

第七十二集团军某旅『古龙亭连』提升自主抓建水平

变『意见箱』为『忧解箱』

■ 陆栋钰 张子庚 丁 严

日前,第72集团军某旅“古龙亭连”一名战士的妻子预产期将至,便将自己的难题和诉求写在纸上投入连队“忧解箱”。

“‘忧解箱’就是过去的‘意见箱’。这一变化,变的不仅是名称,还有我们自主探索的抓建举措。”程晨介绍,此前,连队“意见箱”用得越来越少,不是官兵“意见”少了,而是大家喜欢用更高效的方式表达自己的看法、倾诉自己的心声。

改变从何而来?程晨讲起了一段故事。

作为荣誉连指导员,程晨身上有一股不服输的劲儿,无论政治教育还是党务工作,都想做到最好。特别是在官兵关系上,程晨曾自信地说:“我们连的内部关系非常融洽。”

一次营党委会上,教导员在分析基层建设形势时,向程晨抛出的一个问题,让他有些猝不及防:“根据机关统计,本月上报矛盾困难最多的是你们连,这些问题解决进度如何?”

“据我所知,连队官兵本月没有向党支部反映过矛盾困难,连队也没有与机关协调解决过任何事项。”面对这个突如其来的问题,程晨感到一头雾水。然而,教导员一番话却颇有深意:“官兵关系无小事,回去了解清楚情况再讲。”

回到连队,程晨立即摸排了解情况,这才得知,不少官兵确实通过拨打热线电话和在网上信箱留言的方式向机关反映过情况,但并未向连队党支部和干部骨干报告。

官兵使用的热线电话和网上信箱,是该旅设立的“一站式服务热线”和“知兵办公室”网上信箱。为方便基层官兵直接反映个人困难和烦心事,该旅机关不仅指派专人负责沟通对接,还作出了“当天反馈、一周解决”的承诺。热线电话和网上信箱一经推出,就受到基层官兵欢迎。

那天晚上,程晨的情绪有些低落。让他感到受挫的,不是官兵“越级”反映问题,而是大家遇到问题为何不先向连队寻求帮助。

这是咋回事?程晨决定问个明白。那段时间,他经常与连队官兵谈心交心,交流时总有意无意提起此事。其间,下士许佳伟的回答让程晨印象深刻。

“大家并非不信任连队,而是有着自己的考虑。”许佳伟解释,旅里设立热线电话和网上信箱后,大到家庭困难、就医住院,小到证件办理、休假探亲,官兵在工作生活中遇到的困难和问题,通过这些反映渠道很快就能解决。若是向连队求助,还需按级上报协调,既为连队增加工作负担,又影响事情解决进度。出于这种考虑,官兵遇到困难时自然更愿意通过热线电话和网上信箱向

机关寻求帮助。

交流中,许佳伟讲起了自己的一次经历。此前,许佳伟牙痛反复发作,在军医的建议下向营部申请外出就医,却被告知因申请外出人数较多需要推迟;再次报名时,又因病稍轻没能排上号。情况上报连队后,得到的回复是“等待协调”,这让他心里感到有些失落。

在战友的建议下,许佳伟在“知兵办公室”网上信箱中给机关业务部门留言反映情况,次日上午就得到回复。为帮助许佳伟及时就医,机关临时增加了外出就医名额,使问题得到圆满解决。

听完许佳伟的解释,程晨感到有些无奈:“连队力量确实有限,机关解难帮困效果也更好,但长此以往,大家对连队的信任感和归属感难免会下降。”

基层压力小了,机关情况如何?该旅组织科科长直言,自从“一站式服务热线”设立以来,他感到“痛并快乐着”。

“为官兵解难帮困是一项暖心工作,但日趋繁重的工作量也是个难题。”陈科长说,起初,基层官兵上报的困难多是家属随军、军娃入学等基层无力解决的问题,但随着时间推移,官兵上报的困难类型越来越多,“部分问题不需要机关出面协调,但官兵满怀期望上报,机关责无旁贷,导致业务部门的时间被基层自身就能解决的小事占用。”

