

## 特别关注

## “只要想干，就会找到解决办法”

——感悟火箭军某团人力资源干事李孟服务官兵的心路历程

■岳小林 高飞虎 本报记者 邹菲

与人交流时，总是带着笑意。这是记者见到火箭军某团人力资源干事李孟时的第一印象。

在这个团，一提到李孟，无人不竖起大拇指：所属人员何时调职晋级？家属随军都需要准备什么材料？军人子女优待入学有哪些要求？……这些涉及政策法规的问题，李孟张口就来。用大家的话说就是：“有时候自己都没考虑到，李孟都替我们记着呢！”

之所以这样说，是因为李孟有着一种服务官兵热忱的心。李孟有一个习惯，每天上班，都会在笔记本上罗列出当日工作；每隔一段时间，就会梳理人员调职晋级、家属随军就业等情况，并分门别类记录在案，每办结一项就划掉一项，并标注日期。

采访那天，李孟在笔记本上划掉了“李星辰家属工作随军调动”这一项。“李干事，谢谢你，我妻子已经顺利入职。”接到李星辰的电话，李孟脸上露出欣慰的笑容。

李星辰是该团某教研室副主任，家住市区，孩子在市区上幼儿园，妻子却在60公里外的县城上班。因为忙于工作，李星辰经常到了周末才能回家，每天接送孩子就落在了妻子肩上。由于路程较远，妻子每个工作日都奔波于单位和家之间，非常辛苦。

眼看明年孩子就要上小学，妻子不时问李星辰：“能不能想想办法，把我调到市区工作？”大家都知道这事并不好办，每当此时，李星辰总是找各种理由搪塞妻子。

“嫂子符合家属随军调动工作条件，可以申请带编调。”一天，李星辰接到李孟的电话。起初，他还纳闷李孟怎么会知道这事。原来，在机关组



织常态调研时，李孟看到李星辰反映的问题，便主动联系了他。

事非经过不知难。办理家属带编调职需由省军区统一协调安排，可驻地军队单位多，何时才能办理，李孟心里也没底。

“涉及官兵切身利益的事不能拖，一条路走不通就换另一条。”李孟拿着介绍信，一家单位一家单位地打听，一个部门一个部门地协调。人社局、退役军人事务局、各区教育局……在1个多月时间里，李孟外出10多次，打了多个电话，最终在市教育局得到肯定答复。

前不久，李星辰的妻子顺利通过驻地某幼儿园面试。看到妻子入职通知书，李星辰惊喜又感动：“我们自己都嫌麻烦的事，竟被李干事办成了。”

李孟相信“事在人为”。有些官兵们认为难解决的事情，在李孟看来

并没有那么难，他信奉这样一种逻辑理念：“为官兵服务，不是容易的事就干，难的不干，只要想干，就会找到解决办法。”

今年6月，家在外的某营教练员、一级上士陈小涛遇到一件难事。他的孩子即将上幼儿园，按户籍地划分，可以就读离家最近的公立幼儿园，可当他休假回家办理入园手续时，才发现远没有这么简单。

原来，该幼儿园招生名额有限，但报名人数较多。这可咋办？情急之下，陈小涛拨通了李孟的电话。

“陈班长，您先别急，我会尽力协调。”了解情况后，李孟第一时间与当地相关部门取得联系，但工作人员反馈集中办理已结束，很难单独申请。

“陈小涛的妻子一个人在外地照顾一家老小很不容易，让孩子就近入学，可以为她减轻很多负担。”李孟左

思右想，决定再试试。他仔细查阅军人子女教育优待相关政策规定，并向有关部门提交了陈小涛在艰苦地区工作证明以及他因执行任务延误办理入园手续证明等材料。在李孟的反复协调下，陈小涛的孩子最终被那所幼儿园接收入学。

在为官兵谋福利、解难题的时候，李孟脸上始终挂着微笑。但遇到岗位调整、军士选取等敏感事项，一向温和待人的他也有“唱黑脸”的时候。

苏文举是李孟多年好友，眼瞅一级上士服役年限将满，听说团里高级军士编制有所增加，苏文举心动起来。但他知道，高级军士不但标准要求高，竞争也十分激烈。有人给他支招：“李孟和你私交好，又是主管岗位调整的，可以请他力推一下。”

苏文举觉得在理，便私下找到李孟，想让他“帮帮忙”。闻听来意，李孟直接拉下了脸：“虽然咱俩关系好，但你不符合条件。”李孟先是拒绝，随后又依据相关政策进行了解释。苏文举心服口服，打消了错误的念头。

