

长城瞭望

# 锤炼铁肩膀，历练真本领

■杨戈

本领，本领，还是本领。党的十八大以来，习主席反复强调能力问题。这告诫领导干部，展示新气象、实现新作为，首先应具备适应新时代的能力素质。

能力托底才有军事底气，软肩膀绝对挑不起硬担子。新时代强军事业的担子重而又重，党和人民赋予的使命任务光荣而神圣，不仅需要宽肩膀，也需要铁肩膀；不仅需要政治过硬，也需要本领高强。如果领导干部自身有短板、有弱项，到了关键时刻上不去、打不赢，军事手段保不了底，那是要负历史责任的。

毛泽东同志说：“坐在指挥台上，如果什么也看不见，就不能叫领导。坐在指挥台上，只看见地平线上已经出现的大量的普遍的东西，那是平平常常的，也不能算领导。只有当着还没有出现大量的明显的东西的时候，当桅杆刚刚露出的时候，就能看出这是要发展成为大量的普遍的东西，并能掌握住它，

绳短不能汲深井，浅水难以负大舟。没有铁肩膀，就挑不起硬担子。

这才叫领导。”部队的领导干部，都是要坐指挥台的，要统率千军万马的。没有预见就不能叫领导，没有硬本领也难以执掌领兵打仗的“指挥棒”。

绳短不能汲深井，浅水难以负大舟。打仗即打将，本质是拼指挥员的能力素质。“功夫为将之道，疆场之安危，三军之生死存亡。”有能力、有本事的战将，才能在平时给对手以威慑，在战时给敌人敲响丧钟。革命战争年代，提起我军战将，无不威名赫赫，让人害怕。时下，个别指挥员备战打仗的能力欠缺，熟知战争、战胜对手的本领欠缺。

形势在变化，本领必须及时跟上。当今世界正面临前所未有的大变局，国内外环境的深刻变化，工作对象和工作条件的深刻变化，军事新技术和作战新形态的深刻变化，知识更新周期的大大

缩短，无一不对领导干部的本领提出了新的更高要求。如果不具备“政治家+专门家”的能力素质，就适应不了军队改革，适应不了部队转型发展，适应不了未来信息化战争，也就很难实现新作为、创造新业绩。

位高并不意味着能力就自然提高，权重并不意味着本领就自然增强。领导干部随着职务的提升，恰恰需要及时更新思想、转换观念，升级知识、扩容本领。重塑重构可见，脱胎换骨无形。如果祛除不了旧思维、旧习惯，解决不好“两个能力不够”“五个不会”等问题，能力匹配不了岗位要求、对接不了现代战争需求，必定被时代淘汰，被战场淘汰。

当前，我们进入“新体制时间”。一定意义上讲，“新体制时间”，就应具备“新体制能力”。这种能力，不仅仅是

“冲山头”的能力，更是指现代战争的能力。就领导干部而言，进入新体制，意味着从指挥单一兵种进入统率多兵种，从舍弃机械化战争范式进入适应信息化战争模式，从驾驭有人装备进入驾驭无人和有人编成装备……适应这些新变化，充分发挥新体制效能，没有铁肩膀不行，没有“几把刷子”更不行。只有主动自我革命，实现能力蜕变，成为兼收并蓄、融会贯通的通达之才，才能领取通向未来战场的“资格证”。

生于本领强，死于能力衰。能力的培养不是一劳永逸、一蹴而就的，必须持续升级、不断扩容。领导干部应时刻想着国家安全、想着带兵打仗的神圣使命，增强学习新知识、掌握新本领的自觉性和紧迫感，不断熟悉新领域、开拓新视野，全面提高新时代打赢能力。否则，就无法适应世界的新变化，无法应对形势和任务发展带来的新挑战，也将无法战胜强敌、赢得胜利、收获荣光。

(作者单位：陆军装甲兵学院)

# 从官兵不满意的地方改起

■郝启荣 李成云

“共产党就是为人民谋幸福的，人民群众什么方面感觉不幸福、不快乐、不满意，我们就在哪方面下功夫，千方百计为群众排忧解难”“把人民拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应作为衡量一切工作得失的根本标准，着力解决好人民最关心最直接最现实的利益问题”。习主席的这些“两会金句”说到了人们的心坎上，也说到官兵的心窝里。

