

特别关注

北部战区海军某总站成立攻关小组帮助基层排忧解难——

敢啃“硬骨头” 攻克“老大难”

■ 胥展 宋润鹏 本报记者 刘宝瑞

整车拆解、备件更换、性能测试……新年伊始，北部战区海军某总站车场维修间内，几名驾驶员正在技术人员指导下，进行装备维修训练。
“有了这个维修间，我们可以依托自身力量进行车辆维护，提升了车辆维修效益。”车场负责人告诉记者，以往车辆维修，大多依托地方厂家，不仅耗时较长，还容易造成任务延误。去年底，该总站成立攻关小组，通过协调机关多个部门，为车场增设了维修间、保养间和备件间，建立了动态维修保障机制。自此，困扰他们多年的难题终于得到解决。
前期，该总站开展年终总结工作。一名机关干部在翻阅车场年终总结报告时发现，摆问题客观实在，可制订整改措施却以“加强驾驶员修理能力培养”一句带过，具体如何培养、由谁培养均未提及。其他单位的年终总结报告中也有类似表述，“有待提升”“进一步改进”等概括性字眼屡见不鲜。
为何出现这一现象？带着疑问，这名机关干部深入各基层单位了解情况。在他再三追问下，一名基层骨干道出实情：“我们都知道存在的问题，

但依托自身力量确实难以解决，说多也没用，只能‘点到为止’。”
“事关部队战斗力建设的问题，无论大小，都要想方设法解决。要敢啃‘硬骨头’，决不能让问题‘躺’在年终总结里。”基层建设形势分析会上，这名机关干部的发言，引发大家共鸣。经过研究讨论，党委一班人决定从作训、技术、保障等机关业务部门抽调骨干成立攻关小组，集中力量破解困扰基层的“老大难”问题。
通过调研摸排，攻关小组汇总形成基层发展瓶颈问题台账，瞄准“需要总站党委机关帮助解决”“需要协调上级机关解决”两大类问题，按照部门职责分工认领攻关，会同各基层单位研究解决方案。
“感谢攻关小组，让我有了跨岗锻炼的机会。”近日，该总站某大队开展装备训练，助理工程师朱立瑞在组织实施时，下达口令清晰、节奏把控平稳，现场指挥流畅到位。作为一名技术干部，此前他在组训方面一直感到很吃力。
在该大队，类似情况也在一些指挥管理干部身上存在，已经成为制约单位战斗力提升的一个难题。为解决

这一问题，该大队多次组织跨专业理论学习，但收效甚微，这引起了攻关小组的注意。
“你们解决问题的路径出现了偏差。”攻关小组成员窦参谋分析发现，该大队此前采取的整改措施浮在面上、难见成效。根据多年的组训经验，窦参谋为他们量身定制“强能套餐”，除继续加强专业理论学习外，还新加入了跨岗值勤、专项训练、量化考核等内容，重在强化实操技能。
转运部门干部到保障部门见习锻炼，保障部门干部到技术部门值勤跟训……一时间，该大队干部纷纷走出自己的“一亩三分地”，展开学习交流、固强补弱。助理工程师朱立瑞和战友们从中获益良多，逐渐实现“指技兼通”。
“出海经验少、岗位实践难”，是该总站某陆勤保障大队维修人员颇为头疼的一个问题。大家平时工作训练在岸上，对排除潜艇航行中出现的故障没有练手机会。攻关小组成员王干事结合自身经历，提出了“借艇出海”的解决办法。
然而，艇从哪里借？都借哪些艇？借到艇怎么训？一系列问题接踵而来。王干事一边向上级机关寻求政

