微光成炬 向光而行

戴美玲

江源观察

10月9日，中央政法委发布2026年第三季度见义勇为勇士榜，79位勇士获通报表扬和奖励慰问。这份榜单沉甸甸的分量，不仅在于数字的累积，更在于每一个名字背后那一瞬间的抉择与担当。其中，13位勇士已永远无法亲手接过属于他们的荣光，却用生命在时代的画卷上刻下了不可磨灭的印记。青海省于荣先、牛麦多吉两位青年名列其中，他们是高原儿女的骄傲，更是这个时代平凡英雄的缩影。

纵观本季度上榜勇士的事迹，他们都是我们身边最寻常的面孔。有外卖骑手、有保安员、有在校学生、有超市店主。于荣先，西宁市一名二十一岁的美团配送员，在送餐途中遇醉酒男子持刀闹事，他没有选择绕行，而是先稳稳放好那份待送的外卖，随即骑车冲向持刀者的视野盲区，以电动车为器，精准制敌，而后扶起车子继续配送。牛麦多吉是海西蒙古族藏族自治州天峻县一名藏族保安员，下班路上瞥见幼童悬于二楼窗外，在生命坠落的瞬间，他张开双臂以血肉之躯为缓冲，将孩子稳稳接入怀中，自己却后肩重磕地面，肿起大包。

他们平凡如你我，却在生死须臾之间做出了最不平凡的选择。这种选择，不是一时冲动，而是长期涵养的精神品格在瞬间迸发的光芒。这份“本能”并非凭空而来，它源于长期职业素养的沉淀，牛麦多吉从事安保工作多年，目光习惯性扫过沿街楼体是职业本能；更源于内心深处向善的价值底色。他们用实践证明，英雄之所以成为英雄，往往不是因为在那一刻想了什么宏大的道理，而在于平日里的品行修养在危急时刻的自然流露，是在关键时刻作出正确选择的凡人，这种“没考虑那么多，只是举手之劳”的感召，正是社会向上向善的力量源泉。

可见义勇为不仅需要个体的精神自觉，更需要制度的坚实保障。青海省见义勇为基金会在事发后迅速走访慰问于荣先，城东区委政法委及时颁发确认证书，从调查核实到表彰奖励，一套日趋完善的确认与保障机制正在为英雄们兜底。自2022年9月勇士榜发布以来，八百余位勇士获此殊荣，这不仅是国家级的确认与致敬，更是向全社会传递一个清晰信号，每一次挺身而出，都被看见、被珍视、被铭记。我们欣喜地看到，越来越多的见义勇为行为得到及时确认和表彰，见义勇为勇士的权益得到切实保障，这种制度化的关怀，让善行义举有了更坚实的后盾，让更多人敢于挺身而出。

一个社会的温度，终究是由生活于其中的人们共同决定的。一个社会的文明程度，很大程度上取决于其对善行的态度。微光成炬，需要让见义勇为从偶发的个体壮举逐渐演化为一种可观的社会风尚与群体自觉。这不仅需要制度的持续托举和政府层面的表彰激励，更加需要内在的认同来传承赓续，让见义勇为的精神融入日常、化作经常，成为每个人心中无需提醒的自觉追求。因此，应将见义勇为精神融入国民教育、融入社会治理、融入文化建设，让其在潜移默化中成为社会共识。加强对见义勇为行为的法律保护，完善相关法律法规，明确免责条款，消除后顾之忧。建立健全见义勇为人员帮扶机制，在就业、医疗、子女教育等方面给予实实在在的帮助，让见义勇为者切实感受到社会的温暖。

平凡之躯可筑大义，微光汇聚终成火炬。让我们以榜样为“镜”，从自身做起、从小事做起，在他人需要帮助时伸出援手，在社会需要正义时挺身而出，让见义勇为善为敢为的良好风尚在江源大地扎根生长、生生不息。

