

记者探营

密切内部关系 深化革命情谊

南部战区海军某大队积极营造宽容失误、允许试错的训练氛围——

# 组织敢于容错 官兵勇于创新

■本报记者 陈典宏 通讯员 沈辉 刘博宇

南国春日，暖风轻拂。数架无人机从头顶掠过，打破了天空的宁静。

在南部战区海军某大队举行的无人机飞行比武中，飞控手王昊操作无人机连贯完成定点悬停、循迹飞行等动作，率先落地，最终以用时最短、操作最稳的表现摘得冠军。

“我采用的操作方式，是经过自主优化的。”走下赛场，王昊告诉身边战友，“想取得好成绩，根据操作规范的科学训练固然重要，但也要结合任务实际不断优化改进操作方法。在此过程中，大队建立了容错机制，鼓励我们在训练中大胆试错、挑战极限，提高了大家谋战研战的积极性。”随后，他谈起此前的一段经历。

在那次无人机飞行试验任务中，王昊操控无人机按照既定飞行轨迹平稳飞行，完成多个试验项目。可在准备返航时，一阵强风猛然袭来，将无人机吹落到礁石上。“坏了！”飞机落地瞬间，王

昊心头一紧。

“面对意外情况，王昊及时冷静处置，无人机并未造成严重损坏，不予追究责任。”试验总结会上，中队长宣布了处理决定。

没等来批评与责备，反而得到理解和鼓励，王昊坚定地说：“组织为我们营造了积极包容的训练环境，我们要更加努力地提升专业技能，练强打赢本领！”

谈起容错机制，大队高级工程师青平感触颇深：“当前，越来越多新装备列装部队，如果没有容错机制，不但不给官兵试错机会，容易让官兵训练时畏首畏尾，产生‘多干多错、少干少错’的消极心态。”

这般感悟并非没有由来。无人机队伍组建初期，青平作为主要负责人，积极协调相关专业人才和技术骨干，围绕装备性能、装备结构原理和人才培养模式等展开研讨交流，碰撞出许多利于

提升训练质效的“金点子”。

复杂环境下的飞行参数收集不足、一些装备的临界值不能确定……一段时间后，训练中存在的诸多问题迟迟未得到有效解决，这让原本信心满满的青平感到有些困惑。

一次闲聊时，青平从部分官兵口中听到了一些顾虑。“因为初次接触新装备，对装备性能不够了解，操作装备时心里没底，怕一不小心弄坏了‘宝贝疙瘩’”“装备试验有风险，摔了飞机就会浪费训练资源，怕被批评问责”……

“花果生长，需要适宜的土壤环境，官兵成长亦然。”青平深深感到，只有营造宽容失误、允许试错的训练氛围，官兵才会卸下思想“包袱”大胆进取，全身心搞研究、练技能，新装备才能早日形成战斗力。于是，他将相关情况上报给大队党委。

“要在充分调研论证的基础上，探索构建一套能够容错纠错、激励担当

的机制，包容官兵在试验和训练中的失败失误，这样才能激发大家思战研战的热情动力。”该大队领导告诉记者，着眼任务实际，他们围绕任务审核、风险评估、奖惩制度等方面，组织相关部门研究制订一套容错机制：经过风险评估的训练任务，如未能达到预期目标或造成负面影响和装备损失时，在排除故意破坏、违规操作的前提下，对相关人员进行免责；明确训练禁止项目，建立责任清单，设立监督机制，加强对训练的监督和防范；对因为失误造成损失的官兵进行诫勉，帮助他们总结经验教训，提高短板弱项；优化激励措施，对训练中勇于创新、成绩突出的官兵着重表扬。

拓宽容错空间，激发创新活力。记者了解到，今年以来，在容错机制激励下，大队官兵团结协作、敢想敢干，不少训练“金点子”落地见效，结出了“金果子”，新装备战斗力不断提升。

## 三篇检讨‘换来’一封录取通知书

■本报记者 杨晓霖 通讯员 刘卓

“我的这份录取通知书，是3篇检讨‘换来’的……”前不久，第77集团军某旅某连中士小李收到陆军工程大学的录取通知书后，与战友分享了心路历程。大家由衷为他的成长进步送上掌声。

