

新疆军区某团建立在外官兵动态跟踪评价机制——

执行配属任务官兵不再是“局外人”

■杨 龙 张志江

初冬时节，新疆军区某团后勤保障股股长驱车千里来到某物资中转站，在全队官兵注视下，将三等功荣誉证书和奖章，郑重地交到警卫勤务连路排长手中。手捧证书奖章，路排长的脸上写满激动和自豪。

年初，该团派遣路排长配属到千里之外的某物资中转站工作。他尽职尽责、任劳任怨，圆满完成物资转运、日常保障、副食品供应等工作，多次受到任务单位表扬。连队接到反馈后，及时将路排长的表现向官兵通报，让大家了解掌握。年终评优评先时，经过连队日常“双争”评比、民主测评、成绩排名，路排长得到大家一致认可，荣立个人三等功。

“不论在什么岗位、从事什么工作，官兵的付出和努力都应该被看到、被认可。”该团领导介绍，今年以来，由于部队大项任务繁重、工作内容多样、执勤点位分散，不少官兵受命外出执行配属任务。往年，像路排长一样的在外官兵，因连队对其工作表现等情况了解掌握不够，加之缺乏对外官兵的考评机制，他们的日常表现和实绩情况难以纳入连队月度、季度“双争”评比。所以，每到年底评优评先时，在外官兵往往成了连队“局外人”。

去年，勤务保障营修理连二级上士席一勤，根据上级安排，跟随兄弟单位前往雪域高原执行保障任务。期间，席一勤不仅出色完成战备拉动及训练途中的保障任务，还参与完成了近百台车辆的日常维修保养，排除多起安全隐患，出色表现赢得官兵点赞。然而，年终总结时，因单位对其工作业绩掌握不全，席一勤没能立功受奖。

该团机关深入调研了解到，席一勤的遭遇并不鲜见。在这种考评机制下，很多官兵都不愿意离开连队，生怕在外费心费力干活，年底却得不到应有评价。



针对这一情况，今年，该团党委经过深入调研论证，决定在每月和每季度组织“双争”评比的基础上，为外出执行配属任务官兵建立动态跟踪评价机制。他们一方面要求连队定期联系在外人员所在单位了解情况，另一方面派机关专人前往各营连进行走访，切实掌握在外官兵思想动态及具体表现。此外，他们还要求各连区分任务性质、工作业绩、训练成绩等内容，对在外官兵进行综合考评、打分存档，并利用工作讲评等时机向全连公布，让连队官兵了解其工作情况。

警卫勤务连二级上士何海鹏在团里担任保密员，由于岗位特殊，以往连队难以及时掌握其日常表现。今年以来，他协助上级完成全师档案清理任务，主动参与团保密系统后台搭建，帮

助部队多次规避安全风险，成绩显著。连队依据动态跟踪评价机制，联系相关业务股负责人，定期对何海鹏现实表现考评打分、建档留存，并及时向全连官兵通报。因工作实绩突出，何海鹏在“双争”评比活动中连续3个季度被评为“优秀”，年底荣立三等功。

荣誉是最好的动员令，导向是无声的冲锋号。“本以为我在外与立功受奖无缘，没想到却立了军旅生涯的第一个三等功。”该团二级上士沈志龙说。今年，沈志龙在外执行保障任务。在上级组织的一次应急战备拉动训练中，线路突发故障，沈志龙沉着冷静应对，不仅保障训练顺利进行，还帮助信息保障队快速找准线路故障，出色完成任务。“不论在哪里，都要高标准高质量完成工作，不辜负组织对我的认可。”沈志龙说。

“如今，不管在哪里，只要加油干、立功靠岗位已成为广大官兵的共识。”该团领导介绍，鲜明的激励导向，不断完善考评机制，让官兵们干劲越来越足、工作热情越来越高。

左上图：二级上士何海鹏（左一）收到三等功奖章。 李 峰摄

短 评

工作有实绩 在哪都发光

■李嘉斌

实干者不吃亏，有功者必有得。近年来，部队担负任务类型逐渐由单一扁平向多维复合转变，人员散、点位多、跨度大成为常态。尽管岗位战位不在一地，任务内容不尽相同，但官兵的工作实绩，理应是年底评优评先的硬杠杠。

