

## 密切内部关系 深化革命情谊

第74集团军某旅七连党支部带领官兵齐心协力推动连队高质量发展——

## 军政主官“一条心” 官兵才能“一盘棋”

■张海阳 程锡南 刘杰

“右翼遭‘敌’袭扰！”盛夏时节，骄阳似火，第74集团军某旅一场连队战术综合训练火热展开。

刚完成战备等级转进、机动集结，七连就遭遇蓝方分队伏击。由于高强度连贯作业且进攻受阻，有的官兵产生心理波动。发现情况后，该连指导员郭乐迅速带领战时宣传鼓动组展开战场动员，提升战斗士气；连长黎龙冷静分析战场态势，拟定攻坚计划，重新组织战斗。两人各司其职、默契配合，带领官兵顺利夺占要点。

“七连官兵能打胜仗，在于有个过硬的支部班子。”走下训练场，一名旅领导说，近年来，七连全面建设取得明显进步，多次在演训任务中表现突出，被上级表彰为“践行强军目标先进单位”，荣立集体二等功1次。今年，郭乐和黎龙搭档默契，任务完成标准高，被战区陆军表彰为“一对好主官”，连队党支部也被上级评为先进党支部。

军政主官是连队建设发展的“领头雁”，双方团结协作，才能推动连队建设不断发展，若是配合不当，连队建设和备战打仗必然受影响。七连两名主官的成长经历，再次印证了这个道理。

起初，黎龙和郭乐的步调并不一致。黎龙习惯把主要精力放在军事训练上，对其他工作过问不多；郭乐则一心扑在政治上，搞教育创新、抓思想管理。两人各抓各的，缺乏统筹协调，连队工作时常“撞车”，官兵难免心气不顺。这些问题，被一名挂钩帮建的旅领导发现。

“主官合不合拍，官兵心里很清楚，只有带头讲团结、顾大局，才能让大家心往一处想、劲往一处使。”这名旅领导分别与两人谈心交流，分析单位情况，传授解难方法。

“相互补台，才能好戏连台。”认识到问题所在，两人都主动做出了转变，经过坦诚深入沟通，两人在抓建思想上达成一致。

很快，这种可喜的变化被连队官兵看在眼里——战术作业示范，郭乐



不再袖手旁观，而是发扬军事民主，为黎龙出谋划策，提供“金点子”；教育先行试点，黎龙主动参与，帮郭乐承担部分任务，参与连队文化环境建设。大家发现，两位主官互相“串门”多了，配合互动多了，连队运转和各项工作开展变得顺畅高效了。

成为“一对好主官”，光有互相配合的意识还不够，还需要具备相互补台的能力。

黎龙记得，一次郭乐出差，他组织召开支委会，因对议事原则理解不深，会前酝酿不充分，导致几名支委交流意见时始终不能统一思想，场面一度陷入尴尬；郭乐也记得，一次黎龙休假，自己在组织连队训练时秩序不够规范，被上级检查组指出许多问题……这些经历让他们深刻感到，连队主官必须兼具过硬军事政治能力，指导员不仅是政治工作的“明白人”，而且要做军事训练的“行家里

手”；连长作为党支部副书记，不仅是军事训练第一责任人，也要当党务工作的“政策通”。

为此，两人开始在日常工作中主动互帮互学、固强补弱。黎龙对党务工作不熟悉，郭乐就找来相关法律法规资料帮他补课；郭乐组训训训能力不够精，黎龙就在训练现场指导帮带。一段时间后，他们不仅个人综合素质得到提升，彼此配合也更加默契。

连队主官“一条心”，官兵才能“一盘棋”。一次，连队组织战术训练，黎龙就各项行动进行统筹部署。觉察到存在不足，郭乐及时提出优化建议，并针对任务需求进行战前动员，引导训练尖子发挥引领带动作用，多项训练指标得到提升。

两人工作能够互相补台，外出休假也更加安心。前段时间，郭乐家中有事需要处理，但考虑到连队任务繁重，便打消了休假念头。得知情况后，

黎龙找到他表示：“你放心休假，单位有我在。”

郭乐休假期间，两人常连线沟通，分析工作训练状况，一起研究解决问题，连队工作一点也没受影响。

前不久，在“一对好主官”经验分享交流会上，黎龙和郭乐讲述了两人搭档协作的经历心得，让现场官兵很受启发。

这个连队主官的奋斗经历，发挥了很好的辐射带动作用。该旅更多基层主官扎实强能力、密切搞配合，形成良好局面。野外驻训期间，火力连两位主官与官兵一同顶烈日、战酷暑，连长抓任务部署、制订训练计划，指导员带骨干开展思想政治教育，进行动员鼓劲，连队高标准完成各项任务，受到上级表扬。

