

长城瞭望

“大师傅”要当好“摆渡人”

——激发强军中的“士官力量”③

■徐东波

“当一名合格士官不容易,要不断提高能力水平,努力做大师傅,带出好徒弟。”这是习主席对士官队伍建设提出的殷切希望。衡量一名士官的能力如何,不仅要看看其是否具备过硬的军事本领,还要看其能否传授自己的技能,带出过硬的队伍。

士官队伍中,有技术大拿,有管理骨干,有的军事素质过硬,有的武器装备精通,若论个人实力,不乏出类拔萃者。但是,实现强军梦不是几个“尖子”的事情。只有发挥优秀士官的辐射效应,让“尖子”成为“种子”,在军营生根、发芽、长苗、开花、结果,部队建设事业才能兴旺发达、长盛不衰。

“君看渡口淘沙处,渡却人间多少人。”从某种意义上说,担任“大师傅”的士官就像“摆渡人”,目的在于帮助人、引导人、成就人,把人渡到彼岸、让人抵

达远方。这就意味着,“大师傅”之“大”,不仅是本事大,更需要胸怀大,能够俯身为人梯、直身为人梯,真正“为了人好、见得人好、能助人好”。

一盏灯点燃另一盏灯,不会减弱自身光芒,却会带来更多光明。“铁甲精兵”贾元友不仅自身素质过硬,还带出了一个个精武强能的“样板班”;“士兵教授”巨孝成不仅自己勤于钻研,还培养出全军人机专业的许多骨干……正因为这些“大师傅”既能够“主攻”,又善于“助攻”,优秀士官才实现几何级数的增长,强军事业才有了源源不断的动力。

但不可否认,现实中也有少数士官,只想着“渡己”,不愿意“渡人”,“醉母”作用发挥不明显。有的在比武考核中屡屡夺魁,所带的徒弟却常常“折戟”;有的完成大项任务总是亲自上阵,

所带的徒弟却始终“打杂”;有的传授技术往往“留一手”,涉及核心技术更是喜欢“卖关子”。

凡此种种,很重要的一个原因,就是少数士官把“绝活”当成了“饭碗”,担心“教会徒弟饿死师傅”。对个人而言,这样的担心似乎情有可原。但是,未来战争是体系之间的对抗,是人才群体的较量。如果一支部队形不成人才梯队、建不起人才方阵,离开一两个资深士官就“玩不转”武器装备,“摆不平”技术难题,或者士官队伍“青黄不接”“后继无人”,又怎么谈得上能打仗、打胜仗?

其实,“大师傅”的最高境界,是带出比自己更强的徒弟。徒弟出息了,成就证明了师父有能耐吗?应当认识到,“新竹高于旧竹枝”“雏凤清于老风声”,皆是规律使然。敢让别人超过自己,善

于培养超过自己的人,才能形成“江河滔滔后浪接前浪,青山巍巍一峰高一峰”之势。

囊中羞涩,才会护紧口袋;登高望远,必然满目春光。与其担心徒弟踩了自己的“肩膀”,不如多想想自己的“肩膀”够不够高、够不够宽、够不够厚实。尤其是在今天,科学技术日新月异,知识更新不断加快,要想成为一名合格的“大师傅”,就必须不断拓展视野、更新理念,吸收知识,把渡人的船造得更大更结实,让渡人的划桨划得更快更有劲。

“帮带也是播种,传承也是再生。”选择当“大师傅”,是艰苦的劳动,是神圣的事业。在摆渡别人的过程中,成就更好的自己,就能拓展人生光谱,在军旅生涯写下更加绚丽的篇章。

(作者单位:69246部队)

长城论坛

别搞“政治攀附”那一套

■高宇

中央纪委通报安徽省原副省长陈树隆的案件时,指出“陈树隆身为党的高级领导干部,政治上攀附、经济上贪婪、道德上败坏”。此后,“政治攀附”一词又相继出现在中央纪委通报的多起违纪违法案例中。

所谓“政治攀附”,实质上是把成长进步寄托在他人身上,依靠奔走钻营,谋取功名利禄。现实中,少数人信奉“背景靠山学”,崇尚“人身依附论”,到处找门路、拜码头、抱大腿,热衷阿谀奉承、逢迎拍马、拉拉扯扯。其中一些人,还围绕某些“大人物”互通有无、沆瀣一气,形成了共同进退、利益均沾的“圈子”。

