

潘金生
著

秋 实 集

工作的研究
学习的心得
理论的探讨
实践的结晶

国防大学出版社



作者简介

潘金生 江苏启东人，1956年3月出生，1975年7月参加工作，1976年12月入伍，研究生学历。历任战士、副班长、文书、书记、副指导员、指导员、团政治处组织干事、旅政治部组织干事、旅司令部政治协理员、集团军政治部宣传干事、中国人民解放军联勤某分部政治部宣传科长、北京军区某军需仓库政治委员等职。曾先后主持、参与撰写出版《做合格士兵》、《谈心的艺术》、《企业撰稿人实务》等书，发表理论文章、诗歌、散文、杂文、歌曲、新闻稿件300余篇，多篇理论文章在全军和中央党校获优秀论文奖。



秋
实
集

湖南大学出版社

潘金生 著

JIUSHIJI



潘金生 著

序 言

解放军是一所大学校，这是人民群众对我军的赞誉，也是对每一名军人的鞭策。无论是干部还是战士，都应该加强学习，明确学习的目标，掌握学习的方法，提高学习的效果，以掌握各种本领，更好地为人民服务。战争年代，尽管条件艰苦，广大指战员却非常重视学习，学军事，学政治，学文化。除了到专门的训练机构学习，更多地是在战斗间隙和工作实践中学习。不仅向书本学习，也向人民群众学习各种有用的知识。靠着这种顽强的精神，我军干部战士的智慧更高，创造力更强，为以劣势装备战胜敌人奠定了坚实的基础。

如今社会已进入了信息时代，我军从各个方面都面临着前所未有的挑战。扑面而来的新知识、亟需掌握的新技能，以及不断出现的新情况、新问题，都要求新一代官兵注重学习、善于学习，以适应岗位和职责的需要。学习的目的不仅在于认识世界，更重要的是要改造世界。所以，不但要多学、深学、精学，而且要大胆实践，大胆应用，总结提高，为部队建设服务，为提高战斗力服务。

本书的作者潘金生同志就是一个热爱学习的人。

他不论是当战士还是当干部，不论在基层任职还是在机关工作，都勤学不怠，而且学有所得，学以致用，较好地促进了所在部队的建设。这本文集，汇集了他在学习和实践中取得的一些成果，内容涉及思想教育、人才培养、国际国内问题剖析、本职工作研究等方面，其中不乏个人新颖独到的见解，具有一定的指导意义。仁者见仁，智者见智，广大读者阅后会从中受到一些启迪，得到一些帮助。

李东柱

2001年7月23日

目 录

序言	/1
试论新型军事人才的培养	/1
“三讲”教育要在解决问题上下功夫	/20
“误炸”狡辩 罪责难逃	/24
改变“好喜避忧”的思维定势	/28
艰苦奋斗是当代军人应有的精神状态	/32
领导干部要带头学好邓小平理论	/39
贴近基层实际搞好政治教育	/44
伟大的构想 成功的实践	/46
要重视对领导干部的教育管理	/49
增强思想政治工作的说服力	/55
战士政治教育中需解决的几个问题	/58
浅谈官兵素质培养问题	/60
加强高中级干部教育管理之我见	/65
军队医院经常性思想工作需解决的几个问题	/71
用研史的方法 深化对社会主义初级阶段 理论的认识	/82
新形势下基层思想政治教育管见	/89
要提高讲政治的具体能力	/94
讲学习与工作忙	/97

学习须“戒满”	/100
信科学不信迷信	/102
学好哲学 终身受益	/105
后勤部队思想政治教育内容的抉择和方法改进	/110
正确的决策来自于深入的调研	/116
试谈提高党委书记的民主集中制素质	/119
掌握党的最新理论成果是深入学习的关键	/127
把讲政治落实到领导干部自身建设上	/135
浅谈扎实有效地做好“两防”工作	/144
邓小平理论的精髓	/158
认清军队地位作用 履行军人神圣职责	/161
谈心的目的	/174
贯彻落实“实施办法”需要注意的几个问题	/193
努力掌握看家本领 不断改进和加强 基层经常性思想工作	/197
后记	/212

