

## 特别关注·专业集训

武警第一机动总队某支队锤炼提升新排长岗位履职能力——

## “排长课堂”助力走好“官之初”

■魏昶昊

“敌情意识强,战术安排得当,兵力部署合理……”近日,在武警第一机动总队某支队阶段性考核现场,面对复杂多变的特情,新排长廖明才指挥全排战士圆满完成各项任务,受到考核组认可。支队领导告诉笔者,今年以来,他们探索开展“排长课堂”常态化集训,帮助新排长快速融入新环境、适应新角色,胜任新岗位,取得了明显成效。

“以往,说起有的新排长,大家普遍印象是‘大事干不了、小事不会干’。”支队领导坦言,近些年,他们调研发现,部分新排长履职能力不足、带兵方法不科学等问题比较突出。

究其原因,主要是新排长参加完岗前集训后,往往只能靠自己摸索成长,进步缓慢。具体表现为,有的新排长本就军政素质基础薄弱,所在单位没有进行针对性帮带;有的新排长对基层部队不了解,不知从哪里入手开展工作,常常“纸上谈兵”,一时很难树立威信;有的则是缺少展示自我、提升能力的机会和平台。此外,部分中队主官对新排长缺乏了解和信任,认为他们刚毕业不久,经验能力不足,无法承担一些重要的工作任务。同时,不少战士认为,有事直接找中队主官比找排长更管用,致使一些新排长“没事可干”,得不到应有的锻炼,工作热情和积极性受挫。

“排长队伍的能力水平,事关基层长远发展和战斗力建设,决不能坐视不管。”支队党委一班人分析认为,要

为新排长提供持续性帮带、全方位引领,通过开展针对性常态化集训,着力破解制约新排长成长成才的瓶颈问题,助力他们走好“官之初”。为此,支队党委决定推开“排长课堂”常态化集训新模式,持续提升新排长的岗位履职能力——

着眼新排长普遍存在的短板弱项,定期邀请友邻单位和支队优秀主官、班长骨干担任教员,传授新排长任职所需的必备技能,为新排长成长成才不断注入新动能。同时,他们区分不同专业不同岗位,为每名新排长制订“个人成长档案”,与院校教育、岗前培训紧密衔接、持续推进,定期组织阶段性考核,检验集训成效。

廖明才就是这一举措的直接受益者。读军校时,他曾多次参加各类比武竞赛,被所在学员大队推荐参评“优秀毕业生”。没承想,军政素质过硬的他,却在下连履新之初,接连“碰壁”。

一次班战术训练,由于缺少组训经验,廖明才一时没能把握好训练节奏,个别兵龄较长的骨干便开始“溜号”,其他战士也“有样学样”,导致训练效果不理想。事后,他受到中队队长严肃批评,廖明才心里既内疚又委屈。

还有一次,在排务会上,两名骨干发生争执,廖明才出言制止,可他俩非但不听劝,反而争吵更加激烈,直到指导员赶到,事态才平息下来。

从那以后,廖明才发现,排里的战

士有事不再跟他讲,而是直接向中队主官报告,个别中队干部开展工作常常“一竿子插到底”,越过他直接向班长、战士下达指令。一来二去,廖明才失去了存在感,工作训练没了劲头。

“排长是离战士最近的干部,只有赢得兵心、让上级放心,才能带领全排勇往直前、攻坚克难。”“排长课堂”上,教员结合自身成长经历和带兵经验为廖明才答疑解惑。经过一段时间的加钢淬火,思想工作怎么贴近官兵实际、组织训练如何更高效、如何快速建立威信……这些廖明才在军校课本看过、在岗前培训学过的知识,被他用于实践中,逐渐打开工作局面。在最近一次阶段性考核中,廖明才以其出色的表现,证明了自己,赢得“满堂彩”。

笔者了解到,在该支队,像廖明才这样通过“排长课堂”实现能力素质跃升的新排长还有很多,某中队新排长王博就是典型代表之一。

此前,为了提升组训施训能力,他想了不少办法,买来多本指挥管理方面的书籍仔细阅读。但自学进度慢、效率低,且所学知识在实际运用时,总是达不到预期效果,这让他“头疼”不已。

参加“排长课堂”常态化集训后,王博学了解到解惑解难的“良方”,面对问题不再“纸上谈兵”、盲目出招,而是先分析研判,把任务情况、本排状况摸清楚后再下决心。在接下来的多场综合演练中,他遇事不慌、处变不

惊,在指挥岗位上从容应对,令大家刮目相看。

今年上半年,该支队整建制开赴西北戈壁开展野外驻训,“排长课堂”的授课内容同步更新。“动散条件下一人一事思想工作如何开展”“如何利用恶劣天候组织针对性强化训练”“如何帮助新兵在艰苦环境中顺利度过‘第二适应期’”……排长们边学习、边实践、边成长,综合能力稳步提升。

驻训期间,在艰苦环境、高强度训练面前,上等兵冯欢腾表现出畏难情绪,打起了“退堂鼓”。排长杨在实及时捕捉到他的思想波动,主动靠前关心,利用在“排长课堂”上学到的沟通技巧悉心疏导,最终帮助冯欢腾卸下心理包袱,重新振作起来。