党的十八大以来，我们党坚持从老百姓不满意的地方改起，正作风、抓脱贫、治污染、兴乡村等，使人民群众有了满满的获得感、幸福感、安全感。党和国家如此，军队也一样。不管是制定政策，还是实施决策；不管是推进改革，还是加快发展，很重要的一点，是注意从官兵不满意的地方改起，下功夫做好凝聚人心、汇聚力量工作。

我们常说，问题是时代的声音，痛点是创新点，也是发展点、增长点。官兵不满意的地方大多是问题集中的地方，也是需要解决的痛点。下功夫解决好官兵不满意的方面，不仅能激发部队内生动力，促进官兵积极性主动性创造性；还能消除阻碍战斗力生长的顽瘴痼疾，提高新时代备战打仗能力。因此，对官兵不满意的地方，领导干部决不能忽视轻视，更不能置之不理。

事实上，官兵不满意的地方，很多都不是个案问题，而是事关部队建设发展的普遍性问题，譬如“五多”问题，“基层忙乱”问题，土政策土规定问题，工作标准变味问题，“创新活动”泛滥问题，等等。把这些问题解决好，既有利于官兵成长进步，又有利于促进部队科学管理、工作高效。

从官兵不满意的地方改起，贵在发现真问题。一些领导干部也注意到急官兵所急、解官兵所困、帮官兵所需，但解决的问题很多并不是官兵反映强烈的问题。探究起来，主要是未能躬身一线，未能很好地解剖麻雀，体会不到问题的严重性危害性。比如，以前官兵送“夹子”要排队，现在打印文件要排队。如此繁文缛节，难道不该改改吗？

敲钟问响，解决问效。让官兵不满意变成满意，不在于制定多少文件，出台多少措施，而在于落地见效。没有效益效果，一切都白搭。就拿解决“五多”问题来说，一些单位不知下了多少文件，有的甚至规定了领导讲话的字数，但官兵依然为“五多”所困，“五多”并未减少。可见，改变不能体现在文件上，而应体现在实际效果上。“部队喝酒”问题就改得很好，原因就在于措施硬、惩戒狠、落地实。

让官兵满意的途径有很多，但最有效的检验就看让人“是哭还是笑”。如果措施和行动赢得点赞，那就是真正把官兵放在心中。如果不是遭到网上吐槽，就是网下抱怨，那就没有改出效果来。当前，部队正处于转型发展的关键时期，必然会出现很多新情况新问题。领导干部不妨多倾听基层呼声，多体察兵事民情，注重从官兵不满意的地方改起，最大限度地破解发展难题，释放改革活力，奋力推进新时代强军事业。

基层心声

## 多想想后续梯队怎么接上

■段杰辉

改革如同打仗一样，最能检验人才培养的成效。军队改革向纵深发展，少数单位在为人才接续困难而操心。

革命战争年代，一旦上了战场，各部队往往留出后续梯队。后续梯队的人才不逊于冲锋陷阵的一线官兵。一旦前一梯队完不成任务，后续梯队马上接上，直至战胜胜利。可以说，正是有了充足而有力的后续梯队、“替补队员”，才能打赢一场又一场战争。如果没有后续梯队的人才保障，要想打赢每场战争那就难了。

改革到了今天，一些领导干部反映人才不足、接续乏力。这里面，有客观的原因，譬如编制极大削减，一个人要一专多能；科技迅猛发展，人才的本事扩容还远远不够；模式机制转换，一些官兵还不具备适应新体制的能力，等等。

然而，更应该深刻反思的还是主观上的原因。少数领导干部平时忽视人才培养，缺少超前培养人才的有力措施，从而导致关键时刻后续梯队难以接上。有的工作观不科学，比武竞赛凑尖子，大项任务用老不用新，新人得不到锻炼机会；有的政绩观不端正，只管本局有人用，哪管后任有无人才可用；还有的人才观陈旧落后，也想培养人才，但看不到发展趋势，不懂得在哪些方面用力。诸如此类，等到前一梯队人才分流，或者遇到急难险重任务，才想到后续梯队培养问题，一切都晚矣！

