

野外驻训进行时

第78集团军某旅比武考核坚持向战为战导向、从难从严标准——

这样的成绩不值得颁奖

刘 鹏 张居俊 本报特约通讯员 张光轩

“这是咋了，比武结果还没出来吗？”名次都很清楚，没啥有争议的地方啊，为啥一直不颁奖……前段时间，第78集团军某旅利用野外驻训时机，组织开展各类比武考核。但坦克车组战斗射击比武结束后，该旅按惯例举行的颁奖仪式却迟迟没有开始，引得不少战士议论纷纷。

据悉，为了激励官兵奋勇争先、建功军营，每年野外驻训，该旅都会组织比武考核，并现场表彰名列前茅的单位和个人，为他们颁发奖牌。

然而，今年的比武考核与往年有所不同。为树立向战为战导向，该旅按照打仗要求从难设置比武考核标准。以坦克车组战斗射击课目为例，他们不仅将靶标设置在极限距离，增加多个伪装目标，还增设车辙弹、弹坑等障碍，检验和锤炼官兵的实战能力。结果，随着难度的提升，不少比武人员吃尽苦头——

在去年比武中表现优异的炮长杜明东，这次使出浑身解数，只打出合格成绩；去年比武摘金的炮长陈福，在运动目标射击中，由于路途颠簸、尘土飞扬，射击景况被部分遮挡，最终以良好成绩草草收场；战士宋俊杰也不例外，他虽然带领车组拔得头筹，但综合成绩平平，并无亮眼之处。

比武结束，考核组发现，相比往年，今年该课目的成绩都不太理想，便向旅里建议：不搞表彰、不发奖牌。

这引起该旅党委一班人的讨论：有人认为，比武考核难度增加，成绩不如往年在意料之中，官兵没有功劳也有苦劳，应该继续颁奖，否则影响官兵的积极性；也有人提出，如果不顾成绩好坏，单纯依照排名颁奖，就成了为了表彰而表彰，官兵容易产生“锦标主义”倾向……

“组织表彰奖励的最终目的，是激发官兵精武强能热情动力，强化向战为战导向，我们不能降低标准发奖



第78集团军某旅比武考核现场。张居俊摄

牌。”最终，该旅党委同意了考核组的建议，宣布此次坦克车组战斗射击比武不举行表彰仪式、不颁发奖牌，并向全旅官兵说明了缘由。

微议录

提高荣誉的“含战量”

刘佩峰

荣誉是军人的第二生命，谁都希望自己能在比武竞赛中摘金夺银，登上领奖台。但是，面对鲜花和掌声，我们也须看看奖牌的“成色”足不足、掂量一下荣誉的“含战量”高不高。

第78集团军某旅取消坦克车组战斗射击比武表彰和颁奖，乍看起来似乎很难让人接受，但以对战斗力负责、对官兵生命负责的角度看，

却是令人称道的务实之举，就像该旅领导说的那样：不能降低标准发奖牌。

勋劳宜赏，赏当其功。然而，在个别单位，表彰奖励工作还存在有待改进的地方，有的比较随意，为了奖励而奖励；有的“功”“劳”不符，贡献有限却获得重奖；有的搞平衡照顾、论资排辈……这些做法，都不同程度

令人欣慰的是，这样的决定并没有挫伤官兵练兵备战的积极性，大家知“耻”后勇，深刻反思。战士程振鹏说，过去比武总结都是瞄着第一名找差距，这次旅里的做法让他认识到，眼睛要盯着战场，而非考核场、比武场，一定要坚持将来仗怎么打、平时兵就怎么练。

“如果这一次不是考核，而是打仗，我的车组可能已经阵亡了。”宋俊杰坦言，虽然他所在车组取得了第一名，但属于“矮子里面拔将军”，在应对复杂战场方面仍有很多不足，就算拿到金牌，也会觉得“能不配位”。他决心引以为戒，带领车组加强实战化训练，进一步提升打仗本领。

比出危机感，考出战斗力。连日来，该旅官兵结合此事，深挖日常训练中的低标准现象，在机关的指导下，细致梳理问题清单，研究改进组训模式，优化训练计划、比武方案，聚焦实战要求展开专攻精练，在野外驻训场上掀起阵阵热潮。

潜望镜

“用时36秒，综合排名第一！”前不久，第72集团军某旅组织创纪录比武，某连中士孙超在“明密互译”课目比武中发挥出色，摘得桂冠。拿着金灿灿的奖牌和大红证书，孙超满心欢喜：“军事训练拔得头筹，这回肯定能当上骨干了！”

“选晋军士，当骨干！”入伍之初，孙超便立下奋斗目标。因此，刚晋升下士不久，孙超便向连队党支部“毛遂自荐”，申请担任班长。

“你的想法连队党支部已经了解，但考虑到你现在还比较年轻，各项训练成绩在连队也处在中游，距离一名骨干还有不小差距。”连队李指导员直言不讳，指出孙超的短板。一旁的老班长也赞同道：“武艺练不精，不算合格兵。训练成绩过硬，当骨干才能水到渠成。”

于是，此后一段时间，孙超便一门心思强化训练，没过多久便在营连组织的训练考核中崭露头角，不仅成为某专业课目小教员，还在旅里举办的创纪录比武中一举夺冠。这让他信心满满，感觉自己总算拿到了担任骨干的“资格证”。

然而，事情并没有他想象中那样一帆风顺。在研究骨干调整时，有人指出，孙超虽然军事训练成绩突出，但在其他方面的表现并不尽如人意，上思想政治教育课经常走神溜号，对待日常工作有些“功利”，甚至不时出现扯漏。对此，孙超的班长直言：“他距离合格骨干的标准还有差距。”

