

# “要事日志”见证连队建设

■郭领领 白高峰

## 特别关注·基层建设热点聚焦

海军航空大学某基地汽车连刘指导员最近心里有些期待,因为今年第四季度的“双争”评比就要展开。

去年,刘指导员可不是这样,一到“双争”评比前的资料准备环节,他就伤脑筋。因为每次他都要做大量案头工作,尤其是要补填很多登记统计表格。除了人累,压力也大,因为需要准备的资料多,不经意间就会漏掉一两项,而漏项的结果是要提供更多佐证材料,还会影响连队在评比中的排名。

汽车连保障任务重、变化多,人员外出多,流动性大。把这些变动都记录下来,还要总结出特点,刘指导员有时精力上顾不过来。好几次,连队都在“资料准备有缺项”上栽了跟头,没评上先进单位,这让他压力更大。

同样是“双争”评比,为什么刘指导员今年感到“比较轻松”?原因在于,上级从今年第二季度起有了新举措,开始推行新的“双争”评比办法。

新的“双争”评比办法一方面强调战斗力标准、聚焦关键工作任务,精简了量化指标和登记统计表格,卸下了参评单位不少文字材料方面的负担;一方面聚

焦工作质效,明确基础分和加分项,赋予基层自评权限,调动了大家工作积极性。

这一改变让刘指导员轻松不少。参评准备,他不用围着一堆台账转,取而代之的是一本清晰明了的“连队要事日志”。

刘指导员边翻开“连队要事日志”边笑着说:“‘要事日志’见证连队建设,按照新的‘双争’评比办法,我们干的工作有不少都是加分项。”

新的“双争”评比办法中,出色完成演习演训保障任务、军事训练成绩突出、实质性推动保障手段创新,均被列为优

先评选的具体情形,且加分权重更大。在“连队要事日志”中,该连有不少这样的亮点工作。

今年国庆假期,汽车连接到一次急诊送医任务。司机尹天昊闻令即出,第一时间抵达现场,接到伤员后火速送往医院就诊,圆满完成使命。因为做到了高效响应、正确处置突发情况,符合优先评选的情形,可以加分。

该连今年试行的精简式车辆保障模式,为提高车勤分队业务建设提供了新思路。此外,该连实施的外场飞行训练保障、演习演训伴随保障,也先后受

到好评。

“评比时要看的,都是攸关战斗力且正在干的事。”官兵们真切感受到,“只要干得好,成绩就追不上了!”

刘指导员还发现,从繁琐的台账中“解放”出来后,官兵们有了更多精力和时间投入工作。

针对日常管理中的弱项,汽车连官兵开始发力——以往连队车辆维护保养工作主要靠少数骨干完成。在新的“双争”评比办法牵引下,连队注重新老搭配,成立了“车辆保养小组”,明确了责任分工。通过定期共同对车

辆进行检查维护,不仅保证了车辆的出动率,还培养出新的专业技术骨干。为此,汽车连在基础上实现了突破。

“离年底还有一段时间,我们正在朝着更高的目标努力。”刘指导员合上“连队要事日志”,脸上满是笑容,“如果再有几个加分项,这次的‘双争’评比,我们连队肯定有戏。”

## 新闻样本

# “双争”新动能这样迸发

■崔俊华 赵朗 郭领领

## 新闻调查

### 减掉的是繁琐的流程,增加的是训练的效能

“第二季度评比成绩公示了,快去看看!”7月5日,海军航空大学某基地场站阶段性评比结果出炉,立即吸引了众多官兵关注。

围观人群中,文书曹晖笑得很开心。这次阶段性评比,他所在单位在“好、中、一般”3个等级中被评为“好”。

“和以前不同,这次的阶段性评比把前期综合性检查结果作为评比依据,没有专门派工作组下来检查登记统计。”曹晖告诉笔者,上级从第二季度起推行新的“双争”评比办法,阶段性评比变得简单了许多。

“以前的评比过程比较繁琐,现在只需要提供简要情况。”该场站卫生队队长也有相同感觉。

今年一季度评比时,队长还在为准备评比资料头疼。当时,面对评比检查工作组,围绕检查清单,队长忙得团团转,数次被叫去印证情况是否属实或要求出具佐证材料。

该基地领导来到该卫生队挂钩帮建,看到了这一幕。仔细询问,他发现问题不小:一是评比检查的内容多而杂,重点不突出;二是检查周期较长,在一定程度上干扰了基层正常工作秩序;三是工作组把工作重点放在找问题上,被检查单位不仅参与度低,而且压力很大。

