

特别关注

一元复始，万象更新。眼下，各部队紧锣密鼓展开年度工作筹划，为推进全面建设高质量发展规划路线图。其中，新年度官兵休假也被列入议事日程。它不仅关系官兵切身利益，还关乎新修订的《军人休假工作暂行规定》的全面落实，一些单位为此研究推出了不少好办法。本期，让我们走进第82集团军某旅“红三连”，看看他们去年以来是如何做的。

——编者

一图统全年 休假有保证

■刘小云 本报特约记者 姜帅

“这次上报休假计划真顺利，过几天能够回去与家人团聚了。”前不久，上报新年度休假计划后，第82集团军某旅“红三连”二级上士吴伟鹏和一些战友很是欣喜。

顺利在哪？吴伟鹏指着一幅图告诉记者，连队依据官兵需求进行科学统筹，并制订了这张“休假地图”，以避免后期因为任务冲突，错过原定的休假计划。即便休假时间有冲突，也不再需要官兵自己去协调战友，节省了许多时间和精力。

在这幅“休假地图”上，记者看到，连队的休假人员、休假时间以及休假地点标注得清清楚楚，一眼就能看清连队在外人数和官兵休假“轨迹”。连队干部根据地图能清楚掌握人员在位情况，官兵也能够了解每个月的休假指标，以便作出灵活调整。

谈及现在官兵休假落实情况，吴伟鹏感触颇深。去年上报休假计划时，他选择了5月份回家探亲，谁知排在4月底临时被上级抽调参加专项任务。当时排里骨干力量薄弱，连队即将展开野外驻训，考虑到人员在位率和岗位需求，他只能将休假时间一推再推。

记者了解到，以往，该连官兵休假计划一般都是由各班排上报，由连队文书汇总排表，一旦遇上临时任务、特殊事由或春节、国庆等小长假，大家只能相互协调，自己想办法调整休假时间。由于缺乏有效统筹，官兵休假计划经常被打破，有时甚至被迫取消，不



仅难以保质保量落实休假规定，还会在一定程度上挫伤官兵工作训练的积极性。

有一次，各班排上报休假计划时，相互之间不清楚休假信息，对休假的相关条件和要求也没有明确，导致有的战士想休年假却没休成，有的战士为了休假去其他班排协调名额，折腾几次也未能见如愿，耗费精力不说，还引发诸多不满。

“休假制度能否严格落实，事关官兵士气、部队风气。”该连指导员说，休假是官兵普遍关注的敏感事项，涉及官兵正当权益，必须妥善处理，让大家受到激励感召。

为此，连队依据相关政策规定，坚持“今年怎么报，明年就怎么休”

的原则，通盘考虑全年休假工作，梳理年假、探亲假以及事假、病假等多种假期，实行分批休假和错峰休假；针对休护理假、婚假和产假等特殊事由的官兵，先期统计具体休假日期，给予优先安排，同时做好人员岗位轮换交接；遇到演训任务、战备值班、专项活动以及外出送学培训等，做好统筹协调，留出机动指标，制订预备方案，确保人员力量够用，满足在位要求。

在此基础上，连队专门制作了这张“休假地图”，挂在连队公示栏。它取代了复杂的登记统计表格，不仅让官兵实时休假信息一目了然，还确保了公开透明、公平公正，避免以往休假计划只有少数干部骨干掌握的情况。

近日，连队新年度“休假地图”张贴在公示栏。下士李洋洋去年表现突出，在比武竞赛中取得优异成绩，荣立个人三等功。在提报休假计划时，他特意了解了连队今年的大项工作安排，选择在任务较重的月份坚守岗位。“连队培养了我，我一定要在关键时刻顶上去，发挥出骨干的带头作用。”他坚定地说。

李洋洋这一举动，受到了战友们认可。看到自己上报的休假时间与一名下士有些冲突，中士叶海鹏感到，自己去年大部分时间都在外学习，军事训练还有“欠账”，应该让贡献突出的战友先确定休假日期。于是，他主动重新选定了休假日期。

“如今，大家不仅能够根据个人需求选择休假时间，还能在时间冲突时自行协商解决。”孙指导员说，要科学处理好工作与休假的关系，让官兵在休假期间处理好家庭事务、调整好个人身心，这样他们回到连队后，才能以更加饱满的精神状态投身练兵备战。在此过程中，也要把“不得擅自更改休假计划”“不得随意召回休假人员”等要求落到实处。