西海论坛

把担子卸下来 让“小马”跑起来

艾 鹏

近日，青海印发《全省村（社区）服务能力提升三年行动计划》，由省委社会工作部联合省委组织部、省委农办、省民政厅等部门共同推进。方案的路线图很清晰：第一年规范基础，第二年效能提升，第三年示范引领，同步配套村（社区）工作者培训、村（居）务公开整治、村级组织挂牌规范巩固、工作事项准入落实、移风易俗提升、和谐村居实践六项专项行动。四部门联合发文的规格、三年分步走的节奏、六项行动的具体指向，勾勒出了未来三年的行动方向。

“小马拉大车”这个词说了很多年。上面千条线，下面一根针，村和社区就是那根针。填不完的表格、挂不完的牌子、迎不完的检查，这些年来反复在说，也反复在改，但改完又“反弹”的情况时有发生。这次三年行动的几个着力点，精准地落在了这些反复发作的老问题上。村务公开形式化、质量不高，对应的是群众的知情权和监督权长期虚置；村级组织牌子摘了又挂、挂了又摘，对应的是减负政策落实不到位；工作事项入口随意、权责不对等，对应的是上级部门把任务往下推的惯性。这些问题不是青海独有，但青海愿意拿出三年时间一个一个来啃，展现了狠抓落实的决心。

值得注意的一点是，行动名称里突出的是“服务能力”而不是“管理能力”。村和社区的职责是服务居民，不是当乡镇政府的办事窗口。挂牌、填表、迎检这些事务消耗掉的，恰恰是基层干部本应用在走访群众、解决问题上的时间和精力。三年行动把培训工作者、培育文明新风、实践“枫桥经验”化解矛盾这些内容写进去，指向的是一个共同的方向：让基层从疲于应付的状态里抽出身来，回到服务本位。

减负和赋能是一件事的两面。把不该基层干的活儿减掉，才能让基层把该干的事干好。这个道理说起来简单，做起来考验的是决心和耐心。方案写得好，能不能落地是关键。在六项行动中，“工作事项准入”能否管住入口，是首先要过的“制度关”。职能部门向基层派活儿的惯性很强，文件里写清楚权责边界容易，但在日常执行中挡住随意下派的任务，靠的是持续的监督和约束。没有这个，之前摘掉的牌子完全可能再挂回去。培训是另一件需要盯住的事。村（社区）“两委”换届之后，干部新老交替，正是培训的好时机。但如果只是走形式办几场班、讲几堂课，花了时间花了钱，干部的能力没上去，效果就打了折扣。培训有没有用，检验标准不在办了多少班、讲了多少课，而在干部是不是真的感到自己会干事、敢干事、能干成事。

三年时间说长不长，说短不短。如果每一步都走实了，青海基层的面貌就一定能看见变化。而最终衡量这份变化的，不是墙上的牌子摘了多少，而是群众脸上的笑容多了多少。

刹住歪风之

“私”缠烂打

头戴“爱”的发箍，却将直播镜头对准明星私生活，爱成了流量生意；高喊“私生永相随”，却让明星避之不及；“理性追星”的传单被踩得稀烂，法律保护的隐私被粉丝的狂热轻易践踏。

如此行径，何爱之有？这不是爱，是以爱为名的围猎。当爱越过法律边界，当追星肆意侵扰他人，这样的爱早已背离初衷，成为伤害。

真正的喜爱，始于尊重，止于分寸。让明星回归自我，让追星回归理性。

创意：刘志毅 手绘：帕姆卓玛 李树婷

漫评江源



涵养长期主义的定力

孙志龙

长期主义是指一种为了长期目标或结果而做决定的实践。于个人而言，长期主义是一种清醒，帮助人们建立理性的认知框架从而不受短期诱惑和繁杂噪音的影响。同时，任何事物的发展都是前进性和曲折性的统一。只有保持长期主义的信念和韧劲，才能在符合事物发展规律中取得成就。

