

长城瞭望

对表对标,触及灵魂的思想洗礼

——牢牢把握“守初心、担使命,找差距、抓落实”的总要求②

■刘海涛

“嘀、嘀、嘀……北京时间×点整。”国家授时中心的报时,早已是大家耳熟能详,被视为钟表走时的校对标准。对于广大党员来说,也需要在思想上经常“对表”,以校正前行的方向、踏准前行的步点、积蓄前行的力量,确保不出任何问题和偏差。

在“不忘初心、牢记使命”主题教育工作会议上,习主席明确提出,要对照新时代中国特色社会主义思想和党中央决策部署,对照党章党规,对照人民群众新期待,对照先进典型、身边榜样,坚持高标准、严要求,有的放矢进行整改。这就像是一种对表对标,只有走心入脑、落细落实,才能补足精神之钙、筑牢灵魂之柱,确保思想上始终过硬、政治上始终过硬。

一次走心的教育,理应是一次精神的整饬、一次思想的点名。从延安时期的整风运动,到上世纪八十年代

在全党分期分批开展的全面整党,再到新世纪以来保持共产党员先进性教育活动……全党开展的每次集中教育,都把对表对标作为核心要求,都把锤炼过硬思想政治作为首要目标。

党的十八大以来,这一优良传统有了新的传承和发展。党的群众路线教育实践活动,“三严三实”专题教育,“两学一做”学习教育,都把思想政治建设摆在突出位置。“欲事立,须是心立”。从思想建党入手,让党员干部接受触及灵魂的思想洗礼,是教育活动取得显著成效的重要经验。

面向全体的教育,归根结底要对每个个体起作用。社会学中有个概念,叫“横山法则”,意谓最有效且有持续性的约束,并非外在的强制力量,而是内心的自我控制。对表对标,正是这样一个自我觉悟的过程。对每名党员干部而言,教育能不能起作用,固然要看听了

几次授课、记了多少笔记、参加了几场讨论,但更为关键的是要启发自觉。做到了这一点,才称得上是“触及灵魂的思想洗礼”。

观诸现实,那些“出了问题”的党员干部,教育活动不是没有参加,关键就在于没有真正启发自觉。比如,有的上课时没记住几句马列箴言,下课后却对参禅悟道很花心思;有的讨论发言时大谈“主义”,脑子里想的却是利用权力做“生意”;有的学得深不透、一知半解,搞出一些“低级红高级黑”的事情……实践证明,如果接受教育时没有走心入脑,没有触及“灵魂”的层面、达到“洗礼”的程度,教育效果就会大打折扣。

思想政治上的对表对标,不是一劳永逸的事,重在“不断”。杨善洲曾说:“多想一想我们的工作怎么样,有没有对不起党和人民的地方。”的确如此,平

时多想一想,就能警示我们在面临抉择之时,该作出怎样的价值排序。其中体现的,正是“常”“长”二字的可贵。

对于一支军队而言,精神才是制胜的根本。今天,行进在强军征途上,我们只有通过思想政治上的对表对标,把根本的东西立起来,纠偏正向、开新前行,才能铸就打不垮的钢铁脊梁、积聚稳如山的精气神,才能确保人民军队根基永固、优势永存。

“内心的潮湿必须对准阳光,这样的麦子才配得上一冬不发芽。”只要我们把对表对标作为一种责任、作为一种习惯,勤于拂拭心中的明镜、始终守望精神的高地,让“不忘初心、牢记使命”内化为价值追求和行为准则,就一定能让灵魂得以净化、境界得以提升,从而汇聚磅礴的力量,抵达梦想的彼岸。

(作者单位:国防大学军事管理学院)

谨防『问题导向』出现『导向问题』

■齐瑞杨磊

近日,某部开展半年工作总结,针对前一阶段工作列出了问题清单。但有官兵发现,清单中的一些问题十分“眼熟”,确实长期存在,却总也没见解决。“问题年年讲,年年有问题”,这一现象值得反思。

