

密切内部关系 深化革命情谊

“00后”战士怎么带？该怎样面对带兵中遇到的难题？火箭军某旅某连班长梁懿谈及战士身上发生的一些变化，真诚寄语带兵人——

“最应该改变的恰恰是我们”

■李映虹 何峰科

放在一年多前，梁懿可能想不到，一年后的自己能够真正走进“00后”战士的内心。

火箭军某旅一级上士梁懿，是一个标准的“80后”，从军13年，班长当了11年。

过去，梁懿觉得班长不恰当。虽说不上“一呼百应”，但只要安排任务、组织活动，班里的战士都很配合服从。然而这两年，当“00后”渐成连队的主体，她觉得工作不怎么好干了。去年6月的一次谈心，梁懿记忆犹新。当时，一些战士刚下连。为了增进彼此了解，梁懿把大家组织起来，围坐一起，谈谈“我的过去、现在与未来”。

在梁懿的想象中，战士们会畅所欲言地介绍自己，而现实给她泼了一盆冷水，大家都有所保留，而且很快无话可说，现场一度陷入尴尬。

“以往，集体交流不仅能迅速熟悉彼此，还能让新战士产生归属感，但现在的战士好像都不太愿意袒露心扉了。”这让梁懿开始思考：过去管用的做法，为什么现在难以奏效？是因为现在的兵不好带了，还是自己的方法过时了？

这个在梁懿脑海里打转的问题，同样困扰着其他老班长。

一次聊天，二级上士李沛仪和梁懿说起了自己的经历：“我走进休息室，想和战士们一起玩，结果她们捧着手机，不是低头打游戏，就是在刷短视频，追剧。大家各忙各的，倒是互不打扰，不过我也加入不进去。”

“是不是总感觉隔着一堵墙，‘00后’战士们待在自己的空间里，我们看不见也进不去？”梁懿感同身受。一份兵情档案，梁懿反复看了很多遍，她结合现实表现分析发现，虽然“00后”士兵的家庭条件、成长环境、教育背景等不尽相同，但他们普遍自我意识强，习惯和他人保持一定距离，而且个性差异明显，初入军营时，有的谈心交心三缄其口，有的喜欢表达却言不由衷，有的刻意特立独行。

“越是这样，我们越不能急于敲开这些战士的‘心门’，要想办法，让她们主动开一扇窗。”几次受挫后，梁懿知道该怎么读懂这些战士，“既然‘一把抓’‘齐步走’行不通，那就做好一人一事工作。”从那时开始，她有意识地调整自己的带兵方法。

梁懿是连队的心理骨干，心理学知识帮她找到了突破口——发掘每个人的内心诉求，简单来说就是“观察+倾听”。在她看来，这是针对性做好一人一事工作的第一步。梁懿的眼睛变得忙碌起来，忙着留心观察战士们的动态——吃得怎么样、睡得香不香、训练状态如何、空闲时间做什么、和战友相处得好不好……

今年初，大学生士兵小赵即将满服役期，是走是留，她一时拿不定主意，内心很是煎熬。就在此时，梁懿主动找她谈心，问她是否遇到了困难，并表示愿意做一个耐心的“倾听者”。

听到这里，小赵略感诧异：自己没和任何人吐露过内心的烦恼，为何班长会知道？其实，梁懿是从小赵的平时表现中发现了蛛丝马迹——她在训练中有时会走神，晚上也睡得不安稳，经常蹬被子。

“我打开微信朋友圈，看到大学同学陆续毕业找工作，就忍不住思考自己的未来，是在部队继续干还是返回学校完成学业？我不知道该怎么办……”

见小赵敞开心扉，梁懿松了口气。没讲大道理，她给小赵布置了几个任务：独立完成一次接线、带队出一次公差……

如此安排，梁懿自有考量：小赵所学专业难度大、人才培养周期长，必须让她认清自身潜力和发展前景，再作决定。

事实证明梁懿的方法用对了。取得一个个“小成就”后，小赵坚定了信心，决心留在部队好好干，不再纠结的她还请梁懿帮忙规划个人成长进步路径。

然而，并不是所有战士都对梁懿“买账”。战士小于是新兵连公认难带的兵，听说分到梁懿的班里，新训骨干为她捏了一把汗：“这个兵的态度很端正，找她谈心，她一个劲地说‘班长，谢谢你，我没事’，好的，班长，我会努力的’，但训练、工作、学习始终不见起色，就像一拳打在棉花上……”

“这个兵到底难不难带，要先试试才知道。”听完对小于是的介绍，梁懿没有贸然下结论。

经过一段时间的观察，梁懿发现，小于是和同年兵小李关系很好，便先把心思用在了小李身上。与小李谈心时，梁懿了解到不一样的情况。原来，小于是本就因各课目考核成绩不好而困扰，听到战友们的负面评价，变得更加不自信了，而且对干部骨干找她谈心极为排斥。“既然如此，就拜托你平时多关心小于是，有问题及时反馈，我们一起帮她进步提高。”梁懿因势利导。

