

密切内部关系 深化革命情谊

编者按 由于生长环境、个人经历和受教育情况的不同,部分年轻官兵之间即使年龄差不了几岁,但看待事物的方式却可能不尽相同。东部战区陆军某旅王连长自认是年轻时髦的“网生代”,没想到还是看不懂新排长们的一些做法。请看——

“90后”连长眼中的“00后”排长

■杨南洋 谢思杰 房文鹏

“刻板生硬”“说教感强”……看着新排长们在“我给连长画个像”活动中的留言,东部战区陆军某旅新排长集训队某学员连王连长十分沮丧。

王连长是一个“90后”,对网络熟悉,也乐于了解当下的热点时事。担负此次集训任务前,他当过排长、指导员,还曾在机关工作,多次被表彰,有着丰富的一线带兵经验。他想不到到集训队任连长后,一直勤勉工作、倾心解难的自己,为啥会在这群“00后”新排长面前吃“闭门羹”,甚至成了被“吐槽”的对象。

有段时间,新排长小李与战友发生矛盾,学习情绪不高,训练成绩也出现波动。王连长按照以往经验,把小李叫到房间进行谈心:“你家是哪里的?是独生子女吗?兴趣爱好是什么……”“我是浙江的,家里就我一个孩子,平时没啥爱好……”一番问答下来,小李觉得“像查户口”,王连长感到“聊不动”,二人都很尴尬。

此路不通,另寻他法。“都是年轻人,线下抹不开面子,线上一定可以!”与“00后”一样同为“网生代”,王连长自然而然想到了利用线上平台进行沟通。果然,线下沉默寡言的小李在网上却是另一副“面孔”,不仅性格开朗,而且对很多问题都有自己的看法。在线上交流过程中,王连长发现小李有许多表情包,于是便也在对话时加上一些“表情”。没承想,因为不了解“表情”在年轻人中被赋予的新含义,他很快又碰了壁。

“连长,您是不是对我有什么意见,

为什么阴阳怪气的?”一次,王连长在聊天时给小李发送了几个微信自带的“微笑表情”,又在结束对话时发送了“再见表情”,结果收到小李这样一条令他摸不清头脑的信息。他后来才了解到,这两个“表情”在不少年轻人眼中,带有“不屑”和“敷衍”的含义。不仅如此,小李在聊天中使用的一些新兴网络词汇,也常让王连长这个“第一代互联网原住民”看得云里雾里。

“和连长聊天好累!”一次,王连长偶然听到小李的抱怨,不禁也跟着暗叹:“确实很累啊!”

“旧‘钥匙’打不开新‘锁’。你的‘80后’连长当年面对‘90后’新排长时,会不会也有相似经历?”正当王连长愁眉不展之际,集训队领导的一番话令他有所感悟:“虽然你们都是‘网生代’,但代与代之间仍有许多不同。或者说,其实每一批官兵、每一名官兵都有与众不同之处,除了平等交流、尊重互信之外,还要走进他们的世界、了解他们的世界,才能真正获得他们的接纳。”

自那以后,王连长开始留心这些年轻面孔的所思所想。新排长小孙爱好动漫,经常沉浸在自己的世界中,与战友有些疏离。虽然对现在流行的动漫不甚了解,但年少时看过一些经典漫画的王连长决定以此为突破口开展思想工作。他找到小孙,二人从动漫中的“热血”“友情”聊到部队生活里的拼搏奋进、战友情谊,俨然一对挚交好友。随后,王连长又深挖小孙的绘画潜能,鼓励他担任连队板报员。很快,一幅幅

风格新颖的板报便收获了不少点赞,小孙也逐渐在集训队小有名气,受到大家的欢迎。

“无论是‘80后’‘90后’还是‘00后’,一味站在过去的视角开展工作,很难带好不断变化的官兵。”走进这群新排长,王连长有了不少新发现:他了解到“沉默不语”的同志可能不是真的出现了思想问题,也许只是单纯的“我想静静”,不能简单用“不合群”“个性强”定义;他意识到,经常跳出来“挑刺”的新同志并不是“不服管教”,而是希望通过挑明问题,与大家一起找到更好的解

微议录

理解是一场“双向奔赴”

■新浩洲

在“00后”官兵眼中,有些“90后”带兵人也许“有点老”;在“90后”带兵人眼中,部分“00后”官兵可能“不靠谱”。时代背景、成长环境与人生经历的不同,造成了这种群体性差异,而弥合这种差异,正成为各级带兵人必须面对的时代课题。

带兵人想去理解官兵,官兵渴望被带兵人理解,这是两者发自内心的“双向奔赴”。然而,真正实现这一点其实并不容易。过往经验不能当作“万金油”,不论处于哪个年龄段,带兵人如果无法在思想上与官兵同频共

