

基层热点话题·如何对接新生代官兵

烈日炙烤机场跑道,站得久了,机务工作鞋也耐不住高温,在跑道上留下浅浅的黑印。

看到这一幕,飞行员孙腾有些心疼地说:“机务兄弟流的不是汗,是油珠子。”

身板挺直,运旗生风,看呆了胡大新。最后,班长丢下一句话:“可别把打旗看小喽!我们的一举一动就是要告诉飞行员,我保障的飞机,放心飞!”

信任成就彼此

空军报记者 董宾 马嘉梁

回忆那段往事,看到当下令人感动的一幕幕,孙腾感慨:密切的官兵关系,应当是一个“共同体”,彼此赋能,互相成就。

不光是机务官兵与飞行员、长机与僚机之间,军营中所有官兵关系的构建,都需要以相互信任为基础和纽带,并由此延伸到具体岗位实践中相互配

合、紧密协作,进而凝结成一个坚强的战斗集体。就像一部纪录片中所说:所有的你,都让我变得更强大;所有的我,都让你变得更有力。



彼此赋能:就像“长机”和“僚机”

空军报记者 董宾 马嘉梁

记者调查

“我不能一辈子做你的僚机,但可以一辈子当你的兄弟。”一部反映空军官兵战斗生活的电影中,这句台词令人动容。

在空军官兵的职业语境中,“长机”和“僚机”常常用来比喻一种亲密无间、彼此赋能、互相成就的战友关系。

官兵之间信任的大厦,需要一砖一瓦垒成

信任,是一切关系的基础,也是一种能量磁场。

时针回拨,抗美援朝战争期间,敌人偷袭安东(今丹东)大堡机场。志愿军空军机械师孙雄扑在座舱盖上,用身体掩护飞行员韩德彩。

这,便是战友的情谊,更是信任的力量。

不少带兵人说,信任检验在战时,建立在平时。记者调研感到,尽管官兵之间的信任基石坚不可摧,但随着思想观念的更新、管理模式的转变、安全压力的增大,官兵之间也会面临种种“信任考验”。

一是错误态度影响彼此信任。有的带兵人习惯用旧眼光审视新事物,对00后能否扛起使命、担起重任持怀疑态度。

二是僵化模式降低彼此信任。有的带兵人教育管理经验不足、办法较少,不缺乏温度,导致一些官兵不服气。

三是惯性压力削减彼此信任。安全的增压,导致一些带兵人对官兵盯着防着、惯着哄着。有的战士探亲回家,连队每天一个“问候”电话,甚至被要求发定位,令原本轻松的休息时间也变得“沉重”。

信任是桥也是墙,密切官兵关系的前提,是建立信任。一位管理学家认为:管理的本质是信任,最大的管理成本是信任成本。

然而,建立信任却不容易。雷达某旅宣传科吴科长说:“夫妻关系再好,深层次的信任还需要培养好几年呢。官兵之间信任的大厦,需要一砖一瓦垒成。”

当初,中士史俊进因为屡次犯错被调整到新的单位时,已经做好了“躺平”的准备。没想到,来新单位第一天,指导员便找到他,开门见山地问:“你来当教员抓训练,想不想干?”

原来,指导员早就针对史俊进做好了调查,了解到他业务过硬、脑子灵光,刚选为下士时,就在岗位练兵比武中夺魁。

还真正了《能文能武李延年》剧中那句话:尊重和信任也是战斗力。史俊进的表现,没让人失望。1个月后,单位训练成绩大幅提升;10个月后,他们在全旅比武中夺得第一。

信任的背后,是相信对方并敢于托付。一次,东部战区空军航空兵某旅组织飞行训练。战机起飞不久,天气变差,空中乌云密布,雷电交加,密集的雨点砸



图①:东部战区空军航空兵某旅机务大队官兵同心协力放飞战鹰。付敬摄
图②:东部战区空军雷达某旅官兵组织心理行为训练密切官兵关系。周梦龙摄
图③:空军航空兵某旅“王海大队”飞行员进行战术复盘研究。师勇进摄

落在跑道上。此时,尚有十几架飞机在空中。情况紧急,指挥员紧急联系备降场的同时,把询问的目光投向气象值班员周寅。

只见周寅眉头紧锁,紧盯气象资料,思忖片刻后说:“我判断15分钟后,可能会有降雨间隙,飞机可以利用这一时机返航!”

果然,15分钟后雨势稍弱,十几架飞机陆续归巢。

当最后一架飞机落在跑道上,指挥员拍了拍周寅肩膀:“你小子,今天可是立了大功!”