策支持、上报培训需求，一边联手攻关小组另一名成员梳理单位人员训练资质，拟制新的训练计划。在两人指导下，该大队打破以往的专业带教模式，探索建立了“海勤轮岗跟训”机制，官兵们根据专业和任务需要，跟随兄弟单位潜艇出海训练，在伴随保障中提升维修能力。
“我们再也不用为缺少任务历练而发愁了！”手拿近期的工作安排表，该大队干部李一杰欣喜地介绍，新年度训练展开后，每一名有出海训练需求的人员，都被嵌入各舰艇的训练编组。眼下，他正对照航次表，制订下一步的能力提升计划。
几天前，攻关小组召开工作推进会，总结前一阶段问题整改情况。记者获悉，去年年终总结时各单位反映的瓶颈问题，有的已经得到解决，有的取得明显进展，有的正在加紧推进。攻关小组负责人周怀彤说，旧的问题解决了，新的问题还会出现，关键是要永葆攻坚克难、立行立改的决心和态度，紧盯问题不放手，直至问题得到妥善解决，在持续解难中推动基层建设全面进步、全面过硬。

短评

别让问题“躺”在年终总结里

■ 李 译

每逢年终岁尾，各单位都会开展工作总结，梳理形成问题清单。总结中不妨分类分析一下，有哪些问题是新出现的，有哪些问题是存在一段时间的，有哪些问题是长期悬而未决的。尤其后两类问题，应该引起高度重视，因为这大多是基层依靠自身力量难以解决的“老大难”，严重制约着战斗力建设和部队建设发展。
北部战区海军某总站成立攻关小

组，紧盯基层存在的“老大难”问题，分门别类拿出解决办法，进行逐个击破，为新年工作起好步、开好局打下坚实基础，体现出强烈的责任意识和可贵的担当精神。
然而，实际工作中，一些基层单位则缺乏这样的决心和力度。有的遇到“难啃的骨头”躲着走，或习惯把难题上交，导致问题越积越多；有的喜欢搞“问题秀”，只列出问题，却不想办法解

决，使新问题变成老问题、小问题拖成大气球；还有的解决问题不彻底，虎头蛇尾，“按下葫芦浮起瓢”。凡此种种，导致年年岁岁问题相似却不见解决。对于这些错误认识和做法，必须予以及时纠正。
志不求易者成，事不避难者进。年终总结，时间可以止于年终，但问题整改必须立说立行、雷厉风行。各级党委要坚持问题导向，强化结果导向，主动

担当作为，把攻坚克难作为检验自身履职尽责情况的“试金石”，保持“不清零不撒手”的韧劲恒心，发现一个问题就解决一个问题，暴露一处短板就补齐一处短板，下大力清除制约战斗力建设和部队发展的难点堵点。同时，要善于运用系统思维、科学理念，切实拿出贴近实际、行之有效的思路举措和办法，不断提升解难的实效，推动部队建设高质量发展。



近日，火箭军某旅某运输分队三级军士长王成玉因在大项任务中表现突出，荣立个人三等功。图为载誉归来的王成玉与战友共享荣光。

李 昌摄

带兵人手记

“指导员，我知道您是为我好！”作为基层带兵人，这句话我曾听过很多次，而最近却很少听到了。
我清楚，之所以很少听到，不是因为我对战士们不够好，而是在战士们一次次有些无奈的婉拒中，我明白了这个道理：带兵人要兼顾个人意愿和岗位需求，不能一厢情愿。
第一次听到这句话，是在我刚走上中队主官岗位时。当我了解到下士小袁工作训练踏实勤勉，入伍第3年担任班长，第4年顺利入党并荣立三等功后，便鼓励他争取提干。然而，这个平时内向老实的小伙却没有我预想中那般兴奋，只是淡然地回应：“指导员，我试试。”
此后，小袁表现得更加努力。为帮他实现目标，我狠下心来对他严格要求，但凡有一点放松，便是一通语重心长的教育，口口声声“我是为你好”。
去年7月，支队举办军事体育运动会，小袁主动报名参加400米障碍比赛。比赛当天，就在大家都以为一路领先的他会顺利夺魁时，他却因一个失误在终点前被人反超，屈居第二。回到中队，急于让小袁出成绩的我很为他惋惜，反复责问为啥会这样。
小袁不停地道歉，我却听不进去。最终，满是委屈的他道出一句让我惊讶的话：“指导员，我知道您是为我好，但我并不想提干。”
我这才知道，小袁因为年龄偏大，提干意愿并不强烈。被我“赶鸭子上架”后，他拼尽全力，每天神经紧绷压力越来越大，生怕辜负我的期待，终于不堪重负。
我向小袁道了歉，表示尊重他的选择。如释重负的小袁仿佛变了一个人，训练认真、踏实做事，精神状态更加饱满。
相似的事也在警士选晋期间发生过。一直想留队的义务兵小孙素质过硬，但由于其所在专业的选晋指标有限，我便建议他申请参加另一个专业的预选。“我是为你好，这样可以提高留队几率。”小孙认真考虑过后，还是拒绝了我：“指导员，我知道您是为我好，但还是算了……”
为啥战士不“领情”？我开始自我反思：带兵人老把“我是为你好”挂在嘴边，但真的都是设身处地为战士们着想吗？这个“好”是不是有主观臆断、不切实际的成分？
“既要有为战士好的主观愿望，还要让主观愿望符合客观实际，‘为你好’就是要让战士真的好。”我在心里暗暗告诉自己，带兵人培养官兵成长成才，一定要因材施教、因势利导，未来的路到底怎么走，得多听听他们个人的想法。
从那以后，我平时经常与官兵谈心交心，了解每个人对未来的打算，然后结合实际帮中队官兵制订成长方