现实中，少数干部心里盘算着“轮到自己该提拔”，将个人成长进步等同于固定节点，紧盯晋升提拔的时间表，如同一种“花期”心态，这与长期主义相悖。因为这种短视心态漠视了干部成长规律，轻视岗位实践历练，把进步理解为“到点上车”“排号晋升”，眼里只有任前公示名单，忽视了民生项目；琢磨着履历如何美化，很少关注群众的急难愁盼。一旦觉得“进步慢了”“机会少了”，便犹如霜打的茄子，蔫了精气神，虚度锤炼本领的黄金时期。

干部成长成才，需涵养长期主义的定力。如同塞罕坝建设者数十年扎根荒漠，殷玉珍在毛乌素沙地奋斗终身，终成就一番事业。应跳出“个人升迁”的小算盘，立足党和国家事业发展大局看待个人成长，不贪一时之功、不图一时之名，主动投身为人民服务的一线战场，甘于做打基础、利长远的苦事难事，把每一项平凡工作当作淬炼自身的磨刀石。多接“烫手山芋”、多当“热锅蚂蚁”，在最吃劲的岗位上“磨”出真本领、塑造硬作风。

干部成长犹如参天大树的生长，“向下扎根”的深度决定了“向上生长”的高度。应葆有日拱一卒、功不唐捐的决心，厘清“潜心沉淀”与“消极等待”的边界，既力戒拔苗助长的急躁情绪，又杜绝躺平摆烂的消极倾向。立足本职岗位勤学善思，深入基层拜群众为师、向实践取经，持续提升实干能力，把一件件民生实事落地落细。常照“初心镜”，及时校正认知偏差、补齐能力短板，紧跟时代变化、群众期盼调整工作思路，把长期坚守与持续精进融为一体，以水滴石穿的恒心创造经得起实践检验的业绩。

优化干部考核 建强基层队伍

甘占虎

干部考核是干部管理的基础性工作，是选人用人的“指挥棒”、干事创业的“风向标”、担当作为的“助推器”。基层干部考核必须紧贴发展实际，把准政治方向、优化方式方法、强化结果运用，推动考核往深里走、往实里落，以高质量考核淬炼忠诚干净担当的基层骨干队伍，为高质量发展提供坚强组织保证。

把牢政治首位、下沉考察一线，画准干部“立体像”。考核干部，首在考政治。要始终把政治素质考核摆在首位，聚焦政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律，坚决把政治上的“两面人”挡在门外。打破年终“一考定终身”，统筹用好专项考核、年度考核和日常识别，下沉到乡村振兴、项目建设、应急处突等一线现场，近距离、沉浸式观察干部在重大任务、关键时刻的现实表现，全程纪实、动态掌握，全方位、多角度、立体式描摹干部的“履职像”“素颜照”，为科学选人用人提供客观扎实的依据。

紧扣中心大局、聚焦实战实绩，树牢实干“风向标”。考核指标指向哪里，干部精力就投向哪里。要紧扣产业发展、民生保障、文旅开发、应急处突等中心工作设置指标、分配权重，引导干部树立和践行正确政绩观。坚决纠治“重痕迹、轻实绩”倾向，既看干了什么，更看干成了什么，重点考察争取项目资金、培育乡村产业、打造文旅业态、破解治理难题的实际成效，让数据说话、让群众打分、让实绩交卷。通过真考实核破除“躺平”心态、杜绝“混事”做派，推动干部把心思和精力放到履职尽责、实干争先、创优进位上。

深化结果运用、靶向补短强能，锻造攻坚“生力军”。考核的价值在于运用。要依据考核结果开展综合研判，把准干部能力短板和履职弱项，坚持“缺什么补什么、弱什么强什么”，分层分类开展专题培训、挂职锻炼、跟岗实训，切实提升干部处置复杂问题、推动产业提质、服务群众发展的实操本领。对考核中发现的优秀年轻干部，建立重点跟踪培养机制，放到东西部协作交流、重点项目攻坚等平台墩苗历练，让年轻干部在实战中经风雨、见世面、壮筋骨、长才干，持续优化干部队伍梯队结构。

