

武警四川总队借助技术手段提升军事训练管理水平

数据作参考 施训更精准

■本报记者 李琳 通讯员 李敏

5月10日,武警四川总队内江支队野外训练场,5公里武装越野训练即将展开。与以前按班排建制分组施训不同,某中队中队长陈德超打开训练数据管理系统,对官兵整体素质进行综合评判后,按照训练成绩不同层次分成多个小组,针对性安排训练内容。一切准备就绪,参训人员下达训练口令,各组参训人员有序开展。

训练结束,陈德超梳理整合相关数据,并录入“数据池”。在中队这一级的“池子”里,官兵的基本信息、训练成绩、弹药消耗量等内容一目了然。

“以往,我们根据官兵个人训练情况建立纸质档案,数据更新常常不及时。”陈德超介绍说,借助这一系统,他们能精准分析每名官兵的训练状态,并结合其实际情况针对性制订训练计划、开展高效保障、组织考核评比,确保各个层级、各类对象对相关课目训全、训实、训到位。

“数据作参考,施训更精准。”据记者了解,该总队结合实践加强军事训练管理,运用军事训练管理网和大数据技术,及时掌握官兵训练状态、装备技术状态、训练资源消耗状态等,为训练课目转换、教练员选定、装备场地器材统筹等提供了数据支撑,有效提升了训练质效。前不久,上级组织侦察特战骨干摸底考核,该中队获得第一名,一批官兵军事体育考核成绩达到“特三级”。

“我们整合这些数据形成训练报告,帮助参训人员更加精准地结合训练实效调控训练进度和组训方法。”该总队训练处干部向天兵告诉记者,通过分级建立训练数据库,他们逐步提升了军事训练管理的精细化水平。一次,某机

动中队官兵临时担负上级赋予的任务,迟滞了手榴弹投掷课目训练进程。完成任务后,他们按照系统的“弹窗”提示,向机关部门提出补训申请。相关部门结合本级系统提供的有关该课目训练时长、内容、方法等信息,为他们协调安排教练员和训练场地等。最终,该机动中队完成这一课目训练,最后总评成绩优秀。

同时,该总队还结合实践总结尝试拓展系统功能,加强对现有训练资源使用情况、功能效果等方面的精细化管控,以训练资源流向和流量的精准控制不断提升军事训练管理的科学化。今年新兵入营前,该总队训练处借助系统提供的场地、器材等数据信息,结合新兵来源、体能基础和预分配去向,打破以往“先集中、后分流”的新训组织模式,就近就近开展新兵集训,有效提升了训练资源使用效益。

近日,某支队组织轻机枪手和狙击手集训。集训展开前,负责集训工作的该支队作训科干部李守炜登录数据库,结合集训任务要求和参训人员专业技能方面存在的不足,有针对性地遴选了两名优秀骨干负责教学任务。

“以前组织专业集训,我们需逐单位沟通协调诸多事宜,仅确定教学骨干就要经过基层推荐、综合考评等多个环节,程序复杂、效率较低,对所选人员能力素质也难以做到精准把控。”李守炜说,借助这一系统,提高了教学骨干选拔的精准度。在此基础上,他们对教学过程实施精准调控和干预,并结合集训需要及时与友邻单位建立联教联训机制,有效提升了专业集训质效。

第74集团军为基层党组织书记强技赋能

聚焦难题建强“头雁队伍”

本报讯 谢子宜、刘杰报道:“如何处理党内职务与行政职务的关系”“面对新的形势任务,如何提高基层自主抓建能力”……4月底,第74集团军组织基层党组织书记集训,参训人员结合任职经历、聚焦具体问题展开研讨,分享工作经验、研究管用招法。这是该集团军着眼基层建设质量提升党组织书记履职能力的一个缩影。

“提升基层建设质量必须善于抓住关键,下力打造素质过硬的‘头雁队伍’。”该集团军领导说,他们前期调研发现,个别基层党组织书记对自身职责认识不清、抓党务工作能力不足,导致出现作用发挥不明显、原则性战斗性不强等情况。为此,他们在征求意见建议的基

础上,通过座谈走访、问卷调查、个别交流等方式找病灶、查症结,归纳梳理工作中常遇到、难把握、易疏忽的难点问题,针对性制订集训计划、设置教学内容,精准立起集训的用力指向。

笔者翻阅该集团军集训队干部梳理的“研讨交流建言册”看到,从发挥党员骨干作用、完善基层规章制度到开展评比表彰等,诸多方面的好做法、好建议清晰在列。据了解,他们在集训中区分思想教育、备战打仗、按纲抓建、解难能力和党务工作等专题,邀请经验丰富的领导干部、党建专家开展授课辅导;结合不同单位性质和岗位特点,组织参训人员借鉴作战编组方式开展研讨交流,引导各编组围绕现场提出的具体问题积极建言献策。

专题课堂上,该集团军干部潘仲齐围绕“战时政治工作如何深度嵌入作战全程”进行授课辅导。其间,他结合参加演训任务的经验总结,围绕舆论攻防、心理防护、战场动员等谈了体会和建议。课后,集训队围绕基层党建、战备训练和日常管理等方面工作,集中梳理形成“难点问题库”,提供给参训人员重点集智攻关、研讨交流。

“集训中,我们一方面聚焦梳理的难点问题思考学习,一方面通过编组研讨探索解决方案,进一步理清了抓建思路,明确了工作方向。”该集团军一名合成营党委书记说,回到岗位后,他将团结带领班子成员形成抓建合力,不断促进单位建设向上向好。

