

● 任义成 著

思辨的魅力

白山出版社

Sibian

de Meili

思辨的魅力

任义成 著

白山出版社

图书在版编目(CIP)数据

思辨的魅力/任义成著. —沈阳:白山出版社,
2004.1

ISBN 7-80687-053-9

I. 思… II. 任… III. 部队—工作—中国—文集

IV. E2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 001583 号

出版发行:白山出版社

地 址:沈阳市沈河区二纬路 23 号

邮 编:110013

电 话:024—23088689

责任编辑:李一平

装帧设计:赵连志

书名题字:张 兵

责任校对:戴邦新 崔传业

印 刷:沈阳市第二市政建设工程公司印刷厂

开 本:850×1168 毫米 1/32

印 张:9.875

字 数:250 千字

版 次:2004 年 2 月第一版

出版时间:2004 年 2 月第一次印刷

印 数:1-2000 册

书 号:ISBN 7-80687-053-9/1•29

定 价:23.00 元

序

某集团军政治部主任 少将

洪荣荣

《思辨的魅力》一书,是作者在政治工作领域十年耕耘的成果,它从一个侧面记录了作者在基层政治工作岗位上的成长历程。透过一篇篇文稿,读者能够感受到作者对政治工作的热爱与执著,并能品尝到果实的“甘甜”。本书的文稿虽然写于十几年前,但今天读起来仍然感到亲切、实在、有益。之所以如此,在于作者能够解放思想、实事求是、与时俱进,不惟书、不惟上、只惟实,并善于运用唯物辩证法的观点、方法观察分析基层建设的现状,针对具体问题提出带有哲理性的工作思路和见解。由于这些见解和观点来自于实践的土壤,故具有较强的可读性。

该书不仅反映了作者的成长轨迹,同时也体现了作者敬业、务实、言行一致的品格,这一点更值得我们学习。

愿广大读者能够把这本书作为它山之石,开掘出令人称奇之玉。

2004年2月1日

任义成同志作为一名政工干部，多年来，始终具有勤恳踏实的工作作风，和勤思善钻的钻研特点。在政工工作期间，连续多年被评为先进机关干部标兵，当高知和骨干，曾多次立功受奖；被到集团军党委有史料工作后，各担任宣传干事和政委，一手抓宣传，一手抓抢救和挽留，整理立卷上做出突出贡献。

云如其人，言为心声，此其一言一行上体现了他做人、做事、做文相一致的高尚品格。

愿任义成同志在新的人生旅途上
顺风扬帆。

牛其林

2004年1月18日

(牛其林 现任某集团军政治部副主任)

看完《思辨的魅力》样稿，感觉既新鲜又实在。我与任义成同志相识17年，可以说在他身上既有老黄牛精神，又有千里马素质。在每个工作岗位都能兢兢业业，有洪遵树。这本书不仅靠他用笔墨书写出来的，更要他用勤奋刻苦、锲而不舍的精神铸就而成的。我相信读者心中，一定会有洪借鉴、有洪收获。

崔龙洙

2004年2月8日

(崔龙洙 现任某集团军副参谋长)

目 录

序	少将 张景荣
	大校 牛其林
	大校 崔龙洙

辩证思索·言论篇

选配干部不应忽视性格特点	(3)
“矮子里拔大个儿”越拔越矮	(6)
莫唱“毕业、待业、转业”三步曲	(8)
服从组织安排与表明个人意见	(10)
学技术与拿证书	(12)
“状元”未必是人才	(13)
莫向新兵传“歪经”	(16)
大米粥+面条≠病号饭	(18)
不必原原本本	(20)
老大难,“老大”过问就不难	(21)
不要硬拿“三论”做文章	(22)
掸掉马列著作上的灰尘	(23)
也说“有病”与“吃药”	(25)

在落实上级精神过程中要注意克服四种倾向	(27)
抓基层须用好辩证思维的方法	(29)