好的官兵关系,应当是成人之美又美美与共

当自己的电子喜报点亮手机屏幕,迟疑、确信、兴奋、喜悦,一股脑涌进某旅某营新战士小肖的心间。

认真、踏实,是班长骨干对小肖最常用的评价,但也仅此而已。学技术,他努力再努力,水平仍是中游;兴趣小组,他积极参加,可受能力限制,最终都没了兴趣。

“让每一个战士都闪光”,是该旅提出的一个理念,这句口号也点亮了小肖努力成长、建功军营的信心。

推开进阶图,记者发现这张图表非常详细,区分不同岗位,画出军龄、政策、能力3条线。进阶图明晰了每名战士的成长路线,也让每个人认清了自己的能力方向和奋斗方向。

的踏实感,让官兵更加清晰地规划个人发展,同时更加科学理性地构建个人与岗位、与战友、与事业的关系。

小肖资质平平,营里按照进阶图,为他制订了相应的成长“配速”,以及能承受的任务“配重”。

种子在发芽之前没有任何迹象,只是时机未到。很快,小肖的进步得到了大家的认可。

说起官兵关系,某营教导员回忆自己看过的一部纪录片。在这部讲述森林生态的纪录片里,高大的乔木、低矮的灌木、湿润的苔藓和谐共生,构成了一个良好的生态系统。

许教导员认为,好的官兵关系,应当是成人之美又美美与共,就如同一个高低错落、搭配合理的生态系统,大家都从中找到空间、汲取营养,并在共同承担一种责任、携手完成一个目标中实现成长。

某雷达站操纵班班长张艺钟入伍时,只有中学文化。操纵班对操纵员的学习能力、专业知识要求很高。在测报课目中,他经常错报、漏报,普通话也不标准。

一次重要考核,张艺钟过于紧张,栽了跟头,排名倒数。

是继续培养,还是让张艺钟转换岗位?一时间,众说纷纭。该站党支部研究后认为,张艺钟有耐心、肯吃苦,是个好苗子,培养一个人不要看一时,要看长远。

垂头丧气的张艺钟正准备打退堂鼓时,指导员找到了他:“相信你没问题!好好训练,其他的交给时间,交给组织。”

团队应该像一个强大的电场,鼓励每一个人去“释放火花”

如何弘扬历史、传承精神,着眼未来战场构建新型官兵关系,是东部战区空军航空兵某旅飞行员孙腾经常思考的问题。

大机群的作战样式,早已隐入历史的天空,但团队精神仍熠熠生辉。当年,抗美援朝战争初期,各部队大力纠正各自为战、单打独斗的现象,积极倡导团结友爱、密切协同的作风,取得了辉煌战果,涌现出一大批配合默契、生死与共的战斗集体。

“未来‘小前台、大体系’的作战样式,要求每名官兵必须融入体系、贡献体系。”孙腾带领新飞行员参观旅史馆时自豪地说:“记住,你们身后有一个优秀的团队,加油吧,小伙子们!”

事实也是如此。当前,小单元、模块化执行任务成为常态。对每名飞行员来说,一方面需要积极融入体系,另一方面需要体系提供支撑。

对这句话,该旅飞行员李明理解得尤为深刻。捧着“空战尖兵”荣誉奖杯,他有些不敢相信自己的做到了。

去年,李明作为新人,第一次参加上级组织的重要考核。当时,空中对抗异常激烈,看到李明在编组中的位置适合发射制导导弹,其他队员冒着被击落的风险,自觉掩护他,助他完成了向对手的“致命一击”。

编组中,不乏经验丰富、能力更强的老飞行员。问起他们为什么如此选择,有人答道:“为了团队的胜利,没必要计较个人的得失。我相信他能做到,他也确实做到了!”

一位专家认为:在农业时代,组织形

式是将军带士兵的方式,团队的力量主要体现在英雄个人发挥上;在工业时代,层级化的组织结构是主要形式,团队的力量体现在步调一致的协同上;到了网络化智能化时代,团队的力量更强调每个人的创造性发挥。

