

长城瞭望

科学组训出质量出效益

■屈怡

某部在训练中不搞“一锅煮”“齐步走”，而是采用小班化教学、差异化编组、精细化补差等办法，有效提升了训练效益。这种精准施训、分级组训的科学组训值得提倡。

军事训练是生成和提高战斗力的基本途径，是高级的军事实践活动，有其自身的发展规律和要求。科学组训，就是按照军事训练的内在和外在规定，统筹加强军事训练内容、法规、标准、保障等方面建设，从实战出发从难从严从实从细从实的训练实践。一支平时科学组训的部队，必然是能打胜仗的部队。一支能打胜仗的部队，也必然是平时科学组训的部队。

新一轮国防和军队改革对我军进行了整体性、革命性重塑，新的领导管理和作战指挥体制、新的规模结构和力量编成已基本确立，训练环境和条件也呈现出许多新的阶段性特征。“世界则事异，事异则备变。”面对新时代新形势新任务新要求，军事训练只有跳出不合时宜的思维定势，以科学组训出质量出效益，才能充分释放改革效能，提高训练与实战的耦合度，推进军事训练转型升级。

近年来，全军部队在科学组训上下了很大功夫，取得明显成效。但仍有部

队的组训离“科学”还有不少距离，训练计划大而化之，训练实施“一刀切”“一锅烩”，训练考评有战略缺策略，有目标欠指标。这些都耗费资源耗费时间，急需以目标为导向、效益为原则，推进组训方法转型。

军事训练大纲是开展军事训练的基本依据。按纲施训就是科学组训。训练大纲把科学练兵、精细管理、集约高效确立为指导原则，目的就是提高训练资源向战斗力转化的效率。“不知致治之要，则心愈劳而事愈乖”。各级指挥员在训练组织中，都应认真想一想：每一颗子弹、每一滴汗水，是不是真正达到了训练目的？

我军一名军事家指出：“没有因人而异的训练就不是科学训练。”“雪枫旅”的训练高招是量体裁衣订计划、逐人分条练课目；“时代楷模”郝井文的组训绝招是定量分析、精准组训。针对不同任务、不同装备和不同人员技战术水平，因人施训、分类组训、分级组训，科学确定训练目标、内容、标准和编组，有助于实现作战能力“步步高”。

效益是检验组训是否科学的重要标准。大水漫灌不是科学组训，各自为战更不是科学组训。多设置战术融合的

综合课目，多统合保障相似的训练任务，多安排互为条件的对抗演训，“打一发弹”就把攻防双方都练到，演习一次就把涉及到的单元和元素都练到，多些模拟化、网络化、对抗性训练，多探索“科技+”“网络+”等训练方法，如此才能提高训练效益比中提高训练科学性。

训练科学不科学，能不能打胜仗，最有发言权的是对手。兵法云：“知彼知己，百战不殆。”知彼的“彼”，不是模糊的想定，而是真实的“对手”。研究对手，不能停留在书本上，而应体现在实践中。未来面对的对手有多强，平时训练模拟的“假想敌”就要有多强。尤其是指挥训练、战术训练，既要练好依照条例打仗的基本功，更要尽可能灵活构造假想敌情，从而把兵练活。

科学组训不是降低难度，巧练更不是投机取巧。相反，科学组训，更应不断提高对抗的难度、强度、危险度。未来战场地形地貌、气象条件、电磁环境等异常复杂，要求部队必须具备极强的

快速适应能力。平时训练中，要突出野战临战组训，把部队拉到与任务相似地区，以实案为依据，开展以解决重难点问题为目的的野战化临战训练，在难局、险局、危局中锤炼先敌一步、高敌一筹的打赢本领。

科学组训，关键在各级指挥员。现代战争发展很快，指挥员如果不学习、不抓紧学习，抓训练就不可能抓到点子上，更别说带兵打仗了。懂作战、会指挥，首先必须善组训、真抓训。在军事训练形态、内涵、要求都与过去大不一样的今天，各级特别是高级指挥员只有拿出只争朝夕、如饥似渴的劲头，集中精力研究军事，研究战争，研究打仗，坚持实战实训、联战联训、科技强训、依法治训，发扬优良传统，强化改革创新，多谋科学组训之策，才能全面提高训练水平和打赢能力，为实现党在新时代的强军目标、把我军全面建成世界一流军队提供坚强支撑。