工作有感·研讨篇

如何才能当好排长	(35)
浅谈如何搞好连长、指导员的协调配合	(48)
谈激发连队“内功”的“秘诀”	(55)
对适应旅一级工作特点的思考	(63)
机关工作作风不实的表现、原因及解决的办法	(68)
增强干部发展前途的透亮度	(77)
试谈如何搞好军队职能教育,调动练兵积极性	(79)
把握好经常性思想教育的内容应注意的问题	(84)
开展青春期教育和性教育的必要性	(93)
影响连队集体领导的因素及采取的对策	(99)
细说党员管理教育中的清退机制	(109)
减少违纪现象应用好双刃剑——教育和惩处	(115)
努力使连队考评工作科学化	(124)
从三个角度浅谈学雷锋的社会意义	(135)

循循善诱·思谈篇

两个职责对面说	(145)
面对战士谈“上炮”	(146)
明确班长地位作用 努力当好兵头将尾	(153)
认清自身优势 把思想工作开展到位	(156)
珍惜班长岗位 自觉锻炼成才	(176)

明确和平时期军人职业的价值 努力在本职岗位上成人成才	(178)
共产党员啥时都要做模范	(186)
共产党员要密切联系群众 做尊干爱兵的模范	(188)
密切官兵关系与加强组织纪律	(200)
增强“带兵磁力” 培养合格战士	(208)
掌握辩证方法 “主动吃亏”搞好军政主官团结	(214)
明确认识 理顺关系 增强团结	(222)
好人真的难做吗?	(229)
为名利正名	(232)
关于走正人生路	(235)
在立功受奖上应明确的几个道理	(243)
坚定服役信心 迈好军旅生涯第一步	(246)
军营生活哲思短句	(252)

回首实践·体会篇

勤学习 善实践

提高为基层建设服务的真本领	(259)
用雷锋精神塑造自身 在本职岗位建功立业	(269)
对搞好经常性思想教育的几点体会	(279)
运用唯物辩证法搞好渗透教育的观点概述	(288)
对当好教导员的几点认识	(290)

辩证思索·言论篇

作为一名政工干部,缺之不可的是文字表达能力,我的文字功夫是在写言论文章中逐渐提高的。1983年,我参加了师里举办的业余报道骨干培训班,从此开始尝试写新闻言论。文章写出来后当然希望能在报纸上发表,但往往是稿件寄出后如石沉大海。对此,自己也曾灰心泄气过。可后来一想,自己作为一个年轻干部不能只把见报作为写稿的惟一目的,还应该把它作为锻炼提高自己写作水平的一个手段,或是记录自己思想发展过程的一个载体,于是我便把当时不太成熟的文章都保留了下来。

写言论文章使我养成了理性思考的习惯,并使写作水平得到提高,自己所写的文章理论性也越来越强,有些文章还在报刊上得以发表。自己的思想理论水平之所以能有较大的提高,很大程度上得益于对马克思主义基本理论的掌握,养成了辩证看待事物的习惯,注意事物的发展性、普遍联系性,克服了认识上的形而上学,能够针对社会现实和部队建设中出现的新情况、新问题,及时提出自己的新观点、新看法,使自己与时俱进。

选配干部不应忽视性格特点

当前,我们在选拔使用干部中往往注重干部德的表现,特别强调了干部才的方面,并解决了一些干部学非所用的问题,这是一个可喜的现象。但根据性格特点使用干部和调配领导班子的问题还没有引起我们的注意,这是我们干部工作中的一个不足之处。何谓性格,按心理学的观点即:“对现实稳固的态度以及与之相适应的习惯了的行为方式,构成人的心理面貌的一个突出的方面,这就是性格。性格是个性中鲜明表现出来的心理特征,是个性中最重要的心理特征,它足以区别一个人与众不同的明显的和主要的差别”。因为,“性格是从儿童时期不断地受到社会环境的影响,教育的熏陶和自身的实践,长期塑造而成的,它一经形成就比较稳固”。从这一点来说,一个人的性格可以决定这个人今后的发展成功方向。经验证明,采用性格分类的方法选拔那些适合飞行的人员,可以降低飞行训练中的淘汰率。例如,1942年美国曾制定包括性格在内的全套方案对飞行员进行测试,淘汰率由65%降低到36%。1943年至1944年法国按美国的方案选拔飞行人员,获得同美国类似的结果。由此可见,通过性格鉴定,可为不同性格的人发展方向提供科学依据。推而广之,我们在使用一个干部前,也应对其内在精神素质进行基本分类,这是知人善任不可或缺的条件。

