

记者探营

练强「专业技能」 达到「一专多能」

北京卫戍区某团开展跨专业职业技能人才培养

■ 许韶玉 秦政伟 本报记者 孙兴维

队职业技能鉴定考核,许多官兵跨专业、跨领域通过职业技能鉴定,给上级考官留下深刻印象。

跨专业、跨领域学习专业技能,难度不算小。为何很多官兵愿意尝试,而且还能顺利通过认证考核?

“平时多练一手,战时才能得心应手。”刚通过汽车修理专业高级认证、掌握3种不同专业技能的中士小任说,能够跨专业跨领域通过职业技能鉴定考核,得益于团队“一人一案”提升战士专业技能的务实举措。

两年前,还是一名上等兵的小任就在团里小有名气——通过汽车修理专业中级职业技能鉴定、获取1项专业领域国家专利、获得全国创新大赛三等奖……但按照相关规定,取得中级技能等级满4年后,才能报考高级技能等级。当时,小任信心满满,感觉以现有技术水平完成任务已经游刃有余,中间几年的等待期可以松口气了。可没承想,之后的一次实战化训练,给了他当头一棒。

“报告连长,弹药运输车抛锚了,疑似电瓶故障。”那次实战化训练中,弹药运输车突发故障,汽车修理专业的小任束手无策,只能原地等待救援。

援兵赶到后,发现是蓄电池有根极柱因接触不良熔断,导致电线脱落。从诊断故障、拿出工具到固定电线、启动车辆,抢修只用了不到5分钟。然而此时距发生故障已过去半个小时,这段时间里,火力分队因弹药不足未能有效支援前方战斗,导致防卫区域失守,最终被判定为“行动失败”。

拿到职业资格证书的维修骨干,为何却被一根电线难倒了?复盘讨论中,小任反思说:“平时没有学习过光电修理专业,尽管抢修办法很简单,但找不到故障点,只能干着急。”

与此形成鲜明对比的是,在任务的另一方向,汽车修理专业技师三级军士长孙华健伴随保障的炊事车陷入泥潭,拖车挂钩断裂,他利用晋级“等待期”学习到的焊接技术,第一时间处置特情,保证了任务按时完成。

“装备的每个零件都影响着整体运转,战斗力建设的链条也不允许任何一环脱节!”这几段经历引起了该连党支部的警醒。他们随后调查发现,在实际工作中,战士掌握好专业基础技能,即可完成大多数一般性应急抢修任务,但随着实战化任务深入开展,一些战士个人技能面较窄的短板愈发凸显,导致在任务中遇到专业外的突发情况,往往无所适从。

他们研究认为,应该区分不同战

士情况,对专业技能薄弱的战士,坚持频道不换、力度不减练强基本功;对于技能精湛过硬的战士,要为他们拓展专长赋能,培养“一专多能”型骨干人才。开展职业技能鉴定考核,则是帮助战士实现能力提升的一个重要抓手。

实践中,该连除新兵外,战士们通过本专业某一等级的职业技能鉴定考试后,普遍面临两种选择:专攻更高等级,或是拓展更多专长。选择前者,要等待3到5年才能再次进行高等级考试,个别官兵寄希望于考前1年突击,中间的几年往往动力不足,既浪费时间,还可能出现退步;拓展更多专长,可以利用宝贵的“等待期”考取其他专业等级认证,但要经常到其他班排进行专业技能交流学习,缺乏训练氛围,而且如果一味贪多求全,还可能导致“两者皆失”。

连队官兵面临的这些现实问题,引起蹲点帮建的团领导高度重视。“要帮助战士在练强专业技能的基础上,利用好晋级‘等待期’,不断拓宽能力面,学习更多专业技能。”一次议战议训会上,这名团领导带领连队党支部深入研究,严格对照战斗力标准厘清建设发展思路。

在机关相关部门指导下,该连开始着眼官兵能力基础、岗位特点和服役年限等因素,“一人一案”为官兵设计成长路径,让官兵成长有规划;以具体装备为模块,系统梳理每种装备修理需求,将关联度高的专业一并纳入相应岗位“鉴定清单”,让官兵学习有方向;打破按班排开展专业训练的传统方式,将全连各专业官兵按战斗编组组训施训,让官兵训练有氛围;依据人员鉴定数量和等级设置“龙虎榜”,通过给任务、给课题、给平台,让“晋级考证”成为官兵之间比拼实力、争取荣誉、选改晋升时的硬杠杠,让官兵考核有动力。

