

记者探营

让「代理」骨干能「代」会「理」

第七十四集团军某旅强化官兵实战意识的一段经历

■本报记者 陈典宏 通讯员 周永昊 陆志坤

按下秒表的那一刻,某连班长杨滔滔长舒了一口气,紧锁的眉头终于舒展。

初春时节,第74集团军某旅组织连排战术考核,作为代理排长的杨滔滔,竟然在同各连排长骨干的激烈角逐中脱颖而出,拔得头筹。

“要学会从失败中总结经验教训。只有树牢实战意识,扎实补足短板,才能完成好各类任务。”想起此前那段尴尬经历,杨滔滔更有感触。

那一次,杨滔滔的排长因公出差,连队决定由他担任代理排长,临时负责排内事务。上任后,杨滔滔觉得自己只是临时负责,只要不出问题就行,便像往常一样按部就班开展工作。可谁知,一场突如其来的战术考核,给他当头一棒。

“指挥所遭‘敌’空袭,炮声低沉并伴有黄褐色烟云,疑似化学武器,命你排立即前出开设洗消站!”当时,考核员下达指令后,杨滔滔一时乱了阵脚,脑海里只是模糊记得排长指挥的零散片段,虽然磕磕绊绊完成了保障任务,但早已超出规定时限,最终被判为“不合格”。

“谁知道真会让我一个‘临时代理’上考场……”面对失利,杨滔滔内心五味杂陈,既有对任务失败的自责,也有对考核安排的不解。

“这次考核,反映出你们对日常代理工作不重视、不负责等问题。抱有‘临时’心态,怎能干好本职工作!怎能应对复杂多变的未来战场!”复盘总结时,聂营长一针见血指出问题,让杨滔滔红了脸。

其实,那次考核并非临时起意,

而是营领导有意为之。此前战术训练中,多次出现指挥员“阵亡”特情,有的代理指挥员接替指挥后,手足无措指挥不畅,甚至导致训练一度中断。通过复盘交流,聂营长发现,根本原因在于个别骨干抱有“临时”心态,对代理工作不上心,对代理职责不熟悉,指挥能力不足。为解决这类问题,提高代理指挥员能力素质,他们专门组织这次突击考核,给这些后备力量“提个醒”。

考核带来的影响,还在持续发酵。旅党委议战议训会上,聂营长分析了此类现象,引发旅党委一班人的深思:现代战场局势风云莫测,若指挥员出现意外,后备骨干的能力素质将极大影响战场态势。因此,必须督促他们尽快练强指挥能力,做到有备无患。

“作为储备人才,代理骨干只有实现思想上的转变、能力上的升级,才能在关键时刻拉得出、上得去、打得赢。”该旅领导介绍,为切实提升部队战斗力,他们将指挥员战斗减员作为一项必考内容,在训练中设置复杂特情,倒逼代理指挥员能力提升;针对骨干力量理论和实践方面的不足,集中旅队训练“尖子”,定期开展连排战术知识教学,补足相应能力短板。此外,他们还常态化开展岗位互换训练,让排长与代理骨干结成帮扶对子,形成比学赶帮超的练兵氛围。

近日,在该旅开展的营连排战术训练中,多名代理指挥员自主判断战场态势,临机运用保障方式,指挥作战能力得到进一步锤炼。如今,该旅骨干“人人都是指挥员”的担当意识明显提高,训为战、练为战的氛围日益浓厚。

短评

摒弃“临时”心态,时刻准备冲锋

■邓军

现代战场情况复杂、瞬息万变,指挥员阵亡的情况时有发生。这种情况下,代理指挥员能力素质的高低,对于完成任务、扭转态势至关重要。第74集团军某旅训练场上发生的这一幕,看似是小事,实则关乎战斗力生成、关系战场成败。代理指挥员如果不将“临时”心态赶出训练场,着力提升能力短板,那么战场关键时刻便会暴露弱点,付出惨痛代价。

人才培养是最艰巨的战争准备,等不得、慢不得、拖不得。在日常工作和训练中,各单位要紧盯未来战场特点需求和部队建设盲区,精心挑选有潜力的人员,在抓好专业技术训练之余,定

期组织指挥能力集训,针对性因强补弱。同时,要有意识、有计划地组织军士轮流担任指挥员,让他们在任务实践中了解指挥岗位、熟悉指挥流程,提升“指技合一”能力。在此过程中,要对他们大胆使用、倾心帮带,这既是对战位负责,也是为战斗力负责。

每名官兵都是作战链条上重要一环。作为后备骨干力量,更应积极担当进取,真正树立打仗观念,脑袋里装着敌情、眼睛紧盯着战场,摒弃“临时”心态,时刻准备冲锋,不断练强打赢本领,这样才能赢得尊重、赢得信任,赢得“下一场胜利”。



连日来,武警天津总队新兵训练团组织开展队列训练。

丰帆摄

干部讲评不能避重就轻

■晏子祎 董远峰

营连日志

“地雷爆破连在外人员管理存在疏漏,该连指导员履职尽责不够认真……”前不久,在新疆军区某团作战支援营一次干部讲评会上,针对机关抽查发现的问题,薛教导员逐个进行严肃讲评,让相关人员红脸出汗。

“这类问题被教导员点出来,面上上真挂不住,今后干工作要细之又细。”会后,张指导员感慨地说,以往工作中出现一些小疏漏,营主官讲评时大多一语带过,并不较真。现在则不同,每次讲评,在肯定大家工作成绩的同时,也会一针见血指出工作中的不足。

转变缘何如此之大?