(作者单位：69230部队)

贯彻中央军委军事训练会议精神 全面提高训练水平和打赢能力

画里有话

新兵的每一点进步都是好风景

■曾春利

近日，曾3次带新兵的一名干部，跟新训干部骨干分享自己的带兵体会时说：“人每只手有5个指头，你对新兵常使用哪个指头，影响你的带兵质量。多竖拇指，是带好新兵的小窍门。”

在“手指语言”中，拇指与食指的位置相邻，但隐含的意思相反——竖拇指意为肯定、赞许、欣赏，伸食指意为否定、指责、怪罪。一竖一伸，看似普通，但影响新兵心理温度，也反映新训干部骨干对待新兵的不同态度。

希望得到认可、鼓励和赞赏，是人的天性。莎士比亚说：“赞美是照在人心灵上的阳光。没有阳光，我们就不能生长。”对新兵而言，初到军营难免会“慢半拍”“跟不上”，甚至“掉链子”。这时候，新训干部骨干多用欣赏和发展的眼光看待他们，对新兵的点滴进步常竖大拇指，就能唤起新兵的自信，鼓舞新兵的斗志。

相反，如果对新兵训练成绩进步慢指头少而指责多，对出现的挫折缺点总是看不顺眼，动不动就点名批评，则可能会让新兵产生自卑心理。一项调查显示，在影响官兵扎根军营的因素中，“不被认可”是一个重要原因。

陶行知先生曾呼吁：“我们要有欣赏性的改造。”所谓“欣赏性的改造”，就是善于发现每名官兵身上的闪光点 and 特长，相信每个人都是可塑之才。一名全军优秀基层干部的带兵秘笈是：多露笑脸，少皱眉头；多说咱们，少说你们；多走过去，少叫过来；多指点，少指责。优秀带兵干部骨干用他们的实践告诉我们，新训干部骨干眼里有光，新兵心里就会有劲。

“当你把食指伸向别人的时候，其余四个指头正指向你自己。”没有带不好的兵，只有不会带兵的人。多想自己当年初到军营的渴望，多想想自己作为新兵军旅第一路人的职责，把新兵每次哪怕1%的进步当作最美丽的风景，如此方能在竖拇指中激励新兵成长成才。

当然，强调竖拇指并不是杜绝批评。树木成长既需要浇水施肥，也需要修剪枝叶。会批评也是大学问。善于运用规劝、批评、惩戒等方式对长歪的“枝蔓”及时修剪，让新兵在“兵之初”就明是非、守规矩，对新兵的成长进步也是必要的、必需的。

(作者单位：武警恩施支队)



漫画作者：陈镇西

玉渊潭

珍视异议

■任纪象

年终岁尾，各单位都会对新年度工作进行谋划一番，做些决策。如何让决策更准确、更具前瞻性？国外一名管理学家给出的答案是：“关键在于你能否珍视异议，认清异议的意义。”

对于异议，这名管理学家格外珍视。他说：“没有任何不同意见时的决策，往往风险最大。”“我最高兴看到决策前的激辩，一个公司强起来，往往得益于求同存异。”心理学家查兰·奈米斯很认可这名管理学家的理念，并在其著作中发问：“为什么群体智慧有时会招致风险，而异议却常常是创新和正确决策的驱动力？”

其实，我国古代先贤早就认识到异议对决策的重要性。早在商代，贤臣伊尹劝谏开国之君商汤“言能听，道乃进”，意思是说，能听得进各方面的意见，才能使治国之道不断完善。“兼听则明”“从善如流”“千人之诺诺，不如一士

之诤诤”等成语、金句，都是在告诉我们，“智者千虑，必有一失”“别而听之则愚，合而听之则圣”。

历史上，善治局面的形成、科学决策的诞生，无不是集纳众人之言的结果。齐威王听取邹忌谏言，下令奖赏进谏者，以至“虽欲言，无可进者。燕、赵、韩、魏闻之，皆朝于齐”。唐太宗虚心纳谏，正视错误和不足，营造出良好政治风气。

而不听、屏蔽，甚至打击异议，结果往往都很悲惨。比如商纣王，视异议为“恶言”，最后落得国破家亡。再比如宦官凌迟，袁绍“拒谏饰非，不纳良言”，而“噬余有两耳，未省听丝篁”的曹操，对待异议是“握发吐哺、兼听广纳”。对此，历史学家张大可指出：“单是从‘耳朵的对比上’，曹与袁便高下立见，胜负既定。”