上图：郭乐（左一）和黎龙（左二）带领连队骨干进行战斗筹划。

鲁 粤 摄

## 带兵人手记

前不久，我独自带队完成实弹射击保障任务。归队途中，看着战友们豪情满怀，对我投来信任的目光，我更加坚信，无须假借上级名号，凭借过硬能力也可以带队完成好工作。

刚到连队时，我对开展工作有些信心不足：论资历，我是大学生士兵提干，兵龄仅比义务兵稍长；论能力，我的管理经验还比较欠缺……果然，随着工作开展，一些问题接踵而来。

一次，教导员安排我负责军营广播播报。我每天忙着收集稿件和后期制作，但由于个别连队交稿不及时，经常加班熬夜才能完成任务。我先后提醒几次，但效果并不理想。

那天，眼见过了时间点，几个单位仍不见动静。我觉得大家认为我资历浅好说话，或是对这项工作不重视，因而有意拖延，于是我召集各连报道员说：“我已向教导员报告了情况，他要求以后广播稿必须按时上交，不然就点名批评。”

没想到这招挺管用，以前迟迟交不上来的稿件，第二天早早就交齐了。尝到甜头的我，开始在其他工作中也常使用这个“新招”。

后来有一次，连长安排我带几名战友清理车场库房，要求当天完成即可。我想尽快完成任务给连长留个好印象，但又怕自己“镇”不住其他排战友，便在工作时说：“连长说了，上午必须完成任务，咱们都加把劲。”面对艰巨的任务，战友们虽有些许迟疑，但还是埋头干了起来。

时间一晃而过，眼看着就到午饭时间，工作还差一些没有完成。我再次开口提醒：“要确保完成连长交给的任务，大家再辛苦一会儿！”恰在此时，连长出现在库房门口，这让我顿时有些愧怍。原来，他看我们到了饭点还没回去，便过来察看情况。

“大家都辛苦了，是我安排工作不够科学合理。咱们先回去吃饭，下午再继续干。”连长看了我一眼，便主动揽下了责任。

午饭后，我主动找到连长说明情况并承认了错误。“我以前也觉得上级的话更管用，但随着任职时间长了，我越发感受到，资历深浅其实没那么重要，要想在基层立足还得靠能力素质。”连长指出我的思想误区，讲述了自己一些类似的经历，然后让我回去再好好想想。

“落实上级指示是一件很严肃的事。打着上级名号安排工作，或许能管一时之用，但时间长了总会露馅，这是不自信的表现，更是对工作的不负责任……”一次连务会，连长将此类现象摆上台面，教育引导大家纠正认识偏差，端正工作态度，严肃作风纪律。

前不久，武警第一机动总队某支队侦察分队开展水上射击训练。图为冲锋舟快速抵近。

## 督导落实无须假借上级名号

■新疆军区某团排长 李振玮

“凭素质立身，靠过硬能力赢得信任。”课后，我反复品读连长的话，深刻意识到，作为一名带兵人，首要的是不断提高本领，主动担当作为，而不是遇到困难绕道走，或是假借上级名号逼大家落实。

从那以后，开展工作时，我开始更加积极融入，更注重提高自身能力——生活中，跟着班长骨干学带兵；训练场，与战士们一同摸爬滚打；课堂上，认真学习授课技巧……渐渐地，我靠着自己的踏实苦干赢得了战友信任。

“李排长，你组织的这场活动很及时，很受大家欢迎！”近日，一场“军营文化夜市”活动在高原驻训地展开，战友们参与积极，认可度高，这让我对于“凭素质立身”有了更深的理解。

（李尊民、本报特约记者高群整理）

## 营连日志

## 科学调整确保官兵及时就医

■关棕 王力平

到三人，这容易让一些战士患病后无法及时就医。

战士有看病需求应当尽量满足，为何进行名额限制？该连指导员说，为方便基层官兵及时就医，相关政策规定，官兵去部队医院就诊不再需要基层卫生机构出具转诊介绍信，只需持本人保障卡前往即可。但规定实行后，基层连队请假外出人员一度增多，有时甚至影响到正常训练。

