

# 严以修身 可从日志始



■文武

据报道,河北省秦皇岛市日前出台《领导干部工作日志管理办法(试行)》,要求从明年起,全市每个正科级以上领导干部,每个工作日填写工作日志,记录工作情况和心得体会。日志还将作为考察任免干部、评先评优、职称评定的重要依据。办法一出,引发热议。

“政治乃是人格的扩大”。然而,没有一个人天生就完美,所谓的完美都是修炼的结

果。如何提升自身的道德修养水平,不让自己在“道德长跑”中停歇、掉队,是每一个领导干部必须直面的问题。从“吾日三省吾身”,到“养心莫善于诚”,再到“君子慎其独也”,先贤为我们提供了很多修养方法。但正如需要支点来撬动地球,修养身心同样需要找到一个发力点,才能起到四两拨千斤的作用。日志,也可作为一个支点。

一方面,工作日志能清楚明白地记录自己一天做了什么,做成了什么,还有什么没有做,对自己的工作是一个推动;另一方面,写日志的过程,本身也是一个自省的过程。每一篇日志,都是一面镜子,字里行间包含着每天遇到的做人、做事、待人、待己、用权、戒权等基本问题,涉及世界观、人生观、价值观、权力观、事业观、群众观等核心问题。日志,不仅是将现实记录在案的黑白照片,更

是为人们提供精神滋养的甘泉,何乐而不为?

古往今来,以日志为磨刀石磨砺自己,以日志为镜子矫正自己,代不乏人。远看,有晚清名臣曾国藩。一次,朋友给他看了一首新写的诗,曾国藩觉得写得不怎样,却极力夸奖。对自己这种行为,他在日志中反思:“欺人自欺,灭忠信,丧廉耻,皆在于此。”近看,有中共早期领导人恽代英。自14岁起,他便将日志作为最好的修身、求学的方法。有朋友来访,而他又不在,朋友阅其日志,就像恽代英本人接待了他。恽代英还把记载自己缺点的日志晒出来,公示已过,在众人监督下修正自己。这样一种孜孜于自省的态度,让他成为“中国青年的楷模”。

或许有人认为,领导干部每天都那么

忙,哪来这么多时间记工作日志?不把工作作为抓手,却要求写日志,岂不是主次不分吗?其实不然。且不说,时间就像海绵中的水,挤挤总是会有,就拿工作日志本身来说,它所要记录的,就是领导干部每天最重要的工作是否完成,就是迫使领导干部对工作进行思考与感悟。磨刀不误砍柴工。本质上而言,它是一种鞭策,对工作来说,只有助益而无害处。更重要的,很多领导干部说自己工作忙不过来,其实不是时间不够用,而是没有很好地安排时间。这里面,一个重要原因,就在于缺乏这样一个时时自我反思的阶段。多下一点这样的“笨功夫”,才能合理安排时间、自我改正缺点。

“积土而为山,乘之而后高,积水而为海,积之而后深”。一步一个脚印,从每日总结开始,严以修身,才能真正落到实处。

## 还年轻 不能就这样了



■张璜

许多人大概都有这样的经历。

那年你18岁,手里拿着一纸录取通知书,忐忑却又迫不及待地想看看远方那座从未谋面的大城市。你哥们儿矫情地对你说,我们还有大把时间,想要什么就拼命去追吧,人活着不是为了改变世界还能干点什么?

一晃几年就这么过去了,最初的青涩很快褪去,曾经不顾一切地横冲直撞让自己头破血流,就像歌里唱的,易碎的骄傲撒落一地,你觉得自己算是跨过了山和大海,也穿过了人山人海。

这些年,你不再把“再不疯狂就老了”当成口头禅了,你觉得心累,也老大不小了,不想再瞎跑了,找份安安稳稳的工作,老老实实买房、相亲、结婚、生子。可是一次朋友聚会,偶然间听闻当年的谁谁谁还在闯荡创业或漂泊打拼,不由得羡慕他们怎么还能那么有冲劲,而自己这辈子可能就这样了。