树立正确的评价导向，建立全面的考评机制，既能对官兵给予应有的

奖励和肯定，让能干者、肯干者有获得感、成就感；又能激发广大官兵干事创业的动力和活力，提振军心士气。让“能者多劳”变为“能者多得”，不让奉献者流血流汗又流泪，要求各级组织和领导必须把官兵表现摸实摸细，不留一个“熟悉的陌生人”，不划定一个“边缘岗位”，让官兵不论在哪里，都能

心无旁骛地干好工作。新疆军区某团完善评价机制，评优评先的标尺不仅“质地过硬”，还“刻度精确”，这一做法值得借鉴。工作有实绩，在哪都发光，坚持以工作实绩主导评优评先，才能真正起到年终工作总结的激励作用，激励官兵立足岗位为强军兴军贡献力量。

近日，第81集团军某旅组织坦克分队赴外开展训练。 李长兴摄



全面加强练兵备战

第72集团军某旅运用数据挖掘装备潜力 数据奔流为战斗力赋能

本报讯 记者钱晓虎、通讯员周宇辉报道：“发现重要目标，判定超出理论射界。”前不久，第72集团军某旅一场实战化训练中，新任指挥员邱家华面对特情，根据数据清单快速研判情况，果断命令调整射击仰角。数分钟后，炮弹呼啸出膛，精准命中目标。这是该旅挖掘运用装备数据，提升作战效能的一次有效检验。

敢在极限条件下射击，底气源于数据支撑。邱家华介绍，自己虽任职不久，但通过连队的装备数据信息，精确掌握装备性能，也深入了解了此前装备“打极限”的经历，有信心完成挑战。“科技赋能，数据支撑，是瞄准未来战场练兵的一大关键。只有用好活用数据信息，才能做到运筹帷幄、决胜千里。”该旅领导介绍，近年来，他们结合实弹射击、跨区机动、极端气象条件下训练等，采集整理装备基本性能、不同环境对装备影响、常见隐患故障排除方法等重要数据信息，为多种装备分别建立“数据库”。同时，他们坚持在挖掘装备数据潜能基础上完善决策方式、优化指挥流程、创新组训模式，有效提高实战能力。

训练场上，数据奔流为战斗力赋能：该旅利用自主研发的软件，一条条重要目标信息为指挥员决策和火力打击提供数据支撑；根据某推算表快速计算时间，指挥员得以精准控制火箭弹发射时间，精确完成打击任务……数据支撑训练，提升作战效能。前不久，某连刚刚完成班长骨干人员调整，就迎来上级临机战备拉动。训练中，某装填装置突然出现故障，无法完成收炮。班长杨彬宇迅速调用信息清单，快速排除故障，确保任务按时完成。

初冬，海军某支队开展实战化训练。 刘金宇摄



教学「准星」瞄准岗位「靶心」

陆军勤务学院将任职能力培养融入专业课程

本报讯 杨彬、黄佳雨报道：“尾车装载弹药掉落！”11月上旬，陆军勤务学院某训练场，一场应急物资运输训练紧张进行。接到导调组给出的特情，担任模拟运输分队指挥员的学员杨天啸，组织大家有条不紊地对“掉落弹药”进行处置。这是该学院立足实践教学课程，瞄准基层部队岗位任职能力需求，为学员打通从专业知识学习到基层岗位任职链路的一个场景。

“军队院校作为为战育人的主阵地，必须贯彻实施新时代人才强军战略，以培养适应基层部队岗位需求的军事人才为目标，为推动强军目标落地生根提供坚强的人才保证。”该学院领导介绍，他们树立“对标岗位要求、面向未来战场”的教学设计理念，紧贴基层一线岗位需求，把任职能力培养融入各类专业课程，突出政工理论、政策法规、军事技能等培训，帮助学员掌握基层岗位任职必备的基本理论、基本方法、基本素质，打牢履职尽责、带兵育人能力基础。

笔者在该学院基层政治课上看到，学员们模拟基层连队干部日常工作，围绕如何做好新兵、对考学失利战士开展心理疏导等实际问题，轮番登台进行角色扮演、交流研讨，培养基层带兵人岗位任职能力。据了解，该学院还利用后装保障模拟仿真平台等教学资源，设置运输、弹药、油料、卫勤等战勤席位，让学员嵌入战位加钢淬火，把部队最新的训练实案、后勤保障创新案例引入课堂，将最新教学科研成果运用于学员岗位任职能力生成实践。学员在实践中边学边思边练，锤炼岗位履职能力，为毕业后的第一任职打下坚实基础。