采访告一段落，李孟打开已经被他翻得有点掉皮的笔记本，对照此前梳理出的即将调职晋级的人员名单，挨个打电话提醒。记者不禁发问：“每件事都竭尽全力协调、每个人都不忘提醒，不觉得辛苦吗？”李孟笑了笑：“服务基层就是服务战斗力，自己多跑一趟，官兵就可以少跑几趟；自己多提醒几句，官兵就可以少走一些弯路，这样就能给大家留出更多研战谋战的时间。”

不久前，记者获悉，李孟已升任该团政治工作处副主任。李孟说，虽然岗位发生了变化，但为官兵服务的熱情不会变，也不能变。

## 带兵人笔记

这几天，连队强化体能训练，看着武庆凯主动带训，和战友们练在一起、打成一片，由衷地为他高兴。

武庆凯是今年入伍的大学生士兵，有主见、想法多，但脾气犟、性子急，常为一些小事和战友起争执。慢慢地，班里的战友开始对他“敬而远之”。

看着“形单影只”的武庆凯，我多次劝导班里其他人要有包容心，但没过几天，争执再起，大家对我一摊手：班长，你看，我们的包容心又被扎了……

我不信谈心交心起不了作用，可好话说了箩筐，武庆凯总是对我“打哈哈”，始终不见起色。

一招不行再换一招。我用上了激将法：“难道你想将来退伍时，没有一个战友送你吗？”这句话显然触动了武庆凯，眼神飘忽间，他欲言又止。

进一步谈心交心，我发现武庆凯表现得像只“刺猬”的原因：由于性格急躁，他与战友屡屡冲突，别人对他产生偏见，他使用更强硬的态度保护自己，但他内心也渴望得到认可和接纳。

症结找到，就好“对症下药”。我感到，要让战友们接纳武庆凯，首先要让武庆凯作出改变，而这个改变需要一个契机。

没过多久，连队即将开展游泳训练的消息传来。看着排里一些战士都在为自己是“旱鸭子”而发愁，我便想：武庆凯的兵情卡上不是写着游泳特长吗，何不让他带训？这样既能提高大家的训练水平，也可让他收获自信，缓和与战友的关系。

在我的鼓励下，武庆凯怀着忐忑的心情决定试一试。第一次带训，我在一旁不停地为他打气，帮他克服紧张情绪。渐渐地，他表现得越来越好，教学形象生动，全排战士都学得很认真。

然而，意外还是发生了。一次游泳训练，武庆凯多次纠正一名战友的动作，始终没什么成效。他渐渐失去耐心，说了重话，现场有了“火药味”，一堂课下来，大家不欢而散。

“班长，我把你交代的事情办砸了。”沮丧的武庆凯向我道歉。看着他失落的眼神，我诚恳地鼓励道：“你做得已经很好了，只是还可以更好，你不必向我道歉，但应该向你被冒犯的战友道歉。”

我帮他那天情况分析了一遍，用换位思考的办法，告诉他哪些话不该说……武庆凯终于意识到自己的问题，第一次主动向战友道了歉。

“良言一句三冬暖，恶语伤人六月

## 因人施策 用情带兵

第七十三集团军某旅二级上士 何俊龙

寒。以后一定要谨言慎行。”我叮嘱他。

为了让武庆凯更好发挥专长，尽快融入集体，我向连队申请由他担任军体训练小教员。获得批准后，武庆凯十分珍惜这次机会，一边提升自己的训练水平，一边努力学习如何与战友相处。通过他的带训，不少战友的训练成绩有了明显进步。

在此后的一次高强度训练中，战士小刘意外扭伤了腰，当时卫生员不在场，武庆凯利用自己的专业知识第一时间果断施救，还主动帮小刘减轻负重。这让小刘深受感动，也让更多战友接纳了他。

如今，看着武庆凯的可喜变化，我越来越坚信一个观点：只要因人施策、保持耐心，就能带好兵。

(陈游峰、本报特约记者廖晓彬整理)

## | 记者感言

## 付出真心实意 拿出真招实策

■邹菲

服务基层、服务官兵是一项系统性、持久性工作，要想把这项工作做好、做实、做到官兵心坎上，必须付出真心实意、拿出真招实策，更要有求真务实的恒心和韧劲。火箭军某团干部李孟在团党委的支持下，想官兵之所想、急官兵之所急，倾心为基层解难，大家没想到的，他先想到了；别人认为不可能办到的，他都想方设法全力去办。

