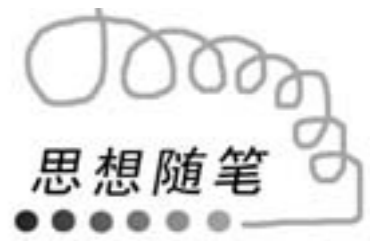


# 努力推动部队建设科学发展

## 华为为什么能

卢伟



忠实履行好武警部队的职责使命，必须按照胡锦涛总书记“七一”重要讲话精神，全面贯彻落实“主题主线”的重大战略思想，高举中国特色社会主义伟大旗帜，突出提高以完成执勤处突为中心的多样化任务能力，着力在抓基层打基础上下工夫，努力推动部队建设科学发展，高标准高质量实现“两个确保”。

——坚决贯彻“永远做党和人民的忠诚卫士”的要求，大力加强思想政治建设，保证部队坚决听从党中央和中央军委的指挥。永远做党和人民的忠诚卫士，是武警部队履行新世纪新阶段历史使命的根本保证。武警部队的性质和任务，武警部队在政治要求上的严格性、领导管理体制的双重性、兵力部署的分散性、执行任务的多样性、接触群众的广泛性、工作落实的艰巨性等方面所反映的特点和规律，决定了武警部队必须把思想政治建设摆在首位，把永远做党和人民的忠诚卫士作为部队思想政治建设的主题，牢固树立与忠诚卫士职责使命相一致、与时代发展要求相适应的价值取向和行为准则；必须把党的绝对领导作为永远不变的警魂，坚决抵制“军队非党化、非政治化”和“军队国家化”等错误观点的影响，确保党在思想上政治上组织上牢牢掌握部队，确保广大官兵坚决听从党中央和中央军委的指挥；必须把党的先进性建设作为根本性建设，始终不渝地用党的基本理论武装官兵，用党的路线方针

政策和重大决策部署统一部队的思想和行动。

——坚决贯彻“上一线、打头阵”的要求，大力提高现代条件下执勤处突反恐能力，保证部队圆满完成党和人民赋予的各项任务。执勤要坚持以警卫勤务为重中之重，以确保安全为目标，在继续抓好以人为本、正规执勤的同时，加大科技强勤力度，实现执勤工作由偏重兵力投入的人力密集型进一步向信息主导、系统控制的质量效能型转变。处置突发事件要坚持以确保依法、坚决、稳妥、高效处置为目标，深入研究信息化条件下各类突发事件特别是大规模群体性事件的成因、特点和规律，准确把握和运用处置的方针、原则和战法，实现由立足应对一般性突发事件向处置大规模群体性事件转变。反恐要坚持以快速反应、有效突击、确保制胜为目标，按照精兵、精装、精训的要求，下大力气提高反恐部(分)队作战能力。

——坚决贯彻“加强部队信息化建设”的要求，大力提升部队信息化建设水平，保证部队建设在新的更高起点上创新发展。按照中央军委的部署要求，武警部队确立了建设现代化武警、实现跨越式发展的建设目标，全部队的现代化建设迈出了扎实步伐。但也要看到，目前部队的现代化建设总体上还处于起步阶段，建设现代化武警任重道远。必须按照胡锦涛总书记关于武警部队要“加快建设现代化武装警

察力量”的要求，进一步做好解放思想、更新观念的工作，帮助官兵牢固树立信息主导、系统集成、科技先行、人才为本的观念，以观念的更新带动部队建设的整体转型；进一步搞好规划设计，稳步推进现代化建设，围绕实现指挥控制实时化、勤务管理可视化、教育培训网络化、机关办公自动化，突出抓好基础设施建设，构建武警特色信息系统；进一步抓好现代化人才队伍建设，加快实施人才战略工程，加大培训力度，拓宽培养渠道，完善激励机制，营造有利于人才成长和发挥作用的良好环境，培养和造就大批现代化建设人才，为部队建设和发展提供强有力的智慧和智力支持。