走进东部战区空军某旅技术保障队,一个颇具科技感的机器人向记者打着招呼。推开一间研究室的门,只见桌上摆放着各种检测仪器、元器件和电路板。

研究室的“主人”,是三级军士长、维修技师陶云。因为维修技艺精湛,他被战友们亲切地称为“陶大师”。

一次,某装备出现故障,按惯例只能返厂维修,当时还是中士的陶云提出“试一试”。这一试,故障果真被他排除。

该旅领导有意识地给陶云培训会、锻炼平台。随着技术越来越精湛,很多被厂家鉴定为“无法维修”的问题,竟被他鼓捣明白了。

该旅专门设立一间研究室,发动官兵和陶云一起搞研究。去年,他们修好了被厂家鉴定为报废件的多组器件,为部队节省经费数十万元。

一位带兵人说,团队应该像一个强大的电场,鼓励每一个人去“释放火花”。

当你真诚地对待官兵,他们的反馈远超你的想象

理想的官兵关系,应该具有什么特征?记者此次调研感受到,团结力、凝聚力强的部队,有一个共同特征:组织坚强

有力,部队风清气正,官兵对组织付出真心,和战友交往掏心窝子,对一些看似“分外的事”,能够主动当自己的事来干。

如今,新型武器装备、新的力量编成、新的体制机制,对官兵之间、要素之间的“耦合度”要求越来越高,要求每名官兵既看到个体,更关注全局,人人出一份力。

孙腾所在旅机务大队官兵形成了一个习惯:团队取得成绩,大家积极“推动”,是飞行员飞得好;一旦出现问题,大家主动“揽过”,首先反思机务工作哪里做得还不到位。

该旅机场官兵形成了一种习惯,看到跑道上一个石子、一片碎屑,都会自觉捡起来。他们用具体行动诠释了这个口号:“人人都是驱鸟员、人人都是养场员、人人都是消防员。”

当年,该旅刚刚改装某型飞机时,飞行员提出,在某个飞行阶段,飞机常会产生一丝难以察觉的噪声。厂家告知,这是飞机设计导致的,不属于故障,不影响飞行。

“还修不修?”内行人知道,飞机是一个非常精密的系统,找到噪声根源并降低它,“比调校一架钢琴难十倍”。

“必须修!只要是飞行员提出来的问题,我们都要全力解决。”机务大队徐大队长主动领题担纲,带领官兵展开攻关。

不少战友都劝徐大队长“尽力而为、适可而止”,但经过他坚持不懈的试验攻关,噪声得以明显降低。

机务大队王教导员用“反哺”这个词概括密切的官兵关系。最近,驻地天气多变,雨说来就来。有时,仪器设备来不及撤收,一些新战士就把伞打在上面,甚至把衣服脱下来盖上。见到这一幕,王教导员感动地说:“当你真诚地对待官兵时,他们的反馈远超你的想象。”

记者调研时,很多战士正紧张地准备军考。很多部队为参加考试的战士提供复习书目、优质视频课程,组织体能尖子全程带练,强化备考士兵身体素质。

组织的这份关怀,大家记在心里。某旅战士裴敦考入军校后,在校学习期间入了党,连续两次被评为优秀学员。临近毕业,军校领导流露出协调他留校担任军事教员的意向,被他婉言谢绝。

记者和裴敦交流时,这个微信名叫“愿你照耀中国”的小伙子,话语中充满正能量。他说:“学校工作学习条件肯定更好一些,但我更愿意回到战友身边,用自己所学回馈部队。”

滴水成河,聚萤成光。官兵们自觉回馈战友和组织的赋能,所汇聚的能量令人赞叹。

东部战区空军航空兵某部网络管理员李桂辉成长为战法研究小专家的故事,至今为官兵津津乐道。

网络管理员有一项任务,把空战中的视频数据拷贝到评估装备里。但李桂辉不满足做一个“数据运输工”,他用心分析和研究对抗视频资料,把自己的思考和体会整理总结成文字,形成了一本《对抗空战战法原则》小册子。各级飞行领导干部看过以后,一致认为:“很有价值!”文章在部队转发,引起不小轰动。

就是这名士兵研究出的某战法,助力团队在空军组织的对抗空战检验性考核中,打了个漂亮的翻身仗。

由此可见,在集体中,每一个人都是一块拼图,大家都多想一点、多干一点、干好一点,整个团队就会连接更牢固、关系更紧密、力量更强大,就会在未来战场战无不胜、攻无不克。

回到“长机”和“僚机”这个话题,记者想起“僚机”的英文单词“wingman”,直译过来就是“长着翅膀的男人”。

这个寓意挺有意思——也许,在一个和谐的战斗集体中,有时不需要刻意强调谁是主角、谁是配角,更需要的是那种无条件的、心甘情愿的配合和支持。这样,这个集体中的每一名战士,都会生长出高飞远翔的羽翼。