

长城瞭望

战场打赢才是军人该争的“第一”

——在严抓练兵备战中推动积弊纠治走深走实⑤

■刘德成

一名领导下部队调研,部队介绍今年以来拿了很多“第一”。他详细了解后,却发现这些“第一”,有不少是与打仗不相关的事。调研结束,他语重心长地告诫部队:战场打赢才是军人该争的“第一”,对打仗没用的“第一”,得再多都没有太大意义。

文无第一,武无第二。军事领域向来是最具竞争特质的领域。对军人而言,“见第一就争,见红旗就扛”是矢志不渝的追求和目标,全力以赴、奋勇争先的精神什么时候都不能丢。但所争之“第一”必须是与战斗力建设有关的“第一”,所扛之“红旗”必须是飘扬在胜利高地上的“红旗”。如果不看“第一”成色,不管是否有利于提高战斗力,事事都去“争第一、扛红旗”,就容易分散部队精力,使官兵背离打仗的方向用力,造成导向偏移、重心游移。

兵者,以战为本。军人真正的荣耀需在战场上获得,真正的功勋要在硝烟中建立。一旦眼睛盯的“第一”过多,既想着安全第一又想着业

务第一、“奖牌”第一,这也想争鼎,那也想争魁,就会让自己眼花缭乱,扰乱一心备战的主业,最终可能“第一”拿了一大堆,战斗力建设却原地踏步甚至有所退步。

军人天生为战胜,打仗靠的是实打实的真本领。而这个本领,是平时训练场上无数个“第一”的积累。今年以来,全军上下掀起群众性练兵比武热潮。从指挥员比武考核到战役参谋比武,从“巅峰”特战比武竞赛到“奇兵”系列新型作战力量比武,从“金头盔”“金飞镖”到“国际军事比赛-2018”,一个个“第一”的诞生,都有着鲜明的指向性:拉近与战场的距离,用含金量、含金量丈量“第一”名副其实。

战争是最严酷的审计师,也是最严格的裁判员。作战双方谁能最终“夺冠”,主要看谁的“第一”成色更足、分量更重。甲午海战前,北洋水师“定远”“镇远”舰在吨位、火炮口径、射程等方面都居“亚洲第一”,而这些“第一”却没能换来战场上的胜利,一个重要原因就是人员素质、

战争理念等与战场关联度更大的比拼上没有取得“第一”,最终导致惨败。血淋淋的教训告诉我们,一支军队,打仗的本事不足,是最致命的不足。我们只有以存亡之心对待备战打仗,切实把武艺练精湛、把本领搞过硬,坚决破除一切假大空的东西,才能不辱使命、不负重托。

与打仗无关的“第一”装点不了门面,战胜不了对手。这个道理,很多人都懂,但在实际工作中,有些人却依旧“我行我素”。有的片面强调单项业务工作重要性,与中心工作争“频道”、抢“时段”,搞“业务第一”;有的为了突出自己分管工作的“地位”,巧设名目、巧立项目,开展花样繁多的评比竞赛,搞“奖牌第一”;有的片面以安全论成败,把抓安全与提高战斗力对立起来,搞“安全第一”……凡此种种,导致基层官兵疲于应付,对练兵备战造成干扰,理当戒之。

“制心一处,无事不办。”人的精力是有限的,如果名利的牵绊过多,“东一榔头,西一棒槌”,其他事必定

干扰中心工作、冲击练兵备战,到最后就可能如狗熊掰玉米一样,什么也得不到。珍惜和赢得那些对打仗有用的“第一”,一门心思钻研打仗,练就一剑封喉的真本领,才能为打赢蓄足底气。

争什么样的“第一”,不仅能反映一名军人的价值取向,也能反映一个单位、一级党委的政绩观。搞建设、抓装备,是坚持“打赢政绩”还是搞“出彩政绩”,是注重“潜性政绩”还是重视“显性政绩”,是重用“点兵的”还是青睐“点菜的”,最能检验出政绩观是偏向打仗还是指向别的地方。正确的政绩观树不牢,“第一”越多,与战斗力建设的初衷就越远,官兵的意见也会越大。