“问题清单法”,如今已得到广泛应用。只要运用得当,这一方法有助于查缺点短板、明努力方向、增压力动力,从而推动部队建设发展。但在现实中,一些单位没有把“问题清单法”理解透、运用好,以至于成效并不明显,甚至产生了负面作用。

比如,有的领导干部存在应付心态,以为问题查出来了、汇报上去了,任务就完成了;有的存在畏难情绪,以为一些问题根深蒂固,解决起来吃力不讨好,不愿较真碰硬,所以只查不改;有的存在攀比心态,看见别人晒问题,自己也晒,成了“为了找问题而找问题”;有的存在投机心态,通过查摆问题展示整改决心、工作魄力,把问题清单当成了捞政绩的工具……

凡此种种,皆是对“问题清单法”的误用。究其原因,是一些领导干部不敢担当、不愿负责,是在“坚持问题导向”之中掺杂了形式主义、官僚主义,夹带了私心杂念、个人盘算。殊不知,如此一来,就会使“问题导向”偏离正确的轨道、背离原本的目标,出现“导向问题”。

“问题导向”一旦出了“导向问题”,不仅无助于解决问题,还可能制造更多的问题。试想,如果领导干部把心思花在一些鸡毛蒜皮的小问题、无关痛痒的轻问题、不是问题的假问题上,那么,如何促使各项工作有起色、建设水平有提高?如何树立自身良好形象、赢得官兵信赖支持?细究起来,影响不可谓不大,危害不可谓不大。

部队是要打仗的,不论是思想政治问题、作风风气问题,还是战备训练问题,都关乎战争的胜负。如果只是把问题列在纸上、挂在嘴上、贴在墙上,而不去改缺点、堵漏洞、补短板,列来列去,问题还是在那里,试问于事何补?不如此,问题清单越是列得认真、列得详细、列得全面,就越会把“阿喀琉斯之踵”暴露给对手,如果不予以解决,一到关键时刻就难免被对手窥破底数,一旦上了战场就难免掉链子。

正如“看病”代替不了“治病”,“查错”也代替不了“改错”。暴露问题只是起点,解决问题才是终点。特别是在当前,部队已进入“新体制时间”,即使旧的问题解决了,还会有新的问题。只有把那些“问题常客”真正请出问题清单,关注问题清单早一点转化为成效清单,才能积蓄打赢底气、掌握制胜先机。

相较于“秀”问题清单,“销”问题清

单更见党性、更见本事、更见担当。因此,各级领导干部应当多花点心思精力去研究涉及单位建设的核心问题、制约工作发展的瓶颈问题、基层官兵关注的现实问题,瞄着问题去、追着问题走,即查即认、即认即改,不见效不收手、不改好不销号。如此,才是真正地、务实地、高效地“坚持问题导向”,才能推动单位建设水平迈上新台阶,把新时代强军事业不断推向前进。

(作者单位:武警部队参谋部)

谈训论战

求胜而不贪胜

■黄华刚 刘智信

近日,某部邀请一名体育教练为基层官兵作辅导。针对大家的训练误区,这名教练强调:一名业余的跑步者,越是跑不快,越会拼命跑,如此一来,不仅效果有限,而且容易受伤;而一名专业的运动员,则是根据身体不同部位的具体情况,开展有针对性的训练。

可见,业余与专业的一个重要差别就在于,是仅仅凭着本能和直觉,一味地使蛮劲儿,还是看透事物的本质,找到正确的发力点。从表面上看,这是做事方法的差别,往深处看,则是思维方法的差别。如果对既定目标的渴求、欲望超过了合理范围,就容易倾向于选择最简单、最直接的办法。殊不知,这样做未必高明。

对目标的欲念太强,可以理解作为一种“贪”。唐代围棋大师王积薪,曾总结出“围棋十诀”,其中第一条就是“不贪胜”。博弈,固然是为了分个高下、比个输赢,但胜利这种东西,可“求”而不可“贪”。太想赢,反而容易乱了方寸、慌了手脚,露出破绽、犯下错误,以至于把本该属于自己的胜利拱手让人。

