

工作

GONGZUO BING SIKAO ZHE

并

思考着

王培佐 著



河南出版社

工作并思考着

王培佐 著

黄河出版社
2001年·济南

责任编辑 卢建明
封面设计 张宪峰

书名 工作并思考着
著者 王培佐
出版 黄河出版社(250002)
(济南市英雄山路 19 号)
印刷 济南申汇印务有限责任公司
规格 850×1168 毫米 32 开本
10.25 印张 267 千字
版次 2001 年 9 月第 1 版
印次 2001 年 9 月第 1 次印刷
印数 1—3000 册
书号 HH 80152—2001—45
定价 22.00 元

学着思考(代序)

记不清是哪一位哲人说过:这个世界不缺会干活的人,缺的是会思考的人。我就是属于那种有学思考的良好愿望,但又摸不着思考门道的人。想起自己刚到团政治处工作的时候,股长是个1974年入伍的老同志,对我说:“做政治工作,入门不难做好难。这里的关键就看你能不能养成勤于并善于思考的好习惯了。”

悠悠岁月,学会忘却虽然也是人生的一种境界,但我总觉得有些东西就是忘不了,也不敢忘。与老股长分手的十多年时间里,他的谆谆告诫激励着我成长了一年又一年,也思考了一年又一年,虽然没有思考出多少成果回报于他,但对思考着的滋味却有了不少体会和感受。

孔子说:“学而不思则罔”,韩愈说:“行成于思,毁于随”。我理解的意思是,如果对学到的知识、调查到的问题不去作深入的思考,就难以在脑子里留下烙印,最终是学而无获,或收效甚微,再说重一些,还会误入歧途,遗恨终生。我曾经看过一本书,名字是《科学研究的艺术》,贝费里齐在书中讲过一个令人哭笑不得的试验:一位老师用手指蘸糖尿病人的尿样来尝味,然后让学生们都做一

遍。学生们愁眉苦脸地照做了，并一致说尿样是甜的。这时老师说：我在教你们观察细节。谁观察得仔细，发现我伸进尿样的是拇指，舔的是食指？”应该说，学生们的失误，在于视觉、味觉都没有很好地发挥作用。原因何在？主观上的想当然，过分相信已有的经验，从条条框框出发先入为主等等，总之，是一没有认真观察，二没有深入思考所致。在生活和工作实践中，我也已经深深地体会到思考的重要性了。有一次，我了解到一件事情：营区邻近村里的一个小学生掉入水库，岸上好几十人观而不救。团里的一名战士闻讯跑来，跳入水中，冒着生命危险把学生救了上来。我略加思索写了篇200余字的消息寄到了当地的一家报社，很快稿子就登出来了。正当我品尝着思考的果实而沾沾自喜的时候，同室里的一位老同志的一篇《救救这些“落水者”》的长篇文章在一家大报的显要位置登了出来。我很惭愧，也很佩服，当即登门请教。他说：“你的这种报道方法，是倾向思维，现在，这种方法写出来的东西太普遍，也太浅，很难打动人；我用的方法属于逆向思维，写出来的东西就显得深刻一些，给人的启迪也更深一层。”他还一再嘱咐我，“以后凡是遇到问题，一定要在脑子里多转几个圈。大家在一起工作，智商的差别是微乎其微的，差别就在于看谁思考得多、思考得深，思考得对。你坐在办公室里默默沉思是一种思考，通过书面的形式，把自己的所读、所想记述下来、表达出来，也是一种思考，而且是更为积极、更为重要的思考，长期坚持，必能取得可喜成绩。”

在以后的工作和交流中，老同志又教给了我许多思考的方法。如：纵深思考法，就是围绕着一个问题，或者一个问题的某一方面，多问几个是什么、为什么、怎么办；发散思考法，就是多向地思、辐射性地思，由一点思及一片；超越思考法，就是超越某一种、某一门