面对这一矛盾,程晨召集连队干部骨干开展专门讨论。大家经过集思广益,最终达成一致:小事应靠连队自己解决,本级解决不了的依靠机关。

然而,对于官兵自身而言,关系切身利益的都是急事难事,该怎么区分轻重缓急?为此,程晨带着干部骨干梳理官兵常见的矛盾困难,根据连队的实际能力,制订了一份“解难帮困分级清单”,明确了哪些问题依靠连队解决、哪些情况通过机关解决。

与此同时,程晨将连队俱乐部门口的“意见箱”拆了下来,在班排宿舍门口显眼处设立了“忧解箱”,将“解难帮困分级清单”贴在一旁。清单内列出的连队本级可以解决的问题,或者官兵不太着急的难题,都可以通过“忧解箱”反映,由连队文书每天按时整理汇总。

“隐私性是‘忧解箱’的一个突出特点,官兵不便当面说的话,都可以通过它来反映。对官兵反映的问题,我们会严格控制知情范围,确保解难和保护隐私并行不悖。”负责“忧解箱”信件整理汇总的该连文书介绍。

“明晰单位自身的能力范围,既可以减少矛盾上交,又能避免贪大求全造成矛盾累积,有效提升了连队自主抓建水平。”谈及“忧解箱”的探索实践,程晨深有感触地说,只要严守法规制度,担住备战急需、官兵急盼,敢于创新、善于思考,基层自主抓建大有可为。

向集约专修要训练效益

■ 王继锋



统筹教学资源、规范场地设置、把握教学进度……某旅狠抓基础训练集约专修,对训练内容、对象、时间和资源全方位优化组合,有效盘活了训练资源,较好解决了制约训练效益提升的一系列问题。

所谓集约专修,是根据受训对象的专业类别、兵龄结构、能力基础等,科学制订训练目标、训练内容、训练标准,实现组训力量集中调配、训练器材集中使用、训练场地集中轮换的组训模式。自去年全军基础训练现场会召开以来,探索形成的新时代基础训练“四化”组训法在各部队全面推开。各单位按照“专长化任教、集约化组训、模拟化训练、标准化考核”的组训模式,聚力大抓基础训练,探索推行集约专修,配套建强条件支撑,健全完善制度规范,有效推动了基础训练高质量发展。

工贵其久,业贵其专。随着部队合成化、专业化、联合化水平不断提高,训练专业越来越多、课目划分越来越细,如果分散搞训练,仅凭各单位一己之力很难训全训实到到位。推行集约专修有助于挖掘资源潜力、提升训练质效,有助于纠正训练中偏训、漏训、弱训的顽症。然而,集约专修在推行过程中出现了一些问题:有的单位对“为什么集、集什么、怎么集”知之不深,生搬硬套搞集约,穿靴戴帽“贴标签”;有的单位靶向不精准、计划乱缺统筹;有的单位把最好的教练员和训练资源拿出来,会影响自己单位的训练成绩,共享的热情不高。

突出引导规范。同样的武器装备、同样的训练时间和保障条件,不同单位在训练质量上却拉开了差距,主要原因就在于各单位对训练资源的利用率、转化率不尽相同。如果上级出台制度规范,提供服务保障,实施指导、督导跟不上,基层抓“四化”组训就很难落到实处。各级应按照集约专修的要求,相向而行、共同发力,以制度机制规范组训模式,以融合创新提升训练效益,确保把课目训全、人员训齐、

时间训够、标准训严。

突出纠偏正向。训练标准要求不高、与实战贴得不紧,时间空耗、人员空等……基础训练既要解决方法问题,更要解决“打仗需要什么样的基础训练”的认识问题。各单位应把抓问题整改与战斗力治虚打假紧密结合起来,把集约高效落实到训练工作各环节全过程,着力纠正简单化、“一刀切”、训风考风不实等和平积弊,努力提高训练资源向战斗力的转化率。

突出资源整合。建立训练资源共享机制,着力破解教练员、缺教材、缺器材等急难问题,加强对新域新质力量、新装备新建单位、动敏单位、训练基础薄弱单位的具体指导。大力开展实战化对抗训练,多设置技战术融合的综合项目,多统合保障方式相似的训练任务,多安排互为条件的对抗训练,充分用好用足训练资源,把每一名单兵、每一型装备、每一类作战要素训到位。持续探索改进练兵方式方法,全力以赴把训练效益提上去,把强军胜战的能力基座建牢固。

