

现场评论

走进军史馆①

让红色资源走出史馆走进官兵

■桑林峰

我们常说，中国革命历史是最好的营养剂。然而，如果把这些红色资源束之高阁，不方便官兵学习，实现不了以史育人、以文化人的目的，也就无法为官兵增营养、补钙质。

新时代军史场馆如何建设？第83集团军某旅成了探路者，走在了全军前列。前不久，记者走进该旅，参观学习了他们开放办史馆的新理念、新实践。

“山不过来，我就过去。”让历史资源活起来，主动走到官兵身边，是这个旅作为全军军史长廊建设试点的初衷。该旅前身部队曾建有独立的军史馆，移防时保留了全部史料文物。依托营区建设军史长廊，变“史存馆中”为“史存兵中”，有效解决了封闭建馆空间受限、离兵较远、使用效益不高等问题，真正使营区成为学史用史的大课堂，成为传承红色基因、传播红色文化的主阵地。

“红色历史的教育，在于经常渗透，在于潜移默化，在于持久发力。”据该旅政治工作部主任卫军刚介绍，他们旅前身是1933年6月组建的红一方面军1军团1师，简称“红一师”，历史厚重、战功卓著，出了2位开国大将、7位开国上将，涌现出“大渡河十七勇士”“狼牙山五壮士”“大功三连”“特功五连”等著名英雄模范。这些红色资源如果像过去那样放在封闭的史馆里、存在厚重的档案中，就很难让官兵学习掌握。为此，他们注重让历史传统和红色资源走进官兵，在工作、训练、学习、生活的主要场所把经典战例摆出来，把红色文物展出来，把英雄画像挂出来，把革命精神亮出来，让官兵时时受教育、处处受熏陶。

记者随该旅官兵踏访营区，随时随地都可以感到红色资源的熏陶、优良传统的滋养。从文化广场、英雄广场，到精武校场；从英雄灯箱、英烈墙，到挂像英雄丰碑；从英雄群雕、功勋立柱，到传统精神长廊；从红色宝藏、历史记忆，到传奇故事；从一张张展板、一个个展柜，到一块块电子荧屏，等等，都以完全开放的形式呈现，处处体现着该旅旅魂传统，即坚持忠心耿耿听党指挥、敢打头阵的大渡河精神，视死如归的狼牙山精神，勇猛如虎的清风店精神，官兵友爱、互敬互爱的吕顺保精神。

红色资源承载红色精神。我们总想着要把红色传统发扬好，把红色基因传承好，把红色基因赓续好，但这一切有个重要前提，就是要让红色资源利用好。军史长廊的目的，不仅是存史，更是用史；不仅是一种文化氛围，更是一种教育资源。一位士官告诉记者：“有时候，一次与历史不经意的邂逅，就是一次心灵的洗礼，一次很好的教育。”该旅建设开放式史馆，既可以让官兵进行自我教育，又可以设置议题，让红色资源发挥最大效益。据宣传干事李赞介绍，每逢清明节、烈士纪念日等重大节日，他们都在英雄广场举办缅怀先烈

仪式，为官兵埋下崇尚英雄、争当英雄的种子。参观该旅军史长廊，不仅可以感受到红色历史的厚重绵长，还能从中得到启迪现实的思考感悟。记者在传统精神长廊中发现了红色文物。这些红色文物的背后，既有感人的红色故事，又有当年的红色创举。在证章奖章展柜里，摆放着很多纪念章，譬如华北解放纪念章、西北解放纪念章、平津战役纪念章、抗美援朝纪念章军功章，等等。这些纪念章是发给参加战役战斗的每位官兵的，充分体现了荣誉激励的全员性，展现了我军政治工作的巨大魅力，因为它让每个人都感受到了光荣，而不仅仅属于那些先进代表。这一做法启示我们，开展政治工作，要做到先进性和全员性兼顾，最大限度激发广大官兵投身新时代强军事业的积极性、主动性、创造性。

“一切向前走，都不能忘记走过的路；走得再远、走到再光辉的未来，也不能忘记走过的过去，不能忘记为什么出发。”记者相信，将该旅开放式史馆建设的经验推广开来，必定能更好地让广大官兵铭记初心，传承红色基因；担当使命，争做红色传人。