当前，各级都在积极为基层办实事、解难题，很多像李孟一样的机

关干部发挥着重要作用。然而，也有个别机关干部存在工作不到位、服务不贴心的情况：明明可以立即办理的事项，常常一拖再拖；拍着胸脯承诺解决的问题，结果没了下文；满足于会议开了、通知发了、措施订了，没有持续跟踪问效，导致一些工作有始无终……凡此种种，不但使一些矛盾问题得不到彻底解决，还会影响党委机关在基层官兵心目中的形象威信。

服务基层是领导机关的职责本分所在。对机关干部而言，为官兵解难帮困，除了思路举措的务实见效，还需感情更投入一些、态度再端正一些，后者往往较前者更重要。因为有些矛盾困难，不是能不能解决的问题，而是想不想解决的问题。只要想解决，就会有办法。

话说两头，机关干部也不是万能的。有时，一些基层官兵会错误地认为，遇到无法解决的问题，只要找到

机关干部，就能轻松解决。事实并非如此。须知，机关干部只能在一定的职权范围内依法依规办事，对一些特别棘手的难题也会无能为力。我们还需明白，机关在为基层解难纾困时，同样要协调多方、反复沟通，远没有想象中那么简单容易。就像上文提到的李孟，为了帮官兵办成一件事，不知耗费了多少心血。但也正因如此，他才会获得那么多基层官兵的点赞。

左图：新训开始后，新疆军区某综合训练基地注重针对新兵开展心理行为训练。图为“合力冲击”课目中，5名新兵团结协作。 黄超摄

右图：近日，第75集团军某旅开展空地引导训练。 曹一庆摄



北部战区海军某基地着力提高安全员履职能力——

## 培养过硬队伍 筑牢安全防线

■付康 本报特约通讯员 王垣毓

## 新闻前哨

前段时间，北部战区海军某基地某舰完成海上训练。返航途中，主机班安全员陈鑫按照惯例对每个舱室进行安全巡视。

突然，一股浓重的油气味扑鼻而来。经过仔细排查，陈鑫发现，是高压油管出现损坏。随即，他对照《安全员应急处置措施手册》进行处置，很快排除了故障。

在该基地，无论训练场还是休息活动区，经常能见到安全员的身影。某队教导员说：“一名合格的安全员，既善于发现安全隐患，又能及时堵住安全漏洞，作用太重要了。”

去年底，该队在进行绳索攀爬训练

时，由于安全绳脱落，险些造成严重事故。一次日常训练，全程有干部骨干指挥，还有两名安全员在场，为何还会出现这样的问题？

在随即展开的调查中，该部领导了解到，除了干部骨干指挥失当，现场两名安全员也形同虚设：一名固定安全员同时担负了其他任务，对安全监管并未上心；另一名班排随机指定的安全员，未经过培训，缺乏应有的风险意识和履职能力。

这引起该基地党委一班人高度重视：安全员肩负查找隐患苗头、发出风险预警、防范安全事故的职责，如果能力素质弱、履职尽责不到位，出问题早晚的事。

“必须建强安全员队伍，把好选配关、培训关、实践关，让他们以过硬素质发挥职能作用。”经过分析讨论，党

委一班人对相关政策规定，依据《军队安全管理条例》中“班以及相当单位应当指定安全员”的明确要求，优先选择预任班长骨干担任安全员，倒逼其能力素质提升。在选拔流程上，他们严格规范个人申请、班排推荐、群众评议、支部研究、机关备案等流程，聚焦会研判、会预警、会排险、会帮教等能力展开集中培训。

今年第一季度，经过严格考评筛选，该基地近百名安全员完成培训，取得安全员资格证书。机关张参谋告诉记者，此次培训结业考核，除了理论测试，他们还增设了“应急处置”课目，针对基层部队常见突发情况，现场导调，全面提升参训人员学用结合能力。

随着新一批安全员走上岗位，该基地对其职责内容、工作方法、工作标准等作出明确规范，完善《安全员日常工作

单》，制订《安全员应急处置措施手册》，为安全员履职尽责提供助力。此外，为确保安全员在休假轮休、外出培训时有人接替补位，他们按照“培养一批、预备一批”的原则，储备预备人才，确保安全员队伍不断线。

“今天由我负责安全风险预警，提醒2个风险点……”前不久，某中队7名安全员轮流参与安全风险警示值班。他们将每日工作进行归纳总结和问题汇总，形成“月度安全风险报告”，再由中队主官明确责任人和整改时限，形成齐抓共管、群防群治的安全管理局面。

“安全员是风险隐患的‘探头’和‘前哨’，对部队安全稳定至关重要。”该基地领导介绍，随着一项项制度举措落地落实，越来越多的基层安全员放开手脚、积极主动作为，一些“司空见惯”的错误做法得到纠正，有效筑牢了安全防线。