——坚决贯彻“依法治警、从严治警”的要求，大力加强正规化建设，保证部队高度稳定和集中统一。建设政治可靠的威武之师、文明之师，必须在治警理念、方式、手段等方面更新观念，转变思路，改进方法，切实把依法治警、从严治警作为全局性、基础性、长期性的工作抓紧抓好，真正把部队的正规化建设提高到一个新水平。要在部队各项建设、各项工作中认真贯彻条令条例，切实做到按条令条例管理部队、检查指导、规范言行，以保持正规的战备、训练、工作、生活秩序。要狠抓部队作风纪律建设，培养官兵严守纪律、令行禁止的优良作风，把加强干部特别是高中级干部的教育管理、纯洁部队风气、严格枪弹管理和信

息网络管理突出出来，常抓不懈，严防重大事故的发生。要贯彻以人为本的思想，把继承发扬我军管理教育工作的优良传统与学习借鉴外军经验和运用现代管理科学结合起来，把严格要求与尊重、依靠、服务和培养官兵结合起来，把发挥各级领导干部的职能作用与发挥广大官兵的主体作用结合起来，努力营造团结紧张、生动活泼、正规有序、和谐稳定的良好环境。

——坚决贯彻“抓基层、打基础”的要求，大力抓好基层建设，与时俱进地推动部队建设全面发展、整体提高。基层建设是部队全部工作和战斗力的基础，抓基层打基础是一项长期的工作，任何时候都不能放松。要牢固树立科学发展观和正确的政绩观，全面落实“五句话”总要求和《军队基层建设纲要》，始终把工作重心放在基层，正确处理任务与建设、硬件与软件、局部与整体、当前与长远等重要关系，不断推进基层建设整体进步和持续发展。突出抓好经常性基础性工作的落实，通过抓好“三个一线”建设、“三项经常性工作”和“四个基本”，进一步打牢基层建设的基础。坚持分类指导、分块治理、重点突破，增强抓基层的针对性和实效性，推进基层建设全面、协调、持续发展。

(南平，武警山东省总队总队长；张洪运，武警山东省总队政治委员)

如果要评选一个中国最成功的高科技、国际化的世界级企业，恐怕华为会得到绝大多数选票。不久前公布的2011中国民营企业500强，华为首次上榜即以1852亿元的营收名列第一。这个成绩，在今年世界500强中排在第352位，更难能可贵的是，1800多亿元收入中有超过65%来自海外。在竞争激烈的通信设备行业中，华为已经成功超越了诺基亚一西门子、阿尔卡特-朗讯、摩托罗拉等行业巨头，成为全球第二的电信设备制造商，距离世界第一爱立信仅一步之遥。

华为是如此成功，以至于在众多“中国制造”中显得有些“另类”。不少老总感叹现在制造业利润“薄得像刀片”，华为却在去年实现了200多亿的净利润；不少中国企业的海外拓展步履蹒跚，除了几个挖煤开矿的，断臂求生者，折戟沉沙者，退守国内者大有人在，华为却在全球市场不断攻城略地，从门槛极高的欧洲市场到第三世界国家市场通杀，中国已经“降格”为它的全球九大区之一。

华为为什么能？最容易的答案是自主创新。华为作为中国创新型企业的标杆，以技术立企，全球11万员工中研发人员超过5万，每年研发投入的比例都不低于营收的10%，它自己一家国际专利数占到全国所有企业的近三成。强大的研发能力让华为掌握了世界领先的核心技术，加上其“农村包围城市”的营销战略和低廉的价格与优质的服务，让华为从一个通信设备行业的追随者、模仿者成功变成了引领行业发展方向的领导者。

但是，这可以在一定程度上解释华为为什么能，却不能解释其他企业为什么不能。事实上，华为在自主创新建立世界级企业的道路上显得颇为孤单，尽管在今年世界500强的榜单上中国企业纪录地达到了69家，但真正的高科技企业只有华为和联想两家，而华为的创新能力远远超越了后者。既然自主创新掌握核心技术可以如此了得，为何万万千的中国企业舍此光明大道呢？华为总裁任正非当年对前来拜访的联想CEO杨元庆说的一段话很能说明问题：开发可不是一件容易的事，你要做好投入几十个亿，几年不冒泡的准备。显而易见，搞研发绝对不是一条坦途，与高收益相关的是高风险。当年在初创期的华为就曾因为投入巨资研发了一款落后的交换机而差点被拖死。