一般来说，上级比下级水平要高一

些，认识问题要深刻一些，考虑问题要周到一些，但这并不等于说上级时时、事事都高明。更何况，术业有专攻，真理有时确实掌握在少数人手里。“江河之水，非一源之水也；千镞之裘，非一狐之白也。”决策时，广开言路，从谏如流，就会多些参考系数和认知视角，“阻止我们对多数派的盲从”“能激发发散性思维，让决策更接近规律和真理”。

近代著名篆刻家吴昌硕，受《墨子》名句“一耳之听也，不若二耳之听也”启发，制作出“二耳之听”印章，留在身边惕励自我，以此表达善听异议的胸襟。当年三峡工程大江截流成功后，有人问水利工程师潘家铮：“谁对三峡工程的贡献最大？”潘教授回答：“那些反对三峡工程的人对三峡工程的贡献最大。”

“大智兴邦，不过集众思。”我们党对异议历来重视。党的十六届四中全

会《决定》指出，“营造党内不同意见平等讨论的环境，鼓励和保护党员讲真话、讲心里话。”党的十八届六中全会强调，“党的领导机关和领导干部对各种不同意见都必须听取，领导干部特别是高级干部必须带头从谏如流、敢于直言。”

为什么领导对不同意见要认真听取？从根本上说，这是实施正确领导和决策的需要。任何领导者要实现领导目的，都必须保证决策正确。正确的决策来自对各方面信息的综合分析、对形势的正确判断，而这些一般不是领导者个人所能做到的。正如古人所说，“一人之耳目有限、思虑难周，非集思广益，难以求治。”

彭真同志常说，党委决策前一定不能随意，而要“八面树敌”。对待不同声音的态度，考验着决策者是否真心实意发扬民主，是否真心实意尊重官兵的参与权和表达权。能否善待不同意见，检验一名领导的胸襟与气度，检验一个单位的开明与自信。

现在，“深水区”的改革越来越难，“摸着石头过河”的风险很大，“梅棋”的代价更大。各级党委只有在决策时珍视异议，以争鸣求共识，才能以民意的广度提高决策的准确度，推动强国强军事业破浪前行。当然，珍视异议并不是否定集体智慧。对提异议的人来说，如果异议没有被采纳，还是要坚决服从集体决策，真正做到“关起门来各抒己见，打开窗户一个声音”。

(作者单位：陆军边海防学院)

长城论坛

磨刀不误砍柴工。越是工作繁多，越要讲究科学；越是时间紧迫，越要反思总结。“心苦”多了，辛苦就少。工作结束后，夜深人静时，经常“踱方步”，对干过的、在干的工作多比较、常反思，就能不走“乱步”，走好“快步”，有序有效推动工作进展

常「省」才能「省」

■尤小锋

“同样是陌生工作，你们刚做一遍咋就很老练的样子；大家反复抓都难见成效的事，你们见效咋那么快？”近日，在某试验训练区部队建设经验交流会上，某部领导分享了他们抓建效果又好又快的体会——常“省”才能“省”。

这话怎么理解？该部领导解释，省，这个字很有趣，读xǐng的时候它是反思的意思，读shěng的时候它是节约的意思，这启示我们，事后多反思，下次工作就能节省力量。这名领导举例说，他们在摸索“金娃娃”般昂贵的某新型装备试验方法时，每训练一次就组织个人反思、视频回放，很快总结出规范操作流程，既减少了装备损耗，还节省了试验小时，更节约了人力物力。

其实，以反思促节省，我们的老祖宗早就讲过。“行有不得者皆反求诸己”“见贤思齐焉，见不贤而内自省也”“濯清泉以自洁”等等，这些古语都是在强调反省对修身和成才的重要性。现实生活中，那些看似轻松就实现目标的人，也多是因常反思让自己少走了弯路，找到了捷径。从相当意义上说，反思精神是人生的一大财富，是让自己减少失误错误，驶向成功高速路的有力武器。