知识的限制,抛下已知的包袱,对好几个相近学科的知识进行贯通性的思考,等等。实践证明:学着思考不仅能帮助自己巩固和深化所获得的知识,而且还能帮助自己走向成熟和深刻。小册子中汇集的文稿,就是在学着思考的过程中形成的。正是因为有了这些成果,自己立过功,受过奖,还多次受到过领导的表扬,妻子的赞美,孩子的敬佩。有一次,我妻子问9岁的女儿:“咱家里你最佩服谁?”女儿说:“爸爸”。又问:“你最佩服他什么?”女儿说:“爱学习。”我听了以后很受鼓舞,也很愧疚。

思考的果实虽然甜美,但学着思考的过程却很辛苦。有道是:学海无涯苦作舟。学和思本来就是一对孪生姐妹,所以思海无涯也需苦作舟。我的一位老领导在给机关干部讲课时说:“机关干部12点以后睡觉熬出来的材料一般差不多,不行的材料大都是12点以前睡觉了。”就凭这一条就足以使你望而却步的。其实老领导说的这一条,是一种熬夜的辛苦,一般只是有了突击性任务时才能品尝得到。我体会还有一种辛苦也很可怕,就是寂寞的辛苦。学着思考需要的营养很多,需要经常调查研究掌握第一手资料、需要坚持不懈地积累资料、提供原料,需要博览群书不断充电,需要经常把自己闷在屋里绞尽脑汁冥思苦想。而要做到这些又都需要使自己耐得住寂寞,在“闹”中守静:少一些花前月下,少享点天伦之乐,少一些歌舞娱乐,有些时候,还需要精简一些朋友,减少一些不必要的应酬。你说这种寂寞苦是不苦?

尽管如此,但我还是认为,学着思考是条幸福的小路,在这条小路上行进,可以与时俱进,青春永驻。

这本小册子中汇集的几十篇拙文,都是已被各类报刊、杂志刊用过的,没有多少新意,也没有多少深意。真正与时代同步的不是

纸上写的,而是头脑中想的。同样的工作会给我们同样的追求,同样的追求又会给我们同样的苦乐,但同样的苦乐却会给我们不同的启示。当你拿起并翻开它,能从中体察出一名普通机关干部的苦用心时,我会得到很大的安慰。

作 者

2001年8月于济南

目 录

面向新世纪加强我军干部队伍建设的宏观思考	(1)
以邓小平人才理论为指导做好优秀年轻干部 培养选拔工作的思考	(7)
关于培养和造就高素质军事领导人才队伍的 战略思考	(15)
加速培养高素质政治人才战略思考	(27)
确保优秀领导人才脱颖而出的实践思考	(34)
对新时期干部表率作用的几点思考	(40)
对市场经济条件下引导干部成才问题的思考	(47)
关于旅团政治机关培养机关干部成才问题的思考	(50)
对新形势下干部工作新情况新问题的调查与思考	(54)
对社会主义市场经济条件下军官退出现役 安置原则及形式的思考	(58)
关于提高军转安置质量的几点思考	(65)
对转业干部“包”下来的一点思考	(69)
关于贯彻实施《现役军官法》的思考	(73)

对拥护和支持军转改革问题的思考	(76)
关于政治机关如何加强对部队思想政治领导的思考	(80)
对军队干部的选拔任用能否实行任前公示制	
问题的分析与思考	(87)
对基层主官工作的几点思考	(93)
关于增强思想政治工作针对性和实效性的	
辩证思考	(98)
对当前政治机关在调查研究方面存在的问题的思考	(107)
对解放思想的几点思考	(110)
对团级政治处“中心意识”不强的分析与思考	(112)
对共产党员保持先进性的思考	(115)
关于“三个代表”的理论思考	(120)
对当代资本主义社会在具体演进中产生的	
一些繁荣现象的辩证思考	(127)

