

军队院校因打仗而生、为打仗而建，必须围绕实战搞教学、着眼打赢育人才

立起为战育人鲜明导向

■郭若冰

强军要论

坚持为战育人，是习主席在全军院校长集训开班式上提出的重大理论观点，是新时代军事教育方针的重要内容，丰富发展了我们党的军事教育理论。我们要深入学习领会坚持为战育人的深厚意蕴和重要意义，把办学治校提高到一个新水平，使人才培养供给侧同未来战场需求侧精准对接，确保培养的人才能够打赢现代战争。

提高站位，全面理解 为战育人的重要性紧迫性

坚持为战育人，是从强国兴军的高度作出的战略部署，回应了能打仗、打胜仗对军队院校建设发展提出的根本要求，具有重大而深远的意义。

为战育人是我军院校始终坚持对接战场的优良传统。在革命战争年代，指挥员把战场当课堂，在打仗中学习打仗，锤炼指挥艺术。同时，在战火硝烟中创立的军事院校，让一批又一批优秀指挥员走上讲台，把实战经验及其升华的理论传授给学员，课堂与战场无缝链接、高度融合。可以说，组建伊始，我军院校便肩负“向部队源源不断输送红色指挥员”的光荣使命。新中国成立70年来，军队院校经历多次调整改革，始终坚持聚焦能打仗、打胜仗这个强军之要，为军队培养了一批又一批敢战善战的高素质军事人才。特别是党的十八大以来，军队院校迎来改革重塑的“又一春”，战斗力标准落实到改革强校的方方面面，在培养德才兼备的高素质、专业化新型军事人才方面取得重要进展，正在为有效塑造态势、管控危机、遏制战争、打赢战争奠定坚实的人才基础。

为战育人是军队院校职能的根本体现。能打仗、打胜仗是党和人民对军队的根本要求，是军队使命职责之所在、根本价值之所在。军队院校因打仗而生、为打仗而建，必须围绕实战搞教学、着眼打赢育人才。由此出发，能否培养出英勇善战、功勋卓著的带兵人和指挥员，成为衡量军事院校办学育人优劣的根本尺度。历史上，我军一些院校之所以能够蜚声中

外，根本原因在于从这些院校走出了一大批为党和人民立下赫赫战功的将领。这也是最值得引以为傲的无形资产。

为战育人是引领办学治校的鲜明导向。导向就是旗帜。导向聚焦哪里、指向哪里，资源就会投向哪里，力量就会用到哪里，成果就会出在哪里。要立起为战育人鲜明导向，一切办学活动都要聚焦能打仗、打胜仗。只有把这个导向牢牢立起来，军队院校才能锻造大批懂联合、晓实战、会打仗的高素质、专业化新型军事人才。当前，世界新军事革命大潮澎湃，战争形态加速向信息化、智能化演进，迫切需要军队院校培养一大批能打仗的优秀人才。我军还存在着“两个能力不够”、新型军事人才匮乏、毕业学员“水土不服”等突出问题。必须把牢固确立为战育人的导向作为重大政治责任担当起来，使一切办学活动锁定明天战场，实现优秀军事人才供需匹配。

紧贴时代，准确把握 为战育人的基本要求

强军的标准和内涵是与时俱进的，打胜仗的能力要求也在动态发展，过去能打胜仗不等于现在和未来也能打胜仗。相应地，为战育人的标准要求也在不断升级。习主席着眼人民军队能打仗、打胜仗，作出一系列重要论述，明确了新时代我军院校为战育人的基本要求。

坚持面向战场、面向部队、面向未来。这是坚持为战育人的总要求。面向战场，就是要推进办学治育人向实战聚焦，向战场靠拢，与战斗力“有效对接”，从难从严从实战出发开展教育训练改革和实践，解决好教育训练实战化的问题，确保培养的人才适应能打仗、打胜仗要求。面向部队，就是着眼部队建设对军事人才的客观需求，部队需要什么人才，军队院校就培养什么人才，特别要准确把握新质战斗力生成对人才培养的需求，努力培养造就大批能够担当强军重任的优秀军事人才。面向未来，就是以超前的意识，高瞻远瞩、放眼未来，增强军事教育的前瞻性预见性，不断适应世界军事竞争新动态、作战形式新变化、武器装备新发展、战争