延安时期，我军在一架飞机都没有的情况下，派人学习航空专业，那是何等

的超前意识！粟裕在《改进今后作战的几个问题》中也特别谈道：为了适应连续作战的需要，战前要指定代理人，准备一批预备干部。强军兴军，要在人才，成在人才。没有充足的后续梯队、“板凳队员”，不仅难以体现改革成效，还难以推进新时代强军事业。一旦发生战争，那是要出问题的。任何有担当、有责任、有作为的领导干部，什么时候都不能不考虑后续梯队如何培养、怎样接上。

强军先锋刘锐所在的空军航空兵某团，后续人才就很充足，一个重要原因就是他们善于培养人才，做到了“大匠无弃材，寻尺各有施”。他们不一味讲求年龄资历，不一股脑儿只让“老飞”上，而是通过以老带新的方式，坚持任务牵引培养人才，使年轻飞行人员得到全面锻炼。同时，他们还设计出不同的平台，让人人都有登台亮相的机会，实现了人才的“春色满园”。

书到用时方恨少，人才培养也一样。有人讲，人才是“最艰苦的战争准备”。培养人才，一刻都不能停止，一秒都不能耽误。这就需要领导干部有长远的战略眼光，有“传棒接力”的精神，有“功成不必在我”的境界，积极为后续梯队成长成才创造条件。可以预见，今天的后续梯队，就是明天的第一梯队。多培养年轻人才，多打造具有制敌优势的“板凳队员”，才能不为人才不足所困，释放今天的改革效能，打赢明天的信息化战争。

(作者单位：32144部队)



先后来后到、排队办事是人人知晓的行为规范。然而，据报载，某单位军人理发室存在干部无故插队、战士“礼让”干部的现象。如此“搞特殊”，给战士战备值勤带来诸多不便，也在一定程度上影响官兵关系。

这正是：生活秩序有规范，干部插队惹抱怨。还须摒弃“我优先”，官兵平等立威严。  
胥萌萌图 胡 波文

谈训论战

## “如无必要，勿增实体”

■陆 辉

非易不可以治大，非简不可以合众。打仗，要求简单化、快节奏、高效益，最忌繁琐。可以说，“繁”之于军队，是一种致命伤，也是战场失利的重要原因之一。

毛泽东同志曾断言：“繁琐哲学总是要灭亡的。”被毛泽东同志批判过的“蠢猪式的仁义”的宋襄公，背高打仗的原则，讲究繁文缛节，该打的时候不打，等敌人准备好了再战。结果呢？战争打得一塌糊涂，留下了千古笑柄。

著名的奥卡姆剃刀原理告诉我们，“如无必要，勿增实体”。其意为做事要追求简单高效，减少层级，直达目的。在经济领域如此，在军事领域更是如此。

信息化战争发现即摧毁，开战即决战。如果你还在慢吞吞，政出多门，搞繁琐主义那一套，恐怕你的作战指令还未传达到，兵力装备还未展开，战争就已经结束了。

深化国防和军队改革，一个重要目的就是减少“实体”，达到快捷、高效、精准的目的，以利于未来战场决战决胜。

战争胜负看战场较量，也看平时养成。平时管理高效，战时才能迅速制胜。平时管理繁杂，凡事多头传达，工作层层加码，计划随意变动，权力随意加载。

“领导干部只要心里装着党和军队，一切工作为了新时代的强军事业，闻过则喜、有过则改、见善则迁，就能达到“度量如海涵春育”的境界，领略“抬眸回顾乾坤阔”的意蕴。

(作者单位：军委机关事务管理局局务局)

很心烦。譬如，战士请假，不是按规定，而是按“土规定”；解决问题，不是按职责办，而是需要层层请示后再去办理；工作任务，不是一条指令管到底，而是多头传达、朝令夕改。诸如此类的事情，反复折腾，既令人扫兴，又徒劳无益。

繁琐主义，不仅分散官兵的心思精力，影响工作效率，还会造成人浮于事，整日陷入事务主义。可以说，这是一种典型的和平积习。如果不大力解决，就难以使简单、精确、高效、快捷的理念在部队落地生根，开花结果。