一图统全年，休假有保证。在最近一次机关组织的问卷调查中，该连官兵对休假安排给予很高评价。“我们贯穿全年统筹，让官兵休个‘明白假’‘舒心假’……”面对一名机关干部随机抽问，孙指导员依据“休假地图”不仅准确回答出官兵的休假信息，还详细介绍了连队做法，受到上级机关肯定。

记者探究

学习室里，几名新兵挑选着喜欢的书籍；健身房中，几名新兵正利用各类专业训练器材挥洒汗水；荣誉墙上，展示着新兵获得的奖牌……虽是寒冬，陆军某综合训练基地新兵营却是一派暖意融融的景象。

“明确了成长路径和目标，大家都干劲十足。”新兵营干部杜维堂告诉记者，为帮助新兵成长成才，基地在以往“暖兵心、聚兵情”活动基础上，制订“熔炉计划”，从新兵思想、家庭情况、性格特点、未来规划等方面入手，逐人制订成长路线图。

在梳理近年承训新兵情况时，基地领导发现，新兵个性鲜明、接受能力强、适应陌生环境快，给部队建设带来生机活力，同时也出现一些新情况新问题。比如，有的新兵阅历丰富，急于在部队证明自己，可经常因找不到发力点而走弯路；一些新兵顶着高学历“光环”入伍，却发现自己的特长并非部队急需。

基地干部桑建功告诉记者，这些现象有着鲜明的时代特征，因此，带兵人对新兵的关心关怀不能仅停留在生活和训练方面，还要帮助他们找到适合自己发展的路径，快速成长成才。

前段时间正值新训准备期，他们组织新训骨干集思广益，制订出包含12项暖心举措、40多条官兵细则的“熔炉计划”，内容包括：成立新兵“人才尖子库”，将大学所学专业人工智能、无人作战、网络空间等新兴领域相关专业的官兵，纳入其中重点培养；探索“基地+家庭+送训单位”三方共育模式，根据新兵特长，精准制定培养计划；在《兵情档案》中，增加新兵未来专业建议；为家庭困难的新兵建档立卡，帮助解决实际困难……

“我们要用好用活相关政策规定，想方设法为新兵成长拓宽舞台，帮他们在部队大熔炉里百炼成钢。”桑建功介绍，出台“熔炉计划”的初衷，就是坚持为战育人，始终把“能打仗、打胜仗”作为人才培养工作的出发点和落脚点，着眼长远精准对接战场需求。

新兵李振在校学的是电子信息工程专业，入伍后，一度担心自己所学与部队岗位不对口。营队了解情况后，及时推荐将李振纳入新兵“人才尖子库”，根据他的专业特长、日常表现、军事训练成绩，量身定制了个人成长规划。

提前学习军队通信专业知识；一个月实现体能成绩达标；新训结束前，所有军事课目达到良好以上；详细了解训部队专业设置特点，为下连后固定编组做好准备……有了这份个人成长规划，李振明确了方向，消除了顾虑，学习和训练热情十足，很快成为一名训练标兵。

精准「育苗」，助力新兵拔节成长

丁雷 本报记者 李攀奇

“新兵的顾虑，大多都和个人发展路径有关，他们希望自己在队所学能与部队所需相匹配，从而拥有更广阔的未来。”某合成团一名干部告诉记者，过去我们总说“革命军人是块砖，哪里需要哪里搬”，教育大家服从组织安排。其实还有一方面原因是当时专业岗位不多，新兵也不像现在这样见多识广学历高。把合适的人才放在合适的岗位上，不仅有利于提升部队战斗力，还能有效激发官兵干事创业的积极性，让他们实现自我价值、促进自我发展。

精准“育苗”，助力新兵拔节成长。连日来，该基地结合新训任务实际开展各类比武竞赛，新兵训练水平不断提升，对职责使命的理解更加深入。

新闻前哨

新疆军区某团考取军校人数再创新高

组织铺路搭桥 官兵成长进步

虎双双 本报记者 吴安宇

不开团党委研究出台的一系列人才培养举措。

新装备列装，对官兵的知识水平和操作能力提出了更高要求。当时，团领导深入调研发现，驻地地域偏远、任务繁杂、工学矛盾突出等现实问题，对官兵考学、选派培训、职业技能鉴定等人才培养工作带来很大影响。

“人才培养关系到官兵成长进步和部队长远发展，要想想方设法为他们铺路搭桥。”团党委多次召开专题常委会集智攻关，结合任务特点、人员分布、地域实际等情况，在人力、财力、时间上统筹用力。他们在组织军事技能骨干前往院校、专业训练基地进行培训的基础上，邀请装备厂家技师和专业教员上门进行辅导，解决了多类装备问题，培养了包括射击能手在内的大批专业骨干。