一次，因申请外出就医的战士较多，到基层检查训练情况的旅领导有些疑惑：“难道是基层组织训练不够科学，导致训练伤病增加？”

他深入调研发现，除正常转诊就医需求外，个别战士故意夸大病情，有的甚至打着看病就医的旗号外出办事……为根治此类问题，有的连队便采取了限定官兵外出看病名额的办法。

“就医政策为兵服务的初衷是好的，在落实过程中要实事求是考虑官兵现实需求，不能因为容易出现问题就限制名额搞‘一刀切’。”一次旅交班会上，该旅领导叫停限制就医名额的做法，要求相关单位立即整改，同时要求机关相关部门细化规定，指导基层科学落实。

经讨论研究，旅相关部门明确：官兵操课期间外出看病，要先经卫生连值班医师诊治，能本级收治的一般不转诊；经诊治无明显好转或者加重，遇有较重并发症或者处理困难，需要特殊检查、处理的，由值班医师开具转诊证明后，可向连主官请假前往部队医院就诊；转诊通常安排在每周五，官兵统一搭乘单位车辆前往医院，并指定负责人进行人员管理。遇有看病人员较多或出现急重病号等特殊情况，可灵活调整转诊时间及次数。同时，各连有针对性地教育引导，纠正少数官兵错误思想行为。

这些管用举措实行后，基层官兵合理就医需求得到有效保障，申请外出人员也明显减少。如今，卫生连定期对外出看病情况进行调研，了解各单位就医人数及详细病因，并协调相关部门完善《伤病员就诊规范》（住院（陪护）、在外养病和伤病残移交人员管理规范），明确零散伤病员的就诊流程及人员管理责任，官兵转诊就医的权益得到持续保障。



第77集团军某旅提高新任教练员组训能力——

## 探索“以优带新”人才培养路子

■王杰 本报记者 李攀奇

## 记者探营

前段时间，记者前往第77集团军某旅采访，正逢基层营连组织基础课目考核。考核中，某连下士教练员杨勇负责组训的班排，整体成绩再次提升。

年轻训练尖子的带兵成效越来越明显，这让该连何连长很是欣慰。他向记者介绍，近年来，随着岗位练兵活动不断深化，基层涌现出一批专业能手和训练尖子，许多年轻战士在比武竞赛和考核评比中摘金夺银，经常刷新各项纪录。为盘活训练资源，促进年轻教练员成长

有考虑战友个体素质差异，针对性不强。“自己擅长的训练方法并不一定适合其他人，要因材施教，善于引导……”何连长找到杨勇，耐心指出问题所在。

从那以后，杨勇平时深入了解战友，根据每个人的训练特点和短板弱项，一人一策制订训练计划，科学安排训练时间。一段时间后，他带教的班排整体成绩明显提升。

调研发现，一些年轻教练员往往会存在类似问题。比如，中士小丁受限于经验和技巧，虽然自己明白，但授课时表达不清楚，战士听得云里雾里；下士小甘性格比较急躁，有时缺乏耐心，容易和战友起口角争执；上等兵小李示范某课目动作时不够详

细规范，遭到战友质疑，等等。“个人能力素质突出，并不代表组训能力也强。”何连长将这些问题反馈后，引起旅领导重视。

经过分析研究，旅队决定采取集中帮教、课前培训、综合考评等方式，帮助新任教练员提高组训训训能力。年轻教练员组训经验不足，他们按照岗位专业展开结对互助，安排经验丰富的教练员与新手结对子，手把手帮带提升教学基本功；按照教学前有审核、教学中有监督、教学后有考评的思路，对年轻教练员组训能力进行考评。此外，他们还在光荣榜上新开设“组训能手”评比栏，表扬先进、树立标杆，浓厚比学赶超的良好氛围。

随着“以优带新”的人才培养路子逐步推开，该旅训练尖子酵母作用愈发凸显。某连二级上士巴文静曾在旅旅体构筑比武中获得好成绩，但组训训训能力差些火候，获得过优秀“四会”教练员的谭泽亚主动和他结成对子，传授经验技巧。在最近一次考核中，巴文静负责组训的班排一半以上战士获得优秀。受他启发，谭泽亚也对组训方法有了新的思考，准备进一步探索实践。

“没有了转诊名额的限制，我的腰伤这周就能到医院检查治疗了。”一天下午，第82集团军某旅医务室内，某连一名战士拿到外出就诊证明后十分欣喜。

笔者了解得知，按照该连此前的工作惯例，官兵外出看病每次只能出去两

