

## 记者探营

写在前面

军官制度改革落地后,首批本科毕业生少尉排长引起人们的关注。如今3年过去,这些年轻军官在基层部队发展得怎么样?他们是否还在为“少尉排长”的称呼感慨?他们的成长经历又带给我们哪些思考?

日前,本报记者深入东部战区陆军部队,对这一群体进行了追踪采访,希望能对已经步入军营的新排长、即将毕业的新干部有所启发。敬请关注。

# 扎根基层,须在本职岗位多历练

——东部战区陆军部队少尉排长成长经历微观察①

■朱 吟 本报记者 徐 雯 特约通讯员 宋世杰

“线路遭‘敌’炮火袭击,命你班迅速恢复通讯!”5月中旬,天气渐热,东部战区陆军某旅野外驻训场上,通信连排长郝子杰正通过模拟实战场景,与战士们一起备战上级组织的专业抽考。

郝子杰是去年下连的少尉排长,别看这是他首次参加野外驻训,完成各项工作任务已是游刃有余。他告诉记者,在该旅,少尉排长晋升中尉之前,一般要在本职岗位扎扎实实干满2年,全面提升各方面能力素质,为今后发展打下坚实基础。

毕业分到部队,被直接授予少尉军衔,本来就意味着个人成长周期变长,该旅为啥还提出这样的规定?

带着疑惑,记者来到该旅人力资源科一问究竟。对此,人力资源科科长解释道:“起步决定后程。新排长如果不经过扎实的历练,成长成才势必缺乏后劲。”

据他介绍,以前新排长毕业后下连后,虽有排长之职,但干的多是各级安排的事务性工作,很少有时间和精力琢磨如何当好排长、怎样提高专业能力。时间一长,有的同志就会渐渐被“边缘化”。“基础不牢,地动山摇。旅党委出台这条规定,就是确保新排长在本职岗位经受全面锻炼,专心打牢基础,排除其他干扰。”这位科长说。

对于这一规定,郝子杰表示赞成:“我是‘00后’,年龄比较小,下连前没有任何基层经验。我正好利用这两年时间,给自己补上基层这一课。”

今年初,郝子杰所在连队担负保障任务,二级上士冯利强负责的运输车要到出发了,连队值班员还没有安排人员将物资搬上车。冯利强十分着急,去找值班员询问怎么回事,没想到晚点名时,值班员对他提出了批评。

明明是对方失职,自己却挨了批



少尉排长陈佳桐正在野外进行卫星操作训练。

陈佳桐摄

评,冯利强有些生气,点名一结束就拉着值班员去找连长、指导员讨个说法。虽然值班员最后向他道了歉,但他内心仍然过不去那道“坎”。

郝子杰很快发现冯利强状态不对,便主动上前做思想工作。一番情绪疏导之后,冯利强笑逐颜开,这才让事情终于告一段落。

初到连队,郝子杰一开始对自己定位并不清晰,此事过后,他第一次感受到“一线带兵人”的分量。“战友间的矛盾问题被我解决了,想还还挺自豪的。”郝子杰有些腼腆地说:“身为排长,与大家整天生活在一起,对战士们的喜怒哀乐感觉更敏感。如果每天脱离岗位忙东忙西,自然不可能这样及时高效。”

与郝子杰不同,某旅少尉排长陈佳桐已是驻训场的“常客”。经过长时间的磨练,现在她不论开展日常工作,还是牵头组织训练,都干得有声有色。

两年前的这个时候,陈佳桐与郝子杰一样,刚刚当上排长。当时,连队在外驻训,她留在营区协助管理留守分队。

那段时间,训练教育、值班执勤、工作协调等本该连队主管经手的工作,陈佳桐一项不落,最多时一天要处理十几项事务。初出茅庐的她,经常顾这头丢那头,不时受到机关通报批评。“热锅上的蚂蚁”当几次,“烫手的山芋”接多了,陈佳桐开始变得成熟起来,工作经验越来越丰富,很快在排长中脱颖而出。

但陈佳桐并不知足。她意识到,自己今后的路还很长,与其在“被动”中成长,不如主动规划,一步一个脚印,让未来清晰可见。

当前,陈佳桐所在旅正在组织预任参谋集训,她满足参训条件,却没有报名参加。“我也想今后到机关工作,但总感觉自己在排长岗位还没历练

够。”陈佳桐说,扎根基层需要一个过程,只有向下不断汲取养分,才能向上茁壮成长。

对于这一点,潘政屹十分认同。他是军官制度改革后首批被授予少尉的排长,如今已晋升中尉,即将在机关纳编。在其他少尉排长眼里,潘政屹无疑是学习的“标杆”。

“现在的我与3年前相比,是截然不同的两个人。”回顾过去的排长时光,潘政屹感慨良多。

就拿组训来说,初到连队时,潘政屹常把训练教材、训练计划拿在手上,时不时翻阅对照,整个过程不仅气氛很沉闷,效率也不高。为此,他开始暗中观察班长骨干如何组训,从中学到了很多方法技巧。