“可孙超确实为连队争得了荣誉，大家都看在眼里。因此不让他担任骨干，是否会挫伤官兵奋勇争先的积极性？”军士支委李为琦的看法与大家不同，他认为应该对训练成绩突出的战士适当放宽标准，肯定其付出和努力。

面对不同意见，李指导员引导大家达成共识：班长骨干是连队建设的中坚力量，必须综合素质全面过硬，这样大家才能心服口服。

“木桶能装多少水，取决于最短的木板，人才培养不能只看一点，不及其余。”随后的调查中，李指导员发现，像孙超这样怀有“训练一好，一好百好；特长在手，进步不愁”心理的战士在连队并非个例，这些同志均存在“偏科”现象。为了纠治此类问题，该连广泛建立“三五”小组，督

比武冠军为啥没当上班长

马海忠 黄琪瑶

促引导党员骨干时时处处以身作则，充分发挥表率作用，带动年轻同志补齐短板弱项，实现全面发展。

连队最终没有任命孙超担任班长，但指定兵龄较长、带兵经验丰富的军士支委李为琦与他结成帮扶对子。孙超认识到自身的问题，努力提升综合素质。“当班长骨干，可不能仅靠‘一招鲜’。”孙超说。

有话想说，给我E-mail

投稿请登录强军网 解放军报投稿平台

火箭军某旅设立直通服务办公室提升为兵服务水平——

问题反馈 快捷高效

范文佳

新闻前哨

跑步训练时广播播放动感音乐、为营连增配强军网计算机、添置快递临时存放货架……近日，得益于新设立的直通服务办公室，火箭军某旅推出不少服务官兵的暖心举措，受到一致好评。

“改进机关作风，乐于倾听官兵意见建议，畅通民主渠道，才能及时发现、解决问题。”该旅领导介绍，以往，基层官兵遇到困难，需要逐级上报，经过各级的“层层筛选”，部分问题

大事化小、小事化了。此类做法不仅会挫伤官兵反映问题的积极性，而且很容易导致原本不难解决的问题越积越多，最终造成不良影响。

为此，该旅在机关楼一楼设立直通服务办公室，并同步开通解难服务热线。他们从机关各部门抽调干部在办公室轮流值班，直接对接基层官兵，将问题分类归口到业务科室。与此同时，针对过往工作中，因机关人少事多，忽视工作进度公示与反馈，导致基层官兵产生负面情绪，或将问题重复上报的情况，该旅持续改进工作作风，在解决难题的同时，耐心做好答疑解惑工作，建立跟踪问效机制，定期反馈公示工作进

展，接受官兵监督，不断提升服务基层水平。

前段时间，某连二级上士小周家人遭遇涉法问题。他通过服务热线向直通服务办公室寻求帮助，值班人员了解情况后立即联系与该旅签订合作协议的律师事务所，帮助他解了燃眉之急。

反映问题没了“中间环节”，为兵服务提质增效。截至目前，该旅直通服务办公室收到困难问题23个，其中19个圆满解决，未解决的在此过程中已向官兵反馈了办理进度。他们梳理出涉及部队管理、教育创新、安全防范、训练考核等官兵意见建议14条，其中7条已被机关采纳。

别把战友的需求“锁起来”

第82集团军某旅干部 薛岩岩

营连日志

“唉，洗衣机又没了”“自己手洗吧”……休假归队第二天，走廊里两名战士的对话，引起了我的注意。他们离开后，我到水房转了一圈，确实没有看见洗衣机。

“洗衣机哪去了？坏了吗？”我找到负责管理洗衣机的战士小向了解情况，他的回答让我一头雾水：“洗衣机没坏，被锁在杂物间里了。”

为了方便官兵清洗衣物，节省休息时间，前段时间，连队统一购置了洗衣机。为什么要将洗衣机锁起来？原来，小向所在的一班负责的公共卫生区正是摆放洗衣机的水房。部分同志使用

洗衣机后，会在地面留下水渍，或者残留碎纸屑、线头等在洗衣机里。洗衣机使用频繁，一班同志没有关注水房卫生，因此被多次通报批评。无奈之下，一班班长只能出此下策，让小向平时把洗衣机锁进杂物间，周末再拿出来供大家使用。

得知事情原委，我不禁皱起了眉头，因为此前也发生过类似的事情——战士小王家中突遇急事需要离队，前往库房拿行李箱时，却发现库房上了锁。恰逢库房管理员因执行任务外出，小王险些没赶上飞机。事后，我找到库房管理员了解情况得知，由于经常有同志到库房拿取东西，把物品弄乱却不整理，所以他不得不锁起库房，“定时开放”。

“这样不行，这一把把锁，锁起

来的不只是物品，还有战友间的信任、体谅和情谊……”在与连长商量后，我们围绕此类现象组织官兵进行讨论。“其实就是顺手的事，我们也不是故意不打扫、不整理，只是有时候一着急就忘了，给战友添麻烦了，不好意思”“把洗衣机锁进库房，没考虑大家的需求，我们也该道歉”……大家把话说开，矛盾隔阂自然而然消弭于无形。我顺势引导大家认识到，平时甘苦与共，战时才能生死相依，战友间的感情应该体现在工作上的互帮互助和生活中的相互关心上，不能斤斤计较、小里小气。

很快，洗衣机回到了原位，连队里那些不必要的“锁”也不见了。

(王轶、赵奇整理)



闪耀演兵场

近日，武警青海总队组织官兵开展实弹实射训练。

左图：一名战士正在操作自动榴弹发射器。

下图：单兵火箭筒实弹射击。

马寅翔摄