准备新要求，使培养的人才能够打赢未来战争。

带头研究军事、研究战争、研究打仗。这是对立起为战育人鲜明导向提出的要求。习主席曾反复强调全军各级领导干部特别是高级干部要做备战打仗带头人，带头在重大军事斗争实践和军事演训活动中磨砺自己，把打仗本领搞过硬。在全军院校长集训开班式上明确提出，院校长要带头研究军事、研究战争、研究打仗。院校长这个“关键少数”，虽然身后没有千军万马，但不少学员的身后有千军万马。在为战育人上带头，就能带动更多的人成为备战打仗带头人。指挥员是军队领导干部的第一身份，也是院校长的第一身份。我们要坚决落实习主席的指示要求，自觉来一场大学习，集中精力研究军事、研究战争、研究打仗，提高战略素养、联合素养、指挥素养、科技素养。

大兴研战、教战、学战之风。这是对构建为战育人良好生态、营造浓厚氛围提出的要求。一种导向能不能立起来，与相应的风气是否形成相关。要立起为战育人的导向，就必须在军事院校大兴研战、教战、学战之风。注重紧贴作战任务、作战对手、作战环境，聚力研深研透作战问题，把现代战争制胜机理搞清楚，把我军将来要打的仗弄明白。把培育知晓现代战争、熟悉我军情况的名师大家作为教员队伍建设的主要方向和关键突破口，让更多的教员深入部队一线、任务前沿，让更多的部队优秀指挥员走进院校课堂，传授打仗本领、详解作战经验。积极塑造崇尚尚武的军校文化，武化校园环境，形成浓厚的军事氛围，使学员更加自觉、更加积极、更加主动地研究掌握现代战争的战法、机理、特点。

结合实际，推动为战 育人落地落实

贯彻落实为战育人要求是一个系统工程，需要解决现实中的许多复杂问



论苑漫笔

解放战争时，组织上任命曾在英国留学的刘明寰为第一兵团军工部部长，对此，有些干部想不通、说怪话。王震将军得知后说：“你们都是近视眼！要懂得，子弹打不到的地方，科学知识是可以打到的。”

近视又称作短视，看眼前清楚，看远处模糊。工作上患近视的人往往只留意身边与当下，不关注全局与未来，如不及时“矫正视力”，难免因小失大、因近失远，甚至好心办坏事。识人用人尤需要防止“近视”。

现实中，识人用人“近视”的情况还真不鲜见。比如：有的人看不到年轻干部的潜力活力，只见其“资历浅”——嫩了些吧，能压住阵吗，哪有用老同志稳妥呀。有的看不到交流干部的眼界视野，只见“专业不熟悉”——外面来人有啥好啊，门还摸不着呢，还是土生土长的干部用得放心顺手。有的看不到干部的长处优势，只见“素质有短板”——张三性子急、李四学历低、王五表达能力差，似乎用谁都不理想。还有的不看干部的变化发展，只见“曾经犯过错”——放着“直材”不用，干吗要用有“伤疤”的？如此等等，对于干部缺乏全面、深入了解，更对干部潜力没有客观的认识和发现，一味凭眼前的所见所闻作判断、下结论。

“芳林新叶催陈叶，流水前波让后波。”这是社会发展的必然规律。为推进事业更好的发展，必然需要一些年轻人“小步快跑”、一些有潜力的“挂帅出征”。二战爆发时，艾森豪威尔还是一名默默无闻的中校。然而正是这位名不见经传的后生晚辈，短短四年间被闪电般提拔为五星上将，担任起300万大军的统帅，指挥了人类历史上最大规模的登陆战役。识人用人必须眼界开阔，对那些才优优异、脱颖而出的干部，确实应当少一些吹毛求疵，多一些铺路架桥。

有道是“英雄不问出处”。有的同志以为上名校、学历高，似乎就应该快使用、受重用。这固然没有错，但也不能一概而论。知识不等于胆识，名校不代表能力，讲起来滔滔不绝，做起来不见得得心应手。知识，只有消化了才是营养，否则只是脂肪，看似壮实，实不顶用。三国时的马谡，不就是被“口头兵法”误了大事以致丢了身家性命吗？古时的许多智者出身寒微，传说修筑过城墙，吕望贩卖过笨箭，百里奚养过牛，诸葛亮耕过地。那个为国战死的周处，更是典型的“浪子回头”。识人用人落入“印象模板”，掉入“学历陷阱”，结果很可能导致看人失、用人失准。

