

记者探营

到一个连续3年被评为先进的连队当连长,压力可想而知,是勇于担当接受挑战,还是一心求稳吃老本?海军南沙某守备部队连长黄镇炜的经历能带来一些启示。请看——

一名新任连长的“成长日记”

■本报记者 陈晓杰 特约通讯员 吴强

加班到凌晨,起床后,听说某营房管道需要修缮,海军南沙某守备部队连长黄镇炜赶忙组织人手去处理。紧接着,机关参谋找他修改方案,一直忙到一点多。下午他又赶去机关参加会议。到了晚上,黄镇炜终于在食堂吃上了今天的第一顿安稳饭……

总算处理完一天的工作,黄镇炜才有时间跟记者聊聊。在他和官兵的共同讲述中,记者记录下一名新任连长与一个优秀连队共同成长的故事。

连续3年被评为“四铁”先进连队,前年荣立集体三等功,上一任连长能力素质很强……一年前,得知自己要去这个先进连队任职,黄镇炜感到压力很大。身边也有不少战友提醒他:“连队起点高,不管谁接手都是很大考验,你这个连长可不好干!”

珠玉在前,很难不被对比。黄镇炜心里,问题叠着问题:这么好的先进连队,会不会在自己手里走下坡路?大小专业加起来十几个,作为军事主官怎么抓好训练?连队比自己年龄大的军士占了一半以上,怎样赢得信任、建立威信?

常年的作风和纪律养成使然,即使换了主官,连队官兵还是一如既往地工作标准不降、执行力不减。但这样并不意味着可以“躺平”吃老本,连队急需“主心骨”。

黄镇炜没想过上任先烧“三把火”。“形象威信不能靠这种方法树立。”他觉得,在对一个连队没有深入细致地了解前,在自己没有得到官兵充分认可前,不能盲目蛮干。最终,他选择先从改变自己开始。

摆在记者面前的一本工作备忘录,是黄镇炜上任后专门为自己建立的,里面有些是对连队建设的思考,大部分则是对自己的要求与提醒。逐页翻看,就像浏览一名新任连长的“成长日记”。



随手翻到一页,上面写着:“作为主官,一定要时刻保持积极向上的心态和形象,不给官兵传递消极情绪。”深刻的感悟,来源于工作的实践。

刚接手连队时,工作千头万绪,难免会出纰漏挨批评,他习惯放在心里。但时间久了,情绪多多少少也会表露出来。

一天晚上熄灯前,班长李洪春敲开了黄镇炜的门。他觉察连长晚点名时讲话情绪比较低落,便上了心。

“要是看着自己的主官都垂头丧气,官兵更加没有奋斗动力。”了解情况后,李洪春对黄镇炜说:“带兵人的情绪、形象、气质等都会直接影响到官兵,因此要有强大的内心定力和动力,无论遇到什么情况,都不要影响工作状态……”

黄镇炜把这些建议听进了心里,并在工作备忘录里写下了那句话。

“有时候连长加班到凌晨,天亮也按时出操,精神饱满地站到队伍前面。”记者想起文书赵连浩此前说的话,那时只是道是黄镇炜真能“扛”。现在才明白,这名连长日常坚持的背后,有着深刻考量。

这一年来,大家都说黄连长越来越有“连长气质”——刚来时在官兵面前讲话还有点腼腆,如今在各种场合讲话大方得体、沉稳有力;刚上任时安排工作还有些犹豫不决、思虑不周,现在决策果断、细致周全。

赵连浩以前觉得连长性格温和,但没想到,好脾气的黄连长“唱黑脸”也那么坚决。

连队有次执行大项任务回来后有些松劲,几名战士训练期间怠惰岗位受到上级批评,其中还有两名班长骨干。黄镇炜责令几名同志在全连军人大会上做了检讨,党支部随后开会研究,拟将两名班长骨干撤职,这种坚决鲜明的态度,也得到了上级支持。

“在训练和管理上,干部要严于骨干,骨干要严于战士。”黄镇炜指着工

采访手记

走马上任新单位,基层主官需要管理的不仅有年轻战士,还有军龄较长的老兵骨干,他们熟悉基层,精通专业技术,管理经验丰富,在战士中间很有威望。在一个基础扎实的先进连队,这种压力更是会成倍放大。如何让老兵信服,对很多年轻的基层主官来说,是个难题。

基层是门“必修课”,战士是本“必读书”。很多基层主官刚上任,就急于先

带兵人应是“有心人”

■陈晓杰

烧“三把火”树立威信,但如果缺乏对连队的细致了解,没有取得官兵的充分信任就盲目蛮干,只会适得其反。一名合格的一线带兵人,最应当弄清楚连队当前需要什么、官兵在乎什么,决不能“情况不明决心大,心中没数点子多”。

能否让人信服、能否带出好兵,一线带兵人的过硬素质、优良作风和以情

战士的事无小事

■高传硕 本报特约记者 高群

营连日志

前不久,记者到陆军某红军团采访,大家都说某连指导员许立超带兵有方。辗转高原驻训场,记者终于见到了他。

“带兵就是带心,战士们的心态大多会在细节上表现出来。”谈到自己的带兵心得,许立超用“望闻问切”四个字来概括,他说:心里有心事,脸上会表现,这是“望”;情绪不对劲,说话会低落,这是“闻”;谈心谈话细分析,这是“问”;设身处地谈感受,便是“切”。