到了第二年,站在训练场上的他,已将训练内容和标准烂熟于心,对战士的长处和短板了如指掌,并能灵活运用各种激励手段,引导大家奋勇争先。让战士们佩服的是,他还会及时借鉴兄弟单位的经验做法,进行训练创新。连队干部这样评价:潘政屹排里的战士个个都是“小老虎”。

立足本职岗位多历练,不仅是潘政屹的心愿,也是其他少尉排长共同的心声。采访中,记者与他们在多个场合不期而遇——

有的在训练场上,挽着袖子带领大家布置器材;有的在野外某个土坡上,牵头组织阶段性考核;有的在教育课堂里,与战士们展开一场气氛热烈的讨论交流;有的坐在一棵树下,与新兵谈心交心……这些青年军官看似各忙各的,但都有一个共同的目标:努力成为优秀的基层带兵人。

星光不负赶路人。记者离开营区时,天色暗了下来。“一二一!”循声望去,一支由排长组成的队伍向办公楼健步走去。这一晚,他们又将在“强军讲堂”上接受新一轮思想洗礼……

## 亲历者说

少尉排长 郝子杰——

还在军校读书时,我就对“少尉排长”这个称呼有所耳闻。身边有不少老师和同学提醒我要吃透政策、提前规划,否则到了部队再作打算,就比别人晚了一步。

然而,到了连队后,我发现,其实并不需要如此顾虑。基层是一座大熔炉,有学不完的知识技能、干不完的工作任务,只要你想成长进步,到处都有机会和舞台。对于下连第一年的新排长来说,适应环境、适应角色、适应岗位才是最重要的。而这,正是“官之初”必须踩实的第一步。

少尉排长 陈佳桐——

毕业下连第二年,我有了一种“三十而立”的感觉——摘掉了“新排长”的标签,逐渐成为战友们可依赖的连队“小管家”和连队主官信得过的“小助手”。

基层连队的日常工作是重复而繁琐的,但绝不是干一遍就能完全掌握的。每一次执行任务,都会面对不同的问题、遇到不同的挑战,这些却是崭新而陌生的。有人说,做难事必有所成。希望新排长战友们好好珍惜当排长的日子,博观而约取,厚积而薄发,用一粒粒满载收获的石子铺就成长进步的路基。

中尉排长 潘政屹——

基层是一片沃土。作为新排长,只有深刻了解部队的根之所系、魂之所在,才能系好自己军旅人生的“第一粒扣子”。

在此过程中,我立足本职岗位,提高能力素质,懂得了知兵心、解兵难是好排长的要求,有本事、有担当是带兵人的准则。这些看似浅显的道理,不经过一番基层的锻打锤炼是无法真正领悟的。

扎根在基层,注定要吃很多苦、要流很多汗,但只要坚持下去,这些苦和汗就会凝结成宝贵的财富,指引我们走好今后的路。

## 新闻前哨

盛夏时节,陆军某团野外训练场炮火轰鸣,一场迫击炮实弹射击训练拉开帷幕。

搜索测距、装定诸元、快速开炮……某连列兵兰培昌虽然是首次参加迫击炮实弹射击,但操作娴熟、有条不紊。成绩公布,他打出了“五发五中”,战友们纷纷竖起大拇指。

“多亏了模拟训练系统,让我快速掌握了操作方法技巧。”谈及自己进步如此之快的原因,兰培昌向记者介绍,几个月前,该团区分不同专业,将上级配发的一批模拟训练系统搬进营连,官兵“足不出户”就可以根据自身实际情况展开针对性训练。

“抓好科技练兵,就是要善于借助各种科技手段,为战斗力建设赋能。”该团参谋长介绍,去年,他们接收了一批模拟训练系统,并依托军人俱乐部建起了模拟训练中心,供官兵集中训练使用。然而,一段时间过后他发现,这些模拟训练系统使用频率并不高,甚至有个别营连一次都没来过。

调研原因时,一名连长讲述了一段经历。有一次,该连提前5天向机关预约迫击炮模拟训练,但由于预约时间与其他连队发生冲突,一周后才通过审批。虽然模拟训练推迟了两天,却打乱了他们连的训练计划。

这名连长反映,团里相同专业的官兵人数较多,到模拟训练中心集中开展模拟训练很容易“撞车”,加之使用模拟训练系统需要层层上报机关审批,手续流程繁琐,于是大家对模拟训练系统采取了“敬而远之”的态度。

一次会议上,该团党委一班人针对这一现象展开剖析反思,他们认为,问题出现在了训练管理上。比如,由于模拟训练系统集中摆放在军人俱乐部里,场地本就很有限,经常是“几个人练、多数人看”,平均到每个官兵头上的训练时间很少。此外,模拟训练系统维护保养主体和责任不够明确,上一个连队使用之后,往往“一走了之”,给下一个连队使用带来很多麻烦。

“开展科技练兵,要多从基层角度思考问题,把提高训练质效摆在首位。”对此,该团很快制订了整改措施——根据全团专业分布情况,尽可能把模拟训练系统下发到营连,机关不再集中管理,同时邀请厂家技术人员上门,进行设备操作使用与维护培训;打破营连建制,按专业组织模拟训练,提高模拟训练系统使用效益;为各营修