军史长廊的目的，不仅是存史，更是用史；不仅是一种文化氛围，更是一种教育资源。一位士官告诉记者：“有时候，一次与历史不经意的邂逅，就是一次心灵的洗礼，一次很好的教育。”该旅建设开放式史馆，既可以让官兵进行自我教育，又可以设置议题，让红色资源发挥最大效益。据宣传干事李赞介绍，每逢清明节、烈士纪念日等重大节日，他们都在英雄广场举办缅怀先烈

数豆子的岂能比种豆子的多

■李靖明

基层建设中，检查考核是推动工作落实的有效手段，也是指导帮带基层的有力抓手。检查考核不可少，但万万不可过滥，超过基层“承受之重”。

据官兵反映，现在少数上级机关热衷于搞“材料政绩”“数字政绩”，督查检查、考核评比满天飞，弄得基层苦不堪言。有人调侃，过去应酬难、现在应付难，“一人干活，九人督查”“数豆子的比种豆子的还多”。这一反映有夸张的成分，但也提醒各级党委机关，要严格把好检查考核的关口，决不能随意而为、任性而为。

部队所有工作，都应该有利于战斗力建设，着眼于提高对战斗力的贡献率。我们常说：“上面千条线，下面

一根针。”对“千条线”来说，不论处在指挥链上，还是建设链、管理链、监督链上，都必须把谋打赢作为最大职责。上级机关在实施检查考核时，一定要想想是否有利于服务和保证战斗力建设，影响基层官兵抓战斗力建设的心思和精力，那就不是为战斗力服务，而是对战斗力的伤害。

军队正在开展的“不忘初心、牢记使命”主题教育指出，要“整治形式主义、官僚主义，不主动为基层减负，检查考核过多过频”等问题。确保主题教育效果，各级党委机关就要努力让这种“数豆子的比种豆子的还多”的事少些、再少些。

(作者单位：海军大连舰艇学院)

坚决打掉爱摆架子的官风

■李光辉

当前，军队“不忘初心、牢记使命”主题教育已全面展开。搞好这次主题教育，一个重要要求就是把调查研究贯穿全过程。而要取得良好的调研成果，领导干部就要善于当好小学生，和官兵同坐一条板凳，决不能有摆架子、逞官威的作派。

毛泽东同志一直提倡调查研究，并取得丰硕的调研成果，用于指导中国革命建设。他一系列不朽的调研杰作，与其善于俯下身子、拜群众为师的良好作风是分不开的。毛泽东同志说过，共产党员“应该是民众的朋友，而不是民众的上司，是诲人不倦的教师，而不是官僚主义的政客”。他还强调，“人们的工作有所不同，职务有所不同，但是任何人不论官有多大，在人民中间都要以一个普通劳动者的姿态出现。决不许有摆架子。一定要打掉官风”。

当前，军队正处于深化改革、转型建设的关键阶段，仍有一些备战打仗的难题需要破解，有一些基层的负担需要卸载，有一些形式主义、官僚主义的顽疾需要祛除，更加需要领导干部深入基层、开门问政，在调查研究中找到解决问题的实招、硬招。倘若领导干部奉行老爷主义、命令主义，总是自认为高人一等，不愿放低身架，必然赢得官兵信任，更遑论取得有价值的调研成果。

基层是富矿，但不是露天矿。官兵的很多想法，需要同他们身挨身坐、心贴心聊才能听到。领导干部只有坚决打掉爱摆架子的官风，勇于坐“矮板凳”，善于和官兵“零距离”交流，才能使他们敞开心扉、畅所欲言，从而获得真实的信息、有益的启示、科学的办法。

(作者单位：河南省军区)

辣评

莫当“变脸”干部

■李照达

川剧里有“变脸”表演，喜怒哀乐，瞬间变换，深受人们喜爱。但现实生活中，有的干部也喜欢“变脸”，这种“变脸”，人们不仅不喜欢，反而心生厌恶。有人曾形象地为这种干部画像：一副笑脸讨好上级，一副假脸敷衍同级，一副冷脸面对下级。见不同人，变不同脸。“变脸”干部并非今人的专利，古人亦有之。清代画家郑板桥《历史》中有两句诗：“乌纱略戴心情变，黄阁旋登面目新。”大意是：乌纱帽刚戴上一会儿，心态就变了；官衙上任刚踏进一只脚，脸色就变了。可谓刻画生动、入木三分。