自主创新投入高风险大，搞不好会满盘皆输，企业家们不是傻瓜，搞是有风险小赚钱多的替代选项，自然会趋之若鹜，比如房地产。房地产不用投入巨资搞研发，技术含量跟IT相比简直可以忽略不计，连盖房子都是建筑商垫资，只要把地皮搞到手，忙活忙活就可以数钱了，利润高得连开发商自己都觉得不好意思。于是乎，不要说联想、美的，格兰仕，连做衬衣的雅戈尔，房地产都成了主业。更赚钱的买卖也不是没有。翻开中国69家世界500强的名单，基本上都是国字头的大国企，中石化以2700多亿美元的收入高居世界第五位，紧随其后的是中石油和国家电网，营收都超过了2000亿美元，而包括华为在内的中国民企前十强营业额总和加起来也比不上一家中石化。至于利润，看看这些公司的年报就知道了，中石油、中石化、中海油这三家国企上半年每天净利润就有8亿，而在竞争性行业搏杀的联想，2010财年利润只有区区17亿元，之前的财年更惨，还不到10亿元，活活一年还没国企巨头们几天赚得多。可见，以国家权力为后盾，“只此一家，别无分店”来钱更多也更容易。买也是我，不买也是我，躺着就把钱赚了，还要创新干嘛？！

(作者系本报评论员)

## 理论与实践

# 不拘一格选人才

朱宏锋



方面，牢牢抓在手上，进行了许多积极有益的探索。这些探索，对基层年轻干部本身就是很好的理想信念教育和优良作风教育，对于增强年轻干部的向心力、上进心和事业心，对于匡正选人用人之风、加强干部队伍建设都将产生积极而深远的影响。为使这一探索更加有效，笔者结合亲身经历，现提出几点粗浅建议。

### 创新方式方法，增强公开竞选的科学性

一是拓宽选人视野。建议在不违背上级有关规定的前提下，降低学历、资历等方面的条件限制，不拘一格选人才，扩大年轻干部参与的范围和深度，让更多优秀干部参与到公开选拔中来，树立正确用人导向。对那些德才兼备、实绩突出的干部，可以适当放宽教育程度、任职年限等条件；对镇村干部，更侧重于考评处理复杂问题的能力。从镇街中层干部中考选镇街党政领导班子成员，从优秀村支书中考选镇街机关公务员，就是很好的实践。

### 二是科学制定规则。随着干部人事制度改革

的深入，公开选拔的职位会越来越多。建议对拟公开考选、公开竞争的职位先期进行科学预测，确定资格标准，防止报考过程中“冷热不均”的现

象，真正达到好中选好、优中选优的目的。

### 三是创新考试方法。只要是有利于“人岗相适”的方法，都可以在实践中予以运用。可以

不拘泥于“笔试+面试”的传统模式，避免“高分低能”，探索采取多轮面试，将结构化面试和无领导小组讨论有机结合起来，并合理确定每轮面试所占权重，确定进入差额考察人选范围。

### 丰富考试内容，增强公开竞选的导向性

一是紧密结合当地实际。建议将当地经济社会发展中的一些热点难点问题加以梳理，以题目的形式和应试者见面，既能起到考察应试者对当地经济社会发展关注度的作用，考察应试者认识、分析、解决实际问题的能力，又能激发基层年轻干部的大局意识和责任意识。

### 二是建立专门考试题库。建议结合近年来

考选干部的实践，各地成立选拔领导干部考试机构，共享上级考试题库，提升公开竞选的试题质量和组织水平。

### 三是注重调查研究。建议引入“实践考

试”这一环节，确定统一的调研课题，限定时限，限定地点，让应试者深入基层，深入一

## 专家观点

# 为跑官要官者画像

谭建

跑官要官是群众的一种通俗、形象的说法，是指个人以不当的手段、方式，谋取个人职务升迁、职级待遇提高或岗位调整的不当行为，其核心在于“跑”和“要”。为跑官要官者画像，就是要把握其特征，了解其表现形式，提出治理之策。