振,必然会与官兵渐行渐远。只有真正理解官兵内心以及他们的每一个新观点,才能做到因人而异、因材施教、因地制宜,通过知情、纳言、解兵难获得大家的认可。

因此,一线带兵人要更新思维观念、接受新鲜事物,创新方式方法,着眼青年官兵特点,探索适应时代发展的带兵路子,努力成为思想活、有温度、接地气的新时代带兵人。同时,更要扑下身子、走进官兵,听一听他们的心里话,进一退他们的“朋友圈”,从变化的表情中、反常的举动里,摸清楚他们在想什么、需要什么。

方法;他还看到,虽然做法和表达方式不同,但这些新同志和10年前的自己、和当下所有战友一样,有一颗积极向上、建功军营的心。

“感人心者,莫先乎情。”该集训队领导对笔者坦言,看似王连长创新了带兵方式,但其实带兵的基本规律并未发生改变,坚持尊重、理解、包容、信任,才能敲开官兵的“心门”。

内部关系融洽,训练热情高涨。这段时间,该集训队组织检验性考核,新排长们你追我赶、奋勇争先,一批素质全面的佼佼者脱颖而出。

报,必然会与官兵渐行渐远。只有真正理解官兵内心以及他们的每一个新观点,才能做到因人而异、因材施教、因地制宜,通过知情、纳言、解兵难获得大家的认可。

因此,一线带兵人要更新思维观念、接受新鲜事物,创新方式方法,着眼青年官兵特点,探索适应时代发展的带兵路子,努力成为思想活、有温度、接地气的新时代带兵人。同时,更要扑下身子、走进官兵,听一听他们的心里话,进一退他们的“朋友圈”,从变化的表情中、反常的举动里,摸清楚他们在想什么、需要什么。

潜望镜

最近,第82集团军某旅纪检监察科王科长在运输连蹲点调研。其间,他发现一个奇怪的现象:一连几次部署任务,已经十分繁忙的小李还是被分配到不少任务。这些任务时间紧张,并且大多需要与机关进行沟通协调。而工作相对轻松的小于,却往往只需要负责一些连里的小事杂事。

“安排工作还是要考虑官兵的实际情况,即使小于能力有所欠缺,也可以培养,不能‘能者过劳’啊……”这天吃过午饭,王科长与该连徐连长聊起这个情况,徐连长连忙解释:“科长,您误会了,如此分工其实另有原因。”

原来,小李性格开朗热情,曾在机关借调帮忙,与各科室工作人员熟络,把紧急事项交给他负责,机关的同志会更加支持配合。而小于虽然各方面素质都很不错,但去年刚毕业,认识的机关干部少,所以负责连队内部相关工作更加合适。了解事情原委,王科长心里生出另一个疑问:“怎么机关办事还‘看人下菜碟’啊?”

一次谈心活动中,下士小杨向王科长讲述了自己的一段经历——几个月前,他去机关上报军属信息,赶上机关工作人员准备开会,对方只匆匆回应一句:“材料放桌上,晚点儿再办。”放下材料,小杨回到连队耐心等待,但一连几天都杳无音信。得知这个情况,徐连长便联系了相关部门,询问事情进展。第二天,机关就通知小杨:相关事项已经办理完毕。

经过数天交流观察,王科长发现官兵对机关服务基层各有说法——有的同志反映部分机关干部只办好事,遇到困难往往拖着办、打折扣,结果反慢、服务态度差;但也有部分官兵因为与机关干部相熟,表示自己没有遇到过此类情况,表扬机关的同志办理业务尽职尽责。

王科长将这一情况带到了机关基层双向讲评会上。对此,机关干部给出解释:“个别同志确实更加乐意与自己熟悉的基层官兵对接工作,但其中很重要的一个原因是,这部分基层官兵清楚工作流程,材料手续准备充分,后续工作开展相对便利。同时,个别营连存在‘等靠要’思想,事无巨细啥都上报,机关精力有限,不得不区分轻重缓急……”听完发言,该旅领导一针见血指出:“服务基层是机关的本职工作。机关工作繁忙可以理解,但这不能成为厚此薄彼的借口。”

随后,该旅推出整改举措:依据《军队基层建设纲要》等条令法规,细化机关基层权责清单,明确机关“统什么、放什么”,帮助基层提升自建能力;梳理汇编机关各项业务办理流程,印制“一本通”手册下发基层,让官兵心中有数;常态开设“服务基层直通车联络室”,各科室轮流派人值班,按照“大事速办、小事即办、急事先办”原则,现

服务基层,不该“熟人好办事”

■张会庆 闫麒兆

第八十二集团军某旅改进机关工作作风

新疆军区某团完善容错纠错机制——

党委撑腰打气 官兵轻装上阵

■梁佳伟 黄敏捷 蔡镇营

天山北麓,一发发炮弹命中靶标,顷刻间火光冲天,新疆军区某团一场实弹射击演练如火如荼。参加此次演练的“英勇善战硬骨头连”以五发五中的优异成绩完成实弹检验。走下战车,连长长舒一口气:“能打出这个成绩,要归功于团里推行的容错纠错机制。大家卸下了思想包袱,练兵备战放开手脚,全力以赴。”