试论新型军事人才的培养

人才为政事之本，也是建军治军之本。如果说 20 世纪是“财富源于物质资源”的时代，那么，21 世纪将完全进入“财富源于人才资源”的崭新时代。新的世纪已经来到，如何培养适应新世纪军事斗争急需的新型军事人才，已经刻不容缓地摆到我们面前。培养新型军事人才，是军事斗争准备的奠基工程，是打赢现代战争的第一要素，也是部队现代化建设的“希望工程”。

一、在人才培养的认识上应更新观念

军队现代化建设要做的事情纷繁复杂，人才培养是重头戏、急中之急。科学技术的迅猛发展，世界格局的重新整组，有力地拉动了知识军事的兴起。毫无疑问，在未来军事斗争中，知识必然是军队战斗力中最富活力的新的增长点。因此，培养和拥有高素质的新型军事人才，已经成为推进军队现代化建设向更高层次发展的关键所在。实践已反复证明：一支胜利之师，大都拥有雄厚的人才基础；一支缺乏战斗力的部

队，人才匮乏、素质低下往往是一个重要原因。毛泽东同志曾说过，没有文化的军队是愚蠢的军队。当年钱学森冲破重重阻力回国后，美国军界人士曾惋惜地说：“一个钱学森抵得上5个师。”“让学者和骡子走在中间”是拿破仑的一句名言。拿破仑每次出征总是要带上精通各类知识的学者和上千册图书，每当战事激烈，学者和驮书的骡子就被他安排在队伍中间，千方百计保证学者和图书的安全。而正是这些学者和图书使得拿破仑屡战屡胜。最为经典的例证当算远征埃及。当法国海军被英国打败，拿破仑孤军无援之时，知识显示了胜过千军万马的力量，走在中间的学者们发挥了不可替代的作用。据报道，我国空军聘请了20名中科院院士担任首批科技发展和人才建设顾问，新闻界形象地说，中国空军又相当于增加了一二十个师。南京理工大学气象学院也请了院士专家为院校发展出谋划策。许多国家都认识到，要适应21世纪军事上的挑战，仅有武器装备上的优势还不够，还必须拥有人才上的优势，而且人才上的优势是第一位的。为此，它们的军队都不遗余力地吸引和培养高素质的人才。美军要求，晋升中校军官，应具备硕士以上学位，并具有在作战部队、指挥参谋和军事院校等不同岗位上的工作实践经验。印军也注重培养适应信息化建设的高素质人才，要求晋升上校军官应具有硕士以上学位。俄罗斯一方面决定把军队员额再压缩三分之一，另一方面提出通过提高军人的工资及其他待遇来增强军队

的吸引力，以留住高素质的年轻军官。这些都启迪我们，知识就是力量，人才就是战斗力；得知识者，得大势；得人才者，得天下。谁抢占到军事人才这个“制高点”，谁就能在未来战场上取胜。战斗力的生成和发展取决于智力资源的占有和配置。军事斗争形势迫切要求人才培养从未来准备转到现实准备上来，从传统育人模式转到适应时代要求和打赢需要上来，从四平八稳、一线平推的育人方式转到优质高效的培养层面上来。

从调查部队的人才培养现状分析看到，总的形势可以这样概括：共识已经形成，力度已在加大，但差距仍然不小。问题主要表现在这样几个方面：一是人才培养的起点偏低。无论是人才培养的目标定位、内容设置，还是人才的选拔使用，还没有在完全意义上转到军事斗争实际需要上来，尚在一般层次上循环，距高科技条件下战争需要还有不小的差距。二是官兵科学文化基础比较薄弱。美国军官 100% 的是大学本科以上文化程度，其中硕士生、博士研究生占 38.4%，参加海湾战争的美军军官中，三分之一的人员具有硕士以上学位。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，印度要求营以上军官必须获得硕士学位。相比较而言，我们现在还达不到这种层次。三是指挥官和机关干部知识结构、经历比较单一。大部分干部都是从一个专业干到底，知识的系统性、综合性、整合性欠缺。四是高

精尖人才短缺。尤其高科技方面的人才比较短缺。不少单位训练中遇到技术难题后，到地方院校、科研单位请专家，有时动用先进武器装备时，还要请专家当“技术保姆”。五是用有所长不够到位。有的干部不是专业对口安排，仍有学用脱节现象。人才的匮乏，已成为制约部队战斗力生成的“瓶颈”。