(作者单位:92057部队)



8月上旬,空军航空兵某旅组织飞行训练。

侯凯文摄

新疆军区某团——

携手院校共育技术骨干

■ 晏子祎 张 丹

排爆机器人精准作业、无人机抵近侦察……日前,新疆军区某团开展一场战术作业训练。训练场上,官兵熟练操作各种新型装备,高效完成任务;来自军队院校的教员细心观摩作业过程,详细记录装备性能参数。这是该团与军队院校联手协作,着力提升新装备战斗力一个场景。

“坚持‘请进来’与‘走出去’相结

合,才能更好推进武器运用和训练方法创新。”该团领导介绍,近年来,装备更新迭代加速,如何推动新装备快速形成战斗力,是他们关注的一个重难点问题。为此,该团党委研究决定,加大与军队院校合作力度,邀请院校专家为官兵授课辅导,及时解决装备器材使用、维修过程中的疑难问题,力争最大限度把装备用好、用精、用活,助推部队战斗力提升。

此前,陆军工程大学一名教员到该团某连代职,帮助该团在革新器材方面打开了新思路。该连一级上士吕晖说:“以前总感觉‘创新’离基层官兵很远。在教员的指导帮助下,连队官兵经过集智攻关,革新器材4项、取得发明专利1项。这些革新成果的推广运用,有效提升了训练质效。”

为帮助更多官兵学习新技术、掌握新技能,该团加大骨干送学力度,探索形成“先到院校学习本领,再到基层转化成果”的培养路子。针对部队专业门类多、组训方法滞后等难点问题,他们向相关院校精准提报专业课程需求,针对性改进课程设置和教学方式,帮助技术骨干快速提升能力素质。

此外,他们还与院校共同制作出一批内容丰富、指导性强的在线微课,方便官兵开展学习。该团二级上士范继国自学相关微课后,对某训练课目有了更加清晰的认识,还总结形成了新的操作思路。

该团领导介绍,下一步,他们将持续深化与院校的交流合作,让院校成为基层官兵精武强能、胜任战位的“加油站”,为履行使命任务提供有力保障。

“你‘升级’了吗?”这段时间,这句话成了南部战区海军某支队官兵交流时的“口头禅”。

该支队领导介绍,为着力提升训练质效,他们探索推行“闯关升级”组训模式,在摸底考核基础上分组分层分级展开精准施训,训练结束后组织集中考核,通过者即可“升级”进入下一科目训练,反之则“留级”重修。

“新的组训模式推行以来,大家训练热情明显提升。”该支队二级上士冯大玮说,前期,他在某科目考核中被判不合格,只能“回炉重造”。入伍时间没他长的一名战友却以优异成绩通过考核,可将更多时间和精力用于更高层次科目训练。但冯大玮没有气馁,立志要在下次考核中过关升级。

该支队领导介绍,传统的组训模式注重整体性和统一性,忽略了官兵的专业特点和能力差异,不仅难以满足官兵个性化需求,还可能造成资源浪费。为此,他们分层设置训练内容和考核标准,为每名参训人员量身定制“训练套餐”,做到逐阶训练、逐点反馈、逐级提升。

一级上士李政佳参加主机维修技能考核时,按照流程完成作业后,在通电检查时发现喷油器里发出异响。凭借丰富的经验,他快速查明问题原因、精准排除故障,最终以优异成绩通过考核。考核结束后,李政佳深有感触地说:“基础训练不再简单粗放,专业考核不再按‘脚本’展开,量身定制的训考方案让大家在挑战难题中不断成长进步。”

“每一次训练都是对能力边界的突破,每一次考核都是对胜战本领的检验。”该支队作训科林参谋介绍,“闯关升级”组训模式,显著提高了组训施教的针对性、有效性。

此外,该支队还通过专项讲评、制订补差方案,让官兵精准掌握自身训练情况;通过兴趣激励、攻擂守擂、挑战纪录等方式,有效激发官兵训练热情。

精准施策提升练兵质效。笔者在该支队训练场看到,官兵生龙活虎、士气高昂,呈现一派火热的练兵景象。

『闯关升级』为专业训练赋能

南部战区海军某支队探索创新组训模式

■ 王佳男 朱一未



日前,武警福建总队福州支队开展训练。

王松青摄