“连队建设总会遇到一些难啃的‘硬骨头’,在此过程中失误受挫在所难免。面对这类情况,各级党组织要替敢为者担当,为探索者撑腰。”该团政委介绍,他们建立完善容错纠错机制,要从去年的一次实弹射击考核说起。

当时,“英勇善战硬骨头连”列装新装备不久,便赴某高海拔陌生地域开展实弹射击考核。这支部队的前身是参加过羊马河战役的红军连队,数年来,一茬茬官兵用拼搏换来一份沉甸甸的荣誉。对于这次任务,连队官兵目标

明确:新装备首次实弹射击,必须交出一份满意答卷。

然而,战斗力生成需要一个过程。尽管连队此前成立攻关小组,对组训流程、操作规程、故障排除等逐一进行细化规范,但受到海拔气候和相关经验匮乏等因素影响,考核当天,该连打出五发炮弹,或跳弹或脱靶,最后尴尬收场。“英勇善战硬骨头连”一发未中的消息很快在全团传开。担负此次任务的连长感到无颜面对领导和战友。他一边反思检讨,一边和骨干分析失原因,做好了接受批评的思想准备。

令人意外的是,复盘总结会上,团领导达成共识:此次考核成绩虽不理想,但属于创新探索、先行先试中出现的正常情况,要正确看待,不能将过错盲目归结于某一个人或者某一个单位。随后,该团党委完善激励机制和容错纠错机制,针对在创新实干过程中发生的各类失误问题,不轻易否定

前期努力、不随意追究问责,而要坚持事业为上、实事求是原则,落实“三个区分开来”要求,切实为官兵干事创业撑腰打气。

与此同时,他们还针对脱靶跳弹等问题,在“邀请专家上门指导、选送官兵外出培训”的基础上,大胆开展试训攻关,采取“线上+线下”交流机制,与军地专家携手开展联教联训活动,助推新装备尽快生成战斗力。

“面对挑战与困难,敢于迎难而上值得肯定。这次考核,我们发现了问题,就是一种进步。希望大家再接再厉……”团政委的话让此前陷入低落情绪的“英勇善战硬骨头连”官兵精神一振,大家纷纷表示一定继续努力,不辜负组织信任。

卸下思想包袱,轻装上阵。该连官兵重整旗鼓,白天在训练场上练速度、练准度,晚上在学习室里查短板、研措施,接连攻克多个训练难题。

军语解说,给我E-mail

投稿邮箱:军语网 解放军报投稿平台



Mark军营

11月上旬,空军航空兵某旅以高山丛林地区搜救为背景展开驻训训练,锤炼部队实战能力。

左图:机务官兵加注燃油。

下图:救生员索降营救。

雷 键摄

新闻前哨

火箭军某部加强日常行车安全教育管理——

离营“考一考” 安全记心间

■潘一烽

观看安全行车指南,进行安全知识闯关,领取安全提示卡片,获准驾驶车辆外出。在火箭军某部,每有驾驶员驱车外出执行任务,大家都会走进设在营门附近的安全提醒室,接受安全提醒和考核。这是该部探索日常行车安全教育管理模式、筑牢官兵思想防线的一个举措。

该部领导介绍,在外人员远离营区、脱离视线,面临安全隐患风险和不确定性因素增多,只有常提醒、常督促、常检查,引导官兵自觉强化安全理念,才能形成人人想安全、事事保安全的良好局面。为此,他们专门设立了安全提

醒室,区分不同人员类别,在离开营区前采取“一事一认证、一次一认证”方式组织学习考核,内容涵盖相关法规条令、事故案例通报、违规违纪通报、安全预防常识等,官兵考核合格后,才能被哨兵放行。记者了解到,这是该部在平时采取的安全管理手段,遇到紧急出动等突发情况,则按方案预案执行。

汽车连干部侯志伟平时经常带车外出,算是安全提醒室的常客,对这种“小快灵”的教育方法表示认可。“安全工作不能一劳永逸,必须警钟长鸣。”据他介绍,现在官兵出门,营门值班员

还会“附赠”一张印有二维码的小卡片,用手机一扫,就能随时学习掌握安全防护和应急处置技能知识。

笔者走进该部安全提醒室看到,电脑里保存的都是官兵们自编自创的教育资料,如汽车连拍摄的短视频,介绍了一系列安全行车小妙招;某营官兵绘制的“休假安全记心间”警示教育图册,案例典型、通俗易懂,让人看了印象深刻……

据了解,自安全提醒室创立以来,该部已有3000余人次参与学习教育和考核认证,消除了很多潜在安全隐患。

