

记者探营

营连日志

一个卫生连,成为全旅唯一荣立集体三等功的单位。记者采访发现,该连取得成功的秘诀简单又不简单——

“干部率先垂范,就是最好的教育”

■本报记者 陈典宏 通讯员 张洪瑜 杨昭

卫勤“四会”教练员比武夺得冠军、建制连自救互救考评排名第一……新年伊始,记者在第75集团军某旅采访时,被军事训练公示栏上卫生连取得的成绩所吸引,随即决定去该连探营。

只见训练场上,卫生连正在开展救护训练,该连连长王宏泽、指导员付一豪率先展开一对二比拼。口令传来,他们迅速进行止血包扎、伤员搬运,动作专业流畅,一气呵成。

“练兵先练班子,考核先考主官。能和连长过招,不论胜负都是一种学习,咱争的是精神,赢的是心态!”走下训练场,付一豪摘下汗湿的头盔,对记者说,“去年年底,我们连荣立集体三等功,是全旅唯一的一个。”

卫生连能各个连队中脱颖而出,有何过人之处?面对记者的询问,付一豪笑着说:“其实,也没什么特别的秘诀,就是干部敢于叫响‘看我的,跟我上’,发挥好模范带头作用,激励带动全连官兵共同奋进。方法很简单,但做起来可不简单,坚持下去更不容易。”

打开记忆的闸门,付一豪思绪回到

当年。当得知自己要去卫生连担任指导员时,付一豪心里不禁“打鼓”:“连里有多名上校和中校军官,我一个上尉如何打开工作局面?”

“连队官兵更看重成绩和贡献,你想尽快树立威信,就要发挥好模范带头作用。”付一豪上任伊始,王宏泽就为他指点迷津,“卫生连老兵多,党员占比大,比咱们军衔高的同志经常有自己的想法,但也有觉悟。只要连队主官做得好,大家自然会跟着干。”随后,王宏泽讲起了自己的一段经历。

那年,部队调整改革,王宏泽转任新组建的卫生连连长。卫生连从过去的保障分队,变为战保一体的全训单位,工作和生活节奏按下了“快进键”。但组建之初,单位技术干部集中、人员构成多元,大家的精神状态与战斗力建设要求还有一定差距。

如何提高大家干事创业的积极性主动性?恳谈会上,该连官兵一致表示,不能穿新鞋走老路,拿新瓶装旧酒,要立好规矩、走正路子。随后,连队党支部集思广益,定下一条规矩:评优评先,不看年龄看成绩,不看军衔看贡献。

“干部率先垂范,就是最好的教育。”对连队的过去了解越多,付一豪

对这句话感受越深。“我虽不是军医,但必须练强专业,这样才能更好地带领战友冲锋!”履新不久,付一豪就定下了目标。

付一豪在军校学的是火炮专业。到了新岗位后,一切都要从零开始,不管多么忙,他都要挤出时间学习卫勤专业,并时常在心里告诫自己:即便达不到军医的专业程度,也要把大纲要求的课目练精吃透。凭借这股劲头,不到半年,他便在卫勤专业共同课目考核中达到了“良好”标准。

几年来,连队官兵换了一茬又一茬,但干部模范带头的自觉性、行动力从未减弱。党员干部的良好形象,密切了内部关系,激发了全连官兵的工作训练热情,推动连队全面建设水平持续攀升。去年10月,该连参加上级组织的训练考核,历经远程投送、分队防卫、伤员救治等多课目检验,总评分数为所有参考连队最高,令人刮目相看。去年年底评优评先,卫生连荣立集体三等功。消息传来,其他连队的官兵都很佩服,纷纷表示:“他们当之无愧!”

编余小议

放下架子 甩开膀子 干出样子

■冯升

编完此稿,编者也有同感:卫生连的做法并无新意,也很简单,但的确在管用,而且一用就灵。

所谓“大道至简”。古往今来,很多好用管用常用的招法真没有什么玄妙。就拿“干部带头”来说,上级要求也好,职责所在也罢,任何一名干部都应如此,没有多少道理可讲。由此,编者想到一句顺口溜——“干部干部,先干

一步。”简简单单几个字,就把“什么叫干部”“怎样当干部”说明白了。

毛泽东同志指出:“任何人不论官有多大,在人民中间都要以一个普通劳动者的姿态出现。”而普通劳动者的主要标志,就在一个“干”字上。基层带兵人作为“普通的劳动者”,其一言一行、一举一动,既反映一个单位的作风,也影响和改变一个单位的作风。原本就

身在贯彻落实的末端,如果不以“先干”带动落实,不以“实干”促进落实,而是当起光动嘴巴的“甩手掌柜”,如何团结带领官兵干事创业?