下连之初，小李工作积极上进，很受大家认可。可没过多久，指导员发现，小李在休息时间常常全神贯注盯着手机，“沉浸”在网络世界里。

“要想办法把他拉出这虚拟世界，融入军营集体生活。”指导员提醒了几次，却没有明显成效。还没等他想到好办法，小李就出了问题。

一个周末，上级通知各单位派人到卫生连领取物资，连队指派小李负责这项任务。赶到卫生连时，发现还要排队等一会儿，小李转念一想：“可以在等待时先玩会游戏，反正也不耽误。”

没想到，玩起游戏的小李很快变得“两耳不闻窗外事”，直到指导员打电话过来，他才猛然警醒。原来，轮到他领物资时，他沉迷其中并未听见外界“呼唤”，相关负责人见该连无人回应，便打电话向连队指导员询问情况。

最后一个领取物资后，小李回到连队向指导员说明情况，觉得“并未影响到啥”。得知他是因为玩游戏耽误了工作，指导员十分生气，责令他作出反思检讨。

“只是一时马虎才‘溜了号’，况且是在休息时间玩玩，指导员咋这么严肃？”受到批评的小李没有意识到问题的严重性，草草写了篇检讨想应付过关。

第二天，这篇检讨书被指导员打回，要求重写。这让小李有些慌神，他开始反思自己的错误，很快递交了第二篇检讨：“入伍之前，我就酷爱网络游戏，现在很难改掉这个毛病……”

指导员看后，轻轻摇了摇头，在检讨书的背面写下：“解释并不能解决问题，实干才能取得实效。”他让小李真正想明白后，再重新递交一次检讨。

“指导员是不是在难为我？怎样才算‘想明白’？”那几天，小李有些不解，经常一个人发呆。

一天晚上，班长找到了他：“咱们连要在文艺晚会上表演小品，指导员建议你参加。”原来，在筹备晚会节目时，指导员突然想到——如果以文艺表演的形式让小李受教育，说不定会有奇效。于是，一个关于帮战士戒“网瘾”的小品剧本在他脑海里渐渐成形。

“沉迷游戏无法自拔，训练成绩直线下滑……”小品里的台词似有所指，让小李有些尴尬，但他发现，战友们都很用心，都在努力融入角色。于是，他也开始沉浸到故事里，跟随小品中的人物脚步，慢慢成长感悟……

渐渐地，他从被动到主动，参与到剧本的修改完善中，让表演更加流畅自然。排练之余，他也开始放下手机，跟大家一

起探讨、打球，更多参与到集体活动中。

演出那天，小李和战友们的精彩表演引得现场掌声不断。随着剧情推进，“网瘾少年”在战友们的帮助下成功戒掉了网瘾。表演结束，小李感同身受，湿了眼眶。

很快，小李将第三封检讨书郑重交到指导员手中。这一次，指导员看后表示满意，拍着他的肩膀说：“我相信你。”从那以后，小李像变了个人，积极参与到集体活动，努力学习专业知识，向着心中的目标进发。当那封印有“陆军工程大学”字样的录取通知书交到他手里那一刻，小李紧紧抱着指导员，感激地不知说啥才好。

短评

## 训练有风险，轻装可闯关

■柯从文

当前，随着练兵备战持续深入推进，许多新装备列装部队，一批新训法逐步推开，部队战斗力不断提升。但笔者也注意到，在此过程中，有的官兵因操作失误、意外情况等原因，导致装备受损而被追究问责。这对于调动官兵的训练积极性、加快提升战斗力会带来一定影响。

有探索就会有风险，有尝试就会有失败，道理并不难懂。强军目标不可能在轻轻松松、敲锣打鼓中实现，“人装合一”的过硬本领也不可能一朝一夕间练就。面对新装备、新训法，官兵在实践过程中难免会犯这样那样的错误。出了问题，一味追究问责，或是干脆“危不施训、险不练兵”，都不可取，类似的“鸵

鸟心态”只会给官兵练兵备战带来负面影响。

为此，各级应帮助官兵放下思想包袱、轻装闯关，通过建立完善容错纠错机制，针对不同专业特点，制订操作规范 and 标准，明确免责容错和犯错误处的范围边界，让官兵有所依循；对于官兵提出的好建议、好想法，要鼓励他们大