二

在干部部门工作怎样才能有更大作为	(139)
干部工作者要做讲正气的模范	(145)
要努力克服和纠正机关干部“常见病”	(148)
坚持德才兼备标准培养选拔领导人才要注意把握的	
几个问题	(153)
机关干部下基层要树立五种意识	(157)
做好领导工作要注意把握的几个问题	(159)
中青年领导干部要努力成为新一代政治家	(165)
年轻干部要正确认识和把握客观环境对成长进步的	
影响和制约	(170)
知识经济对我军各级干部提出新要求	(175)
创新是新时期我军各级干部必备的素质	(182)

新任主官要注意把握的几个问题·····	(189)
军政主官要集中精力抓大事·····	(193)
领导干部的素质要适应知识军事的要求·····	(198)
领导干部要防止犯“急躁病”·····	(203)
有话要摆到桌面上·····	(208)
副职做好分管工作的艺术·····	(211)
调配班子的艺术·····	(214)
党员干部要自觉当好举旗人·····	(216)
新任领导要正“五风”·····	(220)
当好主官的艺术·····	(227)
基层主官的决策素养·····	(231)
基层干部也要坚持讲政治的高标准·····	(236)
增强对党的信任是自觉实践“三个代表”的 重要保证·····	(239)

三

我军在培养选拔优秀年轻干部中应该迈出更大步伐·····	(247)
军队思想政治教育必须在学习实践“三个代表” 重要思想中有所作为·····	(254)
加强基层精神文明建设需要处理好的几个关系·····	(264)
市场经济氛围中部分干部颓废心理浅析·····	(268)
参加试点的程序和方法·····	(273)
领导机关要抓好基层党支部建设·····	(278)
市场经济给官兵“求知”带来的新变化及引导·····	(281)
独生子女兵入伍后“不适应”现象及调适·····	(285)
基层官兵交往中“偏袒不公”现象浅析·····	(288)
机关部分年轻干部“思转”现象透析·····	(292)
基层理论学习要注意解决的几个问题·····	(297)

贯彻“预防为主方针”要注意解决的几个问题·····	(300)
探亲休假战士管理之我见·····	(302)
抓好工作落实的“五字诀”·····	(304)
努力增强官兵对改革的承受能力·····	(309)
素质——竞争取胜的保证·····	(312)
后记·····	(317)

面向新世纪加强我军 干部队伍建设的宏观思考

进入 21 世纪，世界各国在军队、国防建设领域里的竞争与较量，在很大程度上取决于对干部的培养和选拔。我军必须从国家和军队的实际情况出发，以江主席关于“三个代表”的重要思想为指导，着眼新时期军事斗争准备的需要，谋划加强干部队伍建设的方略。

一、在思想认识上要有新起点

展望新世纪，我军肩负的任务更加艰巨，面临的环境更为复杂。国际上风云变幻，国际局势正在发生深刻的变化，影响国际和平与安全的因素仍然存在，有的还比较突出。西方敌对势力对我实施“西化”、“分化”与“遏制”的战略在不断升级，并越来越把军队作为重点对象；国内实现祖国统一，维护国家安全和社会稳定的任务异常艰巨而紧迫。抓紧建设一支能够适应新世纪军事斗争形势，始终坚持“三个代表”要求的高素质的干部队伍，是我军适应新形势、迎接新挑战、完成新使命、全面推进现代化建设的必然要求。但从目前的总体状况上看，我军干部队伍建设还有较大差距。一是干部队伍的整体层次偏低，高学历干部的比