■ 武警湖北总队荆门支队 刘 钢

「为你好」就是让你真的好



前不久，新疆军区某团开展实弹射击考核。图为官兵迅速奔赴战位。

李龙飞摄

做好问卷调查“下篇文章”

■ 许汉军

时掌握基层情况，获得第一手资料，为党委机关议事决策提供有益参考；而基层官兵则通过问卷向机关提出意见建议、反映困难矛盾，推动各类问题得到有效解决。
然而，现实工作中，个别机关开展问卷调查仅满足于调查了、了解过，结果却“不了了之”；有的单位问卷内容设置针对性不强，官兵即便有诉求也无处表达；还有的机关干部收集问卷后，将一些自认为不可行的建议直接“过滤”，基层的呼声没有得到重视……这些问题，都会导致问卷调查流于形式、走了过场。
没有调查，就没有发言权，更没有

提到这些问题，笔者想起此前到基层调研时听到的一些声音。一名战士反映，刚入伍那会儿，每次上级开展问卷调查，自己都认真填写每一个题目。但很多时候只问卷、没有下文。久而久之，面对问卷调查，大家开始应付了事。
问卷调查无法发挥作用，基层反映的问题得不到回应，官兵就会失去对机关的信任，不愿讲真话、道实情；机关收集不到真实情况，党委决策和机关指导就会缺乏现实依据，最终导致原因分析不到位，问题解决不彻底。
没有调查，就没有发言权，更没有

决策权。党委机关在问卷设计上要下功夫，提高问卷针对性，既设选择题，也设开放式问答题，破除作答限制，让官兵的意见建议得到充分表达，从而更好地倾听兵声、洞察兵情、集聚兵智。
但凡成事，务必有始有终、慎终如始。组织问卷调查，除了把“问”的“上篇文章”做好，更须把“答”的“下篇文章”做足。各级党委机关要牢固树立“基层至上、士兵第一”理念，切实改进工作作风，对基层反映的问题及时作出回应，能采纳的意见立即采纳，能解决的问题抓紧解决，一时难以解决的要列出时间表、明确责任人，并做好解释工作。唯有如此，才能让党委议事决策更科学、机关指导帮建更精准，让官兵感受到自己被重视、被认可，从而给予领导机关更多的信任与支持，切实形成机关基层上下联动、同向发力的良好局面，不断推动部队全面建设迈上新台阶、实现新跨越。

基层之声

近日，某部机关工作组到基层开展问卷调查。官兵上交的问卷不再像以前一样“一勾到底”，而是认真填写、如实反映；机关工作组对收拢的问卷逐份细看，梳理汇总意见建议并逐条答复。这种基层认真答卷，机关及时回应的良性互动，受到官兵认可。
问卷调查是部队开展调查研究的常用手段。机关通过问卷调查能够及

案。此为依据，我在日常工作中注重引导大家弥补能力不足，并利用送学培训、岗位调整等时机，尽量满足大家个人发展意愿。慢慢地，官兵成长成才的动力更足了，中队“比学赶帮超”的氛围日益浓厚。
(杨科峰、本报记者宋子洵整理)

