



特别关注

火箭军某训练团严格落实条令规定,引导官兵消除思想顾虑——

周末轮休 应休尽休

■本报记者 李攀奇 通讯员 高飞虎

“女儿打电话说想爸爸,真想回家抱抱她”“离家不到3公里,也有两个月没回去了”……前段时间,在火箭军某训练团组织新兵训练间隙,该团干部蒋建鸣无意间听到几名新训骨干在讨论周末轮休问题,不免心生疑惑:《内务条令》规定,配偶在驻地长期工作或者生活的,在休息日和节假日可以按照统一安排轮流回家住宿。况且,新训工作开始前,团党委特意叮嘱,要确保执行新训任务的官兵正常轮休。

对于这些常年驻扎在深山的已婚官兵来说,周末轮休机会十分难得,因何未得到落实?怀揣疑问,蒋建鸣随即去机关询问情况。人力资源科一名干事无奈地说:“我们早就制订下发了轮休规范,鼓励大家应休尽休,但基层每周上报的轮休人员依旧很少。”

问题到底出在哪里?为搞清楚缘由,训练结束后,蒋建鸣找到那几名新训骨干了解情况。

“现在新兵营任务重,如果自己轮休,工作就要压给其他战友,担心

战友会有意见。”询问之下,二级上士王延成道出了自己的顾虑:“我今年刚满足轮休条件,考虑到工作任务重,轮休人员多,就把轮休机会让给了更年长的同志,自己能多干就多干、能不休就不休。”

王延成的想法,也是很多年轻军士的心声。他们大多刚结婚不久,家庭矛盾还不突出,生怕自己轮休以后工作干得少了,把活儿推给其他人,会给大家留下不好的印象。

然而,对于可以轮休的老同志来说,情况也不容乐观。随着新训任务来临,许多骨干被临时抽调,这样符合轮休条件的人员都集中在了一起。“如果每周按比例外出,很久才能轮到我。”三级军士长张乐乐说,“虽然相比单身的年轻同志更需要周末轮休,但自己并不想被特殊对待。”

年轻军士有顾虑,年长军士名额少,一来二去,造成了轮休失调的状况。了解了事情缘由,蒋建鸣随即将此情况整理上报给团领导。

“其实,周末轮休与认真工作并不冲突,我们应主动作为,释放政策规定红利。”团党委全会上,该团政委说,各级一直高度重视带兵骨干的培养和使用,想方设法为官兵解决实际困难,陆续出台了多项惠民利兵措施,包括解决随军家属就业、安排来队家属住宿等,尽可能减少官兵的后顾之忧。但随着任务越来越饱满,许多已婚官兵难以在工作之余正常轮休。讨论中,大家达成一致意见:周末轮休制度的落实关乎军心士气,要准确把握官兵所思所想和实际需求,制订出更合理的轮休计划,让官兵能休尽休。

会后,该团派出专人深入几个新训连队走访调研。不久后,一份内容详实、符合实际的已婚新训骨干轮休计划新鲜出炉——在轮休导向上,各新训单位积极引导官兵端正思想认识,该休就休,不用难为情,同时合理安排轮休人员的工作,制订轮休期间岗位顶替方案;在轮休人员比例上,他们根据各新训单位任务实际和轮休人员比重,实时

动态调整;在审批流程上,不再由本人主动申请、层层报批,而是由政治工作处相关负责人直接通知;在轮休安排上,在保证在位率的基础上,变“集中轮休”为“错峰轮休”,增开轮休专线班车,为官兵回家返营提供“一站式”服务。

“下周连队安排我轮休,打电话跟孩子说了后,他可开心了”“能按规定‘常回家看看’,尽一尽家庭责任,我们干工作也更专心了”……说起新的轮休计划,大家赞不绝口。

年终岁尾,各项任务压茬推进,记者再次来到该团采访,看到官兵们正在本职岗位上热火朝天地工作训练,各项秩序有条不紊。记者翻看近期的轮休计划表发现,符合轮休条件的官兵,有9成以上每月至少轮休了4天,个别因执行临时任务未能轮休的官兵,也及时完成了补休。