### 跑官要官的特征

一是行为的直接性与间接性交织，以间接性为主。跑官要官行为既有通过行賄交易、胁迫要挟、依仗政绩资历等方式的直接“跑要”，更多的是通过“平日只磕头拜佛，不找麻烦提要求”，等到交往熟悉、感情融洽时，自然而然提出要求的间接性“跑要”方式。

二是时间上的集中爆发与日常性、持续性并存，渐趋日常性、持续性。以往，跑官要官行为往往在党委政府换届期间、部门班子调整之际或机构改革之时集中爆发，但随着各项制度的规范和监督治理力度的加大，此类行为现多通过日常性、持续性的感情投资来进行。

三是主体的主动性与被被动性同在，数量上以被动性为多。跑官要官行为主体中，既有一部分人由于自身工作政绩平庸，难以升迁，因而“跑要”主动性极高，整天忙于四处活动，希望借此达到个人目的。现实中，这类人极少能够得逞。但这类人的行为具有极坏的示范效应，很多同志由于心存担忧，唯恐这类人的跑要行为得志，自己吃亏，因而也被迫加入“跑要”行列。

四是跑官要官与买官卖官具有较强的关联性。跑官要官者一般是通过直接或间接的物质利益向能够满足其要求的人跑要，一开始可能还只是吃吃喝喝、小恩小惠等，随着感情、时间的变化，慢慢就会演变为直接的行賄或变相行賄，转化为买官卖官行为。可以说，跑官要官是买官卖官的前奏，买官卖官是跑官要官的恶性发展。

### 跑官要官的表现形式

一是本人通过各种形式托请他人，向在干部选任中有决策权的领导或组织人事部门提出要求，谋取个人职务升迁、职级待遇提高或岗位调整的。现实中主要表现为通过请客、送礼、办事等手段，对领导、领导亲属或对领导有话语权的人进行攀附。这种形式比较常见。

二是本人违反组织程序，以非组织方式、手段纠缠或胁迫要挟在干部选任中有决策权的领导或组织人事部门，要求个人职务升迁、职级待遇提高或岗位调整的。在现实中，主要表

现为两种，一种是以自己的政绩、资历向组织或领导要职待遇；另一种是通过纠缠、威胁、恐吓等方式向组织或领导要求提拔自己。

三是本人通过各种关系利用过年过节、乔迁、升学、红白事等机会，采用宴请、送礼、安排消费娱乐活动等方式，接近、熟悉有用人决策权和话语权的人，借机谋取职务升迁、职级待遇提高或岗位调整的。

四是个人或委托他人，以各种物质利益向有用人决策权和话语权的人行賄，谋取个人职务升迁、职级待遇提高或岗位调整的；这也是跑官要官行为的一种形式，但现实中我们多把此类行为归为“买官卖官”范畴，这是跑官要官的恶性发展的表现。这也是干部群众最深恶痛绝、最损害党的形象的一种形式。

五是个人假借党委或党组名义，为本人或他人向上级领导或组织人事部门提出要求，谋取职务升迁、职级待遇提高或岗位调整的。

### 跑官要官行为的治理

跑官要官是一个复杂的社会历史现象，其产生既有社会环境的影响，又有干部个人的因素，也有体制机制的原因。因此，要有效治理跑官要官问题，应坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针，坚持长期防治与集中整治相结合、单向治理与双向治理相结合，从加强教育、完善制度、严格监督、严厉惩处等方面入手，既重“堵”，又重“疏”，更重“防”，全面加强治理。

一是立足“防”，强化对干部的教育引导。这是治理跑官要官问题取得实效的基础性工作。通过加强对干部的思想道德和党性党纪教育，树立正确的人生价值观和权力观，从思想上使干部“不想跑”、“不愿跑”。

二是着眼“疏”，深化干部选拔任用制度改革。要从根本上治理跑官要官问题，就必须贯彻民主、公开、竞争、择优的改革方针，扩大干部选拔任用工作的公开性，完善公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，健全领导干部考核评价机制，强化选人用人制度的配套性等，从体制上使干部“不用跑”、“不必跑”。这是有效治理跑官要官问题的治本之策。