他们以为,只要跟对了人,就能谋取个人私利、获得提拔重用,就能“好风凭借力,送我上青云”。殊不知,“势利之交,难以经远;奔走豪强,难得善终”。那些自以为“树下好乘凉”的人,大抵逃不了“树倒猢猻散”的结局。

“党内决不能搞封建依附那一套,决不能搞小山头、小圈子、小团体那一套,决不能搞门客、门宦、门附那一套。”搞“政治攀附”,与党的性质宗旨背道而驰,与党的组织路线格格不入,与党管干部原则水火不容。尤其是在当前,反腐败的力度不断加码,作风建设的效度不断延伸,那些

徇私牟利的“大人物”,“倒台”的速度必然大大加快。如果依附于这样的人,再怎么春风得意、仕途顺畅,也终究会东窗事发、难逃法网。

作为共产党员,究竟“是谁的人”,答案其实很明白。“同志”二字,道尽了共产党人干事创业最纯粹的关系。每名党员都应时时检身正己,做政治上的明白人,加强党性修养,增强组织观念,自觉抵制“认圈子不认同志”“拜码头不敬组织”的歪风邪气。

与其费尽心思攀附,不如多下功夫攀登。对于党员干部来说,成长进步的关键路径,就是实干与作为。正如马克思所说,“只有不畏劳苦沿着陡峭山路攀登的人,才有希望达到光辉的顶点”。把握好“有为”与“有位”的辩证法,想为、敢为、善为,何愁不能施展才干、做出一番业绩?

每名党员干部都应站稳脚跟、立定心思,相信组织有公道、依靠组织走正道,把心思和精力用在提升素质、干好本职工上,踏踏实实做事,干干净净为党,靠过硬的本领、突出的实绩、群众的公论成长进步。如此,个人发展才能按下“快进键”,党的事业也才能驶上“快车道”。

(作者单位:武警上海总队政治工作部)



某部官兵反映,每次休息时间使用手机,都会被微信朋友圈里“求点赞”“求关注”“求投票”等活动搞得疲惫不堪、苦恼不已。为此,该部召开军人大会,呼吁官兵净化朋友圈,让战友情回归本色,并要求大家互相监督提醒。

这正是:点赞投票本自愿,强人所难惹人烦。朋友圈里须克制,莫让感情成负担。

洛 兵图 李 磊文

玉渊潭

认清“两面人”的“背面”

■郑蜀炎

“两面人”,可谓古已有之。

五代后蜀的第二代皇帝孟昶,朱黄陈的锦绣文章写得十分漂亮。其中,倡导廉政的《金箴》尤为堂皇,“尔俸尔禄,民膏民脂;下民易虐,上天难欺”成为流传甚广的名句。各衙门皆刀削斧凿,将之作为官箴刻碑立于堂前。

可正是这位皇帝,私底下却“多以奢侈以自娱,至于溺器,皆以七宝装之”。待赵匡胤灭其国时,见到那嵌嵌有7种宝物的尿壶,亦振衣钱指:“所为如此,不亡何待?”

1900年庚子国变中,向来孱弱的慈禧居然有了一番激昂之语:要亡,也打一仗再亡。但八国联军尚未破城,她便现出了窝囊相,扮农妇仓惶西逃。不过,她没有忘记两件事:一

是把珍妃推进井里,二是把自己的内帑(私房钱)深藏起来。这笔钱,大约有黄金36万两、白银600万两。如此一笔巨资,竟藏得十分隐秘,八国联军挖地三尺也没找到。

慈禧懂得吸金纳银,却不知民间疾苦,逃亡时没有带足干粮,以致后来找不到5个鸡蛋便“得之如拱璧”。更让人无语的是,她坐拥金山却无视江山——财政报告“恹源早竭,市面艰窘异常”的字样,从未影响她敛财的贪婪与兴趣。事情的发展正如英国思想家怀特海所说:“悲剧的本质并不是不幸,而是事物无情活动的严肃性。”她死后3年爆发的辛亥革命,诠释了历史的无情。