“改,必须改。”情况摆在基地党委一班人面前时,大家很快达成共识。不久,一场“如何提升评比质效”的调研式讨论在官兵中展开。

“检查内容太多太杂”“需要填写的登记统计表格太多”“评比要突出战斗力标准”……基层官兵的反映,让真相浮出水面:本该发挥“指挥棒”作用的评比,正被繁杂的登记统计带偏方向。

随着调研的深入,该基地领导的思路也趋于明晰:“双争”评比必须吃透上级精神和基层情况,聚焦备战打仗中心主业,评出效率与公平,比出官兵的热情与活力。

在充分调研的基础上,该基地机关对标《军队基层建设纲要》和“双争”活动实施细则,研究出台了新的“双争”评比办法。与原来的方法措施相比,新的“双争”评比办法坚持依法而行、为战而评,既规范了评比程序和方式,也严格了优先评、限制评的情形,还尽力变繁为简。比如,细化了优先评选的条件,以战斗力贡献率大小为准给予相应权重并赋分值;明确了不得评选的类型,使“一票否决”更加具体化;规范了错评错选的具体情形,区分责任和影响赋分值。同时,规定机关每季度不再单独组织阶段性评比检查,而把巡视审计、训练监察、教学评价结果列为评判依据。

仔细琢磨新的“双争”评比办法,笔者发现,每一项标准都与基层实际工作密切相关,与战斗力直接相关的内容占大多数。

“减掉的是繁琐的流程,增加的是训练的效能。”某训练团飞行大队股教员说,“按照新办法,只要瞄着战斗力标准全力干工作,就一定能有收获。”第三季度,该飞行大队官兵在海军组织的复杂条件下对抗竞赛考核中,以4战全胜的成绩获得总分第一,朝着年度先进单位的荣誉又迈进了一步。



海军航空大学某基地场站组织夜间保障训练。

白高峰摄

# 找准“评”的支点 用好“比”的杠杆

■周东滨

## 锐视点

组织“双争”评比,是激发基层建设活力的一种有效方式。时近年底,各单位都在进行“双争”评比。如何高效开展这项工作?很重要的一点,就是要找准“评”的支点、用好“比”的杠杆。

基层单位的情况千差万别,各不相同。为了确保季度阶段性评比和年度综合评比公平、公正、公开,各单位想了不少办法,“拉评比检查清单”就是其中一种。一些检查清单可谓事无巨细,将

日常工作全都囊括,虽然很全面,但实施起来费时费力,因将中心工作淹没其中,没能充分发挥作用,甚至引起官兵反感。出现这种问题,归根结底,是因为没有把“评”的支点找准,没有把“比”的杠杆用好。

部队是要打仗的,战斗力标准是唯一的根本标准。对“双争”评比来说,这项工作也必须向提升战斗力聚焦,坚持把向战为战、聚焦主责主业,作为基层开展“双争”评比活动的基准点。只有这样,才能确保方向不偏,方法科学、职责明晰,才能在细化量化一些指标时突出中心和重点,为科学高效地开展“双

争”评比奠定坚实基础。

组织“双争”评比旨在激发基层活力,既有阶段性评比也有年度综合评比,这种设置正是为了持续激发官兵干劲与活力。因此,找准“评”的支点、用好“比”的杠杆,在一定程度上讲,就是要想方设法,通过调查研究与指标设置,将评比的全员性凸显出来,将平时比与“评”时争统一起来,从而使这项活动在平时持续释放效能,不断激发官兵热情干劲,助推各项工作蓬勃开展。

“双争”评比的主体在基层。找准“评”的支点、用好“比”的杠杆,从某种程度上来说,就是要让官兵发挥主体地

位,积极参与其中,赋予基层单位自我评价权,引导其在做好自我评价的过程中,增强公平、公正、公开意识,不断校正工作重心和发力方向。这一过程中,各单位的党委、机关不能缺位,应通过精心筹划、搞好“设计”、及时指导、适时监督,引导基层单位把这项工作干出成效,达到既“双向奔赴”又“双方减负”的效果。