在基层一线,有一些干部滋生了“躺平”心态,把本该自己负责的工作,习惯性层层分解下去,美其名曰“一级对一级负责”。于是,在个别单位,从营里到班里,真正干活的只有战士。这种现象贻害

甚大,必须立即刹住。

带头是最好的引领,实干是最好的示范。领导干部在上面要求人、在后面推动人,都不如在前面带人管用。基层干部既要指挥“抓落实”,更要亲自“去落实”。只有放下架子、甩开膀子、干出样子,以身体力行感召官兵,以率先垂范带动官兵,才能把官兵团结成一块坚硬的钢铁,推动基层建设全面进步全面过硬。

优秀干部派过去 全面建设赶上来

武警湖北总队随州支队抓建基层出实招

■本报记者 安晋忠 通讯员 田健 祁武辉

“执勤中队再次进入先进行列,中队党支部书记高强发挥了关键作用。”前段时间,武警湖北总队随州支队“四铁”先进单位评比结果出炉,引起官兵热议。这是该支队选派优秀干部到该中队任职后,带来的可喜变化。

前年,该中队下士李林雨勇救落水群众牺牲后,各级将更多的目光投向这个偏远中队。正当大家以为中队建设发展会更进一步时,他们当年却与先进失之交臂。

强烈的反差,引起了该支队领导的关注。他们在对支队连续多年未获评先进的基层单位深入调研后发现,执勤中队因地处偏远,一些优秀干部不愿来,即使来了也待不住;支队党委在干部任用上存在“保先进”思想,把优秀干部优先用到先进单位,造成“马太效应”;有的单位本就底子薄、问题多,领导班子频繁调整,影响了工作的稳定性、连续性。

“火车跑得快,全靠车头带;班子行不行,就看前两名。”为了推动基层建设薄弱单位迎头赶上,该支队党委根据有关政策,迅速调整用人思路,将机关优秀年轻干部下派到条件相对艰苦、基础相对薄弱的基层单位任职,力争每个单位的正副书记至少有一名优秀干部。严格落实“担任基层主官不满2年、在基层岗位实际工作不满3年,不得办理非工作性调动,每年基层中队主官调整面不得超过30%”等规定,确保领导班子稳定。同时,支队主要领导建立帮建基层联系点,机关各业务部门同步挂钩帮建,直到被帮建单位全面建设得到稳步提升。

去年年初,为确保工作任务圆满完成,各项建设顺利推进,支队党委选派有多年主官经历、被评为武警部队优秀政治教员的高强,到执勤中队任指导员。在任前谈话时,支队领导专门为高强“减压”:“越是条件艰苦的地方,干事创业的舞台越广阔。你带领支部一班人放心大胆地干,不要有思想顾虑,认准的事情就坚持到底,期待中队早日打个‘翻身仗’……”

“党的力量来自组织,组织强则军队强。”高强深知,个人素质过硬并不足以带好一个中队,对照《军队基层建设纲要》要求,增强党支部带领官兵遂行作战任务的能力、领导单位全面建设的能力和解决自身问题的能力才是关键。

上任后,他立即同支部成员交心谈心,统一思想认识和研究中队建设思路,紧接着召开恳谈会,摸清官兵思想状况、实际困难,听取意见建议。掌握中队建设底数后,高强带领大家一起查漏补缺,制订整改措施和建设方案。有了强有力的组织领导和党员干部的模范带头,中队各项工作大有改观,官兵精神面貌为之一变。去年前3个季度,中队连续3次

被评为“红旗单位”。优秀干部派过去,全面建设赶上来。记者了解到,从这项抓建举措受益的,还有不少中队、大队。从去年底的工作总结情况看,该支队有2个单位后来居上,13名官兵在总队各类比武竞赛中摘金夺银。

有话想说,给我E-mail

投稿邮箱:强军网
解放军报投稿平台

培养使用人才要防止“晕轮效应”

■石伟 薛英杰

基层之声

“晕轮效应”,一般是指我们对一个人的某种特征形成好的或坏的印象后,就会据此去推论这个人其他方面的特征,留下以点概面、以偏概全的主观印象。在基层日常工作中,笔者也听到有个别同志反映,一项单位主官交代的任务,如果完成得好便多给机会、多加任用,一旦出现问题便被“晾在一边”,不再列入选人用人考虑范围,给官兵开展工作增加很大心理压力。

部队日常工作千头万绪,基层战士受知识水平和能力素质的个体差异影响,出现失误差错在所难免。如果通过一次工作表现就给他们贴上了“能力不行”“难堪大用”等标签,未免有些武断。况且,有的工作干起来偶然因素很多,如果官兵感到“吃力不讨好”,他们干事创业的热情就会降低。

习主席在中央人才工作会议上强调,“要建立以信任为基础的人才使用机制,允许失败、宽容失败”。这告诉我

们,一个人的成长,不可避免地会经历这样那样的失误失败,关键在于能否及时改正和重新奋起。各级特别是领导干部要有容才的雅量,正确看待工作失误,用好容错纠错机制,为官兵卸下“思想包袱”,消除心理顾虑,激发他们担当作为、干事创业的热情。面对出现的问题,要多扶一把、帮一把、拉一把,以信任、欣赏、发展的眼光看待他们,而不是一味抓辫子、扣帽子、打棍子。

俗话说:任人之长,不强其短;任人之工,不强其拙。作为一级组织和领导,要有识才的眼光和爱才的真心,像匠人挑选木料一样取其所长、弃其所短,为官兵“端好盘子”“搭高台子”“压重担子”,完善人才培养机制,帮助他们尽快成长成才。

当然,一个人的成长进步,除了组织培养外,自我努力也必不可少。其中很重要的一点,就是要正确看待批评、理性对待失误、增强抗压能力,以知耻激发后勇,以挫折成就奋起,虚心向领导和战友请教,深刻总结教训,思考改进方法,尽快补齐短板,提高能力素质,从而吃一堑长一智,避免被同一块石头绊倒两次。



闪耀演兵场

◇元旦刚过,第71集团军某旅某分队组织开展野外侦察训练,锤炼官兵陌生环境下的作战技能。
齐康乐摄

◇新年伊始,陆军某旅开展海上驾驶训练,锤炼官兵驾驶技能。
黄嘉璋摄