《星火燎原》第11册中记载,井冈山时期,毛泽东同志在谈及作战方法时,曾说:“又要会打仗,又要会打圈。”在谈及巩固和扩大革命根据地时,又说:“要快,但是又不能犯急性病,要讲究艺术。”这两句话都是在强

调:对于胜利绝不能“贪”。后来四渡赤水、巧渡金沙江的成功,也都证明:该避战时就避战,该迂回时就迂回,不能一味地硬上、蛮拼。

不可否认,今日演训场上,像“越跑不快,越会拼命跑”这样的问题,还一定程度存在。有的片面理解“血性”,只知一味地猛打猛冲,以至于造成不必要的损失;有的强调进攻过多,关注防御较少,搞不清进攻与防御的辩证关系……凡此种种,都属于“贪胜”的表现。其对练兵备战的实效,势必会产生负面影响。

战场上的决策,取决于战场环境态势和敌我力量对比。“不贪胜”,就是在砥砺血性胆气、顽强意志之外,更加注重锤炼深刻的洞察、高远的谋略,从而作出高敌一筹的决策。“不贪胜”的目标,归根到底还是胜利——只不过,是以科学、理智、专业的方式,去拨开战争迷雾、掌握战场主动、谋取最终胜利。

在信息化战场上,打仗的内涵得到拓展,精打、远打、垂直打、纵深打等各种战法层出不穷,给各级指挥员带来新的挑战。只有像革命前辈那样,分清什么是“求胜”、什么是“贪胜”,对“怎么打”做到心中有数,才能形成非对称力量优势,牢牢掌握主动权,进而制胜未来战场、续写新的辉煌。



据报道,某部根据上级指示,着力压减“五多”,近期以来各种会议明显减少。但与此同时,部署工作的各种集合却多了起来。这些集合虽然与会议名字不同,但本质上并无太大区别,给官兵造成的压力,较之以前有增无减。上级了解情况后,对这种“变相开会”“隐性开会”的现象予以纠正。

这正是:
会议减少集合增,
负担不降反上升。
改进作风莫跑调,
务实才能赢掌声。

洛兵图 赵唯杰文

跨界思维

开启“陌生化”视角

■王建武

有理论家认为,文学的本质,就是提供一种“陌生化”的经验,通过增加感知的难度来更新我们的认知。的确如此,很多杰出的文学作品,都是在读者自以为很熟悉的地方,发掘并呈现出那么熟悉的东西来。反之,如果读者觉得“随处符合自己的日常经验”,大多只能算二流作品。

不只文学领域,其他很多领域也都如此,需要把对象“陌生化”。如果做不到这一点,往往难以取得一流的成就。比如,英国科学家克鲁克斯率先观察到X射线,却没有留意、视而不见,因而与伟大成就擦肩而过;日本科学家古在由直发现了青霉素,却觉得无甚新奇之处,因而与历史性功勋失之交臂。

我们的日常工作,也是这样。有人感慨,每天干的都是重复性工作,时间一长就觉得“熟悉的地方没有风景”。但其实,这或许是因为感觉麻木、内心钝化,即便有新的东西出现,也是熟视无睹。就像上面两位科学家,不是缺少创新的机会,而是缺少发现的敏感。

自觉将工作对象“陌生化”,往往是自我超越、自我突破的开始。再平凡的岗位、再普通的工作,只要善于开启“陌生化”视角,让倦怠的眼神重新清亮起来,重新审视那些本已熟悉的事物,也许,就可以找到新的突破点,开掘新的工作面,让新的风景呈现于眼前。

(作者单位:68303部队)

玉渊潭

不可“烘染太过”

■魏寅

清代的王应奎在《柳南续笔》中记载,有一个叫周璋的人善于画龙,其画龙时有一个突出特点,就是烘染云雾,“几至百遍,浅深远近,隐隐隆隆,诚足悦目”。对此,王应奎的评价是:“或谓画龙以云胜固为得之,第烘染太过,犹非大雅所尚耳。”