例太小；二是优秀人才没有形成一定的规模，难以满足装备更新发展的需要；三是各级领导班子中缺少军政兼通、指技合一的复合型干部，班子整体的合成度偏低，难以担负起现代战争特别是高技术战争的指挥使命；四是院校教育滞后，难以及时为部队输送合格人才。这种状况，与新军事革命对军事人才的需求不适应，与实现“两个历史性课题”的要求不适应，与军队现代化建设的远景目标不适应。对此，我们必须保持清醒而深刻的认识。要看到，新的世纪，我军干部队伍建设中的机遇与挑战同在，但挑战多于机遇；困难和希望共存，而希望大于困难。要实现始终保持部队政治上的坚定和思想道德上的纯洁，尽快提高部队的现代条件下特别是高技术条件下的防卫作战能力，保证人民军队“打得赢”、“不变质”，决定的因素是干部队伍。如果干部队伍建设这个关键的环节抓不好，我们在新的世纪里的一切目标和计划就会受到严重影响甚至有落空的危险。必须以对党和国家前途命运高度负责的历史使命感、事关党对军队绝对领导与军队现代化建设跨越式发展能否顺利实现和推进的责任感、任期内选拔培养不出一批人才就是失职的紧迫感，自觉确立与“打得赢”、“不变质”相适应的人才观，切实履行好选人用人的责任。

二、在目标要求上要有新定位

目标要求的定位高度，在一定程度上决定干部队伍建设的力度。新世纪军队建设内外环境的变化，在给我军现代化建设赋予新任务的同时，也给干部队伍建设提出了更高要求。首先，干部队伍建设的“合格”标准要高。就是高度关注国际国内形势变化对军队建设的冲击和干扰，不断强化首位意识，打好思想政治建设的主动仗，保证广大干部无论环境多么恶劣、情况多么复杂，都能听党的话，做真正的共产党人，始终坚持党的基本路线，有坚定的社会主义、共产党主义理想信念。第二，干部队伍建设的

“智能”标准要高。现代高技术战争要求我们的军事指挥员，必须是了解掌握和能够熟练运用军事高科技知识和技能的高素质的高层次专门人才。江主席主持军委工作以来，曾反复强调：有了现代科技特别是高科技知识武装，我军的革命化、现代化、正规化建设就有了根本保障，全军的建设质量和战斗力就会大大提高起来。大量实践也充分证明，军队质量建设水平的高低，主要体现在人和武器装备的现代化上，而人的现代化又起着关键性决定性作用。人的现代化很重要的一点，就是要具有能驾驭现代军事高科技，适应打赢现代高技术条件下局部战争需要的良好素质。所以，面向新世纪的我军干部队伍建设，应首先树立科技强军必须先“科技强身”的观念，进一步增强科技意识，多途并举，内外结合，下大力气抓好科技知识特别是高科技知识的学习训练。第三，干部队伍建设的“综合”标准要高。在现代科技的推动下，知识领域呈现出多层次、无穷维和系统相关性的特点。而未来的军事斗争也将是一场高技术条件下的联合作战，从作战空间、协同范围到决策层次、指挥跨度，从部队机动、渡海作战到山地进攻，都对指挥员素质的“综合”标准提出了更高要求。作为承接历史、肩负“打赢”使命的新一代干部队伍，不仅需要具备政治坚定、军事过硬、工作勤奋、作风优良等基本素质，还要着眼发展，努力成为具有合理的现代知识结构，具有系统思维和跃迁思维能力，能够通过知识的不断更新，实现从已知领域向未知领域的转换与变通，成为具有科学头脑和现代意识的专家型、学者型的决策者，成为精指挥、懂技术、善管理的新型军事人才。