如今,该团明确区分“专精”和“多能”两个培养路径,将晋级“等待期”变成强能“加速期”,让大多数官兵找到了适合自己的成长方向。

前不久,在一次修理专业班组比武中,小任与同组战友密切协同,以优异成绩打破纪录夺得第一。“此前参加比武时,通信修理专业的战友迟迟没有完成任务,他自己急得满头大汗,我们一点忙也帮不上;现在,我们对彼此的专业都有所了解,任务中能够互相补位,擦指成拳。”走出训练场,小任高兴地说:“在组织的引导支持下,大家学习到更多实战需要的专业技能,底气更足了!”



Mark军营

9月上旬,新疆军区某边防连组织退伍老兵执行最后一次巡逻任务,为军旅生涯画上圆满句号。

王越摄

初秋时节,南部战区海军某扫雷舰大队退伍老兵告别军营。图为老兵离队前同军舰合影。

董建华摄



“老兵石”绘满惜别情

■ 杜希鹏 本报特约通讯员 李林阳

“谢谢指导员,这枚石头我会珍藏一辈子。”近日,在武警安庆支队望江中队举办的集体谈话会上,指导员拿出一箱五彩斑斓的“老兵石”,由中队干部分别送给即将退伍的老兵。

战士小盛眼含热泪敬了个军礼,郑重接过石头。细观,上面的图案是一个吹着军号的司号员剪影,背景是红色的火焰和深邃的星空,还写着他的服役起止时间以及中队战友的寄语。看到这块满是“军味”的石头,对军营的留恋一下子涌上心头,小盛含着眼泪说:“我虽然即将退出现役,但是军人本色永远不会变。”

笔者了解到,这些“老兵石”来自距中队营区不远的长江故道。官兵挑选石头洗净晒干后,由具有绘画特长的战士根据不同主题进行彩绘。随后,中队干部会为每块石头确定寄语,将相关内容写到石头上。

有夕阳下坚守的哨兵、有训练中翻越障碍的战士……战士小陈听说要为退伍老兵准备“老兵石”后很高兴,他在指导员构思的基础上围绕“强军”主题进行二次创作,让画面更加丰富。“石头象征永恒,我笔下的色彩虽多,也离不开一个永恒的主色调——红色。”小陈介绍说。

在众多“老兵石”中,有一块稍大的被保存在一个玻璃展柜里,放置在中队楼层最显眼位置,官兵每天经过这里都能看到。石头背面,是所有退伍老兵留给中队的寄语,以及每个人的服役起止时间和签名。

“老兵的奋斗足迹承载着中队建设发展的点滴,是中队的历史。虽说‘铁打的营盘流水的兵’,但‘老兵石’告诉我,老兵一直都在。”今年留队的战士小陈说,“我们还把历年退伍老兵与大家合影留念在中队荣誉室,让他们与一茬茬新老战友一起,见证中队继续争创‘四铁’先进单位的奋斗历程。”

中部战区空军某部研发网络化办公系统为基层减负——

数据多“跑路” 官兵少“跑腿”

■ 孟繁新 袁启迪

充分发挥大学生士兵专业特长,成立研发小组,历时2个多月研发出一套联通机关与基层,集成人员管理、工作跟踪、法规查阅、建言献策等常用功能的网络化办公系统。

笔者了解到,借助该系统,党委机关可以更好实现对部队工作“一盘棋”统筹。各科室按照年度工作计划,将指令性任务清单下达给基层部队,实时监控任务完成进度;基层分队可根据时间进度查看待完成任务列表,提前规划工作安排,按时上报完成情况,使工作流程形成闭环。

“新的流程让上传下达更加顺畅便捷。”一名基层分队主官说,以往需要经常翻阅文件查看工作时限和要

求,现在任务清单一目了然,不用担心忘记或遗漏。

在人员管理模块中,基层官兵通过鼠标点选“在位、休假、出差”等选项,即可轻松更新人员在位状态,并同步至机关数据屏幕,省去了繁琐的表格登记工作。此外,基层还可以“一站式”查询各类法规政策,向机关提出意见需求。“数据多‘跑路’,我们就能少跑腿。”某分队文书小刘说,这款办公系统能把各项政工业务整合起来,提升办事效率,实现为基层减负。