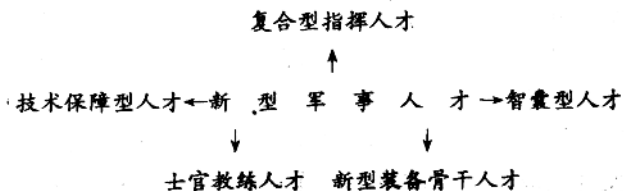
存在上述差距，有其历史原因，也有其社会原因，但深究根源，我认为主要还在于有些领导干部的头脑里没有真正确立起与军事斗争准备相适应的思想观念。一些单位选拔使用干部，想长远少，看发展潜力少，往往考虑眼前需要和第一任职需要比较多；有的不够注重战时带兵打仗，往往重视平时的带兵管理能力；有的不够注重科技素质、专业素质、综合素质，往往存有“大步兵”为主要的观念。所有这些都不同程度地影响着人才培养的质量和步伐。面对这种现状应该怎么办？当务之急是要更新观念。实现人才培养的跨越，应从确立崭新的人才观念起步。

当前，我们要确立以下四种观念：（1）确立“人才建设是部队根本建设”的观念，依靠这个根本，把其他各项工作带起来；（2）确立“提高科技素质就是提高战斗力”的观念，依靠这个战斗力生成的“第一要素”，促进部队战斗力水平的提高；（3）确立“出人才就是出政绩”的观念，依靠营造一种良好的育人风气，带出一批出色的人才；（4）确立“按打仗要求配班子、用干部”的观念，依靠“打赢”的标准去考察

使用干部。人才培养是一项艰苦细致的工作，人人有培养之责，人人有成才之责。我们各级领导干部都要有“校长”和“园丁”的意识，每个同志都应有自觉成才意识。切实通过上下的不懈努力，迅速兴起学习成才的热潮，力求快出人才，多出人才，出高质量的人才。

二、在人才培养的目标上应重新定位

培养大批高素质新型军事人才应当作为接受新世纪挑战的一个高层次目标。所谓新型军事人才，关键在“新”字上。这个“新”就新在军事含量要求更高，科技含量要求更高，思想政治素质要求更高，群体素质要求更高。我认为，从军事斗争需要和当前的实际情况看，需着力培养以下几种人才（如下图所示）。



（一）复合型指挥人才。这种类型的人才，既懂军事、又懂政治，既懂指挥、又懂技术。培养这类人才主要依据对未来战争的考察。未来的军事斗争将是一场高科技条件下的联合作战，从作战空间、协同范围到决策层次、指挥跨度，都对指挥员的素质提出了更

高的要求。“三军之势，莫重于将”，战争说到底是指挥的。这就要求努力培养各级指挥员使其成为：有坚定的马克思主义信念，有敏锐的战略眼光，有大将的全局意识，有勇敢的创新精神，有丰富的科技知识，做到会治军、懂指挥、善管理。满足这些要求，就需要勤于学习，勇于实践，不断总结，取得领导军事斗争的主动权。

(二) 智囊型人才。高技术条件下，特别强调知识的系统性、综合性、整合性，这是智能时代与技能时代军事相区别的重要特征之一。“技能”时代的军事，强调人才的知识分类，重视对某一领域学科的掌握和运用，即通常意义上所说的专门人才。而“智能”时代的军事，强调的不仅仅是对军事人才某一方面知识的掌握和运用，而且是对各类知识的整合。由此看来，培养智囊型人才尤为重要。未来的军事斗争，信息流量大，科技含量高，战场情况瞬息万变。指挥员随机应变，果断决策，一时一刻也离不开机关人员的“外脑”作用。培养机关人员起好“外脑”作用，就要着力使他们成为一支讲政治、懂科技、善谋划、能创新的高素质的队伍，这就要求各级机关面对新形势，以改善知识结构为支撑，以提高谋略水平为重点，努力使机关人员通晓专业、通晓科技、通晓外军、通晓心战，把谋略水平推上一个新的台阶。