坚持考用贯通、推动能上能下，激活队伍“一池水”。考而不用，等于没考。要把考核结果与选拔任用、职级晋升、评优评先刚性挂钩，让实绩突出、群众认可、作风过硬的干部有舞台、受激励、得褒奖。严格落实《推进领导干部能上能下规定》，对履职不力、庸懒散拖、考核靠后以及人岗不适、难以胜任的干部，及时约谈提醒、调整岗位、问责纠偏，真正形成“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的鲜明导向，持续营造比学赶超、实干奋进、担当作为的浓厚氛围。

延伸监督触角、严抓日常经常，筑牢廉洁“防火墙”。考核离不开监督，监督本身就是最直接的考核。要将监督贯穿考核工作全过程，既盯紧“工作圈”的履职表现，也关注“八小时之外”的生活圈、社交圈，用好新录用干部考察、提任晋升家访、“青苗家访”等载体，健全干部日常监督管理机制。坚持走群众路线，通过常态化走访、村社评议、口碑问询，抓早抓小、防微杜渐，及时纠治苗头性、倾向性作风问题。把日常监督情况纳入考核评价，以制度刚性筑牢廉洁自律防线，推动从严管理监督直达乡镇、村社末梢。

筑牢拒腐防变“第一道防线”

沈小平

日前中央纪委国家监委通报的今年上半年全国纪检监察机关监督检查审查调查情况显示：2026年上半年，全国纪检监察机关运用“四种形态”批评教育和处理84.3万人次。其中，运用第一种形态批评教育和处理42.4万人次，占总人次的50.4%。数据表明，第一种形态作为党内监督执纪“四种形态”的基础形态，依然是运用次数最多、占比最大的形态，持续发挥着“管住大多数”的第一道防线作用。

敢于善于运用第一种形态，不仅是履行管党治党政治责任的必然要求，更是对干部真正的严管与厚爱。今年以来，各级党组织继续坚持抓早抓小、防微杜渐，通过常态化开展批评教育、谈话函询等方式，让红脸出汗成为监督执纪的日常，督促干部及时纠正苗头性、倾向性问题，严防“小疾”变“重症”。

但值得注意的是，现实中一些领导干部管理严不起来的情况并不少见，干部失管失教，小病拖大、滑向腐败，令人痛心。干部违纪违法都有一个量变到质变、小过到大错的过程。一顿饭、一张卡、一瓶酒等看似小事小节，却往往是干部作风问题的表现，也是走向腐化的开始。这就警示我们，必须在抓早抓小、防微杜渐上持续用力，抓常、抓细、抓长，发挥监督执纪第一种形态作用，切实增强党内政治生活政治性、时代性、原则性、战斗性。

贵在“早”字当头，强化日常监督。许多违纪违法案件的发生，起初都有一些苗头性、倾向性的信号，往往因为没有引起警觉、及时纠正而一步步走向深渊。这就要摒弃“要么不查、一查就大案”的思维惯性，把监督关口前移，变“事后查处”为“事前预防”，通过下沉走访、明察暗访、查阅台账等多种方式，全方位、多角度掌握干部的“活情况”，对发现的蛛丝马迹及时咬耳扯袖、红脸出汗，防止小错酿成大祸。

重在“准”字发力，实现精准施策。第一种形态不是简单的“谈话了事”，而是一项政治性、政策性极强的工作。实际工作中，既要坚持靶向治疗、对症开方，综合考量问题性质、情节轻重及个人态度，灵活运用谈话提醒、批评教育、责令检查、诫勉谈话等方式，在严肃指出问题、帮助找准病灶的同时，体现组织关怀，带着真心真情帮助其认清错误、明确方向；又要做好“后半篇文章”，强化跟踪问效，对整改情况进行随机抽查和核验，确保提醒警示事项落实到位、苗头性问题得到遏制，避免“一谈了之”。

