

长城瞭望

# 突出效果导向 回应官兵期待

## ——推动军队第二批主题教育走深走实系列谈⑤

■吕学良

主题教育开展得如何,归根结底要看效果,而效果如何,群众最有发言权。

习主席强调,主题教育本身要注重实际效果,解决实质问题。军队开展第二批主题教育,就应坚持问题导向和效果导向相统一,以解决问题的实效体现教育的成效。既要看学了哪些、学了多少,更要看干了什么、干得怎么样;既要看思想观念转变有多大,更要看工作任务进展尤其是矛盾问题破解得怎么样,教育效果请基层官兵评判打分,以官兵满不满意作为检验主题教育成效的重要标尺。

与军队第一批主题教育相比,第二批主题教育有许多新特点,范围更广、类型更广、任务更重、官兵的期待也更高。因为越往下矛盾越具体、越集中,与广大基层官兵的联系越紧密,政策性、现实性困难也交织叠加。诸如子女入学、家属就业、住房保障、困难救济,以及让官兵反感的“五多”问题等等,这

些看起来似乎是“小事”,但如果得不到及时有效的解决,不仅牵扯官兵大量精力,也影响练兵备战热情。主题教育突出效果导向,重点就是要在解决这些官兵的揪心事、烦心事上下功夫。

基层无小事,事事连民心。我军之所以能够上下一心、战无不胜,很重要的一方面就是各级领导干部始终把官兵冷暖放在心上。朱德元帅曾说:“给战士站岗、盖被子,这些不起眼的事情包含着中国革命的成功。”刘少奇下部队检查工作,经常亲自到伙房看干部战士的伙食,只要有空就找干部、战士谈心,关心他们的工作、学习和生活情况。这些体贴入微的小事极大密切了官兵关系,凝聚了官兵意志。

随着时代的发展,涉及官兵切身利益的新情况新问题不断出现,怎么解决、能不能解决好,考验着各级领导干部和机关的工作能力,也检验领导干部和机关的作风和初心。

主题教育实践活动开展以来,各单位纷纷联系自身实际,坚持标准要求,展开有针对性的查改,注重解决实际问题,努力让基层官兵感受到主题教育带来的新变化新成效。然而现实中,也有一些单位架势是拉开了,动不动就召开座谈会、恳谈会,组织问卷调查、民主测评,开设意见箱,问题记了一本,扔在一边却没下文;征求意见让人感动,解决问题却不见动静。有的不在解决问题上下功夫,而是制造各种借口,变着法子解释,让基层官兵觉得上面比自己更困难。有的则是面对基层官兵反映的问题,“撇开大门点点头,关起门来踢皮球”,在一拖再拖中把官兵的心凉了、把战斗力拖弱了、把组织威信也拖没了。

“事莫明于有效”。群众是从自己的切身感受来体会问题的,不是口号中体会问题。正如谭政同志说的那样:“工作不一定要搞很多花样,重要的是要讲效果,花样太多,就容易产

生形式主义,加班加点,最后使群众失望。”如果我们学了一大堆,“正确的大道理”也讲了一大堆,却学归学、做归做、学做脱节“两张皮”,始终“四脚悬空”落不了地,如何回应官兵期待,又如何取信于官兵?

“苟徒知而不行,诚与不学无异。”确保主题教育效果落地,就必须有效对接实践,将学习的效果切实转化为建设的理念、工作的思路、落实的举措。要注重开门搞教育,广泛听取官兵意见,深入了解真实情况,抓住官兵最关切的问题;自觉接受监督,让基层官兵看到问题整改没改、怎么改的,改到了什么程度;主动接受官兵评判,以基层官兵的获得感检验主题教育效果。如此,方能真正解决实际问题,让官兵真切感受到主题教育开展后的新气象新变化,进一步增强部队的向心力、凝聚力和战斗力。

(作者单位:陆军第81集团军某旅)