周末轮休,应休尽休。连日来,该团官兵投入练兵备战的斗志更加昂扬,一批带兵骨干脱颖而出,模范带头作用发挥明显。



日前,第78集团军某旅组织实弹射击训练。图为导弹腾空。

周程程摄

| 亲历者说

落实好暖心惠兵政策

■火箭军某训练团干部 蒋建鸣

轮休是一件好事,能够按照规定周末回家一趟,与家人短暂团聚,这对于常年驻守深山的官兵来说,十分难得。

但一段时间,我发现申请轮休的官兵越来越少。细问之下才知道,轮休并不只是“周末回家”这么简单。有人工作缠身走不开,有人担心领导和战友有意见,还有的担心因为轮休减少了工作量,影响年底评优……总之,大家

有各种各样的顾虑。

轮休是一项暖心惠兵政策,对已婚官兵而言,这是他们兼顾家庭与工作的一个重要平衡点。短时间看,轮休只是个人“休与不休”的选择;长远来看,如果轮休制度不落实,就可能引发家庭矛盾,给部队带来不利影响。今年下半年,我团新兵营符合轮休条件的官兵有10人,但由于不同程度背上了“心理包袱”,起

初鲜有人上报需求,有的只是偶尔因家中有急事,才会面露难色、略带歉意地提出申请。让我感动的是,他们会在轮休前加班加点把离队期间的工作做完,再找人当好“备份”,才安心离开营区。

轮休是官兵享受的正当权利,理应该休则休、能休尽休,这么简单的事,几时变得这么复杂?我在每周的骨干碰头会上,教育引导班长骨干卸下“心理

包袱”,起好带头作用,安排好工作交接,大大方方轮休。在全营组织的思想政治教育课上,我也经常以身边人身边事为例,引导大家正确看待轮休问题,把功夫下在平时,用在工作效率上,营造良性的“比学赶超”氛围,而不是在该休息调整时形成“内卷”。

团里出台新的轮休计划以来,我发现,不仅申请轮休的官兵多了起来,在人才培养方面也收获不少——班长骨干轮休时,副班长及时顶上,负责处理班里事务,管理能力得到了锻炼提高。

现在,每个星期五下午操课结束,按计划周末轮休的官兵就会收拾好衣物,搭乘“幸福班车”离队回家。大家的脸上洋溢着笑容,内心的顾虑也烟消云散。(本报记者李攀奇采访整理)

记者探营

“经旅党委研究决定,给修理一连列兵钟兰喜记个人三等功。”前不久,在第72集团军某旅军人大会上,一则表彰通报引起了记者的关注。

一名列兵凭什么荣立三等功?带着好奇,记者同该旅领导和基层官兵进行了交流。

“在平时工作中,钟兰喜同志善于观察、勤于思考,成功排除了一起险情。”该旅领导介绍,给他记功是组织经过慎重考虑作出的决定,通过此举在全旅树立“个人安全我负责、他人安全我有责、单位安全我尽责”的鲜明导向,有利于激发官兵岗位建功、奋斗强军的强大动力。

“列兵岗位建功,在我们旅可不是什么稀奇事。”记者采访中,某连中士倪正路饶有兴致地讲起了一段故事。去年,集团军组织狙击手集训,该旅列兵文敬顶住压力,打出优异成绩,夺得第一名,在集训队中脱颖而出。“看着比武归来就戴大红花的列兵,作为一名老兵,我感到压力倍增,当时就决定好好干,争取再立新功。”倪正路说。

其实,该旅官兵受荣誉激励,埋头苦干、奋勇争先事出有因。在几年前的一次调研中,该旅领导发现,以往评优评奖过程中,部分连队喜欢论资历、讲兵龄,导致不少人产生“干多干少一个样,熬到年限也有功”的错误思想,影响了年轻官兵干事创业的热情。再加上评优评奖每年在年底组织一次,不少官兵前半年工作动力不足,只想通过年终岁尾“奋力一搏”,冲击奖项。

对此,旅党委决定,结合每季度召开军人大会时机,对当季度官兵表现进行综合评定,有功即奖,奖当其时;组织《军队功勋荣誉表彰条例》学习宣讲,引导官兵树立正确的荣誉观,强化争在“平时”而非“评时”的思想观念;经常性开展“当标杆、学典型”活动,让大家学有榜样、争有目标。

这些举措推出以来,官兵们开始变

评功评奖立起正确导向

第七十二集团军某旅激励官兵岗位建功——

■本报记者 胡云艳 通讯员 张朋 李润泽



前不久,陆军某旅在陌生地域开展实弹射击训练,锤炼部队作战能力。

刘朋飞摄

年终总结亮出“问题清单”