中国古代向有尊儒轻商之说,《汉书·货殖传》大部分内容沿袭于

《史记·货殖列传》,唯独将方言换成了官话,思忖着大概是班固嫌司马迁把商业人物的地位放得过高了吧。其实,封建王朝的虚伪之处在于,轻商不假,但未必尊儒。所谓“扶官以凌商,扶商以蒙官”才是其真正面目。所以,大多数读书儒生往往困顿于“谋生自悔攻儒术,点检行囊剩旧衣”的窘态之中。

《剑桥中国晚清史》这样评说当时的官僚:“喜欢搞官场的权术而不惜牺牲健全合理的商业经营方式。”清王朝没有(也不想有)“健全合理”的金融市场,遇到战争之类的突发情况,正是利用“官场权术”接钱的最好时机。手段可以多样,最奇葩的就是大张旗鼓、明码实价地卖官。

一般情况下,被卖的还只是些虚职和候补之位,也包括学位文凭,史载“甲午开捐,举人二万全一名”,便是当时的“官价”。然而,到了急需钱或价码合适时,知州、知县之类的实职也可卖。所卖之数更吓人——鸦片战争后10年,国家的财政赤字有46%靠卖官收入弥补。

历史学家有“累积式激进主义”的说法,意思是,每一个决定通常会导政之后更激进的决定。既然买卖官位已经“工具化”,官场的道德半径几乎为零,那么,更加“疯狂”的行为就难以控制。原先全国卖官是户部的特权,各省只能在本省卖。肉有肥瘦、民有贫富,谁都想得到富庶之地去多卖个好价。于是,安徽的远涉至长沙来卖,山东河南的跑到甘肃陕西去买……

“非私不言公”,这是官场“两面人”最形象的画像。如果说卖官给国库确实增加了一点财政收入的话,那么,由此衍生的诸多腐败之风、丑恶之习,却加速了大清的病入膏肓,颓势如山倒。就连慈禧召见买官之人,看其“展示才能”后,也失望地长叹一声:功夫尽是假的,精壮的炮灰倒是真的……

亚里士多德说,金钱本无天生的罪恶,甚至是“衡量事物的标准”。历史研究从来都不缺少“当代性”的意义,从中不难发现,无论昨天还是今天,那些“两面人”的“背面”,都是何其相似。

八一时评

用当其时才能脱颖而出

■申文忠

“发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程,是关系党的事业后继有人和国家长治久安的重大战略任务。”近日,中共中央政治局召开会议,审议《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》,对这项重大战略任务作出具体部署,提出明确要求。

“选士用能,不拘长幼,明矣。”每名干部都有自己成长成才的“黄金期”,且大多集中在自己年轻的时候。这个时期干部的创造力最旺盛、精力最充沛、思维最活跃。如果做到用当其时、用当其位、用其所长,就能充分发挥他们的主动性创造性,使他们脱颖而出、受益终生。如果错过干部使用的黄金年龄,既是对干部资源的巨大浪费,也是对党和军队事业、对干部本人的不负责任。

毛泽东曾以东吴重用周瑜为例,说明用好年轻干部的重要性:“三国时代,曹操带领大军下江南,攻打东吴。那时,周瑜是个‘青年团员’,当东吴的统帅,程普等老将不服,后来说服了,还是由他当。”我军历来注重培养和使用优秀的年轻干部。土地革命时期,红军军一级将领平均年龄不到30岁,师团职干部平均年龄为25岁;抗战时期,军职干部平均年龄约为34岁,最年轻的不到30岁。这些优秀年轻干部敢打敢拼,朝气蓬勃,为民族独立与解放事业建立了不朽的功勋。

党的十八大以来,我党我军坚决落实好干部标准和军队好干部标准,破除唯年龄偏向,改进后备干部工作,优化干部成长路径,年轻干部工作取得了显著成效,一大批年轻有为、经历丰富、敢于担当的优秀干部走上更加重要的领导岗位,形成了选人用人的正确导向。