“变脸”者之所以有市场，既有环境因素，也有个人原因。从外因看，有所好，则有所效。没有“坐轿子的”，就没有“抬轿子的”。从内因看，有人把“变脸”作为成功的捷径，不惜自作自贱、出卖人格，甚至任人驱使。

“变脸”干部看似是个人行为、个别现象，但危害严重，不能小视。其一，损害党的形象。善于用假面具掩盖真面目，喜欢投机取巧，顺风转舵，与党的作风、党的宗旨格格不入。这种干部就像寓言中的蝙蝠一样，根据需要变身份，有时称“禽”，有时叫“兽”。其二，侵蚀官兵关系。在部属面前又“作”又“装”，

说官话、打官腔、摆官谱，颐指气使，高高在上，动不动无端训斥、横加指责，搞得部属无所适从，怨气很大。其三，影响身心健康。天天戴着面具，战战兢兢、提心吊胆，生怕演得不好、变得不像，前功尽弃；也有演得太真、入戏太深的，久而久之，无法自拔，心态扭曲，心理病发，误了事业，害了家庭。

“变脸”很累，但仍有人乐此不疲，症结在于世界观、人生观、价值观出了问题。黎巴嫩诗人纪伯伦曾经感叹：“我们已经走得太远，以至于忘记了为什么出发。”善于“变脸”，说到底没弄清“为了谁、依靠谁、我是谁”，忘记了“我从哪里来，要到哪里去”。漫漫时间长河，生命不过一瞬。选择什么样的人，就会成为什么样的人。“变脸”干部，欺骗的是生活，伤害的是自己。

《道德经》上讲：“是以大丈夫处其厚，不居其薄；处其实，不居其华。”作为一名党员干部，应多一些淳朴，少一些轻薄；多一些朴实，少一些虚华，与其更换那些不同的面具，不如守护好自己的那颗平常心，以良好的人品官德展示人格魅力，以务实担当的作风形象树立个人威信。这样对个人、对事业、对家庭都有好处，何乐而不为呢？

(作者单位：中央军委政法委)

公私一定要分明，切勿混为一谈啊！



胥萌萌图 高旭尧文

据报道，某部在进行内务检查时发现一个淋浴喷头损坏，排长就把更换喷头的任务交给负责该片区卫生的班班长。不料随口一说竟造成误会，这名班长自掏腰包购买了喷头。后来，排长了解这一情况后，主动为自己的工作不细表达了歉意，并按照“公事公办、公私分明”的原则，向上级申请报销把钱还给

班班长。这正是：小嘴吹喇叭不贵，班长自费不可为。集体事宜秉公办，官兵利益莫侵占。

跨界思维

找准官兵的“手电筒”

■宋剑飞

在《事实》这本书中，作者汉斯讲述了一个故事。

1996年，他带着一些学生到非洲坦桑尼亚的一个偏远村庄，去访问一位乡村医生。村庄里没有干净的水源，没有医疗设备，也没有电。这位女医生经常来往于几个村庄之间，帮助那里的妇女接生。一个学生问她，“如果你可以选择一件装备，来使你的工作变得更容易的话，你会选择什么呢？”“我想要一个手电筒”，她回答道。

最需要的，往往才是最好的。这位医生时常需要在黑夜赶到另一个村庄去接生，而照亮夜行的路，手电筒无疑是最佳选择。这个启发性故事告诉我们，在帮助别人的时候，不能只给予“我觉得很好”的帮助，而要懂得换位思考，找准对方的“手电筒”，提供“对方觉得很好”的帮助。

由此联想到部队机关常讲常做的服务基层工作。对于领导机关来说，服务基层，就是服务部队战斗力；把基层官兵放在心上，就是把强军兴军放在心上。要想服务到位、取得实效，就要找准官兵的“手电筒”，瞄准“靶心”，精准发力。

基层有所呼，机关有所应，官兵有所难，领导有所为。找准官兵的“手电筒”，实质上就是树牢“基层至上、士兵第一”观念，想官兵之所想、急官兵之所急、解官兵之所困，把官兵的烦心事、头痛事、棘手事作为工作重点，把官兵的满意度、获得感作为衡量工作成效的重要标准。

反观当下，少数领导机关还存在不少偏差。有的“眼睛向上看”，办事情不耐心、不细致，只怕领导不注意；有的不关心官兵疾苦，对官兵急需解决的难题能推则推，能躲就躲；有的把服务当成任务，不顾官兵实际需求，“一厢情愿”办实