鸟有两翅，原有的四肢只剩下两脚，不能成为猛兽；牛有两角，嘴里边牙齿不再锐利，只能嚼草。任何人，都是有所长亦有所短，正所谓“十全十美是上帝的尺度”。有的人才当初不仅没有做到“十全十美”，甚至让人

识人用人须防『近视眼』

■马洲兵

不见得。陶行知曾告诫教师：教鞭下有瓦特，冷眼里有牛顿，讥笑里有爱迪生。识人用人一旦“近视”，落选的可能正是那些“瓦特”“牛顿”“爱迪生”们。更何况，机器运转靠的是零部件的有机配合，识人用人重要的是岗位需要、用其所长。搞好每块“长板”的优化组合，这样才能“箍”出一个“大桶”或“深桶”来。如果囿于小范围，在矮子里面拔将军，难免“箍”成“小桶”或“浅桶”。

有人向印第安射手请教造箭心得，得到的答复是：把箭杆削直了，其他马虎一点儿没有关系；如果箭杆不直，别的再完美，也难以一矢中的。识人用人重要的是关注基本面——看德才是否兼备。德者，才之帅也；才者，德之资也。大象无形，大智若愚，大巧若拙，我们不应被人才表面的一时的“愚”“拙”“无形”遮住眼帘。

识人用人上的“近视眼”，有时还出于“小心眼”和“势利眼”。作家孙犁生前讲过，创作需要忘记名利、忘记利害、忘记好恶、忘记私情。识别人才和寻求人才“千里马”，需要的也是这种“忘我”的境界。

莫见乎隐，莫显乎微， 故君子慎其独也

用典

释义：2018年1月5日，习主席在新进中央委员会的委员、候补委员和省部级主要领导干部学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神研讨班开班式上的重要讲话中引用，语出《礼记·中庸》，意思是从最隐蔽、最细微的言行上就能看出一个人的品质，

所以君子要学会慎独。
解析：习主席引用此语旨在强调，加强自律关键是在私底下、无人时、细微处能否做到慎独慎微，从小事小节上加强约束、规范自己，常掸心灵灰尘，常清思想垃圾，常掏灵魂污垢。
(濮健伟、李佩静辑)



“平时”付出心血和汗水，才会化为“评时”的自信和甘甜

荣誉都是奋斗出来的

■孙家斌 曹卫国

一得

工作到年终，很多领导都希望自己单位能获得更高更高的荣誉。为此，个别平时工作不够积极、完成任务不太理想的单位领导表现异常“积极”，突击抓宣传、临时搞“盆景”，甚至“走门子”拉选票，或打“悲情牌”“同情分”，运用非正常手段争要荣誉。这一行为被人质疑不够诚实，可有人还反驳说，都是为集体争要荣誉，没啥。

我们知道，荣誉从来都是平时干出来的，年终的评，只是大家在工作干得好

与差的单位或个人之间进行比较。无论个人还是集体，平时的干是基础，工作业绩是前提，干部战士的评价是杆秤，没有平时扎实的干，或平时就干得不那么好，评时评不出来，荣誉也就无从谈起，荣誉也

应感到受之有愧。
有人说，我争要的是集体荣誉，并不是为个人；为集体争要荣誉也是为了让官兵多份荣誉感，调动大家积极性。这话乍一听似乎有理，但细分析则有问问题，为集体争要荣誉并非与个人无关，个人是在集体的一分子，为所在集体争要荣誉一定程度上也就是为个人争要荣誉。单位工作做得好，住住也会被领导干部工作

有能力、带兵有方法、创新有成效，没有哪个单位成为先进而否定领导作用的。组织上在选拔任用干部时，往往也是看所在单位业绩如何、发展进步如何，用单位建设成效证明领导干部的能力素质。从这个角度来说，用不正当方式争要集体荣誉就是一种不光彩的行为，是一种歪风邪气。

“幸福都是奋斗出来的”，荣誉也是奋斗出来的。无论是单位还是个人，都应懂得荣誉贵在于“平时”而不在“评时”，“平时”付出心血和汗水，才会化为“评时”的自信和甘甜，才会让人信服和敬佩。
(作者单位：32710部队、32137部队)

