

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，早已被大家耳熟能详，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)

长城论坛

# 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，影响不可谓不广，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、不搞好不销号。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，则会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，向需要淡的部分调开……”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，每个字都比匾笄还大，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，其状若无；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。

进而言之，只要自己有“硬实力”，就不必担心别人“不识货”。是金子，迟早是会发光的。《独醒杂志》记载：“东安一士人喜画，作鼠一轴，献之邑令。令初不知爱，漫悬于壁。旦而视之，轴必坠地，屡悬屡坠。令怪之，黎明物色，轴在地，而猫蹲其旁，逮举轴，则猫踉跄逐之。以试群猫，莫不然者，于是始知其画为逼真。”老鼠画得好不好，猫比人更清楚。画中的鼠，被猫当成了真鼠，人们还能不知道画得好吗？这样的“鉴画”方法，比自我吹嘘画得多么好、多么真，不知高明多少倍。

近日，媒体报道了老兵张富清的事迹。这个立过“特等功”、获过“战斗英雄”“人民功臣”称号的人，是很有理由“烘染”一下自己的，可是他并没有这么做。他的卓著功勋，妻子不知道，儿孙不知道，外人更不知道。直到2018年底，因国家开展退役军人信息采集工作，90多岁高龄的他拿出证书奖章，这才“意外出名”。但正是这种不愿自我“烘染”的人，一经走进人们的视线，就会永远留在人们的心里。

因此，与其费尽心思推销自己，不如尽好自己的本分、做好手头的工作，因为“好油要膏最里边”。只要把主要精力放在基层建设、人才培养、战斗力提升上，为强军兴军做出实实在在的贡献，根本无需“烘染”，也一定会得到官兵的认可，一定能经住历史的检验。

# 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)