然而,在培养和使用年轻干部上,我军仍然存在一些不容忽视的问题。比如,有的抱着“多年的媳妇熬成婆”的观念,以年龄划线,搞论资排辈;有的目光短浅“掐尖子”,搞揠苗助长、超前使用;还有的重学历轻培养、重引进轻使用。俗话说,误农一季,误人一生。如果不克服这些错误观念和用人思路,就会严重损害干部队伍建设的质量,极大迟滞部队建设的进程。

习主席指出:“年轻干部多墩墩苗没什么坏处,把基础搞扎实了,后面的路才能走得稳更远。”实践锻炼是人才成长的必由之路,也是培养干部最管用最有效的办法。“宰相必起于州郡,猛将必发于卒伍。”我党我军老一辈革命家和著名战将,大多不是军校科班出身,而是从战争中学习战争,在长期革命战争实践中成就的辉煌。好干部都是在实践中磨练出来的。只有将优秀的干部苗子有意识地放到不同层级、不同岗位、不同职务上锻炼,才能使年轻干部在重大任务中经

风雨而历练、练就本领才干。

“世不患无才,患无用才之道。”中共中央政治局在审议时指出,要进一步创新理念、创新思路、创新模式,以大力发现培养为基础,以强化实践锻炼为重点,以确保选准用好为根本,以从严管理监督为保障,健全完善年轻干部选拔、培育、管理、使用环环相扣又统筹推进的全链条机制。对我军来说,就是要对那些年轻优秀、有发展潜力、看准了的干部骨干,实施目标牵引、接续跟踪、动态调整、精准定位的培养。及时发现和用好作风正、能力强、实绩突出的优秀人才,让更多的千里马竞相奔腾,努力形成优秀年轻干部不断涌现的生动局面。

(作者单位:武警河南总队)

谈训论战

备战谨防“注意力陷阱”

■熊汉

二战期间,为了加强对战机的防护,英美军方调查了作战后幸存飞机上的弹痕分布,决定哪里弹痕多就加强哪里。然而,统计学家沃德指出,更应该注意弹痕少的部位。因为这些部位受到重创的战机,或许多数已经坠毁、没有机会返航,相关数据容易被忽略。事实证明,沃德是正确的。

注意力指向不同,作出的判断截然相反。这一现象值得深思。许多时候,人们关注的只是事实的一个点、一条线、一个面,而非事实的原貌、真貌、全貌。然而,“事实不因为被忽视而消失”,如果止于粗浅、片面、有限的观察,就容易坠入“注意力陷阱”,被主观经验所蒙蔽,形成错误的认识、作出错误的判断。

很多时候,“没注意”是因为“没想到”。斯大林格勒战役中,苏军的密集火力成功压制了德军的炮兵阵地。可不知从哪里冒出来的一个炮兵连,突然对苏军实施了破坏性打击。苏军费了不少力气,也没能找出德军炮兵连的准确位置。原来,老谋深算的德军炮兵指挥官将火炮架设在河上,苏军对此根本没有想到。

看得见什么,看不见什么,不只是“注意力”的问题,往往是“思想力”的问题。军事对抗,不只是物质力量的比拼,更是高强度的脑

力角逐,最忌思维僵化。只有保持头脑的敏锐性、思维的开放性,敢于对现有的知识系统、思维模式、认知习惯等进行突破,提高逆向思维能力、辩证思维能力、创新思维能力,才能透过现象看清本质,从而赢得战场的主动。

有时候,看得见的地方,反而容易“视而不见”。抗美援朝战争中,我军抢占敌后要点三所里,面对强敌空中侦察优势,我穿插部队再怎么伪装也难以隐蔽,索性一改常规,大胆减掉伪装,以行军队形沿公路跑步奔袭敌后。敌机反复侦察,判断这是一支从前线换防下来的“友军”,非但没发动空袭,甚至还通知三所里守军为“友军”备好饭菜。正因为充分利用敌人的“视觉盲区”,才产生了出其不意的效果。

摆脱了“注意力陷阱”,往往就能在兵法之上找到非常之法。战争是最具不确定性的王国,有时需要从已有的因果关系中,变因为果、由果溯因地去发现新现象、新规律;有时需要从事物状态的对面来认识事物,或从事物功能的反方向来寻求办法。“入口”被封,不妨考虑一下“出口”;“加法”不行,可以想想“减法”。如此,或许就会“山重水复疑无路,柳暗花明又一村”。