工作研究

让“廉而有为”形成风气

■刘士秋

某单位日前以“您欣赏的干部是什么样”为题，对干部战士进行问卷调查，得到回答最多的是：“廉而有为”。所谓“廉而有为”，就是“廉”字打底，“干”字当头，干净为官、扎实做事，政绩突出，有所作为。

“廉而有为”是我们党的一贯作风和要求，无论是革命战争年代，还是和平建设和改革开放时期，绝大多数党员干部都坚持做到清正廉洁、埋头苦干，既保持“不带关中一点棉”“去时还似来时贫”，又做到“但愿苍生俱饱暖，不辞辛苦出山林”，把毕生的心血和精力都奉献在党和人民的事业上，像焦裕禄、甘祖昌、孔繁森、谷文禹、杨业功等就是典型代表。也正是有这样的一代又一代共产党人的无私奉献，才确保我们党始终为人民群众拥戴，保持稳固的执政地位，也才有今天改革开放的巨大成就。

但不可否认的是，前些年，由于受不良风气影响，一些同志的世界观、人生观、价值观发生偏移，个人信奉的是“当官不发财，请我都不来”，常常把干工作与获得额外利益等同起来，甚至把额外利益当成干事创业的动力。于此，“为而不廉”便成为一种“潜意识”和“潜规则”。
党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚定不移全面从严治党，保持反腐败高压态势不放松，使权力寻租、以权谋私等现象得到极大遏制。为此，又有少数人

感到“不适应”，走向另一个极端，即在工作中，因为没有“油水”可捞，没有便宜可占，就像机器缺少润滑油，转动乏力、迟滞缓行、噪声很大，出现“廉而懒”“廉而不为”等现象。这可以说是腐败的另一种表现形式。

这对于各级党组织无疑提出了一个重要课题，要求我们必须针对本单位本部门实际，切实采取有力措施，使党员干部从“为而不廉”和“廉而不为”的怪圈里走出来，真正做到“廉而有为”“廉而愿为”“廉而能为”。

注重抓好思想教育，认识到“廉而有为”是对党员干部的必然要求。“廉而有为”并不是对党员干部提出的非分要求，它是共产党人的本色底色，是应有的觉悟，更体现了共产党人的初心和使命。在“不忘初心、牢记使命”主题教育中，党组织应将如何做到“廉而有为”问题突出出来。要通过学习党章、学习习近平新时代中国特色社会主义思想，学习有关政策法规，提高对这一问题重要性的认识，认识到“廉而有为”是为本分，“廉而不为”属失职。实事求是地列出问题清单，展开充分讨论和辨析，在折事明理中汲取正能量，祛除负能量。同时加强革命优良传统教育。干净干事不亏，看看革命老前辈。与革命先辈比精神，同英雄模范比境界，在比较中提升觉悟。
(作者单位：第78集团军某旅)

注重用纪律制度约束，让“廉而不为”的行为受到监督、查处，被问责追责。中共中央办公厅印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》明确指出，充分发挥干部考核评价的激励鞭策作用，使慢作为、不作为、乱作为的干部受到警醒和惩戒。一方面，要向党员干部明确党的有关纪律和规定，懂得严守党纪的重要性，变不愿作为为不敢不为。另一方面，加强监督检查，注重明察暗访，听取群众意见，对那些在工作中慢作为、不作为、乱作为的人及时约谈，提出警告，屡教不改的采取组织措施，击之以猛掌，使他们真正警醒过来，用组织的“三昧真火”淬炼坚强党性。

注重用政策激励，使“廉而有为”的党员干部受器重、有荣光。“廉而有为”既是干部担当作为的表现，也是为党和人民的事业无私奉献的具体体现。这样的干部是党的事业需要的干部，也是广大官兵爱戴支持的干部，绝不能让他们吃亏。要突出来，宣扬他们的先进事迹，使“廉而有为”者成为大家的学习榜样。在选拔任用干部时，要充分认识到“廉而有为”的干部本质上就是“德才兼备”的干部，勇于破除资历、学历等界限，大胆启用他们，立起选用干部的风向标，让“廉而有为”成为习惯、形成风气。
(作者单位：第78集团军某旅)