据了解,该支队还不断建立完善制度机制,厘清职责界面,明确要求基层主官在非必要情况下,坚决按照层级管理,还权于排长,让排长把应承担的责任担起来,在摔打磨炼中经风雨、见世面、强筋骨、长才干。此举一出,新排长们工作劲头更足了,工作思路更加清晰,搞教育、抓管理有了底气。

夜幕降临,走下考核场的廖明才,从抽屉里取出一个笔记本,上面记满了几个月来的集训心得。他一边复盘总结全排白天的表现,一边对照检视自己的失误和不足。思绪在笔尖流淌,廖明才扎根基层、矢志强军的决心愈发坚定……

第76集团军某旅提升新毕业生长军官任职本领——

## 岗前集训:重实战强应用

■朱嘉骏

组织实弹射击训练、锤炼战术协同指挥……金秋时节,第76集团军某旅新毕业生长军官岗前任职能力集训如火如荼展开。这些年轻军官被临时编入一线作战单位,紧贴实战背景应对多种特情,锤炼应急应变能力,经受了“战火硝烟”的考验。

“年轻干部是部队建设发展和各战打仗的重要力量,必须帮助他们迅速适应基层、融入部队、提升任职本领。”该集训队领导介绍,他们前期调研发现,以往岗前培训更多侧重于理论知识和体能训练,实践能力提升不够,导致部分新排长在任职初期面临较大挑战,难以快速融入岗位。此次集训,他们紧扣“实战必备、基层常用”的实际需求,对教学内容和教学方法进行了优化改进。课程安排上,创新设置实弹演练课、战术应用课和经验交流课三大授课专题,增

加大量实践操作内容,如参谋业务训练、实弹射击和战术演练,重点突出实战应用;在教学方法上,更加注重互动和贴近实战,邀请经验丰富的营连主官和特战骨干进行面对面教学。每堂课,还会组织小组讨论和经验分享。教员根据大家提出的问题,进行详细解答。

“流流流汗不流泪,掉皮掉肉不掉队。”谈及集训收获,学员王鹏杰激动地说,“教员们传授的宝贵实践经验,能让我们在今后的工作中少走弯路,更好地履职尽责。”

“要确保新毕业生长军官具备过硬的综合素质,胜任本职岗位。”一名跟训的集团军领导介绍,集训结束时,他们将围绕理论知识、实操能力、体能素质和思想政治素养等,组织全面考核,并将结果作为这些新干部上岗任职的参考依据。

第82集团军某旅优化新任班长骨干集训形式——

## “模拟带兵”:先上手再上岗

■姚欣彤

“这个例子告诉我们,当好班长绝非易事,要沉下心来,多观察战士的言行举止,提早察觉思想波动,成为他们的知心人。”近日,在第82集团军某旅组织的新任班长骨干集训“模拟带兵”主题课堂上,教员对新任班长、中士曹语轩的实操做法进行点评总结,台下参训人员边看边记,深受启发。

“一线带兵人的能力水平,直接影响基层建设质效。”该旅领导告诉笔者,此次集训,他们摒弃以往授课模式,针对日常带兵存在的实际问题,通过紧贴实际的授课内容,生动多样的授课形式,帮助新任班长骨干提升带兵能力。

该旅机关干部王士帅介绍,此前他们走访调研发现以往的班长骨干集训,所用教材教案缺乏针对性,一些经验招法比较概略,学了也不清楚如何运用;授课形式老套,缺少互动;对大家普遍关心的带兵方式方法讲不深、说不清。有些骨干参加完集训,感觉对自身能力素质提升不大。

针对这些问题,他们拉单列表逐一研究措施,最终决定在集训中嵌入“模拟带兵”主题课堂。据了解,“模拟

带兵”主题课堂注重与日常理论授课紧密结合,相关部门调研汇总基层班长骨干开展日常工作常见的组训施教、谈心技巧、心理疏导等问题,据此设置模拟场景,让新任班长骨干结合所学内容,轮流上手实操。遇到不懂不会的地方,大家集智攻关,研究思路做法,在实打实的锻炼中共同成长。

同时,该旅着眼新时代青年官兵特点,组织力量对原有理论授课内容进行调整完善,增强授课生动性、针对性和互动性,将带兵人应具备的能力素质、品德修养、工作标准等加入其中,为提升新任班长骨干能力素质提供更有价值的专业指导。

前不久,该旅邀请几名优秀班长作为嘉宾来到“模拟带兵”主题课堂现场。某连二级军士长张利儒根据自身多年带兵经验,围绕“如何让年轻官兵尽快融入军营生活”,深入浅出阐释,并剖析了多个身边案例,让大家受益匪浅。