成在“常”字用功，形成制度常态。制度带有全局性、稳定性，管根本、管长远。这就意味着，必须在建章立制上下功夫，把第一种形态融入经常性监督全过程各环节，使其成为党内政治生活的常态。一方面，健全常态化监督机制，整合监督力量，织密监督网络，确保监督全覆盖、无死角、无盲区，真正管住日常、管住小节、管住萌芽；另一方面，构建多层次、立体化的廉政教育体系，通过典型案例剖析、警示教育馆参观等形式，让纪律规矩入脑入心，帮助干部知敬畏、存戒惧、守底线。

全面从严治党永远在路上。筑牢拒腐防变“第一道防线”，需要压实各级党组织主体责任，督促各级干部特别是“关键少数”严于律己、严负其责、严管所辖，敢用善用第一种形态，引导党员在红脸出汗中知责改进、在组织关爱中成长进步。

硬功软法并举 刚柔并济为民

章伟华

干事创业如同行舟击水，既要靠“硬功夫”劈波斩浪、稳舵前行，也要靠“软办法”春风化雨、凝聚合力。对于党员干部而言，“硬功夫”是安身立命的底气，“软办法”是联系群众的桥梁，二者兼顾，方能破浪前行、行稳致远。

所谓“硬功夫”，是指真抓实干的能力、攻坚克难的本领，是党员干部安身立命的看家本事。没有“硬功夫”，遇到问题就会“两手一摊”，面对挑战就会“心中发慌”。无论是推进科技创新突破“卡脖子”难题，抑或是应对突发事件守护人民安全，都需要党员干部具备过硬的专业素养和敢于“啃硬骨头”的斗争精神。然而，工作中，有的干部出发点很好，政策也对路，但执行起来却遭遇阻力，甚至“好心办坏事”。究其原因，往往在于工作方法生硬，不懂得如何与群众打交道，不善于做耐心细致的思想工作。

“软办法”则体现的是对群众感情的深刻体察，是对工作火候的精准把握。群众认理更认情，政策再好，如果工作方法生硬、态度冷冰冰，群众心里也不舒坦。相反，把道理讲透、把话说到心坎上，多站在群众角度想问题，再难的工作也能赢得理解。“软办法”看似无形，却往往决定着工作能否顺畅推进、政策能否深入人心、事业能否赢得广泛支持。“硬功夫”与“软办法”不是非此即彼的选择题，而是相辅相成的有机整体。只讲“硬功夫”而忽视“软办法”，容易陷入命令主义、简单粗暴，工作虽然推下去了，却可能伤了群众感情；只讲“软办法”而缺少“硬功夫”，则可能沦为无原则的和稀泥，该解决的问题久拖不决，最终损害的是群众利益和政府公信力。

历史和现实反复证明，硬功夫是“骨架”，撑起事业的大厦；软办法是“血脉”，滋养干群的关系。党员干部应持续锤炼“硬功夫”，坚持学思践悟、知行合一，强化理论学习和实践锻炼，不断提升专业能力、斗争本领，在复杂挑战面前不退缩、不畏惧，以实干担当破解发展难题、推动工作落实。还需学会善用“软办法”，坚守人民立场，深入基层、贴近群众，学会换位思考、精准服务，用真情实意温暖民心，用灵活方式化解矛盾，用群众路线凝聚合力。统筹兼顾“硬”与“软”，善于把原则性与灵活性结合起来，既坚持底线、敢于碰硬，又讲究策略、以柔克刚，让“硬功夫”更有力度，让“软办法”更有温度，真正把为民初心落到实处、把发展使命扛在肩上。