有时你安慰自己,毕竟人各有志。可总还是有几个晚上你会彻夜难眠——不甘心,但又不知怎么挣脱。

才二三十岁,不少人就觉得人生似乎已经可以一眼望到头,这辈子难道就真的只能这样了?现在不光是“80后”,就连“90后”都开始动

不动说自己老了。于是年龄成了这代年轻人一个越来越敏感的话题,过了25岁就开始对年龄躲躲闪闪,要到了30岁就更是讳莫如深,所有人都恨不得年年都是18岁。

其实我们怕的不是年龄本身,而是年龄背后已经被社会固化下来的一整套“规定动作”——人生阶梯上的每一步都被贴上了最后期限,我们就像拿着相同的剧本演戏,差别不过是谁演得更逼真而已。可谁也不敢扔了剧本,随着年龄渐长,连一点点改变台词的冲动都成了一种羞耻,随时都有被身边的人讥为不成熟的风险。

所以我们也就不难解释,为什么这些年青春怀旧的电影越来越多,票房越来越火,但去影院怀旧的主力却是还未老去的“80后”、“90后”。罗曼·罗兰有过这样的观察,他说:“大部分人在二三十岁上就死去了,因为过了这个年龄,他们只是自己的影子,此后的余生则是在模仿自己中度过。”其实,我倒觉得现实远非他所描述的如此消极,但作家往往擅长以言语的机锋,给世人以当头棒喝。

在二三十岁的年纪上就觉得自己已经看透了人生,光是写下这句话我都觉得可笑。睿智如孔丘,到了四十才不惑,到了五十才知天命,身处现代的年轻人何苦早就埋葬了自己的青春期?

年轻,不成熟并不是一种罪过,而是不急于给自己定型,是还能尝试人生的各种可能性。现实中我们太希望自己能“快速成型”,可年轻人轻易地放弃对其他可能性的好奇,无异于杀鸡取卵。或许很多人也曾用力思考过所谓的“捷径”是否真的是捷径,可结果也没得出个所以然,究其原因,大概还是因为想得太多,而经历的太少吧。

套用句滥俗的说法,年轻本身无关年龄,而只关乎心态本身。抛开眼前这点鸡毛蒜皮,放到整个一生的尺度上来看,今天的稳定未必真是稳定,而今天的冒险也未必真是冒险,结局都是要走出一段路再回望的时候才看得清。

所以还年轻,为什么这輩子就只能这样了呢?毕竟还年轻,这輩子还可以有些不一样。

画中有话

“洗”



近日,在公安部统一指挥下,浙江、福建等地警方连续侦破特大地下钱庄案。仅浙江金华的一起案件涉案金额就高达4100余亿元,是迄今为止我国警方查获的涉案人数最多、涉案金额最大的非法买卖外汇案

件。日益猖獗的地下钱庄,成为国企高管腐败、资本市场等违法行为的洗钱通道,衍生出大量犯罪活动,社会危害极大。

新华社发

## 周口农行加强队伍管理提升运营基础水平

周口农行把加强运营人员队伍管理作为提升运营基础水平的关键来抓,不断提升运营条线人员的综合素质,激发工作能动性,夯实了运营管理基础。该行运营管理条线考核连续6个季度保持全省前3位。

为增强运营条线人员的整体素质,周口农行确立“每日一练、每周一学、每月一测、每季一考”的培训思路,开展支行按月、市分行按季对辖内柜员、运营主管和运营监管经理进行分阶

段、分批次开展针对性学习培训。同时开展“学业务、提技能、做能手”活动,发挥运营主管、监管经理、技术能手的“传、帮、带”作用,市分行每季度开展一次业务技能测试,不断提高运营队伍的整体业务技能。

周口农行立足实际,实行临柜人员等级管理,制订《周口分行柜员等级考评制度》,进一步完善了柜员等级考评的学习要求、年龄要求 and 考核内容,使考核项目更加合理、更加细

化、更加符合柜员实际。同时,按照“以岗定级、体现差异,以级定薪、拉开差距,以绩定奖、突出贡献”的原则,建立运营主管、柜员薪酬与其岗位职责、能力素质差异、绩效贡献相匹配的薪酬分配制度,充分调动了他们的工作积极性。

该行强力推进运营文化建设,常态化开展以“深入网点、深度体验、深化督查、深切关怀”为内容的“四深活动”,明确要求支行主管

运营的行长和支行运营财会部经理至少每半年要到3个营业网点坐班一天,通过走、看、问、听、谈,敏锐感知基层冷暖、密切关注基层诉求、充分汲取基层智慧,实现运营风险管控能力与管理水平的提升。健全完善奖惩机制,推行员工积分制管理,多维度衡量每个员工的工作情况,每年评选“十佳运营主管、二十佳柜员”,充分激发条线员工工作的积极性、主动性。

(王锐 卢晓震 彭涛)