

特别关注

第七十三集团军某旅某营开设排长“专修课堂”助力成长

能力培养，从“官之初”开始

李健 毛英栋



举夺得胜利。“这才是指挥员应有的样子！多了从容自信，少了手足无措。”对抗结束，营干部刘承亮的认可，让王田鹏喜上眉梢。
“这得益于营里为我们专门开设的‘专修课堂’，让我打了一个‘翻身仗’。”王田鹏告诉笔者，此前，一次实兵对抗中，连长遭“敌”炮击不幸“牺牲”，由他代理指挥员。然而，由于自己缺乏指挥经验，没能及时领会上级意图，导致全连误入“敌人”埋伏圈。此事过后，一向自认为军政素质过硬的王田鹏，产生了强烈的本领恐慌。
相似的经历，也发生在旅机关干部盛鑫海身上。那时，还在该营当排长的盛鑫海无论工作训练还是执行任务，都会冲在前、干在前。但是，由于政策学习和经验积累不够，当排里战士就考学进修、家庭涉法等问题向他寻求帮助时，他常常是爱莫能助。渐渐地，他在排里失去威望，自己也变得十分不自信。
针对这些问题，该营干部郑志明在官兵间展开调研。他发现，部分排长从下连伊始就缺乏清晰定位，简单认为自己只需要当好连值班员，抓好排里人员训练管理，完成上级交代的任务即可。而在一些连队主官眼里，排长就是“万金油”，经常要做一些临时性工作，从而让他们错过了很多学习和集训的机会。
“排长既然是一排之长，就要懂指挥善管理，学会处理各种棘手问题，否则很难走进战士的内心，更无法胜任未来岗位。”营党委会上，大家就“如何加速排长队伍能力升级”达成共识：必须紧贴排长岗位任职需求，为他们成长成才铺路，让他们对“要学什么、该干什么、怎么干好”有清晰的认识，进而针对性提升能力素质。
为此，该营党委决定利用每年大项任务结束后的空档期，为排长开设“专修课堂”，设计推出“指挥能力应用”“红蓝对抗训练”“经典战例剖析”

“思想工作方法”“法规政策解读”等多门课程，利用每周三、四晚上时间，邀请经验丰富的优秀指挥员、金牌教练员和机关科室骨干轮流授课辅导，并鼓励大家将课上内容与岗位实践相结合，厘清工作思路，掌握工作方法。同时，建立优秀营连主官与排长“一对一”帮带机制，逐人逐课日固强补弱，通过不定期考核、月度讲评等方式检验排长学习和训练成效。
“‘专修课堂’是我从基层走向机关的‘充电站’。”经过几个月的学习，盛鑫海的岗位经验和任职能力都有了很大提升。再有战士提出困难需求，他都会及时回应并主动与机关各科室对接沟通。在此过程中，他对机关工作方式、业务处理流程有了基本认识。由于协调能力强、处理问题灵活，前不久全旅干部调整时，机关多个部门向他抛来“橄榄枝”。最终，盛鑫海被调整至军需营房科担任助理员。
排长李家栋也是“专修课堂”的受益者。该营干部郑志明是李家栋的帮带师傅，手把手教他如何带兵、如何做好连队管理工作。一次，李家栋所在连同时接到多项重要任务。当时，指导员在外学习，连长不仅要带着技术骨干在训练场，还要兼顾连队日常工作，忙得不可开交。此时，李家栋主动请缨，协助连长挑起连队教育训练、值班执勤、对外协调等重担，确保连队工作有条不紊地开展。前段时间，营里组织阶段性“双争”评比，该连排名跃升至第三，连长欣喜地说：“这份荣誉的取得，离不开李排长的辛苦付出。”
随着“专修课堂”的持续开设，该营排长队伍多样化成长需求得到满足，任职能力也在实践中得到锻炼，有的成为工作“多面手”，有的在连主官不在位情况下挑起大梁，有的因表现出色成为上级重点培养对象。今年以来，该营3名排长走上营部参谋、副连长等岗位，1名排长调至机关任职，排长队伍整体素质明显提升。