(三) 技术保障型人才。在未来军事斗争中，不仅需要高技术装备的维修人员，而且需要一些“心理战

专家”，外语专家，熟悉国际法、海洋法的专家等。据有关资料介绍，当今军事发展迅猛，生物技术的异军突起，必将在军事上得到广泛运用。一些国家已在研究发展基因武器；纳米技术的出现，标志着将实现对微观世界的有效控制，目前纳米技术已经在军事上应用（主要集中在纳米信息系统和纳米攻击系统两大类上）；先进光电子技术已显露端倪，信息战技术如日中天，军事航天技术登峰造极，新概念武器技术看好。此外，还有军用新材料技术、军用新能源动力技术、智能计算机技术、隐身伪装技术、精确制导技术、先进制造技术、军事海洋技术等，都是21世纪军事重点技术，所有这些技术都需要专门人才来保障。美国战略指挥中心科技人员高达50%，师旅指挥机构人员中技术人员也达到30%。参加海湾战争的多国部队，直接操作“爱国者”导弹的人员，有三分之一是“白领”专家，我国这方面人才从数量质量上都需要加紧培养。人与高技术相比，当然是人的作用更重要。而且武器装备越发展，人的因素越重要。在高技术战争中，人仍然是战争胜负的决定因素。但应清楚地认识到，这里的人并不是抽象的人，而是指具有高技术素质的具体的人。根据马克思主义的观点，不具有相应的科学文化知识，不掌握必要的军事高技术手段及其对抗措施，仅凭人多势众和匹夫之勇，是很难打赢高技术战争的。因此，我们既要正确认识人与高技术武器的关系，更要正确处理人与高技术的关系。要通过采取行

之有效的得力举措提高人的科学技术素养，学习和研究高技术，掌握高技术武器，拥有驾驭高技术战争的能力。

（四）士官教练人才。兵役制度改革后，士官将成为部队建设的一支重要力量，今后义务兵的基础训练，将逐步过渡到由士官为主负责。鉴此情况，应采取多种有效措施和办法，把士官队伍搞坚强。要发挥好士官的四个作用：一是在基层分队的“教头”作用；二是训练中的骨干作用；三是政治工作中的“助手”作用；四是专业技术中的“能手”作用。

（五）新型装备的骨干人才。一件新装备就是一本活教材。比如说一辆新型战车，要想熟练掌握运用，不仅需要学会车辆驾驶，懂得各部件结构和原理，而且还需学习了解激光夜视知识、通信知识、计算机知识和电子知识等等，专业骨干的素质状况，直接影响到全局。现代战争中新装备层出不穷，我们应该抓紧训练出一大批骨干，使他们能够掌握新知识，熟悉新装备，努力实现人装的最佳结合，真正把人才培养与战斗力生存结合起来。

我们应围绕军事斗争需要，确立较为合理的人才群体目标，就是说，军事斗争需要什么样的人才；就着力培养什么样的人才，上述5个方面的人才应成为我们努力的方向，在这个问题上，仍需进一步统一认识，上上下下都要为之而献计献策，共同来推进这项工作，以尽快实现建设一支庞大的军事、科技、思想、

政治、群体素质很高的新型军事人才队伍。

三、在人才培养的重点上应突出新要求

我认为，人才培养不能一线平推，以重点带动全面才符合人才培养规律，因此，在人才培养上要突出抓好以下几个重点环节：

一是要注重拓展新的人才培养渠道。军事斗争准备为加强人才培养提供了很好的机遇，也提供了广阔的舞台。关键是要开阔视野，拓展渠道。要善于借鉴外军的一些好做法，如美军的教育形式除正规军事院校外，还有业余大学、地方院校分校、函授、离职带薪学习、业余技术学校等多种形式。我们可以考虑，借助装备生产厂家、科研单位和军队有关院校，对一些有发展的优秀人才，该送出去的就送出去，该请进来就请进来，带出一批专门人才。逐步建立“育人有院校依托、教学有教授登台、科研有专家指导”的育才网络，还可以把现有社会上的人才资源吸收进来，地方上许多尖子人才、优秀大学生和各种特长的社会青年，在政策允许范围内，应千方百计招进来。应相对集中人力、物力、财力，发挥各种育才优势，逐步使育才模式向基地化、正规化、现代化发展。应推行换岗锻炼、交叉训练的做法，使我们的干部克服惰性和素质单一状况，以全面提高素质。

二是要营造新的育人环境。环境好人才旺，这是人才成长的一条基本规律。我们要把广大官兵成才的内在动力激发出来，把优秀人才吸引进来，这就需要