干出实绩 赢得威信

■张焰焰 刘博浩



“有威则可畏,有信则乐从,凡欲服从者,必兼具威信。”领导干部要开展好工作,必须拥有较高的群众威信。在树立威信的方式上,多数领导干部能够以信立威,做到“桃李不言,下自成蹊”,但也有个别领导干部错把威风当威信,对究竟该如何树立威信存在片面甚至错误认识。

威信本身不是道理,但往往胜于空洞说教;威信本身不是命令,却可以让人不令而行。对于我军领导干部来说,靠实绩赢得威信,就能对部属产生强大吸引力、向心力,就能赢得官兵的尊敬和信赖。现实中,大多数领导干部通过自己的努力树立了较高威信,但也有少数领导干部树立威信的方式欠妥。有的为了展现威风派头,喜欢打官腔、摆官架、耍官威,有的刻意和部属“保持距离”,有的动不动就给部

属来个下马威等等。殊不知,威与信是相辅相成的,威必须以信为基础,信足才能生成。威离开信,则诸事难成;信助于威,则百事俱兴。

“飞将军”李广骁勇善战,爱兵如子,处处身先士卒,令敌人闻风丧胆。《史记》记载:“广之将兵,乏绝之处,见水,士卒不尽饮,广不近水;士卒不尽食,广不尝食。宽缓不苛,士以此爱乐为用。”李广死后,“广军士大夫一军皆哭。百姓闻之,知与不知,无老壮皆为垂涕。”司马迁说:“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从,其将将军之谓也。”这也告诉我们,威信多从“信”中来,言行一致、以身作则就会赢得官兵信赖。

威信的树立,积之在平日,失之在俄顷,不在于一时一地、一朝一夕,而在于时时处处、点点滴滴。对于领导干部来说,职务可以任命,威信却要靠自己已经年累月、一点一滴去赢得。《孟子》中讲:“以力服人者,非心服也,力不赡也。”以威立信的背后,实则是权力观、政绩观、事业观的错位和扭曲。

习主席深刻指出:“有的领导干部之所以在广大干部群众中威信高、

影响大,其中一个重要方面就是自身模范作用好、人格魅力强。”领导干部的威信是其品德、学识、才华、本领、作风等方面的综合体现。比如,“人不率则不从,身不先则不信”,威信的树立离不开以身作则、率先垂范;“吏不畏吾严而畏吾廉,民不服吾能而服吾公”,威信的树立离不开公道正派、廉洁自律;“学高为师,身正为范”,威信的树立离不开真才实学、为人师表,等等。

当然,军队领导干部作为指挥员,其威信首先来自于练兵备战中取得的实绩,来自于能打仗、打胜仗。正如一位作家在书中所写:“打几个漂亮仗,让战士们瞧一瞧,指挥官不是白给的,那么战士们就会心服口服,跟着你干也有劲,就勇敢不怕死。”领导干部在注重以德立信、以廉生成、以干树威、以才增威的同时,还应把打赢作为最大的责任,带头研战研训,带头精武强能,带头冲锋陷阵,才能带出一支召之即来、来之能战、战之必胜的精兵劲旅。

(作者单位:66028部队)



4月中旬,海军某支队开展反恐反海盜訓練。圖為官兵乘小艇駛向任務海域。

呂朝源攝

4月28日,空军某旅开展飞行训练。圖為戰機接續起飛。

黃國泰攝

本报讯 夏泽华、陈华新报道:近日,海军某部中士马骥,按照机关帮助制订的成长路线图刻苦训练,顺利通过军士选晋考核,走上了专业对口的岗位。“得益于单位对军士成长路径的精准规划和精细指导,我的能力得到拓展,实现了继续服役的愿望。”马骥说。

“让官兵从事热爱并擅长的工作,更能调动他们干事创业的积极性。”该部领导介绍,军士是军队建设发展的基础骨干力量,建强用好军士队伍,对推进战斗力建设具有重要意义。在前期调研中他们发现,个别基层单位选用军士存在人岗不匹配现象,岗位出现空缺就临时调整其他专业军士顶岗,一定程度上制约了战斗力建设。此外,一些专业技能过硬的军士在选晋中高级军士时,由于不满足任职经历和资格证书等条件,遗憾落选。

针对这一情况,该部进一步优化军士人才选用培养方式,成立军士人才培养规划小组,对照《军士暂行条例》和《军士职业发展管理暂行规定》,细化基层岗位能力素质清单,让军士清楚每个岗位的职责要求、能力需求,明晰未来发展方向,在选岗时做到心中有目标。同时,他们定期组织军士人才队伍摸底,综合梳理每名战士的成长表现、专业特长、训练成绩等信息,以此作为骨干苗子培养和军士选晋的重要依据。

为帮助军士加速成长,该部安排专业骨干指导军士精准规划发展路径,结合专业特长、短板弱项等情况,一人一案科学制订成长路线图。他们还协调打通人才培养渠道,通过见习、跟训、轮训等方式,遴选优秀军士赴院校、工厂学习,帮助他们进一步提升专业技能,丰富任职培训经历。

精准规划发展路径,加速军士人才成长。“结合任务所需量才定岗,才能发挥人才最大效能。”该部领导说,随着一系列助力人岗匹配的举措落地见效,越来越多的军士走上专业对口岗位,激发了官兵扎根军营、建功立业的积极性。

海军某部加强精准规划提升人才培养质效

成长路线图助力军士成才