基层观澜

# 教育切忌“虚假同感偏差”

■张石磊 和 鹏

心理学上有一种效应,叫作“虚假同感偏差”,是指人们有时总会在不经意间夸大自己意见的正确性,甚至把自己的特性也赋予在他人身上,想象着每个人与自己都是相同的。

缘何如此?因为人对于自身的感知是最深刻的,会先入为主地假定别人跟自己一样,并以为之想象前提,做一些一厢情愿的事情。

这种心理倾向有时可以使人坚信自己的感觉和判断,从而获得更多自信,但与此同时,也会造成与他人交流和沟通的障碍,带来决策和行为选择上的失误。

当下,又一批新兵已经入营。许多参与新训的干部骨干也是满怀期待,迫切希望能够通过新训期,对新兵进行全面锻造、整体培塑,帮助新兵迈好军旅人生的第一步。

然而,值得注意的是,一些新训干部骨干也陷入了这种带着“虚假同感偏差”与新兵交流的误区。有的喜欢将自己当年接受新训时或往年带新兵的一套,全部拿过来用在现在的新兵身上,虽然有些方法在当时颇为奏效,但是放在如今却不好用了,随之有了“兵越来越不好带”的感叹;有的则是步入另一端,太想站在如今00后新兵的角度贴近他们,于是带着预定的“00后印象”教育新兵,对于新兵的个性、观念和行为习惯,凡事都贴上“代际特征”的标签,却不想依然遭遇了“相互失望,却没有交汇轨迹”的结局。

世界上没有两片同样的叶子,人亦如此。每个人都是独一无二的个体,身体条件、思想认识各不相同是最正常不过的事情。那么,与充满不同个性的新兵如何达到有效沟通?我们常讲的将心比心、推己及人,不失为一个办法。但是,如果产生“虚假同感偏差”,在这个推己及人的过程中“己”过多,就会难以及人;“及”的度过了,也会走入误区。而避免这一点的关键,就是始终尊重人与人的不同并积极了解对方的感受,学会换位思考。如此,才能修正这种“偏差”,建立起一座心与心之间的桥梁。

如今,00后在新兵当中占的比例比较大,他们带着鲜明的时代烙印,但同时也拥有各自的特点。而当下,必须面对的一个现实趋势是:我们生活的社会正在以极快的速度,变得越来越多元化与异质化,类似于“X×后”这样的标签对于一代人的描述力始终是有限的。所以,针对在不同环境和条件下成长起来的新兵,虽然他们出生于2000年后,但动辄“你们00后这一代……”并不是一个好的沟通方式。

要做好新兵的教育工作,克服“虚假同感偏差”,需要新训干部骨干在把握共性的同时捕捉个性,认识到思维差异的存在,在此基础上与新兵多进行一对一的交流,在沟通交流的过程中了解他们的各种想法。让“偏差”回归到原点,教育者就会与新兵之间建立起一个更通畅的沟通和对话渠道,教育也会起到事半功倍的效果。



战士小沈不仅字写得好,也擅长做PPT。不想,自从指导员发现他的特长后,小沈就成了连部抄各种迎检笔记和做教育课PPT的专用人员。大家夜训的时候,他在为教育课做PPT;大家休息的时候,他不是给指导员抄学习体会,就是给班长抄笔记。时间一长,导致小沈训练成绩直线下滑,而他也不好拒绝指

导员和班长交给的任务,因此陷入无尽的烦恼。

这正是:身有特长当展现,不想变为烦恼源。军事训练是主业,莫给战士添负担。

黄武星文 周 洁图

谈训论战

# 敢于把“丑”亮出来

■向 勇 张居俊

前不久,有这样一则报道,新疆军区某旅四营组织战术连贯考核,备受瞩目的女子导弹排首次参加,由于在考核中没有“能人相助”、未被“网开一面”,最终没有通过。

考核失利,这是训练场上的正常现象,无需过度关注,尽快调整状态迎头赶上便可,因为,她们真正需要的是在战场上打败敌人的本事,而非平时捧出来的虚名。军人对于胜利的渴望人尽皆知,正是因为如此,平时的亮“丑”也并不全然是一件坏事。

古人论兵曰,“不可求之于言语,独见之于战耳。战不可得而试也,是故见之于治兵。”练兵备战来不得半点虚假,平时生怕出丑,战时未必能不出丑。打

赢未来信息化战争,靠的是真本领、实功夫,一味图虚名、务虚功,不能直视问题短板,训练就难有质的飞跃。更重要的是,还会错过审视不足、寻求突破、解决问题的机会。

时下,全军区队聚力备战打仗,日常训练、实兵演习、战法创新,都力求从“实”处着力,向“虚”处开刀,真打实备,复盘检讨,战斗力显著提升。然而,少数单位和个人在练兵备战中却仍然存在怕出丑心理,搞面子工程。有的不敢在议战议训时亮明训练短板