原来,前段时间,该团政治工作

处向各营收集干部讲评材料,意在了解基层营连建设情况。可翻阅发现,有的讲评材料“辣味”不足,讲成绩大张旗鼓,讲短板弱项蜻蜓点水,对问题失误一语带过,剖析反思空泛表态多、具体举措少……了解原因时,有单位主官坦言,讲评如果太“辣”,担心对干部形象不利,甚至影响讲评评优。

“成绩不说跑不了,问题不讲不得了。干部讲评,既是基层表扬先进、查摆问题的阶段性工作总结,也是机关了解基层、指导基层的有力抓手。”该团政委在翻阅这些讲评材料时说,激励士气、鼓舞干劲固然重要,但面对问题隐患避重就轻、隔靴搔痒,非但起不到警示提醒的作用,反而会让一些干部觉得干好干坏一个样,有疏漏而不自知,导致讲评的问题不能得到及时纠正,甚至反复发生,为部队全面建设

埋下风险隐患。“必须转变讲评作风,强化问题意识,找准整改方向。”当月交班会上,团党委对各单位开展讲评工作提出明确要求:充分肯定官兵工作成绩,及时表扬,激励士气;坚持问题导向,对新发现、影响小的问题及时提醒,对屡次出现、整改不力的问题点名通报;明确问题整改方案、时限、责任人。同时,要求各级常态组织交流讨论,检视反思本单位发展建设中存在的问题,引导官兵端正态度、正视差距,补足短板弱项。

很快,各单位按照团党委要求,实事求是重新上报了讲评材料,团党委从这些材料里梳理出亟待解决的问题建议20余条,纳入新季度工作计划。

如今,该团干部讲评内容客观具体、见人见事,官兵工作训练热情更加高涨,在多项保障任务中表现突出。

潜望镜

天色渐暗,第82集团军某旅宣传科王干事完成当天工作,起身返回宿舍休息。虽然隔壁科长办公室还亮着灯,但他没有顾虑地正常锁门离开。

“如今,旅里立起用工作实绩和战斗力标准评价干部的鲜明导向,大家不再无效加班,工作劲头更足了。”感慨之余,王干事讲起机关转变工作作风的一段经历。

一个周末,该旅一位部门领导出差归队后,第一时间赶到办公室加班处理业务。该部门个别干部得知后,尽管没有任务需要,也来到办公室“加班”。另有一次,某科室牵头完成一项紧急任务,由于时间紧、任务重,科室人员不得不经常加班。可那几天,一些日常正常开展业务的科室也“点灯熬油”到深夜,有的甚至走得更晚。

难道真有这么多工作需要加班干?发现这一现象后,该旅领导调研了解相关情况。

“领导都没回去,自己不好意思先走”“不加班,会让人觉得工作不够努力”……调查中,机关干部道出实情。有的科室因为任务多,不得不加班加点;有的同志能力素质存在短板,工作效率低,白天干不完,只能靠加班完成。但在这些“加班族”里,有个别同志是为了刷“存在感”,想以能吃苦肯奉献的形象,赢得领导和战友的关注和认可。

“领导都没回去,自己不好意思先走”“不加班,会让人觉得工作不够努力”……调查中,机关干部道出实情。有的科室因为任务多,不得不加班加点;有的同志能力素质存在短板,工作效率低,白天干不完,只能靠加班完成。但在这些“加班族”里,有个别同志是为了刷“存在感”,想以能吃苦肯奉献的形象,赢得领导和战友的关注和认可。

“对军人来说,全时在位、闻令即动无可厚非。然而,仅仅为了表现自己形象作风而空转虚耗,不仅影响个人身心健康,更败坏单位风气,这是典型的形式主义。”该旅领导一针见血指出,个别机关干部存在的现象,反映出个别科室管理观念陈旧,制度意识不强,政绩观存在偏差,“五多”“纠治不力”等深层次问题。

为此,他们多管齐下,拿出相应举措:规范工作评价标准,树立正确的政绩观,不片面把加班加点与勤奋上进画等号;进一步完善检查考核制度,要求科室负责人带头落实;制订帮带机制,提升机

工作加班需要实事求是

■高峰 本报特约通讯员 陶磊

关干部能力素质;督导官兵合理规划时间,提高工作效率。

“为基层办要事急事,为备战打仗服务,加班加点是应该的,但不能无效加班”……不久后,在机关组织的一次业务交流中,大家通过讨论交流更加端正了思想认识:是否加班要根据工作任务需求客观判断,坚决杜绝形式主义,将时间精力聚焦服务基层、服务战斗力。

又是一个周五,某偏远营区的文书小杨来到机关办事,由于路上堵车,到达时已是下班时间。一名上报轮休的助理员得知后,不仅推迟下班时间帮助小杨办理业务,还主动解决了他的就餐和返程事宜。“为基层办事而加班,我责无旁贷!”这名助理员说。



闪耀演兵场

◇近日,陆军某旅组织实战化训练,提升官兵打仗能力。

谢玉海摄

◇3月下旬,第74集团军某旅组织实弹射击训练,锤炼官兵作战本领。

谢亦帆摄