“删繁就简三秋树，领异标新二月花。”现代战争要动用陆海空天火电，实施军民一体联动，牵涉面广，参与度高，更加需要摒弃过多的“实体”，迫切需要大力加强体系建设，努力使全军各系统各领域互联互通，不留死角，不留冗余，真正达到“一幅图”规划，“一张网”均联，“一平台”指挥，“一个库”保障，“一道令”决胜。

德国军事家兴登堡说：“最简单也是最难的，战争中只有简单才能获得成功。”战争本身的复杂性与进行战争的简单性，中间必不可少的是化繁为简、剑指七寸、举重若轻的能力。倘若不具备以联为上的观念，取繁为简的能力，处处增“实体”、设层级，那是打不了仗、打不了胜仗的。

战时的习惯在于平时的养成。新时代的军管，迫切需要彻底来一场以更新观念为目的的头脑风暴，来一场以提升效能为核心的管理革命，真正落

实、精准检验。我们相信：平时工作方式有了精准高效，战时一定能转化为制胜的因子，打赢的砝码。

玉渊潭

## 心有主宰能容物

■赵锦花

忍所不能忍，容所不能容，惟气度

量过人者能之。明人焦兹在《玉堂丛语》中讲到，杨守陈任洗马时，探乘途中住在一处官驿。驿丞不知其为何官，与公平坐施礼，并问：“公取洗马，日洗几马？”杨漫应曰：“勤则多洗，懒则少洗，无定数也。”

原来，这“洗马”可不是《西游记》里的“弼马温”，其官职不低，职责主要是教太子政事，官从五品。在封建社会，不少官员都有官本位思想，一旦掌了权便官威十足，岂能容下属不敬？正如陆游所说：“但得官清吏不横，即是村中歌舞时。”杨守陈身为未来的帝师，心似似海，对一个小小驿丞的不敬和无礼表现出如此宽宏大度，还是让人颇佩服的。如果这位驿丞遇上个涵养很差的主儿，就算不被革职，也要被严厉追究。

翻阅史书，许多为官从政者心中都

有个主宰。这个主宰犹如定力，容得下人，放得下物，受得了气，彰显了一种海纳百川的胸襟，一种从容大度的气量，一种成熟宽厚的修养，也就是今之所提倡的良好政德。

武则天看到骆宾王为徐敬业写的讨伐檄文，览及“蛾眉不肯让人，狐媚偏能惑主”时，微笑而已，读至“一杯之土未干，六尺之孤安在”，便不悦，主要是因为宰相没发现这个人才，而不是因为骆宾王对自己的“人身攻击”。吕蒙正初参政事，入朝堂，听到有个朝臣在帘子后面指着他说：“此子亦参政耶？”吕蒙正不闻其事，不查其名，就是怕“一知其姓名，则终身不能复忘”。曹时中任浙江副使时，邻居因先辈旧怨向白灰将某名字写在牛屁股上，且向其亵加。僚归以告，曹却让其速去往谢，全然没有放在心上，用宽厚处理旧怨。

“春风大雅能容物，秋水文章不染

尘。”以上这些人身为居上者，没有恃权自重，以大欺小，对他人的无礼、不敬淡然处之，高德立显，境界倍增。

与之相对的便是那些心胸狭窄、小肚鸡肠的人，他们与“容”相背、与“雅”无缘，凭一时之位，得一时之胜；仗一时之威，显一时之能，虽光鲜了面子，却丢掉了里子。唐代宗时期宦官鱼朝恩，专权使气，宰相决策政事不预先找他商量，就嗤曰：“天下之事，岂不由我乎！”明代御史陈智，每天洗面时用七人：二人揽衣，二人揭衣领，一人捧盘，一人捧漱水碗，一人执牙梳，稍不如意，便打一掌，至洗毕，必有三四人被其掌者。真不敢想象，与这类人在一起，整日提心吊胆、惶恐不安，哪里还有什么人格平等、上下一致？

“知而能容，博而能容。”亘古不变的道理通俗易懂。然而现实中有个别同志似乎还不太明白，工作上