没有哪一种荣耀,比战胜敌人更高;没有哪一种“第一”,比“比武第一”更有价值。面对风起云涌的国际局势,我们只有加快练兵备战的步伐,以“只争第一”的信念和姿态迎接下一场战争,才能挺立强军打赢的潮头,向党和人民交上一份满意的答卷。

(作者单位:军委办公厅)

一线观察

军营当戒“高冷范儿”

■史云辉

“清高”“冷傲”“不好相处”……在一些基层单位,战友们对个别官兵往往会有这样的意见。他们喜欢把自己孤立于集体活动之外,独来独往,圈于一隅,即使有战友邀请他们参加集体活动,也会被冷漠或委婉地拒绝。遇到别人请教问题、交流谈心,他们更是沉默不语或仅有寥寥数语。久而久之,其他官兵便会对他们“敬而远之”,认为他们身上有一种“高冷范儿”。

“高冷范儿”实际上是不合群的一种表现,其产生的原因不一而足。有些人是性格使然,网络时代,少数年轻战士喜欢沉浸在虚拟空间,不愿意与人面对面沟通交流;也有官兵刚进入一个新集体,对身边战友不熟悉,自觉不自觉地给自己立起一道“屏障门”;还有一些官兵因成长进步受挫,内心失落感增强,考虑前途后路过多,参与集体工作和生活的积极性降低,导致与身边战友说不到一起、玩不到一起。

军营是个大家庭,在热火朝天的军旅生活中结成的战友情谊,是一笔宝贵的人生财富。如果因为“高冷范儿”而离群索居,不能与他人、与集体融洽相处,不仅破坏了集体内部的

和谐氛围,也会让自己越来越封闭,让自己成为战友眼中的“另类”。只有摆脱“高冷范儿”,主动敞开心扉,和大家打成一片,才不会被当成“熟悉的陌生人”。

部队是个高度集中统一的战斗集体,只有平时贴心交流,战场上才会放心地把后背交给战友。让“高冷范儿”远离军营,需要各级带兵人更加主动地走进兵心,与战士心灵相通、情感相投、生活相融,用组织的温暖化解“高冷者”内心的坚冰。同时,每名官兵也应自觉提高与集体、与他人融合的能力,学会站在他人角度思考,学会放下架子、谦虚待人,在坦诚交流、真诚互助中增强集体的凝聚力战斗力。

心态对了,世界就对了。“心门”敞开了,“高冷范儿”自然就没了。融入集体生活、走进他人心里,方能发育出有活力的思想、有创造力的个性。其实,摆脱“高冷范儿”,并不是一件难事,一句真诚的话语,一次放松的谈心,一个会意的笑容或眼神,都可以换来心有灵犀般的沟通效果,营造出温暖和谐的军营人际氛围。

(作者单位:96731部队)



新条令颁布后,某部一名“体能尖子”因超重导致体能测评不达标,这个结果让他有点不服气。没过几天,某型步兵战车正式列装,他由于体型太胖,在步兵战车里活动空间受限,影响了新装备训练成绩。连队以此为例教育官兵,军人体型标准不仅是新条令的规

定,也是未来战场对我们提出的要求。这正是: 体能过硬人超重, 背离实战违条令。 人装合一补短板, 身轻体壮助打赢。 周洁图 郅战军文

玉渊潭

不塞耳才能广纳言

■王晓梅 刘先冬

木受绳则直,人受谏则圣。自古以来,为政者只有不塞其耳,才能广纳谏言。

《吕氏春秋》记载:齐桓公、管仲、鲍叔牙、宁戚四人饮酒,至酣时,桓公要求鲍叔牙为自己敬酒。叔牙奉杯而曰:“使公毋忘出奔在于莒也,使管仲毋忘束缚而在于鲁也,使宁戚毋忘其饭牛而居于车下。”齐桓公自然忘不了自己在莒国逃亡的情景,急避席而向其拜曰:“寡人与大夫能皆毋忘夫子之言,则齐国之社稷幸于不殆矣。”在齐桓公的威压面前,鲍叔牙没有借醉而不谏,没有畏威而不言,及时给其提了醒。好在当时,齐桓公能够信忠纳谏,知错即改,在史书中传为佳话。

从善如流,兼听则明;饰非拒谏,必

将招损。可惜的是,齐桓公没能一以贯之、善始善终。当他听谏纳谏时,齐国国力强盛;当他闭目塞耳时,导致民苦其政、世非其行,最后身死国亡。可见,“塞耳”与否,是因国运昌抑或衰败的重要因素。

探究为政者的“塞耳”之因,私心当居首位。南宋黄裳对此有独到之见:“自古人君不能从谏者,其蔽有三:一曰私心,二曰胜心,三曰忿心。事苟不出于公,而以己见执之,谓之私心;私心生,则以谏者为病,而求以胜之;胜心生,则以谏者为仇,而求以逐之。”这样因私而生胜,因胜而生忿,所听之事岂能入耳?