“将疑问困惑留下,把经验做法带走。这次集训让我学到了很多实用管用的思路和方法,我对下一步带好兵更有信心了。”某连新任班长侯世杰对笔者说。

## | 短评

## 练好“基本功” 打好“基础底”

■章程

从院校到部队、从校门到营门、从书本到实践,很多新排长的“官之初”走得并不轻松。

一个很重要的原因,就是一些单位对新排长的培养帮带不够重视,认为他们还有充裕的时间“自然生长”,即便组织岗前培训、任职集训等活动,也没有充分考虑实际需求、进行科学

规划设计,导致新排长任职之初迟迟无法融入新集体、适应新岗位、踢开“头三脚”。

作为部队基层军官,排长的能力素质不仅决定了其自身的发展前途,还关乎整个中队建设的质量。俗话说,基础不牢,地动山摇。一名军官,如果连排长都当不好,是很难成长为合格的

连长、营长,乃至走上更高层次岗位的。所以,对于刚毕业的新排长来说,练好带兵“基本功”,夯实能力“基本盘”显得尤为重要。武警第一机动总队某支队常态化开展“排长课堂”集训,正是持续提升新排长岗位履职能力的有益探索,值得肯定。

此外,还须注意,与新兵一样,新

排长同样处于世界观、人生观、价值观塑造的关键时期。这就要求各级在抓新排长队伍能力素质培养时,要坚持“两手抓、两手硬”,除了锤炼提升他们的军事技能,更要在政治训练上狠下功夫,为从源头上着力锻造忠诚干净担当的高素质干部队伍打下坚实基础。

## 日常管理不能偏袒训练尖子

■第73集团军某旅某连干部 徐斗环

## 带兵人手记

在前不久的一次连务会上,连值班员张细雄按惯例宣布当周“六星”评比情况,九班战士小沈第一次被评为“守纪之星”。在场其他班长骨干对小沈近期表现,也都表示肯定。我在欣慰之余,不禁庆幸此前及时纠正了自己的一个举动。

小沈一直是连队里公认的训练尖子,多项课目成绩突出,多次在各级比武中摘金夺银,我和指导员都很看好他。但同时,我俩也常常因对他的管理问题感到头疼。

前段时间,我休假结束,刚回到连队,文书陈杰便向我报告,小沈因军容不整又被机关通报批评,致使连队的阶段性“双争”评比又落后一大截,话里话外充满了焦急。

我听后有些为难:战士犯错,我理应进行批评教育,树立鲜明导向。但小沈作为训练尖子,为连队赢得不少荣誉,因为这点小事处罚他,实在于心不忍。

思前想后,我决定采取一个折中的办法:私下里对小沈进行批评教育。这样既能起到警醒作用,还能顾及他的脸面。

起初,这样的方式还能奏效,小沈确实“消停”了一阵。可没过多久,又有班长骨干向我反映他日常作风散漫、不服从管理。更糟的是,连队氛围也悄然发生变化:文艺汇演,我动员大家报名,然而很多同志拒绝参加;组织集体活动,大家参与积极性不高,时不时找理由请假……

正当我为此感到头疼时,一天晚上熄灯后,九班班长李健突然找上门来。“连长,我感觉自己难以胜任班长岗位,请您换个管理能力更强的同志来替

换我吧。”面对李健的请求,我感到十分诧异。李健作风扎实、素质全面,是连队的老骨干,怎么打起退堂鼓了呢?

一问之下,他道出了心里话:“普通同志犯错,严格按照规定处理;训练尖子犯错,就轻描淡写,不少人心里有怨言,开始‘软抵抗’,工作很难开展……”李班长开门见山,让我恍然大悟:看似反映的是管理问题,实则是抱怨我有失公允,对小沈总是网开一面、“睁一只眼闭一只眼”。

李班长走后,我辗转反侧。原来,自己一直以来对像小沈这样的训练尖子给予“特殊照顾”,非但没有起到预想中的“保护”作用,反而带来诸多不良影响。

第二天一大早,我把连队干部骨干召集起来,想听听大家的看法。

“功是功,过是过,不能因为训练冒尖就偏爱半分”“官兵心中都有一杆秤,若是偏袒个别训练尖子,凉的是大家的心……”干部骨干们你一言我一语,我心里清楚,这是对我此前不当做法的批评,我顿时感到脸上火辣辣的,下定决心重新在连队里树立起奖惩分明、从严管理的导向。

当天晚点名时,我利用工作讲评时机,对包括小沈在内的几名近期表现较差的训练尖子与骨干进行了严厉批评。不仅如此,我还当着全连官兵表态,今后无论对训练尖子还是对干部骨干,决不偏袒、一视同仁。

自此,小沈就像换了个人似的,集合站队迅速到位,公差勤务时抢着带队,内务整理也有明显改观。而他在一向拔尖的训练方面,开始注重发挥自身特长帮带战友……

看着小沈的变化,我更加明白了一个道理:作为带兵人,厚此薄彼不可取,“一碗水端平”才能严纪律、暖兵心。(张宇整理)

## | 闪耀演兵场

右图:近日,南部战区海军某支队赴某海域开展实战化训练。图为火炮射击。

彭俊摄

下图:前不久,空军航空兵某旅开展岗位练兵比武竞赛。图为装备架设训练。

蓝善湖摄