三是着力“堵”，加大查处惩治力度。治理跑官要官问题，必须畅通发现问题的渠道，加大监督检查力度，强化发现、查处、问责机制，保持对跑官要官行为的高压态势，使干部“不能跑”、“不敢跑”。这是有效治理跑官要官问题最直接、最有威慑力的手段。

## 道听图说



### 慢的乐趣

慢的乐趣怎么失传了呢？古时候闲荡的人到哪儿去了？他们随着乡间小道、草原、林间空地和大自然一起消失了吗？

——米兰·昆德拉 卢鹏/画

# 改革科技评价机制势在必行

张树驊 李振波

科技评价是科学技术发展的基础机制，在新的发展时期承担着引导科技创新的时代重任，但近些年却备受诟病，处境尴尬，甚至出现了信任危机。

目前我国科技评价机制还没有真正建立起来，基本上滞后于经济发展，不能适应转变经济发展方式的科技需求，其中比较突出的制度不健全、体系不完善、方法不规范等问题，是科研目标扭曲和风气浮躁、“三人paper”、垃圾专利、学术造假等科研弊端的重要诱因，造成科技立项等活动与市场脱节，不利于营造创新氛围，不利于成果转化和优秀科研人员脱颖而出，甚至出现了一些与科学精神相违的奇怪现象，社会对此反响较大。这些问题，引起了不少专家和社会公众的质疑：科技评价能否提供必要的创新导向？为此，改革科技评价机制势在必行。

改革科技评价机制，必须正确理解其客观属性，明确功能定位。科技评价起源于美国，是对科学技术活动及其产出和影响的价值进行判断的认识活动，已成为科技管理的重要工具和调控手段。科学技术活动的形式多样，分属不同

的层次、类型和学科领域。与此对应，科技评价的内容和形式也应是多样的，必须统筹兼顾、科学认定发明、奖励、SCI论文、职称评定、项目评审、成果鉴定等因素的价值。

加强理论建设，为科技评价机制提供理论支持。科技评价自身也是一门科学，拥有自己的理论体系和方法论。我国的评价理论受美国影响很大，但并未因工作广泛开展而得到实质性的提升，对科技发展规律、各学科的特点、科技成果产业化技术等，均缺乏深刻的研究，仍旧比较零散难成系统，评价结果当然也就缺乏足够的科学性。应引入欧美发达国家先进理论，深刻研究科技活动规律和相关政策，结合工作实践，关注各项政策的实施效果，尤其要注重指标的选取、权重的确定和分类方法的选择等因素，科技管理部门和相关组织、个人都应积极参与到科技评价研究和实践中来，共同探索科技发展的规律，共同完善科技评价理论与方法。

加强法规制度建设，进一步明确评价标准，建立起多元化的评价体系。加强队伍建设，尽快组建具有权威性和相应资质的评价机构，培育适应市场经济的社会中介组织。可以借鉴推广

上海等地经验，加强与相关协会、专业研究机构的合作，选择社会认可度高、专业技术性强、机制健全的行业协会和学会，提升科技评价机构的整体水平和规模。

加强运行机制建设，切实提高科技评价工作的规范化和程序化水平。有专家指出，建立和完善科技评价体系，关键是要处理好行政力量与学术力量、政府部门和科技社团、同行评议与社会参与之间的关系。应逐步减少政府层面的各种评价活动，市场竞争性产品和技术的科技评价，尽量交由市场去评价。应建立奖励机制、制约机制、责任追究机制和“反评价机制”，形成评价机构和评价专家的违规、失误记录档案，提高规范化、程序化水平。

加强配套政策建设，做好科技评价与经济社会发展有效衔接。应将科技评价置于经济社会建设和科技事业健康发展大局中考虑，与创新科技管理方式方法相结合，尽快完善配套政策，包括评价报告(或结论)的应用，处理好由成果鉴定向评价转变等工作衔接，延伸评价功能，推动成果转化，相应调整企业考核指标和加强统筹协调等五个方面的工作。