烘染是一种绘画技法,画家王颂余在《中国画技法速要》中如此描述:“一支蘸有墨或色的笔,涂在需要浓重的部分,随后以另一支含有清水的笔,向需要淡的部分润开……”可见,烘染的目的在于突出“需要浓重的部分”,营造氛围效果。

烘染一词,也常被引到绘画以外的领域。如,《红楼梦》第三十八回中,探春评价宝钗的诗:“到底要算蘅芜君沉着,‘秋无迹’,‘梦有知’,把个忆字竟烘染出来了。”又如,杨朔在

《秋风萧瑟》中写道:“那块写着‘天下第一关’著名的横匾就挂在箭楼高头,每个字都比匾笮还大,把这座关塞烘染得越发雄壮。”这两处“烘染”,都有烘托渲染之意,都是为了突出“需要浓重的部分”。

烘染本没有错,但凡事应有度。正如王应奎所说,如果“烘染太过”,就未必是好事了。绘画是如此,其它领域亦是如此,如果为了突出“需要的浓重的部分”,而去刻意铺陈、过度造势,以至于“用力过猛”,非但不会达到原本的目的,还可能弄巧成拙。

但无论是历史上还是现实中,都不乏这样一种人,就是喜欢“烘染太过”。他们但凡做了一点什么事情,就当成“需要浓重的部分”,就想突出一下、强调一下,生怕别人不知道,生怕别人看轻了。他们使了一分的力气,就夸大成

三分;做出三分的成绩,就鼓吹成十分。殊不知,这种“烘染太过”的做法,“犹非大雅所尚耳”。

老子的《道德经》中有这样一句:“自见者不明,自是者不彰,自伐者无功,自矜者不长。”意思大体是,越是自视过高、自以为是,越是夸耀自己的长处、显摆自己的成绩,就越会适得其反。的确,我们在现实中不难找到这样的例子:有些人引以为豪的“得意之笔”,往往成了“败笔”;有些人竭力打造的“工作亮点”,最终成了“污点”。这就是历史和实践的辩证法。

可见,一个人越是水平高、能力强、功劳大,越要懂得“矜功不立,虚愿不至”的道理,做到“己之虽有,其状若死;己之虽实,其容若虚”。唯其如此,才算做到了清醒明白、知己轻重,才算把握好为人处事的分寸感。

尝试“客体化”思维

■唐帅

一位管理学家曾提出一种自我认识的方法——把自己“客体化”。也就是说,假设“我不是我,我是别人”,从旁观者的角度来认识和评价自己。比如,可以设想:如果我是老板,会雇佣我自己这样的人吗?会让我这样的人升职加薪或者独当一面吗?

这种思维方式,并非提倡把“老板标准”当成绝对标准,它只是强调,在“推己及人”之外,也应该“由人及己”。作为老板,同样可以设想:如果我是员工,会愿意跟着我这样的老板干吗?会觉得干起来有劲头、有盼头吗?也就是说,把别人的看法和感受当成一种参照系,有助于我们更冷静地观察自己、更客观地评价自己。

现实中,往往是领导干部更需要这种“客体化”思维。因为在通常情况下,下级都会在乎领导如何看待自己,反之

则不尽然,有的领导眼睛只盯着上面,对于下级如何评价自己,不太关心,或者只是表面上关心。时间一久,下级就会与自己越来越疏远,甚至产生抵触和对抗心理,有些工作就难以开展、难以推进。

感情是一条双向的河。领导干部只有经常给思想“换个座儿”,多听听下级的期盼和愿望,多理解下级的难处和痛处,才能赢得下级的真心拥护支持。对军队来说,就是要求带兵人经常运用“客体化”思维,问问自己:你说的话,战士愿意相信吗?上了战场,战士愿意跟你冲吗?战士是觉得“遇到你是幸福”,还是觉得“离开你是解脱”?这样一来,就能让自己时刻保持清醒、及时校正方向,才能带出一支正能量充沛、战斗力旺盛的队伍。

(作者单位:新疆军区某团)