从这个角度来看,组织开展“双争”评比也是一个不断创新、找准支点和杠杆的过程。只有这样,才能引导官兵在评比中找到最大公约数、画出最大同心圆,切实评出凝聚力、比出战斗力。

白,干脆来找场站政治工作处领导。

听完张指导员的话,政治工作处领导拿来了一张表。

原来,通信连虽然两个经常性工作抓得好,但只获得了一些基础分,加分项不多。这个季度被评为“好”的场务连,加分项则不少。

“场务连创造性地完成了驱鸟平台建设,研制了新型驱鸟炮申请了国家专利;在飞行训练保障期间,及时发现‘入侵’异物,消除了安全隐患。这两项工作都符合优先评选的具体情形,应该给予相应的加分。”

“以前的评比是在总分里一项项

减分,现在则是既要保住基础分也要不断争取加分。”张指导员这才明白了,“看来,今后得把努力方向调整一下,不能只守摊子,在加分项上也得迎头赶上。”

在给参评单位带来变化的同时,新的“双争”评比办法也刷新着参评官兵的观念。战士小陈擅长文艺表演,但训练成绩一般。他原打算凭借多才多艺这一项“跑在前头”,结果根据新评比办法,训练成绩分值占比加大,他最终与“好”无缘。小陈深受触动:“看来必须先补齐训练短板。”

“新的‘双争’评比办法注重‘加’,还

的单位给予加分。

某新建连队的吴指导员对笔者说:“我们单位就是措施调整的受益者。”今年9月,吴指导员掰指头一算,队里承担的培训任务,无论是承训学员数量还是训练进度都进步明显,这让他有了信心。

某部军械股股长说,新的评比办法注重“加”,还体现在增加了“基层单位自评”环节上。

“新的评比办法,把初评的权利交给基层,不再是机关检查时一锤定音。”孙股长说,“这不仅让基层有了话语权,也调动了官兵参评的积极性。”

笔者了解到,新的评比办法出台后,很快带来一些新变化。各单位官兵全身心投入训练之中,数字教员、海军优秀训练教材等一批创新成果相继涌现。

### 先自评后复核再审定,各级力量用在紧要处

“对这一季度评比公示的结果,我比较满意。”看到所在单位的得分比自评时增加了几分,某场站卫生队徐协理员很开心,“这还得感谢机关细致的复核工作。”

“建设训练伤防治室属于主动作为,解决官兵实际困难,官兵满意度高。”原来,机关在对第三季度各单位自评情况复核时,发现卫生队遗漏了该项工作,于是反馈给卫生队。

“先自评后复核再审定,这是新的评比办法带来的新变化。”对此,该基地政治工作部杜科长感触较多,“这种新变化,让各级真正把力量用在了紧要处。”

“先自评后复核再审定”,是基地推出的“三级联动评+公示全员核”机制的简称。为了确保评比的公平、公正、公开,该基地在新的评比办法中明确了这一机制,即在自评的基础上,建立机关审核把关、党委综合衡量确定机制,对一些关键得分项与事实进行对比印证。

以前,一到季度阶段性评比时间,杜科长就要放下手中其他工作,组织各业务口派人下去检查,基层累,机关检查也累。现在,机关只需要在一些关键环节上用力,发挥指挥、服务和监督作用。自评开始前,机关明确时间表,基层自会统筹推进。

对这种新机制,某场站政治工作处干事很认同:“不仅是公平、公正、公开,也让基层看到了‘指挥棒’的指向,找到了今后努力的方向。”

气温已降至零下10摄氏度,在训练场上,某大队教员仍带着几名学员开展单飞前的座舱实习。这名教员的目标是实现“全员放单飞”,这也是评比中的重要指标之一。

该大队已连续两年被评为“四铁”先进单位。但今年,他们的“双争”之路仍不轻松。这名教员说:“工作成效直接和评比挂钩,我们必须全力以赴。”

“两个单位的评定成绩一样,怎么办?”该基地政治工作部的一名领导告诉笔者,“党委给答案,这也是‘再审定’的内容之一。”在最近的一次阶段性评比中,某训练团两个飞行大队的总得分一样,谁先谁后?该团党委成员发现,其中一个大队的日常管理项分数较高。对照优先评选条件,党委最终决定:军事训练项分数高的飞行大队胜出。