在这之后，梁懿暗中指导小李，在小于是遇到困难时，及时提供帮助、送上抚慰。同时，梁懿在班务会上多次对小于是的表现进行肯定和表扬。在二人的密切配合下，小于是渐渐融入连队，被战友接纳，训练成绩突飞猛进。

一天晚上，梁懿收到一张纸条，上面是小于是的字迹：“亲爱的班长，谢谢你没有放弃我……小李全都告诉我了，请你相信，我一定会努力提高自己！”梁懿收起纸条笑了，她知道自己的目的达到了。

“有人说，现在的兵越来越难带。其实并不尽然，只是需要带兵人比以前更花心思、更有招法、更下功夫罢了，最应该改变的恰恰是我们。”经常有班长骨干慕名前来请教带兵秘诀，梁懿总是这样回答。看来，对于如何走进“00后”战士的内心，她已经摸出了一些门道。

这群年轻战士的一些想法和行动，带给她新的思考、新的体验，让她感受到了努力进取的能量，点燃入伍的初心与激情。

梁懿的带兵经历让笔者想到一句话：视角一变天地宽。其实，带兵方法没有高下之分，只有适合与不适合之别。再好的方法也会落后于时代，不可能“放之四海而皆准”，唯有与时俱进、因人而异、不断调整，才能常新长效。

时代的车轮滚滚向前，“00后”正在接过历史的接力棒，强军征程上，大家都是追梦人。所以，不要再抱怨“00后”如何如何，不要再慨叹“一代不如一代”，让我们放下世俗偏见，直面社会内外环境的变化，正视他们的优点与缺点，找到适合这代人的带兵方法。这才是当前基层带兵人应该努力的方向和需要做好的工作。

梁懿的带兵经历让笔者想到一句话：视角一变天地宽。其实，带兵方法没有高下之分，只有适合与不适合之别。再好的方法也会落后于时代，不可能“放之四海而皆准”，唯有与时俱进、因人而异、不断调整，才能常新长效。

时代的车轮滚滚向前，“00后”正在接过历史的接力棒，强军征程上，大家都是追梦人。所以，不要再抱怨“00后”如何如何，不要再慨叹“一代不如一代”，让我们放下世俗偏见，直面社会内外环境的变化，正视他们的优点与缺点，找到适合这代人的带兵方法。这才是当前基层带兵人应该努力的方向和需要做好的工作。

梁懿的带兵经历让笔者想到一句话：视角一变天地宽。其实，带兵方法没有高下之分，只有适合与不适合之别。再好的方法也会落后于时代，不可能“放之四海而皆准”，唯有与时俱进、因人而异、不断调整，才能常新长效。

★ 营连日志

因为一份事迹材料，南疆军区某团某连上等兵塔拉差点主动放弃“拼”来的荣誉。

今年年底“双争”评比中，塔拉因执行任务表现出色、训练成绩突出、日常工作扎实，经过班排推荐和民主测评，被连队党支部确定为“四有”优秀士兵候选人。

入伍不满两年，就能获得组织和战友的认可，塔拉心里别提多高兴了。不料没过多久，他却产生了放弃参评的念头。

“我觉得自己与‘四有’优秀士兵的差距还很大，请组织考虑其他人选吧。”这天，塔拉找到连队指导员，开门见山表明内心的想法。

“为什么？”听塔拉这么一说，指导员很是诧异，连忙放下手头的工作。

“我实在没有那么多过硬事迹，事迹材料写了几稿都过不了关。”在指导员关切的目光中，塔拉道出了真实原因。

按照规定，“四有”优秀士兵推荐人选需要上交事迹材料。班长告诉塔拉，虽然机关没有明确要求，但事迹材料字数多多益善，这样才能体现“实力”。为此，塔拉绞尽脑汁，反复写了几稿，但班长始终不满意，还批评了他。

“今年这一年，我除了执行任务、完成日常工作训练，就没参加过其他大项活动，实在想不出还有什么过硬事迹可以写。”不知道怎么办的塔拉，这才打了退堂鼓。

听完前因后果，指导员一下子明白了：个别班长骨干片面认为“干得好不如说得好”，感觉事迹材料字数越多越显得事迹过硬，越容易得到领导和上级机关认可。塔拉的班长，显然也有这种想法。

“班长也是一片好心，想通过这种方式让你参评更有竞争力。”安抚完塔拉，指导员陷入了沉思。其实，类似的“烦恼”，他也听其他战士抱怨过——“我虽然大小任务参加了不少，可是文字功底不行，每年评功评奖都为事迹材料写得不够好而担心。”“很多事迹材料长篇大论却华而不实，真正体现参评人员工作实绩的内容并不多。”此风不可长，再这样下去，不是逼着大家往事迹里“注水”吗？……