和不足,害怕影响单位形象和训练水平,讲成绩浓墨重彩,讲问题蜻蜓点水;有的训练质效已经明显下滑,却不敢直面问题,查找不足,寻求方法和对策;还有的为了给上级领导留下好印象,在比武考核中提早做好各项预先准备,凑尖于参加比武、降标准提高成绩……这种怕出丑心理驱使下的种种行为背后,隐藏的其实是一种和平积弊,是承平日久下的骄作虚荣心在“捣鬼”。

正如一位军事理论家所言:“你可以看不清世界,或看不清时代,但是不能看不清

敌人,更不能看不清自己。”军队是要准备打仗的,比武竞赛、军事演习的目的是为查找短板和不足,从而学得更多,变得更强大,助推训练水平不断提升。发现问题不愿纠正,有了短板不去克服,担心丢分就不去面对,这种怕出丑心理才是真正的丑。战场是最严格的审计师,平时怕出的丑,上了战场那是要用鲜血来弥补的。

练就过硬打仗本领非一朝一夕之功,战斗力也不可能一蹴而就,必然伴随着许许多多的矛盾和问题。这个时候,把问题摆上桌面,不回避、不遮掩,通过亮丑、丑丑找准自己在训练理念、组训方法等方面的差距和短板,展开真而又真、严而又严、实而又实的训练,瞄准实战、突出实备、立足实训,这才是制胜未来战场的正途。

在新体制编制下,要以焕然一新的训风演风考风提升打赢能力,一个前提是决不能护短遮丑。而不怕出丑,就要走出心理上的怪圈,敢于把“丑”亮出来,不断求新图变、勇于纠错,用诚实的态度和实际的行动来提高训练水平。在日常训练中较真碰硬,发现和找准薄弱环节,投入精力很多,上了战场却出了丑。战场是最严格的审计师,平时怕出的丑,上了战场那是要用鲜血来弥补的。

八一时评

10月27日,第七届世界军人运动会在武汉圆满闭幕。中国代表团金牌奖牌数均列第一,打破多项赛会纪录,赛场上军人体健儿的奋发之姿和拼搏精神赢得国内外观众齐声点赞。

当赛事本身带给我们瞬间的激动、高涨的情绪逐渐消退,军运会在我们的记忆里留下了什么?回忆赛场上那激动人心的一幕幕,或许我们从中学找到答案。

“就像一颗子弹”“奇迹出现”……连赛解说员都激动呼喊,赛场上更是一片沸腾。在军事五项男子500米障碍跑项目比拼中,中国选手潘玉程打破世界纪录,成为该项目第一个跑进2分10秒的人。这次成绩比他自己保持的2分10秒5的世界纪录快了1秒。而当被问及这1秒对他意味着什么时,潘玉程说道:6年。第一次退伍后,潘玉程曾跟着父亲开卡车跑运输。再次入伍后,回到八一军体大队军事五项队,一切从零开始,他从此不分昼夜刻苦训练,从2013年第60届军事五项世锦赛开始连续5年蝉联军事五项男子500米障碍跑世界第一。但潘玉程从未止步,在超越自我的路上不断加加速度。

3:1,当最后一个球落地,大屏幕显示最终结果,樊振东收起球拍,面向观众郑重地敬了一个军礼。这也意味着中国队赢得了第七届世界军人运动会乒乓球男子团体赛金牌,这是中国队在本届军运会设立乒乓球项目后斩获的首枚金牌。谁曾想过,如今队里扛大旗的樊振东,在一度“少年得志”后,却连遭打击。成为全队的主力队员后,也曾一度输球,成绩一落千丈。但樊振东从未放弃,百折不挠,向冠军的道路不停进发、冲刺、问鼎。

“妈妈选手”王堂林完赛后,抱着儿子接受媒体采访的一幕让所有人都印象深刻。这已是她第三次走上军运赛场。去年7月,王堂林刚当上母亲。不愿错过今年这场主场军运会的她毅然选择复出。为了备战军运会,她把半岁的儿子托付给父母,和战友们投入紧张的训练。虽然这次收获的是军事五项女子个人全能铜牌,但这名军体霸王花在赛场上不断挑战自我的拼搏精神让人感佩。