凝眸回望,历史长河中的“塞耳”憾事,无一不是因私心而起,以倒覆而终。夏桀荒淫无道,不理朝政,筑鹿宫

饰瑶台,选贤臣亲小人,谏者皆杀之,就连一代谏臣关龙逢也难逃“炮烙之刑”;商纣淫逸奢侈、骄狂拒谏,即便是皇叔比干进谏,也将其剖心而死;吴王夫差兴兵伐齐,置伍子胥越忠之谏于不顾,反而令其赐死……这些昏庸之君,“塞耳”至此,致使身亡国灭,也就不足为奇了。

有塞之塞犹可除,无塞之塞其甚矣。去掉为官者的无塞之塞,最好的药方就是令其知过而去私。《柳亭诗话》中提到福州太守蔡君谟,为庆祝元宵节,命令居民燃灯七盏。有个名叫陈烈的人,扎了一个一文多高的灯笼,在灯上写了一首打油诗:“富家一盏灯,太合一粒粟;贫家一盏灯,父子相对哭。风流太守知不知?犹恨笙歌无妙曲!”这位蔡太守观灯见诗以后,顿生耻心,当即上

长城论坛

乐为科技人才“端盘子”“搭梯子”

■周皖柱

1952年,一批全国一流的专家教授来到哈尔滨军事工程学院。院长兼政委的陈赓同志求贤若渴,满腔热忱地为他们搞好服务,给他们科研工作提供方便,把自己比喻为“端盘子的”。正是凭着这种乐为科技人才“端盘子”的精神,才有了英才辈出、名震一时的“哈军工”。

“国之强弱,不在甲兵,不在金谷,独在人才之多少。”要赢得军事竞争主动,必须下大力气推动科技兴军;推动科技兴军,必须聚天下英才而用之。专业技术干部是贯彻科技兴军战略的中坚骨干,是部队科研创新、技术保障的主体力量。特别是随着部队信息化建设深度推进,武器装备加快更新换代,新质作战力量快速发展,专业技术干部在服务备战打仗、推进部队转型、提升制胜能力等方面发挥着越来越重要的作用。

“世上岂无千里马,人中难得九方皋。”现在尊重知识、尊重人才的氛围日益浓厚,专业技术干部队伍结构不断优化,相关政策机制不断完善。然而,也有一些单位重行政轻技术、重使用轻培养、重业务轻管理;有的考评激励机制不规范、不完善,干好干坏一个样,干与不干一个样;还有的教育管理方式简单化,要么管得不够得法,要么听之任之。只有在激发动力、提升能力、增强活力上下功夫,有效解决关键岗位人才弱、编外岗位人才缺、新型力量人才少以及自我定位模糊、职业精神淡化、进取意识弱化等问题,才能培养出一大批讲政治、懂科技、肯钻研、善创新的“明白人”。

“指路子”。强军先铸魂,育人先立德。各级应引导专业技术干部深刻领悟习主席的胜战之问、价值之问、本领之问,学习感悟林俊德、马伟明、程开甲等科技英才的先进事迹和时代精神,立起爱国报国、矢志强军的价值观追求,不断强化政治担当、使命担当、责任担当。同时,注重做好一人一事的思想工作,引导技术干部正确看待当前形势、正确看待调整改革、正确看待矛盾困难、正确看待发展前景,打牢建功立业、立身做人的思想根基。

“搭梯子”。追求成长进步、实现自身价值是专业技术干部的普遍追求,绝大多数同志都希望能在部队成就梦想、有所作为。充分信任和大胆使用,就是对他们最大的关爱。对专业技术干部,应多交任务、多给平台、多搞帮带,以作战准备为牵引,以重大演训活动为载体,让他们多参与大项任务,推动他们由保障员向战斗员转变。采取提升学历、送学进修、集中培训等多种手段,帮助专业技术干部学习新知识、掌握新技能、适应新岗位,锤炼提高“练兵所急、胜战所倚、打仗所需”的素质本领。