■张鑫 孙珊珊

营连日志

“协同能力不足,各要素在处理具体业务时缺乏全局观念……”年终岁尾,海军参谋部某通信站展开年终总结工作,某连干部刘嘉琛的发言“辣味”十足,直指训练中存在的问题,让不少官兵脸红出汗。

“这才是年终总结该有的样子。”该站领导一边旁听,一边翻看各基层单位的年度工作总结报告,不禁发出感慨。

原来,年终总结工作部署后,该站党委一班人分头深入基层,了解各单位年度工作总结及新年度工作筹划情况,并借此机会调研了解官兵面临的困难

问题。

他们列席多场总结会发现,有的单位在讲工作成绩时拿起了“凸透镜”,明明体能考核优秀率提升2%,却说“大幅提升、显著进步”;有的提及短板弱项时使用“凹透镜”,反思工作失误的原因,简单以“新兵专业技能不熟练”一语代过;有的筹划工作和制订措施时戴上了“老花镜”,“坚持实战标准”“严格训练要求”之类的表态话语多,可操作执行的具体举措少……私底下追问原因,这位单位的主官只好实话实说:担心查摆问题太多在上级领导和兄弟单位面前“出丑”,影响自身形象和评优评先。

“年终总结既要总结成绩和经验,更要查摆差距和不足,这样才能‘打一仗、进一步’,在来年工作任务中发挥优长、

补齐短板。”该站党委一班人一致认为,必须引导官兵认真搞好年终总结,强化问题导向,找准努力方向。

随即,该站机关详细制订措施,要求各单位和个人结合年终总结,围绕“今年工作怎么看、明年工作怎么干”,在“干条”梳理成绩的基础上,深入查找不足,认真总结教训,聚焦提升战斗力,召开“我为军事训练献一策”主题班会,广泛听取官兵意见建议。

“成绩不说跑不了,问题不讲不得了。”在接下来的几天,各单位对照自身存在的短板弱项,纷纷制订上报“问题清单”,并提出整改思路和措施。与此同时,该站党委共收到合理化建议30余条,梳理提炼亟待解决的难题10余个,这些建议和难题均被纳入新年度大项工作任务筹划之中。

陆军勤务学院某基地深入边防一线开展“三个一”活动——

上门服务 情暖边关

■王梦醒

新闻前哨

“我们要打通服务基层的‘最后一公里’,让更多优质教育资源惠及边防官兵。”前段时间,陆军勤务学院某基地军事职业教育服务小分队来到某边防团,深入了解一线需求,宣讲相关政策,组织答疑解惑,送上精品课程,并听取意见建议对后续课程建设进行针对性优化调整。

该基地担负某项专业课程建设任务,了解到边防一线生活环境艰苦、官兵学习条件有限,他们专门组建军事职业教育服务小分队,克服高原缺氧、山路塌方等困难,前往某边防

团多个边防连,开展“三个一”活动,即组织一场士兵学习成长职业发展路径座谈、提供一套岗位能力提升精品课程、举办一次士兵职业技能鉴定现场答疑。

活动中,服务小分队与该团初步达成“军事职业教育专项订单式服务协议”。笔者了解到,针对边防网络带宽受限、官兵个人职业发展和学历提升路径模糊、参训课目与实际岗位技能鉴定需求不相符等问题,该基地根据《军队军事职业教育条例》相关规定要求,紧密结合部队实际,精心打造在线课程,优化职业技能鉴定在线模拟教学、训练、考核系统,充实相关纸质教材、电子资料,将最新的专业信息、法规制度前送到部队一线,充分调动

战士学习的积极性。

不仅如此,该基地还将按照“训用一致、鉴用一致”的原则,设计和开设精品课程,定期组织军士岗位能力提升线上“面对面”辅导,充分依托国家开放大学优质教育资源,打破学科专业壁垒,推动学分转换与军地互认工作,通过制订个性化军事职业教育方案,帮助边防官兵持续拓宽成长发展通道,提升学习教育成效。

“基层部队教育资源有限,到院校参加培训的机会也不多,尤其是现在军士选晋条件与职业技能鉴定挂钩,战友们都迫切希望了解政策规定,并系统学习相关课程,此时小分队上门服务,真是解了大家的燃眉之急。”一名少数民族战士激动地说。