# 模拟训练系统『落户』基层一线

陆军某团科技练兵务求实效

■张志江 梁 晨

建战术推演专修室,安装兵器系统,定期组织模拟对抗,检验训练成果……

此举一出,变化立现。各营连、各专业有了更多训练自主权,开展模拟训练更加灵活高效,官兵们训练热情高涨,本领提升很快。团领导告诉笔者,下一步,他们将结合各单位担负任务情况,细化科技练兵组织方式和方法,以对抗性训练、阶段性考核为契机,抓实模拟训练成果转化,不断提升部队战斗力。

# 科学配备班排骨干

■南部战区陆军某旅某连干部 蔡成靖

## 带兵人手记

前段时间,我发现原本活泼开朗的一排战士小张变得沉默寡言,总是打不起精神。我找他了解情况,但他并不愿意吐露心声。在询问他的同班战友及家人后,我得知,他曾多次表示,自从连队干部骨干调整,他经常受到严厉批评,心理压力较大。同时,也有部分战士反映,干部骨干调整后,有的班排氛围不太和谐。

针对这一情况,我与指导员召集支委会讨论,发现在调整干部骨干时,因为咱们考虑不够周全,没有综合考量各个带兵人的性格特点、管理处事等方面的风格,导致部分班排骨干的配备不够合理:一排3名班长都十分严厉,并且不够耐心,平时批评多、谈心少,排里

氛围较沉闷;二排班长骨干管理上松弛有度,生活中细致入微,排内整体情况较好;三排3名班长较为亲和,内部关系融洽,但训练和作风养成相较一排二排有差距……

会上,大家经过商讨,对全连的干部骨干进行分类,区分抓建班排严格负责的管理型骨干、真情爱兵用情带兵的爱心型骨干、知兵冷暖考虑周全的知兵型骨干3个类型进行重新调配,尽量使每个排都配齐3类骨干,且班长、副班长分属不同类型,实现严管与厚爱的有机结合。报请旅党委同意后,各班排骨干完成了调整。

如今,小张已经恢复了以往的干劲。他告诉我,现在排里的氛围比之前活跃了很多,大家的心气顺了,工作训练更有动力了。

(刘 杰、唐路阳整理)

连日来,武警河南总队新兵团组织新兵苦练体能、锤炼作风,为下队定岗夯实基础。图为新兵进行俯卧撑训练。

徐子强摄

海军某扫雷舰大队想官兵所需、解军属所难——

# “一卡在手”,后顾之忧

■杨 浩 本报特约通讯员 王垣候

## 营连日志

前不久,新兵万炫均来到海军某扫雷舰大队。下队第一天,班长就给了他一张“军属解难帮困服务卡”,让他转交给父母,并告诉他如果有什么困难,可以拨打服务卡上的电话寻求帮助。

这是该大队一以贯之的做法——每名官兵来到大队后,都会收到这样一张卡片。通过卡片上的联系方式,官兵家属可以向大队寻求涉法问题援助,日常生活解难、亲属看病就医等8项服务保障。为树牢“基层至上、士兵第一”的工作导向,他们还建立反馈机制,通过定期走访、电话询问等方式,了解军属对于服务内容的满意度,及时发现问题,提高工

作质效,想官兵所需、解军属所难。

“卡片虽小,却帮我们办了很多急事。”二级上士马帅告诉笔者,前不久,他的妻子郭鑫带着刚满1岁的儿子来队探亲。没承想,一天夜里,儿子突然高烧呕吐。当时,马帅因任务紧急出航,联系不上。正在不知所措之时,郭鑫想起了服务卡,马上拨打卡片上的电话号码。值班干事胡泽坤了解情况后,立即协调车辆将母子二人送到当地医院。经过紧急诊治后,孩子的病情得到好转。

“因执行任务,官兵经常在海,忙得顾不上家。”该大队领导介绍,制作“军属解难帮困服务卡”的主要目的,就是解决好官兵的后顾之忧,让他们安心投入练兵备战。“如果官兵和军属遇到困难时,首先想到的是依靠组织解决,那说明我们真正打通了服务官兵的‘最

后一公里’。”

“一卡在手”,后顾之忧。如今,通过服务卡解难纾困,在该大队官兵家属看来已十分常见。翻开服务热线登记本,只见上面记录的需求多种多样,涉及水管维修、设施更换、外出看病、接机送站等方面。

笔者专门查看了解决时限,发现绝大部分问题都能在第一时间得到解决,对于一时解决不了的,也都标注了工作进展——有的军属反映家属区网络信号不稳定,已与通信部门积极协调;有的官兵家庭遇到涉法问题,保卫部门相关负责人咨询律师后,已与当地武装部取得联系……该大队干部王世超坦率地说:“虽然大队的条件和能力有限,但竭尽全力为官兵解难的决心和热情不会改变。”



●●●●●●●●●●