我国古代军事家所谓“精锐者使斗，果敢者使攻，沉毅而性执者使处险，智而善断者使与谋，轻捷者使诱敌，刚愎者使当锋”之说，就是讲的从不同将领性格的不同特点出发，用其所长。而现在我们对用其所长的理解还仅仅局限于专业对口上，没有认识到在具体使用干部上还存在着性格差异。

其实，每一性格类型（所谓性格类型是指在一类人身上所共有的性格特征的独特结合）的人都具有与自己性格类型相适应的发展潜能。但能否发挥出来，那就看使用是否得当。陈景润大学毕业后，从知识的占有量来衡量，当教师是足够了，可事实上他不适应，而搞数学研究却能独摘“桂冠”；虽然，有的人在性格上具有政治家的魄力，但干业务工作却无所建树。据材料得知，日军在使用军官时是参考性格评定进行的。他们评定的办法是，先开列出32种性格特点，诸如开朗、忧郁、温厚、过激、谨慎、果断、犹豫、轻率、坚忍不拔等等。评定时，评定官根据考核对象的具体情况，圈点其中相符的4项，并结合其它方面考核，指出此人性格属于下列几种类型中的一类：指挥官型、参谋官型、副官型、教官型、学者型或其它类型。这种评定是具有一定科学性的，依据性格评定使用干部无疑是人尽其才的一个重要保证。事实上确有很大一部分干部，由于性格决定不适合当主官（当然，不是说绝对地当不了，但起码是不够理想），但这并不妨碍他们成为良好的副手或参谋；有些干部在行政管理上或许缺少魄力，但在技术和业务上也许有所发明创造。是根据性格的不同类型来定向使用干部呢？还是不顾性格特点，乱点“鸳鸯谱”呢？显然前者是讲干部使用效益的，后者无疑是赶“鸭子”上架。如果能既根据德才表现，又针对性格特点来使用干部，那将是完美地知人善任。

在忠于人民、忠于党、忠于祖国的前提下，干部的性格类型无好差之分，所谓的好差，关键是看周围的环境对其的作用。一个好

的领导班子,除了其成员应具有干部的“四化”标准外,还要形成性格互补。实践证明,把几个“指挥官型”的干部放到一个领导班子里,并不一定能产生好的客观效果。有这样一个单位,五名党委常委中有三名常委具有争强好胜的性格特点。三人分别在基层工作的时候,都是公认的先进主官干部,可是当他们被提到党委的工作岗位上后,经常发生矛盾,单位的各项工作也没有多大起色。一了解他们确实没有太大的思想问题。矛盾的产生在某些方面是因为他们的性格相同,“同性相斥”在这里起了作用,使他们在很多问题上不能统一意见。鉴于这种情况,上级把他们调开了,过了一段时间,他们所在的单位都成了先进单位,他们也都成了先进干部。这个例子说明同一种性格类型的人在不同的群体中具有不同的作用效果。不同性格的人长处和短处形成互补的时候,会产生默契的协同。相反群体性格就会缺损。