“事迹材料重在实事求是，重在实际行动，而不在字数多少，不能给年轻战士树立错误导向。”指导员随后召集全连干部骨干开了一个碰头会，大家就有关问题统一了思想，明确事迹材料能充分反映参评人员本年度工作训练成绩、成长进步等情况即可，不以篇幅长短论英雄。

年底评比，别让官兵为『写材料』发愁

■李江 谭鹏飞

新规一出，受到了连队官兵好评。塔拉也理解了班长的苦心，主动找到班长，就之前的误会进行了坦诚交流。很快，一份记录塔拉今年综合表现的事迹材料交到了连队，字数不多但句句客观实在。塔拉说：“我要再接再厉，争取明年再次入围！”

有话想说，给我E-mail

投稿邮箱：强军网
解放军报投稿平台

奖牌到底去哪了

■北京卫戍区某团干事 许韶玉

“许干事，奖牌已经补发到手里了！谢谢你！”看着某营文书王福浩发来的手机短信，我心里五味杂陈。

事情要回溯到一个多月前，团里举办的军体运动会落幕几天，王福浩就打电话反映，他们营有的获奖官兵没有拿到奖牌。

该营距离团部较远，当天比赛结束，一些官兵没来得及参加颁奖仪式就直接返回营区，奖牌可能由他人代领了。想到这，我随口回道：“你们是不是发错或者弄丢了？我也帮你们找找。”

“没领到奖牌的同志，心里挺不是滋味儿的，还请你多费心。”电话挂了，王福浩再说明，希望机关尽快补发这几块奖牌。

接下来一段时间，王福浩就这件事多次与我联系，我总是嘴上答应得好好的，转身就忙别的工作，始终不见行动。时间一长，王福浩没再主动提起，我也忘得一干二净。

“这是最近在基层收集的意见建议，准备在官兵恳谈会上集中反馈，你对口认领一下，尽快拿出解决方案。”这天，机关的同事将一摞意见征集卡放在我的办公桌上，叮嘱道。

那段时间，团里计划以军人大会的形式召开官兵恳谈会。为尽可能

提高现场解答效率，团党委事先通过首长信箱、强军网论坛等渠道，结合蹲点帮建等活动，广泛收集基层存在的矛盾问题，并整理形成意见征集卡，让机关各部门提前掌握，有的放矢制订对策。

这次恳谈会，全团官兵参加，机关干部都很重视，我也不例外。然而我拿起一张意见征集卡一看，只见上面赫然写着：“军体运动会欠发的奖牌迟迟没有到位，请机关尽快拿出解决方案。”

“什么？奖牌还没拿到？”我顿时心头一紧，感觉自己可能失职了，随之而来就是一阵惶恐——当时，我刚进机关工作不久，正是展现能力的时候，会不会因为这件事导致领导对我的印象变差？现在还处于意见征集阶段，要不要私下协调，把这个问题解决掉？

我越想越忐忑，只好向股长汇报，希望得到他的支持。谁料，话音刚落，股长就是一句反问：“那你搞清楚那些奖牌到底去哪了吗？”我一下子愣住了，支支吾吾半天，只好实话实说。

“既然你这么担心工作做不好会受到批评，为什么不从一开始就把事情解决好呢？”股长对我说，“你不能等问题出现后，因为害怕被领导批评和责罚，

才想办法去解决。这是对工作、对官兵的不负责任！”

股长一番话，听得我脸上火辣辣的。离开他的办公室，抬眼看到走廊里贴着的标语“党委机关指导帮建基层，根本是解决好态度问题”，我内心更觉羞愧难当。

回到房间，我翻出军体运动会的相关资料，联系当时负责奖牌发放的人员，几经查实，终于发现了真相：有几个课目出现了名次并列，但我前期筹划时没有考虑到这一情况，导致准备的奖牌数量不足。由于当时有的获奖官兵未参加颁奖仪式，问题便没有当场暴露出来。

我第一时间联系商家，重新订制了奖牌。在官兵恳谈会上，我没有回避问题，如实上报基层反映的情况，并主动承认了自己的工作失误。

奖牌如今补发到位，我长舒一口气。经此一事，我对机关干部职责有了更为深刻的认识：无论什么时候，都应该把基层的呼声放在心上，发现问题立即处理，遇到矛盾马上解决，绝不能让官兵失望和寒心。同时，在筹划工作时，一定要细之又细，充分考虑各种可能发生的情况，避免工作反复、干扰基层。



Mark军营

一较高下

“班长，我想和你比一比！”11月的一天训练间隙，第73集团军某旅战士徐威（前左）向老兵莫少辉（右前）发起挑战。图为两人在战友们的加油助威声中进行比赛。

刘志勇摄