这些经验,许立超在带兵实践中已多次验证。

一次会餐,许立超发现上等兵小曹餐盘里的饭菜很少,吃饭没胃口,便开始留意起这个性格腼腆的战士。经过两天观察,小曹的情况不见起色。许立超大体确定小曹有心事,便在一次饭后主动找他散步聊天。

诚恳交心中,小曹道出了缘由。原来,小曹父亲此前因务工受伤住院,事故责任迟迟未能划分清楚。小曹担心父亲身体,但又觉得这是家务事,和部队扯不上关系,才将这些憋在心里。

了解情况后,许立超开导小曹,向他介绍涉军维权相关法规制度,还帮他申请法律援助,上报机关有关部门发函给地方部门帮助解决。

很快,小曹家人的纠纷得到顺利解决,小曹也找回了状态。“我们常说‘吃饭看饭量、睡觉看安

稳、走路看姿态、娱乐看情绪、工作看劲头’,也是这个道理。”许立超补充说,只有发现问题的能力还不够,还必须透过现象看本质,从根本上解决问题。

此前一次,连队的体能尖子小叶在比武中失误受伤,与奖杯失之交臂。许立超上前查看小叶伤情时,一向开朗的小叶若无其事地表示自己没事。看他的状态与平时无异,许立超也放下心来。可回去后,卫生连给出的诊断结果却让大家都有些始料未及:小叶左臂骨折。

许立超赶到卫生连时,小叶神情萎靡,脸上流着豆大的汗珠。“指导员,我没在比武中取得荣誉,我对不起连队!”小叶的这句话让许立超愣住了,在这个骨节眼上还提及比武,可见他对这次失利十分自责。

那天晚上,许立超陪在小叶身边,逐渐缓解了小叶的焦虑情绪。他深刻意识到,要不是受了伤,这次很难发现小叶的真实想法。自己之所以没有从一开始就关注这方面,原因就在于自己没有透过“开朗”的表象去深入了解小叶性格,没有准确“切”中这名年轻战士的脉。

后来带兵时,许立超常会想起这些经历。他总结说:战士的事无小事。一个合格的带兵人,必须经常设身处地感受战士需求,这样才能从一个细节中看清本质,抽丝剥茧解决问题。

记者了解到,今年赴高原驻训以来,该连官兵“问题不出连”,大家心往一处使,驻训不畏苦。前不久,该连在上级组织的射击课目考核中,综合成绩名列前茅。

一线直播间

“多亏了连队帮助,让我这么短时间就适应了新岗位。”前几天,第77集团军某旅某连下士白永奎在实弹射击中打出了满分成绩。

白永奎原本是一名狙击手,因工作需要,转岗为榴弹发射手。面对新专业、新装备,他起初感到底气不足,但借助连队为他量身定制的转岗军士成长计划,他在专业能力上有了较快提升,第二年还当上了副班长。

“这几年,由于岗位、编制调整,不少军士面临转岗转型。努力为他们成长成才创造条件,才能不断为战斗力建设注入新活力。”该连朱连长介绍,为帮助白永奎这样的转岗军士成长,连队专门为他们设计成长计划,包括搜集相关专业资料、联系旅技术骨干进行“一对一”帮带等,还会结合军士发展意愿,在计划中列入学历升级、职业技能鉴定、参加比武竞赛等内容。

该旅人力资源科郭干事对该连的做法表示认可:“这样做是贯彻全旅人才建设规划的一项务实举措,能够较好把人才选好、留住。”他说,此前就有一名综合素质全面的军士,因执行任务错过了院校升级培训。面临高级军士选拔考核时,因缺少相应职业技能鉴定,只得选择延期服役。

育才留才必须主动作为。“一名军士人才在技术成熟、年富力强的时候无法更进一步,是在人才建设上的损失。”一次人才建设形势分析会上,该旅领导调研列出不少相关问题,大家结合《军士暂行条例》《军士职业发展管理暂行规定》等制度法规,研究制定《军士成长指导手册》,对每个岗位的人员属性、专业领域、任职经历、职业资格、来源渠道和发展去向等,逐一作出具体规范。

郭干事告诉笔者,这样一来,军士转岗有了“个性路径”的计划,就能更加坚定地走好军旅每一步。笔者翻看手册,每个军士岗位的任职时长、培训时间、应参加何种升级培训等都一目了然。

“这是我取得的资格证书。”前不久,某连下士彭望东与战友分享了自己的喜悦。去年晋升下士后,彭望东向连队提出转岗为卫生员的想法。在单位的支持和安排下,他通过了全旅卫生员集训考核,并获得资格认证。如今,彭望东已经顺利转岗为连队卫生员。

培养实践中,该旅还安排高级军士参加岗位带教;定期对军士人才队伍进行摸底,建立旅“军士后备人才库”;遴选优秀军士赴院校、厂家学习,帮助他

军士转岗有了『个性路径』

■徐聪 张明志稿

们提升专业技能,丰富任职培训经历。

上半年,中士周琪玲调整到数据链专业后,为帮助她快速适应新专业,连队安排三级军士长袁文浩对周琪玲进行“一对一”帮带。3个月后,周琪玲熟练掌握了专业技能,还在上级组织的专业比武中取得第二名的好成绩。

“军士人才是强军兴军的基层骨干力量。”郭干事说,如今,各级对军士的帮扶引导越来越精准,军士留队成长成才的意愿也越来越强,干事创业的热情更足了。



闪耀演兵场

右图:8月初,武警安徽总队蚌埠支队开展小组战术训练,锤炼官兵作战能力。梁旭摄

下图:近日,新疆军区红山嘴边防连组织新兵执行巡逻任务。肖国涛摄