战争年代，我军之所以能打一仗进一步，原因之一就是善于反思。毛泽东同志多次告诫部队，训练作战应“详举战例”，特别要“引证不良战例以为警戒”。彭德怀同志也说：“不论怎样忙，每月总要抽半天时间，把自己做过的事情认真检查一遍，看哪些做对了，哪些做错了，以免少犯错误或不犯错误。”战争不是“愉快的冒险”，而是关系国家民族命运的“国之大事”。尽管胜败乃兵家常事，但打仗没有“如果”，更不会“重来”，靠“吃一堑”来“长一智”，代价实在是太大了，还是应尽最大努力避免。当年，正是因为我军众多指挥员坚持以这种“不贰过”的态度反思得失，才使“部队的打仗水平有了让我们极其高兴的提升”。

数学家华罗庚曾说：“智慧的人，总是会避免掉进同一个坑里。”在部队，个别官兵干工作时为何耕耘多收获少，有的干部为何总在同一个地方摔跤、习惯于犯同样的错误？有的官兵为何忙忙碌碌却碌碌无为？原因之一就在于“亡

羊”后来“补牢”，“痛定”后没“思痛”，跌了跟头没能捡个明白。对这类反复犯错而不反思原因的人，有人这样戏谑，“你不是忙了365天，而是把1重复了365次。”

当前，练兵备战、政治教育、战备执勤，部队工作可谓千头万绪。常言道，磨刀不误砍柴工。越是工作繁多，越要讲究科学；越是时间紧迫，越要反思总结。比如在忙完一阵工作后，琢磨一下收获有哪些、不足有哪些、还有哪些能改进，像仔子一样边生长边总结，这样才能不长歪、节节高。

1990年6月，陈云同志在谈到如何高效工作时说：“你们现在的工作，比我们那个时候要难做。而且，有许多紧急事情要处理。但是，要拿出一定的时间‘踱方步’。”“踱方步”，不是指简单的身体运动，而是指经常性的大脑运动。“心苦”多了，辛苦就少。工作结束后，夜深人静时，经常“踱方步”，对干过的、在干的工作多比较、常反思，就能不走“乱步”，走好“快步”，有序有效推动工作进展。

(作者单位：63850部队)

基层观澜

把炭送在下雪前

■焦靖宇

最近看到这样一则新闻：即将降温，一名士官给机关打电话，希望降温前给士官公寓的各住户装上棉门帘。机关干部回话，已列入送温暖之列，等雪花飘起来的时候，就会尽快去装。

急需时给以的帮助，叫雪中送炭。但笔者觉得，雪中送炭虽好，但救急难免慌乱，难免不周。提前了解基层所需，未雨绸缪，“不等基层开口，实事办到心头”，这样的雪中送炭，岂不更好？雪前送炭的好处显而易见，为什么个别领导和机关干部非要等到下雪呢？无非是这些人认为，以漫天雪花为

背景的送温暖，更“好看”，更能显示自己心系基层的形象。这种办好还等“雪”的做法，显摆自己在首位，温暖官兵是其次，本末倒置。

一首歌这样唱道：“因有你的牵挂，我这里每天是春天。”古人云：“夫病已成而后药之，乱已成而后治之，譬犹渴而穿井，斗而铸锥，不亦晚乎”。服务基层是领导机关的本职、分内之事。态度尽快，服务尽早，人员全时在线，季度四季恒温，这才是真正的心系基层，情暖官兵。

(作者单位：66389部队)

看展板更看后院

■冯杰

近日某部出台规定，要求机关在检查基层时要多看后院，少看展板，“不得把本本多少、笔记页数作为评定成绩的主要标准，要多些嵌入式检查，促进基层强内功。”

这样的规定，确有针对性。个别基层单位，在迎检迎考上用尽心思：展板“漂亮花哨”、笔记“工整深刻”、观摩课目“很有看头”。而一些机关干部在考评基层时，看展板多、听汇报多、找座谈“专业户”聊的多，基层建设究竟怎样，却搞不清楚。

客观讲，利用展板展示建设情况，形象直观，一目了然，不是不可。但过

了头，把形式搞成形式主义，就把劲使偏了。检查考评时，机关干部也不是不能看展板，但这只是“望闻问切”的“望”，全面考评基层，还须在“闻”“问”“切”上下功夫。

“当把问题的根源找准了的时候，问题其实已经解决了一半。”找到问题根源，靠能力也靠作风。像罗荣桓元帅要求的那样，“更多深入班排，能一起参与与部队的军事活动更好”，既能找准问题，又能密切官兵关系，何不再多些这样的考评？

(作者单位：武警警官学院)