还有多游200米仍破纪录夺冠、向观众致以“最帅军礼”的汪顺;将最后一次国际大赛留给军运会的李雪芮;憾负巴西但依然奉献精彩比赛的八一女排……都以高昂的斗志、顽强的作风、精湛的技能,彰显了勇于拼搏、奋勇争先、永不言弃的新时代革命军人的精神风貌。他们是勇敢的军人、无畏的战士。

“我们的使命就是把八一精神生生不息地传承下去!”军运会开幕式上,火炬手、八一篮球队队长刘玉栋的话,也是包括军体健儿在内的所有中国军人的心声。这次军运会于8月1日在人民军队诞生地——江西南昌采桑火,并在全国27个城市和16个部队站点接力传递,最终抵达武汉。那簇在血与火的革命战争年代产生的精神之火,在军运会的赛场里被燃得更旺。“中国军团”的健儿们用一滴滴汗水、一个个行动、一次次选择诠释了八一精神。

一个个队名前面的“八一”对于参与军运会的“中国军团”队员来说,不只是一个名称,更承载着一份荣耀感和使命感,是一种精神传承的象征。“拼倒第一,站着升国旗”“升国旗,奏国歌;扬国威,振军威”,是中国军体健儿的梦想;一枚枚带着汗水的奖牌,是军体健儿对新中国70岁生日最真挚的献礼。

是军人必精武,是勇士须扬威。军运会上,军体健儿在赛场上的精彩表现带给我们无限自豪和荣耀。如今赛事虽然结束了,但他们身上所彰显的坚忍不拔、百折不挠,永远拼搏、永远超越的精神却会一直燃烧我们心间,激励全军官兵精武强能,在强军兴军的路上全力拼搏、一往无前。

跨界思维

# 选人用人需防“柠檬市场”效应

■张玉君

柠檬在美国俗语中是次品的意思,所以“柠檬市场”也称次品市场。所谓“柠檬市场”效应是指在信息不对称的情况下,往往好的商品遭受淘汰,而劣等品逐渐占领市场,从而取代好的商品,导致市场中都是劣等品的现象。著名经济学家乔治·阿克洛夫关于“柠檬市场”的论文,成为研究信息不对称理论的最经典文献之一,也开创了逆向选择理论的先河。

“柠檬市场”效应不仅局限于经济领域,在人力资源配置方面同样有所体现。试想,如果在一个单位中出现“柠檬市场”效应,就意味着人力资源出现逆向选择。它不仅影响单位士气、降低工作效率,也会削弱单位整体竞争力,不断吞噬一个单位的发展前景。部队是要打仗的,在人才生态建设上,当极力避免这一问题。

近些年,随着各项政策制度出台,各级在选人用人上严格把关、匡正风气,端正导向,官兵满意度不断提高。然而,我们也看到,在个别单位,有的领导干部对于单位人才资源信息掌握并不充分,一到选人用人之际,往往首先想到的是以“熟识度”作为识别人才的标准。不是对“身边人”高看一眼,就是对“老部下”照顾一些,嘴上喊着“一视同仁”,关键时刻还是“舍远求近”。结果,一个单位里,老凑在领导

跟前的上去了,埋头苦干的多少年了还在原地苦干。这种逆向选择对一个单位人才生态的损害就是,善迎合会钻营者逐渐占据市场,而有能力的人才付出没有收获,奋斗的意义打了折扣,前途无期期待。

“为政之要,莫先于用人。”用好人、用对人是领导干部需要具备的一项重要能力。但如何避免出现上述这种“柠檬市场”效应?这就要求领导干部,通过日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系,近距离接触干部,察其表并析其里,听其言并观其行,平时就对于整个单位的人才状况有清晰的全盘的了解和掌握。同时,在选人用人之时要克服“看表面”的简单化心理,摒除圈子文化、任人唯亲那一套。对选人用人有“发言权”的领导干部应当提高警惕,自觉远离那些别有用心、搞人身依附之人。

抓军事斗争准备,最核心的问题是人才。从党和军队的事业出发,以更高的站位、更宽的视野发现人才、使用人才、配置人才,坚持五湖四海、公道正派,形成注重实绩、重视基层和崇尚实干的导向;建立健全干部能上能下、能者上、庸者下、劣者汰的长效机制,这样才能防止出现“柠檬市场”效应,真正聚天下英才而用之,让更多千里马竞相奔腾。

(作者单位:32654部队)