一个好的领导班子成员的文韬武略应是多种素质的和谐统一,仅有某些专业知识和技能的互补是不全面的。尽可能地做到性格类型的互补才是比较科学的。因为,专业知识和技能是不稳定的因素,它可以随着时间的推移不断得到深化和提高,而性格类型却是相对稳定的。从性格角度要做到合理使用干部,上级领导和各级干部部门的工作人员就要深入实际搞好调查,采用观察、谈话、作品分析、实验、测验、与周围同志恳谈等方法,对干部准确地做出性格鉴定,并征求本人意见。千万不能只根据一个干部的履历、档案或仅凭对这个干部的主观印象去分配其工作,也不能依此法选配领导班子成员。

(此文刊于1985年12月10日《解放军报》)

“矮子里拔大个儿” 越拔越矮……

前几天,某团用“矮子里拔大个儿”的办法在几位连长候选人中选出了一位副营长,此人××××年入伍,34岁。命令公布后大家虽没有异议,笔者却对此有不同的看法。

多年来,部队在干部工作中出现的选贤任能有得有失的现象,固然与某些人的任人唯亲、走后门等不正之风有关,但是,“矮子里拔大个儿”的做法也是一个重要原因。有相当一部分领导同志在选拔干部问题上不能放宽眼界,不能用辩证的方法看问题。要选配副营长,就在本单位连长堆里找,要选配连长,就从副连长堆里找,以此类推。这种逐级“拔大个儿”的结果,造成干部队伍的年龄偏大,知识结构老化,这样发展下去,岂不是有越拔越矮的危险吗?也许有人要说,人家年龄大,实践经验丰富,知识水平低,学习几年就不会有提高吗?笔者并不排除这些“大个儿”们还会有长进,但这种长进绝大部分是与自己昔日比较而言,而与部队建设的发展相比,与整个国家和社会的发展相比,就会显出自己是落伍了。因为,每个人成长进步都有一个基础的问题,基础低起步就慢,效益就差,相反,起步就快,收效就大。在新时期部队建设中,过去的经验往往容易成为今后发展的“枷锁”。苏联国内战争时期赫赫有名的三位

元帅伏罗西诺夫、铁木辛哥、布琼尼,由于沿袭线式阵地防御等类型的过去作战经验,造成他们在卫国战争初期指挥上的错误,而在国内战争时期只是一个少尉排长的朱可夫,却能在卫国战争中一举成为机械化作战的行家。这与斯大林破格提拔使用他是分不开的。因此,我们选拔干部要从干部队伍的年轻化、知识化、革命化的建设大局出发,不妨打破单位的界线,使干部队伍产生横向联系网,不妨破格从同级或下级里面选拔有发展前途的年轻干部,建立能越级发展的纵向干部链,不能以资历大小论“英雄”。

(1984年1月)

冀唱“毕业、待业、转业”三步曲

前几天,笔者同一位当了两年连长的同学谈起了这次为啥推托不参加院校招考时,他说:“你没看到那些入校的干部走毕业、待业、转业三步曲的路嘛!我入校两三年回来不见得能提一职,咱坐地靠,一两年内说不准还能动一下。另外,军队院校的文凭回地方也不好使……”一语道破天机。他这种想法固然不对,但在选送干部入院校的工作中,确实存在着某些不正确的指导思想。其一,对付完成公差的思想,把上级交给的选拔干部入校的任务,当作一次公差勤务来完成,不是认真慎重地对待。其二,甩包袱思想。入校名额一来,就把那些认为是刺头、不好管的干部报上了名,以“纯洁”本单位的干部队伍。其三,视入学深造为对干部照顾的手段,把那些任现职年头长,而又无法提起来的干部送去入学,好在转业前捞到一个文凭,或是躲避一下艰苦特殊的环境。由于上述原因,有些领导和干部工作者就不会想今后这些入校者回来怎样“就业”的问题,致使很多毕业生“待业”,等到有了安排的位置,这些“待业者”年龄也就快过了杠,再干也没啥奔头,或者有的还没等到“就业”那一天,就被确定为转业的对象,此种“待业”、转业是军队智力投资上的一种浪费,是部队人才的损失。纠正这个问题