同时，他们着眼基层实际成立“考学集训队”，安排有考学经历的官兵与报考官兵结成帮扶对子，制订学习计划并全程指导，并组织阶段考试，准确把握考学战士学习进度。

去年下半年，该团有11名军官被选送赴各大院校学习深造，6名战士圆梦军校，考取军校人数达到历史新高。

“多亏了组织帮助，我才能顺利参加考试。”上等兵王粤坦言，在考前档案审查环节，他发现入伍前部分学籍档案材料不全，若不及时补齐，可能导致无法报名。机关了解情况后，立即安排人员与王粤入伍前的学校进行联系协调，及时补齐了材料。最终，王粤不负众望，成功考取军校。

与王粤经历相似，某连二级上士张建泽面临军士选晋，需要具备相应的职业技能等级。由于所学专业较为冷门，驻地地域缺少相关专业训练器材和训练场地，小张一度感觉选晋无望。后来，团机关经过多方联系，协调张建泽到友邻单位进行训练，不仅解决了器材、场地等问题，还得到了教练员的辅导帮带。张建泽最终通过考核，拿到了继续服役的“通行证”。

“未来的路不止考学这一条，相信自己仍能在部队有所作为。”上等兵何学广尽管军考落榜，但斗志未减，“单位出台了那么多精准育才措施，换个‘赛道’，我还是满怀信心。”

组织铺路搭桥，官兵成长进步。该团领导介绍，随着一系列助力人才建设的举措落地见效，越来越多官兵找到了自己的奋斗方向，扎根边疆、建功高原的热情高涨。



近日，武警内蒙古总队乌海支队开展刺杀对抗训练。

刘杰摄

连队布置工作，不要越过新排长

■第83集团军某旅某连干部 杨浩

带兵人手记

近日，郭排长带领专业骨干摸索出来的通信组网方法，比老办法用时明显缩短，赢得大家一致好评。看到郭排长工作和训练的热情持续高涨，我内心感到欣慰的同时，又有些愧疚。

此前，营里临时通知要组织专业课目演示。考虑到郭排长下连不久，装备操作还不够熟练，对大家也不够了解，我就没有找他，而是把他排一名老班长叫来安排工作。这一幕，正好被郭排长撞见，他没说什么就离开了。我当时认为，反正都是为了干好工作，我直接

向班长部署任务也是帮他减轻负担，他应该可以理解。

自那以后，郭排长遇到我，几次欲言又止。过了几天，那名老班长负责的专业课目演示任务质量不高，被营长指出不少问题，我当时觉得脸上火辣辣的。

这时，郭排长主动找到我，递交了一份训练建议：“连长，刚开始时，我对自己的这些想法不是很有把握，可今天听了营长的讲话后，我决定试一试，您看看可不可行……”说话时，他的眼神满是期待。

原来，那名老班长每次组织训练，郭排长都会在一旁观看，并把发现的问题记录下来。本来想随时向我报告，但又担心我觉得他“多管闲事”，就拖到了现在。

看了他的建议，我有些惭愧。我本以为，把工作交给新排长，他们由于经验不足很可能也会安排下去，那我直接交给班长岂不是更省事。可没想到这样一来，不仅工作没完成好，还挫伤了新排长工作的积极性。认真反思，其实类似的情况之前也发生过。

有一次，我把某型装备使用性能研究任务，直接交给专业过硬的刘班长去负责，没有告知他所在排的排长。随着我找刘班长布置任务的次数增多，我发现刘班长有什么工作也开始不和排长商量，而是直接向我报告。

想到这里，我自责不已，当天晚上便找到营长汇报情况，并进行了自我批评。

“年轻排长或许在装备操作和执行任务经验方面存在不足，但他们理论知识丰富，善于创新且充满干劲，让他们同班长骨干一起开展工作，不仅能促进任务高质量完成，也能帮助他们尽快胜任本职岗位。更何况，排长作为干部，从组织程序来说，是承上启下的重要一环，不能动不动就越过他们开展工作。”营长语重心长地对我说，既要敢于给年轻官兵压担子，也要教会他们如何挑担子。

仔细揣摩营长的话，我深受启发。对于新排长，我们应该摘掉“有色眼镜”，用信任、欣赏、发展的眼光看待他们；要改变传统的管理方式，多教思路和方法，把他们放在任务中去锻炼。只有能力得到提升，他们才能提高自己在官兵中的威望，把工作干好。

一天深夜，我路过会议室，发现郭排长正带着几名班长研究制订专业比武训练计划。见我到来，郭排长主动向我请教。看到他开展工作的能力明显提高，我对于年轻干部培养有了新的想法。

(童康整理)