胆干、放心干、放手干，最大限度保护官兵创新创造的活力；对工作中出现的失误错误全面分析看待，科学判断其性质及时纠错，力争把损失减少到最低，帮助他们固强补弱；常态化进行总结分析，充分发挥正确导向和正面激励作用。如此，才能更好营造出千帆竞发的干事创业氛围。

闪耀演兵场

## 大洋练兵

仲春时节，北部战区海军某驱逐舰支队组织实战化训练，锤炼部队作战能力。

左图：对抗训练。

下图：小艇救生。

马玉彬摄



## 新官上任“慢烧火”

■张鑫

### 营连日志

前段时间，海军参谋部某站机关张干事的心情像过山车，起起落落不太平静——

眼瞅着精心设计的营区文化氛围更新方案得到站党委的认可，马上就可以动工，但部里新任领导不日便将履新，若是等新领导重新审定，担心会有新的思路 and 想法，导致工作战线拉长。可如果不请示新领导就开工，又担心新领导会有看法。

张干事的担心并非没有理由。此前，由于个别部门领导岗位调整，一些原本确定的设计方案和施工方案，在新任领导的指示下不断进行调整修改，有的新领导刚上任对部队实情不够了解，可能提出一些落实起来难度很大的标准要求，影响了工作的开展进程。

最终，张干事还是将拟好的方案呈报给了新上任领导。令他欣喜的是，方案顺利通过，领导并未提出意见。

“文化氛围改造本来就是一项不容易完全统一意见的工作，你们前期一定做了大量工作，才最终形成这份已经较为完善的方案，我不会随意要求调整改动的。”似乎看穿了张干事的心思，这位领导这样说。

随后，他从张干事口中了解到此前存在的一些现象。“新官上任后，能否做好前期工作的延续并在此基础上开新局，会影响到部队持续建设发展和官兵思想状况。”这位领导感言，领导干部不能“情况不明决心大、心中无数点子多”，只要不是原则性问题，就不要随意折腾机关和基层，即便有建设性意见，也应该给落实执行留出足够的时间空间。

今年以来，该部一些部门岗位主官进行调整。该部党委研究后，决定以集体辅导、个别谈话的方式开展政训教育，纠正“乱烧火”“刷存在感”“另起炉灶才显水平”等认识偏差，引导新任主官、负责人正确看待部队建设持续发展

的重要性，培养理旧账的担当和开新局的能力。教育中，他们邀请新任领导与兄弟单位任职经历丰富的主官，结合任职后的经历，分享理旧账、开新局的原则思路和经验做法，为营连主官和机关各部门负责人更好履新送上“锦囊”。

部党委还提出明确要求，不得以“不熟悉”“不了解”为由，中断或变更已承诺的惠民事项及有关办法规定，各级主官、负责人上任后，在规定时间内梳理汇总好尚未办结的“旧账”，拿出“销账”方案，针对制约部队战斗力提升的短板弱项，及时制订改进措施，并将理旧账、开新局的情况纳入干部考核评价的参考内容。

新举措带来新气象。这段时间，涉及干部调整的机关和基层单位普遍进行了平稳顺畅的交接。

“跟以往没什么不一样，又好像不太一样。”采访中，很多官兵反映，新领导就职后作风都很务实，调查研究多，学习思考多，对工作深入了解后提出的思路 and 办法，都很有针对性实效性。

某独立驻防连队，位置偏远交通不便。为了丰富连队官兵课余生活，前任连长牵头组建了“电子元器件俱乐部”，定期为官兵讲解示范通信设备的原理和制作方法，有效调动了官兵学习和制作的积极性。前不久，老连长调走后，新上任的连长所学专业不同，有官兵认为这项活动很难再持续下去。可新连长了解情况后，认为俱乐部是官兵学习通信专业知识、增强业务能力的好平台，应该坚持开展。

很快，连队邀请通信专业的工程师到俱乐部担任教员，并且增设了成果展示柜，把制作精美、体现创新创造的作品入柜展示，以此激励官兵钻研创新。这段时间，俱乐部经常能看到新连长和官兵一起当“学员”听讲解、一起动手制作各类电子器件的场景。

“在这里，我不仅提升了专业能力，还能和官兵打成一片。”这位连长说，部队建设如爬坡，只有一棒接着一棒跑、一茬接着一茬干，才能推动单位发展得更好更快。

