

特别推荐

海军某部引导基层干部骨干纠正偏颇的带兵理念

莫忽视中间的『大多数』

陈华新 朱磊 韩毅

训练成绩中等的战士身上。小吴他们虽然对这种安排表示理解,但时间一长,他们的训练成绩还是受到了影响。有一次,上级组织建制连武装5公里考核。原本在连队成绩处于中游水平的小吴竟掉了队,险些导致连队整体考核成绩不及格。

“排长,我也不想拖连队后腿,只是很多时候没法集中精力参加训练……”考核刚一结束,小吴便找到排长承认错误,并如实汇报了相关情况。

对小吴进行疏导安慰、加油鼓劲后,排长陷入了深思——

排里官兵训练水平分布如同一个“纺锤”,处在中间水平的官兵较多,处在两头的相对较少。优先让成绩排名靠前的战士加强训练,的确能够展现连队训练水平,为单位争光;督促成绩靠后的同志加强训练,也能有效督促他们尽快补足短板。但如果把精力放在一头一尾,却忽视了水平处于中游的战士,可能会使处在中间的官兵失去进取动力,进而导致整体成绩下降。就像调整站岗执勤这种比武考核前的习惯性做法一样,不仅挤占了水平中游的官兵应有的训练时间,不利于连队整体训练水平提升,还容易影响到连队的凝聚力、战斗力。

“无论是训练尖子、补短人员,还是中间水平的‘大多数’,必须要一碗水端平,同等对待。”连长了解到相关情况,立即召集干部骨干进行研究讨论。

“有段时间,我曾认为抓中间很难在短时间里见成效,还可能出力不讨好,抓尖子和后进更容易出成绩,就没有从单位整体发展的角度想问题”“要合理分配训练资源,区别对待不可取”“很多处在中间水平的官兵很有潜力,适当加以督导激励,或是坚持对他们进行帮带,会让他们更进一步”……

会上,大家畅所欲言发表看法,并对照反思剖析此前在带兵理念和方法上存在的一些问题。

很快,连队研究决定,进一步端正一线带兵人的带兵理念,组织干部骨干围绕“让每名官兵感受到被关注”等主题展开讨论;将班排整体训练成绩纳入带兵人日常工作考核;注重对中游水平官兵进行教育帮带,结合官兵个人工作、训练实际情况,一人一案制订“成长路线卡片”,鼓励大家补足短板、发挥长处,在军事训练、专业技能等方面挑重担;把大项任务、学习培训、教学示范等机会向积极上进、进步明显的官兵适当倾斜,平等给予大家锻炼成长机会,引导督促他们在挑战中摔打磨砺,持续提升本领素质。

一系列有效举措,大大激发了官兵动力,全连上下拧成一股绳,连队建设局面更加生动。笔者留意到,该连此前很少更换人员的军事训练龙虎榜上,如今涌现了好几个新面孔。经过刻苦训练后,小吴的训练成绩也从中游水平跻身全连前列。

在最近组织的一次建制连考核中,该连整体训练成绩又有较大提升,部队凝聚力战斗力得到进一步加强。

一次,上级即将组织创纪录比武考核。那段时间,海军某部侦察连战士小吴发现,自己在训练时间的岗哨执勤次数一下子多了起来。

起初,他以为是排岗时出了差错,找班长询问后才得知,这竟是排里“精心安排”的。原来,为了让排里军事训练骨干那段时间集中精力投入训练,以便在考核中取得好成绩,排长找到值班员协调,将一些训练时间的岗哨换成了成绩水平“不上不下”的小吴等几人。

除了岗哨执勤,排里那时担负的一些公差勤务任务,最后也大多落在

对骨干们的表扬不能省

■第82集团军某旅卫生连指导员 张彤彤

带兵人手记

“指导员,我能找您聊聊吗?”一个周末,连队的医疗保障组长、技术骨干小旋找到了我。

小旋平时工作认真细致、吃苦耐劳,是连队干部眼中的“省心人”。他这次找我会有什么事呢?

“近段时间,可能连队干部是想鼓励新同志,在讲评时总是表扬义务兵和年轻军士,在他们出现问题时也比较包容。”小旋接着又说,与之相比,连队干部对组长骨干们要求较高,对他们平时的努力和辛苦很少提及,一旦出点问题却是毫不客气进行批评。“这让一些骨干积极性有些受挫,感觉干

工作劲头不足”。一番交流下来,我陷入了反思。

工作中,我感到,兵龄长、资历老、军衔高的组长骨干思想觉悟高,对于连队交代的任务大都能出色完成,一来二去形成了“省心”“放心”的印象,下意识觉得他们干好了是应该,干不好就需要批评督导,并误以为大家都能理解和接受;相比组长骨干,义务兵和年轻军士思想还不够稳定,工作有短板弱项,容易产生不良情绪,应该采取多鼓励、多表扬的方式进行引导。时间长了,在一些官兵眼中,这种做法竟成了厚此薄彼之举。