火箭军某旅创新形式持续激发官兵斗志——

“夺旗争星”你追我赶

李中天 本报特约记者 方雷

新闻前哨

近日，火箭军某旅年度“双争”评比结果出炉，某营被评为“四铁”先进单位。喜讯传来，该营官兵群情振奋，向战攻坚的劲头更足了。该营干部惠齐感慨地说：“旅里创新开展的‘夺旗争星’活动，有效激发了大家创先争优的热情动力。”
“争在平时、比在平时、评在平时”，才能让官兵始终保持奋进状态，持续激发他们的潜能和斗志。该旅领导介绍，他们结合部队任务实际，依据《军队基层建设纲要》和“双争”评比实施细则，组织开展“夺旗争星”活动，以营、连、班组以及个人为参评对象，设置装备训练、国防施工、作风纪律等7项流动红旗，设立理论之星、攻坚之星、创新之星等5个人奖项，由各营每季度评选一次，同时采取单位“加减旗”和个人“加摘星”的方式进行量化评比，激励官兵“夺旗争星”。
连日来，随着年终评比表彰工作的展开，该旅梳理汇总日常量化评比情况，将每季度“夺旗争星”结果作为重要

参考依据突出出来，立起鲜明导向。今年3月，惠齐飞所在营克服重重困难，出色完成某项任务，夺得“国防施工先进单位”流动红旗。此后，在夺旗争星、争第一的氛围中，该营官兵一直保持奋勇争先的拼搏状态，多次刷新施工纪录。
“夺旗争星”活动中，不仅各基层单位奋勇争先，官兵之间也相互比拼，施工一线呈现出你追我赶的浓厚氛围。某连管道专业中士谭贵宾和罗光讯都是连队的骨干。一个施工能力强，完成任务质效高，一个熟练掌握可视化建模技术，协助班组攻克多个难题。两人都铆足劲在“争星”上超过对方。
一次，他们随班组执行地下管道施工任务。作业区域狭小闭塞、阴暗冰冷，谭贵宾主动请战，蹬过齐腰深的积水展开作业，罗光讯不甘落后，抄起工具对预制好的管件展开焊接。几个小时后，管线顺利贯通。爬出地下管道时，两人脸上满是汗水和污泥，彼此相视一笑，由衷为对方点赞。
从那以后，两人的相互较量，更多转变为任务中的密切配合和相互协作。今年第二季度“双争”评比中，考虑到谭贵宾和罗光讯的优异表现，连队决

定破例将他俩同时评为“攻坚之星”。在谭贵宾和罗光讯影响带动下，更多官兵展开结对比拼，大家干事创业的劲头愈发高涨，一批批“星级”个人纷纷上榜。
每当看到战友们拿到沉甸甸的奖牌，该营上等兵范帅十分羡慕，也渴望得到属于自己的那颗“星”。然而，他一直无法攻克施工技术上的一个短板，连续几次评比都遗憾落选。一时间，范帅工作劲头有所减弱。
班长杨凌峰察觉到范帅的变化，鼓励他说：“只要脚踏实地、埋头苦干，每个人都能绽放光芒！”这句话再次点燃了范帅心中的那团火。经过一段时间的努力，范帅施工技术有了很大突破。前不久，在营里组织的施工技能考核中，他高标准完成多个课目，凭借优异成绩获评“精工之星”。“荣誉是努力的见证，更是我前进的动力。”领奖台上，范帅激动地说。
据了解，“夺旗争星”活动开展以来，该旅官兵始终保持“危险时刻敢上、千斤重担敢挑，见到红旗就扛，有了第一就争”的冲锋姿态，施工尖子、技术能手竞相涌现，各单位施工能力也在一次次“比学赶超”中持续跃升。



近日，武警山东总队新兵团开展自动步枪操作、战术基础动作、刺杀等课目训练。图为一名班长纠正新兵刺杀动作。 罗骏皓摄

新疆塔城军分区某边防团——

“创客团队”活跃在执勤一线

梅志峰 本报记者 王雁翔

无人机定点投放打击，军犬搭载侦察装置迅速前出，实时回传处突画面……初冬时节，新疆塔城军分区某边防连官兵借助自己的创新成果，出色完成演训任务。
“一项项小革新、小发明激发了官兵的创新热情，更为战斗力提升注入强大动能。”该连连长介绍，演训中，他们使用由连队“创客团队”自行研制的某反恐指挥系统，实现了实时画面回传和远程指令发送。两年前，这一创新成果入围庆祝中国人民解放军建军95周年“领航

强军向复兴——新时代国防和军队建设成就展”。
宋连长口中的“创客团队”，成立于3年前。那时，某新型无人机列装连队。训练中，他们相继遇到多个技术难题。为此，连队干部与技术骨干集智攻关，不仅破解了这些难题，还探索出多项新训法。初试锋芒尝到甜头，连队随即组建攻关小组，并向上级提出成立“创客团队”的想法，得到团党委大力支持。
据了解，该连“创客团队”成立后，