“树样子”。人是环境的产物,欲造就科技人才千帆竞渡的局面,关键在于用好激励机制这个驱动杠杆,努力营造人人渴望成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好氛围。年度立功受奖、评优评先,应打破论资历、搞平衡、“吃大锅饭”等现象,坚持优才优待、重绩重奖,让人才的劳动付出得到客观公正的评价和回报。建立

健全以岗位职责为依据、以能力业绩为核心、以鼓励创新为导向的考评体系,坚持凡晋必考、考用一致,做到能者上、平者让、庸者下,最大限度地调动广大科技人才的积极性、创造力。

“端盘子”。下力解决专业技术干部家属就业、子女教育和个人婚恋等方面的实际困难,认真落实休假、疗养和体检等制度,主动为专业技术干部排忧解难,切实把人才放在心上、捧在手中,努力营造拴心留人的良好环境。同时,人才的成长不可能一帆风顺,各级领导应有宽容的胸怀,允许他们有失误、有失读,鼓励他们敢闯敢试,保持干事创业的激情。端正对专业技术干部的态度和感情,多倾听、多商量,多支持、多鼓励,重要决策注重征求他们意见,增强专业技术干部的职业自豪感、岗位认同感、身份归属感,努力为战斗生成提供强大智力支持,为能打仗打胜仗提供可靠人才保障。

(作者单位:中部战区陆军)

基层心声

“事事请示”不可取

■苏小宁

营产营具坏了需要维修,先打一份“请示”到机关;办台“晚会”丰富官兵业余文化生活,先听听上级有什么意见……在一些基层单位,常常出现事无巨细都请示汇报的情况。即使是基层完全可以自己拿主意的分内事,也要先请示一下,然后坐等指示。这样的“事事请示”不可取。

遇事多向领导、向上级请示,是正确领会上级意图、促进上下级之间沟通的重要手段。但是,如果本是自己职权范围内、自己完全可以办好的事,还不自己做主,仍三番五次地向上级请示,就是推诿责任、思想懒惰的表现了。这类多余的“请示”,既增加了上级的工作量,也降

低了本级的工作效率。信息化战场上,态势瞬息万变,战机稍纵即逝,如果平时不养成临机处置的习惯,上了战场就很难抓住战机。只有放开手脚,创造性地开展工作,该请示时请示,无需请示时当机立断,才能养成多谋善断的习惯,发挥出基层的主观能动性,打仗时才会反应灵敏、应对自如。

毛泽东同志曾在军事文电中专门写道:“机断专行,不要事事请示”。平时工作训练中,少一些依赖心理,观望心态和等待思想,对于自己该抓该管的事,应敢于拍板、善于决策、勇于担责。只有这样,才能真正让组织放心,让群众满意。

“主官到会”莫泛滥

■张滕凌

部署会、协调会、表彰会,每一场会议都要求“营连主官到会”,似乎只有“主官到会”,才能引起重视,落实才能到位。有时,一名基层主官一天要参加好几个会,遇到会议“撞车”,就会疲于应付,无所适从。这样的“凡会都要主官到”值得注意。

上面千条线,下面一根针。基层是落实指示规定的末梢,主官是各项工作的主要责任人,开会主官参加,本无可厚非。但如果逢会就要求主官参加,遇到会议多、工作头绪杂时,就会造成基层主官“围着会议转”,很难集中精力抓中心工作,落实的质量也会大打折扣。

基层是一个有机的整体。只有各级负好各级的责,各级干好各级的事,各级守好各级的阵地,才能推动基层建设正规范有序、稳步推进。如果有事只找主官,不考虑副职或其他官兵,势必会产生“主官忙得团团转,其他人有力使不上”的局面,影响他们干工作的主动性积极性。

机关依法指导,基层才能依法运转。摆脱“主官到会”泛滥现象,需要各级领导机关强化法治意识,改进工作方法和工作作风,破除“事事找主官”的习惯做法,让基层主官多些精力抓部队,多些时间思考问题。这样,才能减少基层忙乱,使各项工作精准落实到位。