事，“概略瞄准”送温暖；还有的把服务体现在数据和报告里，往基层跑得勤，情况问得细，口号喊得响，实际工作中却浅尝辄止……诸如此类，都是官僚主义和形式主义在作祟，不仅找不准官兵的“手电筒”，还会极大地伤害官兵感情，影响部队建设。

鞋子合不合适，只有自己的脚最清楚。有的领导机关为基层办实事，付出了不少精力财力物力，但基层官兵并不买单。原因就在于这种服务只是机关想给的，并不是官兵迫切想要的，既不走心，也不精准。要想找准官兵的“手电筒”，就要在精准施策上下功夫。面对部队改革调整后的新形势、基层官兵的新呼声，只有俯下身子、放下架子，严格落实蹲点帮建、下连当兵等制度，经常深入一线与官兵“面对面”沟通、“心贴心”交流，精准不同类型官兵的差异化需求，按需解难、精准服务，实现从“千篇一律”到“量身定做”、从“大水漫灌”到“精准滴灌”的跃升，才能让服务基层送去的“水”成为官兵渴盼的“及时雨”。

服务基层，关键在实。实践证明，解决涉及官兵切身利益的问题，难在经常、贵在持久。领导机关不仅要找准官兵的“手电筒”，还要在持之以恒地解决问题上使劲用力。坚持“始于基层需要、终于官兵满意”，为官兵提供“不骛于虚声”的务实服务、“久久为功”的常态服务、“功成不必在我”的长远服务，特别是在家属随军就业难、子女入学难、家庭涉法维权难、转业复员安置难等“老大难”问题上，咬定青山不放松，不见成效不撒手，最大限度地解决官兵的当务之急、后顾之忧。只有这样，才能让官兵呼声变成掌声。

(作者单位：66399部队)

玉渊潭

干事创业莫学曾参

■匡吉

孔子有个弟子叫曾参，他在儒学发展上是一个有成就的人物，同时在历史评价中也是一个有争议的人物。孔子对他有一句评语——“参也鲁”。鲁，就是迟钝的意思。“参也鲁”说明曾参这个人思想不大活跃，是个思想呆板、行为刻板的人。《礼记·檀弓上》记载了一节曾参临死前“易箦”的故事，从中可见其多么怕冒风险、谨小慎微。

如何看待和评价曾参这个历史人物，众说纷纭，恐怕难有定论，这也不是此文要讨论的重点。不过，由“参也鲁”引起的一些话题和思考，却不能不给人启发。著名杂文家林放在一篇文章中写道：“‘参也鲁’这句话可以启发我们对这种典型人物的思考。一种人，像曾参那样胆小怕事，‘不求有功，但求无

过’，好不好？又有一种人，像曾参那样，‘没有功劳，也有苦劳’，只能他的长寿成为一代宗师，是好事还是‘天下之不幸’？这都是可以讨论的。”但凡知人论事，皆可见仁见智。这两种人到底好不好，关键看处于什么样的背景和语境。曾参的这些行为表现未必完全是缺点，立身做人是值得充分肯定的，但换个角度看，若是放在干事创业上面，恐怕是不合时宜的。

邓小平同志在谈到改革开放的问题时曾经指出：胆子要大一些，看准了的，就大胆地试、大胆地闯。改革创新是一个不断探索的过程，需要走前人没有走过的路、做前人没有做过的事。只有大胆地试、大胆地闯，才能“杀出一条血路”。想当初，如果没有“向前走，莫

回头”的袁庚和“浑身是胆”的任仲夷，哪会有蛇口工业区的改革奇迹？作为党员干部，干事创业莫学曾参，才能在改革的大潮中劈波斩浪、克难攻坚。

有些事情，干了有风险，不干很保险。就改革而论，敢试敢闯的难度在于两点。一来难在没把握。由于涉险困难多、啃硬骨阻力大，加上面临许多不确定性因素，缺少现成的破解之法，难免有错误、误闯的可能。二来难在得罪人。因为触及一些人的利益，难免招致反对和误解。现实中，有的干部因怕风险、求保险，就瞻前顾后、墨守成规，时常拿僵化的“规定”和表面的“稳定”为借口，能不干就不干，能少干就少干，以致改革难推进、创新难实现。敢试敢闯还是畏首畏尾，既是胆大