先后自主设计出模块化雪域山地行军具、可拆式极寒防寒面罩等10余种边防一线实用紧缺装具，获得国家发明专利4项。
该连取得的喜人成绩，让团党委认识到基层官兵的创新潜能。为此，他们决定推广该连经验，鼓励各基层单位成立“创客团队”，立足现有装备开展群众性技术创新活动。
“只要我们的创新想法可行，团党委就会予以支持。”某营“创客团队”成员、二级上士张伟告诉记者，前段时

间，他们在开发新一代雪域山地行军具时遇到困难，团党委第一时间为他们搭建了直通院校专家的交流平台，并探索建立了专家领衔、骨干担纲的攻关方式。最终，该营有效解决了冬季雪地巡逻难题。
为帮助官兵打通创新过程中遇到的堵点，该团不定期组织“创客团队”交流活动，引导各类技术骨干人才上台分享经验，开展创新技术讨论，收集创新想法；建立“机关—基层”沟通协调机制和“连队—连队”帮扶协作机制，最大限度集聚和发挥官兵聪明才智。同时，他们对取得革新成果的官兵给予表彰奖励，鼓励大家大胆尝试，为官兵留足试错空间。
“崇尚创新的氛围环境一旦形成，就会迸发源源不断的创新活力。”该团领导告诉记者，下一步，他们还将完善创新激励机制和保障机制，吸引更多官兵贡献“金点子”，让创新成果为边境执勤巡逻赋能。

激励战士不能随便许诺

高峰 本报特约记者 陶磊

营连日志

11月上旬，随着士兵选晋复退工作展开，一些岗位出现空缺，第82集团军某旅基层骨干配备开始紧锣密鼓推进。可是，在组织班排推荐时，四班却迟迟未推荐副班长预备人选。
“有那么难推荐吗？”带着疑问，连长找到班长郭松松了解情况。面对询问，郭松松不好意思地直挠头，显得左右为难。
今年，四班副班长服役期满即将离队，郭松松从年初就开始留心接任人选。下土廖鹏首先进入他的视线。廖

鹏文化水平高、学习能力强，虽然平时作风有些松散，但郭松松看好他的潜力。郭松松有意对他悉心帮带，一段时间后，廖鹏不仅训练成绩在连队崭露头角，作风形象也越来越好。
对此，郭松松看在眼里，喜在心头。为激励廖鹏继续进步，一次训练间隙，郭松松忍不住悄悄为他描绘前景：“好好干，下半年推荐你接任副班长。”
听了班长的许诺，廖鹏在接下来的工作中更加积极主动，并在旅里的比武竞赛中拿到好名次。
可随着时间推移，郭松松发现战士张煜照的进步也很快，虽然训练成绩与廖鹏相比稍显逊色，但思想成熟、责任心强、群众基础好，素质比较全面，是合

适的骨干人选。
一天，在研究推荐副班长预备人选的班务会上，多数人推荐了张煜照。有人直言，廖鹏虽然军事训练和作风养成进步明显，但有时过于急功近利，日常工作有些心浮气躁。
怎么办？一边是自己许下的承诺，一边是大家认可的人选，一时间，郭松松陷入两难。
“激励战士不能随便许诺，作为带兵人，一定要谨言慎行。”了解事情来龙去脉后，连长对郭松松的做法提出批评。随后，他主动找廖鹏谈心，在肯定他进步的同时，耐心讲解连队遴选班组长骨干的标准条件，帮助他认清自身差距、找准努力方向。

事情告一段落，带来的思考仍在继续。正值该旅组织开展“带兵艺术家谈”活动，该连将这一案例进行了分享，引起大家热议。讨论中，基层带兵骨干们认识到，不管是为了激励战士还是树立个人威信，带兵人都不能随便许诺，一旦承诺难以兑现，不仅挫伤战士积极性，还影响内部关系。在此基础上，该旅进一步组织基层带兵人展开讨论辨析，引导他们坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重，掌握科学有效的带兵方法。
郭松松从中收获不小。最近，连队接到参加某演训任务的通知，列兵小于找到他主动请缨。郭松松被小于的热忱和拼劲打动，却没有轻易许诺，而是对小于讲清执行此次任务的能力素质要求，帮他分析自身存在的不足，并为他制订训练提升计划。小于听罢虽有遗憾，却深受鼓舞，心中的奋斗目标更加清晰：“班长你说得对，我一定扎实训练，争取早日走上演兵场。”



前不久，陆军某旅组织开展战术训练。图为官兵正在准备进攻。 贾可宽摄

