。

脱离党规的个性,不是简单的“任性”,而是劣性。一些年轻干部个性上的劣性不根除,就是在给自己“挖坑”“埋雷”,危害巨大。年轻干部应该明白,做事有理性、讲党性,思维活跃、敢想敢干,才是真有个性,才可能走得更远更好。

让“除夕不放假”成为“多放一天假”

盛翔

中共中央办公厅、国务院办公厅日前印发《关于做好2024年元旦春节期间有关工作的通知》。通知提出,鼓励各单位结合带薪年休假等制度落实,安排职工在除夕休息。

根据之前公布的《国务院办公厅关于2024年部分节假日安排的通知》,2024年春节至少放假8天,从初一放到初八。不仅春节假期比往年多一天,而且鼓励各单位安排职工在除夕休息。这是短时间内,国家再次提出“鼓励各单位除夕放假”了。

相关部门为何如此操心今年除夕放不放假的事?大概因为自从放假安排公布以来,一直有一种声音在质疑“除夕不放假”。事实上,除夕放不放假这件事,折腾来折腾去已

经很多次了。曾经,除夕是不放假的。因为经过调查发现,很多企事业单位原本就会在除夕约定俗成地放一天假,然而从除夕开始放假让很多人觉得浪费了一天假期。后来,因为质疑除夕不放假的声音多,又改成了除夕放假,从除夕放到初六。对大多数人而言,这一改动的实际效果,的确是春节假期少了一天。

这一次,相关部门并非简单地,将除夕放假再度改为除夕不放假,而是顺应延长春节假期的民间呼吁,将春节假期延长到八天,同时明文鼓励各单位除夕放假。如此一来,春节假期就可以有九天,如果结合带薪年休假制度的落实,还有望更长。不难看出,放假安排的这一改变,体现了决策者的善意,堪称一份新年大礼包。

对一般企事业单位而言,除非特殊岗位,哪怕是在除夕不放假的年份,安排除夕上班的本就不多,这是一个基本事实。忽略这一基本事实,讨论除夕该不该放假,是没有意义的。今年的放假安排公布后,已经有很多企业宣布除夕放假,相信除夕放假会成为更多企事业单位的普遍选择。既然总有人讨论春节假期太短,总有人呼吁延长春节假期,那么,法定假期延长一天,带薪休假再补一天,应该是很不错的制度探索。

带薪休假制度写入法规已经多年,但始终难以有效落实。将除夕放假纳入带薪休假安排,最有望得到广泛落实,这也是对落实带薪休假制度的一种实际推动。当然,少数人对于除夕不放假的担忧,也值得关注。毕竟,法定假日最重要的特点是

官方强制性,适用于几乎所有就业人群。如果说带薪休假是劳动者去跟老板谈,批不批的主动权在老板手里,法定假日则是政府部门跟老板谈,老板不想放也得放。一个是市场环境,一个是法规语境。

大概正因为如此,相关部门一再鼓励各单位除夕放假。聪明的企业应该懂得一再鼓励背后的含义。鼓励除夕放假并非说说而已。如果少数企业在并无实际必要的情况下,故意坚持除夕不放假,相关部门应该接受劳动者举报,调查其在落实带薪休假制度等方面是否涉嫌违法违规。

对于放假安排来说,也许没有最完美,只有最符合民意。“史上最长”的九天春节假期,会落实成少数人的福利,还是多数人的权利,是检验这一放假安排是否合理的重要标准。当除夕成为无需放假却又普遍放假的公众假期,“除夕不放假”就会成为事实上的“多放一天假”,进而让过年更团圆、年味更浓郁。



WZB 温州银行 宁波分行

以你为先 同心同行

温州银行宁波分行15周年

THE 15TH ANNIVERSARY
BANK OF WENZHOU NINGBO BRANCH