三、在培养选拔上要有新思路

建设高素质的干部队伍是一个系统工程，需要从总体上理清思路，着眼于和平时期的干部培养选拔责、权、利的统一，在实践

中探索完善适应、高效、公正、准确、科学、完善的新型军事人才培养选拔的路径和方法。根据这一框架思路，当前乃至今后一个相当长的时期内，加强干部队伍建设，需要从三个方面作些调整和努力。一是提高培养层次。根据干部队伍成长的特点和规律，培养的起点高，有利于加快高素质干部队伍的建设速度。具有相当的科学文化知识是成就高素质干部的基础条件。目前，我军干部中具有大学本科以上学历的不占多数，有研究生学历的比例更小。这种状况远远低于发达国家军官的学历层次。比如，美国军官100%具有大学本科以上文化程度，其中硕士、博士研究生占38.4%；俄罗斯有98%以上的军官受过高等教育；日本军官全部达到大学以上文化程度。为适应军队现代化建设和打赢高技术局部战争对高层次军事人才的需求，我们必须加快院校调整改革的步伐，发展以本科、研究生教育为主的高层次军事教育，积极探索“本硕连读”和“硕博连读”的培训形式。特别是要加紧培养现代科技、信息工程等技术的层次人才。二是拓宽培养渠道。在坚持按照江泽民主席关于军队生长干部要逐步走开军队自己培养和依托国民教育并举的路子，从更大的范围内选拔培养高素质人才的指示，进一步走开“自育”和“委培”、“特招”并举的路子，加速改善干部队伍结构，筑牢建设高素质干部队伍基础的同时，要切实采取有效措施，增大干部自我“升级”或“托培”攻读硕士、博士学位数量；走开干部交流的路子，实现跨岗、跨系统、跨军种、跨地域的交流，促进干部队伍知识和能力的横向拓展，使之在更多的领域和更大的范围得到锻炼和提高。还要注意疏通出国留学的渠道。三是健全选用机制。主要健全定性考核与定量分析相结合的德才考评机制，以破格任用为主的有利于提高干部素质的激励机制，以公开求公平、公正的竞争机制，旨在实现干部素质复合化的岗位交流机制；确保选拔任用工作有效运转的监督机制。

四、在环境优化上要有新举措

马克思主义认为，人是现实的、具体的、社会的、历史的人，而不是抽象的、超世俗的、超历史的、离群索居和孤立的个人。人的存在、活动、成长和发展，离不开一定的社会环境。邓小平指出：“要创造一种环境，使拔尖人才能够脱颖而出。”良好的社会土壤是人才辈出的先决条件。军队各级各类干部的成长既取决于内在因素即个人的秉赋才智和主观努力，又取决于外在因素即环境。在内在因素相当的情况下，环境如何对一个干部能否健康成长有着至关重要的影响。面向新世纪，建设高素质干部队伍的任务十分艰巨，各级在重视改进和完善干部选拔任用制度的基础上，必须在优化干部成长环境上加强研究探索，拿出与时代发展相一致的、切实可行的办法措施。一是不断解放思想，更新用人观念，营造优胜劣汰的环境。思想是行动的先导。解放思想不能一劳永逸。思想解放的程度，决定用人的力度。优化干部成长的环境，必须始终牢牢抓住解放思想这个总开关，不断更新与形势和任务要求相一致的用人观念，及时健全有利于干部成长的政策制度。二是优化福利待遇，提高社会地位，营造拴心留人的环境。邓小平指出：“革命是在物质利益的基础上产生的，如果只讲牺牲精神，不讲物质利益，那就是唯心论。”影响军队干部社会地位的一个重要因素，就是其经济收入和福利待遇状况。适当提高军队干部的待遇，使其有比较充足的衣食之源和体面生活，是吸引和稳定干部的基础性工作。世纪之初，部队官兵的待遇虽然有所提高，但总体力度还不够，需要作深入的调查论证，制定科学合理的福利待遇增长机制。三是加强舆论导向，强化国防观念，营造受人尊重的环境。和平时代，尚武强军是催生昂扬之气的酵母，是砥砺民族精神的基石。面对日益激烈的世界军事斗争，要激励广大干部稳心尽职，首先必须先激起全社会对军人

的真正理解和热爱。要依据《中华人民共和国国防法》，广泛、深入、持久、扎实地开展全民国防教育，努力拓宽渠道，形成机制，增强实效，坚持把政府行为与群众自我教育活动相结合，经常性工作与必要的声势和规模相结合，不断强化全民族的国防意识，在亿万人民的心中筑起牢不可破的万里长城。四是加大经费投入，完善各种设施，营造建功立业的环境。凡是投身军营的干部大都以事业为生命的支点，以建功立业为最大追求。所以，营造干部成长的好环境，还有一个很重要的方面，就是要为干部构筑成就事业的舞台，确保他们学有所用，用有所成。