据了解,该部下一步准备继续发挥官兵研发小组作用,研究更多科技创新产品,解决练兵备战中的难点堵点,不断提升部队战斗力建设水平。

新闻前哨

“有了这个系统,人员在位分布、各项工作进度一目了然,再也不用反复向基层打电话核实情况了!”近日,中部战区空军某部自主研发的政治工作统筹系统上线,当日的行政值班员感慨,如今基层完成指令性工作时可以对照清单网上“打卡”,机关也能随时掌握部队最新动态。

该部单位分散,各项工作头绪多、难跟踪,以往信息收集和传达多有不便,而且由于保密要求,一般办公软件无法满足工作各项需求。为简化工作流程,减轻机关和基层工作负担,该部



能力。近日,第七十二集团军某旅组织门桥渡渡训练,锤炼官兵遂行任务

董星凤摄

带兵人笔记

身为一线带兵人,严格带兵要严得有据,令人信服,以情带兵要拿出真情、坦诚相待,不要随便把个人情绪带到工作中。这是我这几年带兵实践的一个深刻感悟。

一次,旅队在驻训地组织建制跨区域投送演练,我所在的指挥车位于梯队前方,担负警戒、领航和排险等任务。由于时间紧迫且特情不断,我一路反复叮嘱驾驶员小高:“绝对不能有任何闪失!”

然而,怕什么来什么。梯队刚行进没多久,指挥车骤然熄火停步。我的心一下提起来,急忙跳下车查看情况,发现两个前轮已经深陷在松软深厚的沙土中。小高也急得满头大汗,反复点火给油,车子不仅没有脱困反而越陷越深。

因为头车发生故障,导致梯队脱节了数分钟。“熄火!”当时我很着急,当着现场官兵的面把小高劈头盖脸一顿批评。小高满脸通红,几次欲言又止。

那次任务之后,小高变得沉默寡

言,和战友间的说笑少了,连队的集体活动很少参加,见了我刻意躲着走。种种迹象让我感到,他肯定心里有“疙瘩”了。为此,我几次尝试与他谈心沟通,但他每次都小心谨慎,谈了几次都没啥结果。

指导员了解情况后,主动找到小高深入交流。摸清小高的想法后,指导员提醒我:“从严带兵没有错,但也要讲究方法和时机。你在全梯队官兵面前严厉批评他,非但解决不了问题,还会挫伤他的自尊心。况且,你作为梯队指挥员,没有及时查明路况作出预判,也有一定责任,不能全怪驾驶员……”

指导员的这番话让我很是惭愧,出了问题没有先从自身找原因,而是先批评别人,事后缺乏反思,只是硬做工作。这也导致同样的心里话,战士愿意跟指导员推心置腹,跟我却选择“零交流”。

我深刻意识到,是自己工作态度和方式出了问题。任何人都有情绪,但带兵人若是把情绪不加克制带到工作中,一方面会导致官兵关系产生裂痕,形成“情感鸿沟”,另一方面会导致负面情绪逐级传递积压,形成难以化解的内部矛盾。

“解铃还须系铃人。”和指导员商量后,我们决定组织大家开展一次自我剖析、相互批评的谈心会。

“我之错错把个人情绪当成了‘严厉’的标尺,以为对大家越严肃、越严厉越好,导致有时情绪化处理问题。今后我要努力纠正,请大家监督并提出意见建议。”谈心会上,我率先进行了剖析反思和自我批评,并向小高郑重道歉。

“连长,您的批评没错,主要是我工作有疏忽。只要别把个人情绪带到工作中,任何批评我都接受。”我的坦诚打动了小高,他当即起身说:“身为一名军人,耽误了行军进度,挨批甚至受到处分也是理所应当。这件事也提醒我,平时训练不能有丝毫懈怠,要下功夫把打仗本领练过硬,避免在战场上掉链子。”

在我们示范带动下,官兵们畅所欲言,对包括我在内的连队干部提出了很多宝贵意见,大家都很有收获。

这次谈心后,小高的状态很快恢复。我带兵的方式方法有了很大改观,和大家坦诚相待,不再把个人情绪带到工作中。能感觉到,连队的凝聚力战斗力明显增强了。

(胡雁松、本报记者韩成整理)