就拿前些日子准备外出驻训这件事来说,那段时间,全连官兵都在积极做准备。我留意到,大学生士兵小田负责携带保障器材物资工作,对器材

性能检查认真,对一些容易受损的物资保护细致。晚点名时,我表扬了小田。随后,我又因为当天担任值班员的小旋工作出现一些疏漏,对他进行了批评。

现在想想,小旋当时已经连续值班数天,既要安排连队日常工作,又要准备自己的驻训物资装备,每天都忙到很晚,工作已经尽心尽力,可最后不但没有得到我的肯定,反而因为一点疏漏挨了批评。辛苦付出得不到认可,难免会感到委屈。

我立即就自己的工作方法问题向小旋进行道歉,并作出解释说明,获得了他的理解。

小旋走后,我再次深刻反思。扪心自问,在我心中,不存在区别对待的想法,偏心更是无从谈起。可没想

到无意的举动会带来这么大影响。认同之“认”,是认可、认定,是能力上的肯定;认同之“同”,是赞同、同意,是情感上的共鸣。其实,无论是老兵还是新兵,战士们都希望自己的努力被组织和战友认同,我不应该只重视新同志而忽视了老同志。

找到问题症结,我立即和连队干部一起对症下药。自那以后,我主动加强与连队组长骨干交流,干工作注意新兵老兵一碗水端平。同时,用欣赏和发展的眼光多发掘大家身上的闪光点,对工作表现突出的同志及时给予表扬和肯定。

如今,小旋等组长骨干工作热情更加高昂,正带领医疗保障组成员加紧练兵,为保障野营驻训做好充分准备。

(姚欣彤、王士帅整理)



上图:前不久,武警天津总队机动支队开展实弹射击训练,锤炼官兵实战技能。

张鹏摄

下图:近日,海军某护卫舰支队开展海上训练。

张伟峰摄

打卡小目标 跬步至千里

■王一彬 蒲良尘

营连日志

“13分00秒,好样的!”第71集团军某旅直招军士李海鹏奋力冲过3000米终点,成绩虽刚过良好线,却赢得了战友们的真心赞许。

考核现场,李海鹏高兴地与身边战友分享成长进步的喜悦:“感谢徐指导员和姚班长的悉心指导帮带,用小目标引领我一步步成长!”

“24个被打卡的‘小目标’,记录了小李成长进步的全过程。”姚班长告诉笔者,李海鹏在入伍之初体型偏胖,下连后的第一次摸底考核,体能成绩明显落后于其他战友。

那时,姚班长看在眼里,急在心里。“求其上者得其中”,针对李海鹏的体能短板问题,姚班长帮他定下了“两周后3000米跑成绩达到良好”的目标,每天带着李海鹏加练。一开始,小李还能积极投入训练,可随着时间推移,他发现各课目训练成绩提升缓慢,离目标始终差距不小。为了抢时间完成目标,那段时间他身体越来越疲劳,最后索性“躺平”了。两周时间过去,他未能如期实现目标。

付出回报不成正比,预期也没能实现,这让小李信心受到打击,失去了往日对训练的斗志激情。

“指导员,我带着小李加练有一段时间了,可还没等他成绩提上去,思想竟先不坚定了……”姚班长找到徐指导员,道出了自己的困惑。

“科学合理的目标能为官兵指明进步的方向,激发斗志。如果盲目将目标定得太高太难,反而容易使人产生挫败感,迷失方向。”徐指导员帮姚班长深入分析了问题。

他建议,将目标细化定小一些,通过

“打卡”一个又一个小目标,持续提升获得感和积极性。指导员还鼓励小李:“不必与身边战友比,而是要和过去的自己比,看到自己入伍以来取得的进步,相信自己可以的。”贴心的话重新点燃了李海鹏内心的火苗。

很快,指导员和班长为李海鹏定下了第一个小目标:一星期体重减少0.5公斤,引体向上多拉1个,3000米跑成绩提高15秒。

为了帮助小李实现第一个小目标,每次体能训练,徐指导员和姚班长都在身边鼓励他。跑不动时,带着他调整步伐和呼吸节奏;单杠拉不上去时,用弹力带和器械进行辅助训练……渐渐地,李海鹏坚持了下来。在一个星期后的体能测试中,他成功减掉了0.5公斤,引体向上多拉了2个,3000米跑成绩提高了23秒。

成功实现首个小目标,让小李一下子恢复了自信,重新拾起训练热情。

“李海鹏,训练认真刻苦,进步明显。”利用一次晚点名,徐指导员及时表扬了他,紧接着趁热打铁,又和姚班长为他确定了下一阶段的小目标——体重再减0.5公斤,引体向上再多拉1个……

随着一个又一个小目标的实现,李海鹏的成长进步肉眼可见。最终,成功“打卡”24个小目标的他信心满满,开始向着最初定下的“大目标”发起冲击——3000米跑成绩达到良好。

不积跬步,无以至千里。终于,在该旅近期组织的一次体能考核中,李海鹏得偿所愿。走上训练场,小李告诉笔者,他已下定决心,准备向着“全部课目成绩达到优秀”这个更大目标迈进。

李海鹏的经历引发不少战友热议。连日来,官兵们根据自身实际情况纷纷定下小目标,大家在训练场上挥汗如雨,训练热情持续高涨。



有话想说,给我E-mail

投稿请登录强军网
解放军报投稿平台

