潜望镜

集思广益破解训练难题

——东部战区陆军某旅某营提升党委议战议训质量

■李 健 毛英椿

不是营党委委员，为何会出现在营党委的议战议训会上？这天，东部战区陆军某旅某营召开议战议训会，参会人员却多了几个佩戴军士军衔的“新面孔”。

“这些列席人员都是长期铆在练兵备战一线的训练骨干，最了解训练中的问题在哪里，更知道提高战斗力需要做什么。”该营周教导员告诉笔者，根据《中国共产党军队委员会（支部）工作规定》，基层党委书记、副书记可以根据议题指定有关人员列席议战议训会。从去年年中开始，每次召开议战议训会，该营党委都会根据不同议题，邀请基层训练骨干列席。

不过，这样做的主要原因，是该营党委对自身的清醒认识。他们发现，由于个别委员对本岗位本专业之外的工作不够熟悉，容易导致议战议训会深不下去，不利于科学指导基层。

“提升战斗力建设水平，等不得也慢不得。”于是，经过营党委一班人研究，他们决定“开门纳谏”，邀请基层训练骨干列席会议，以此提升党委议战议训质量，有效解决训练难题。

基层训练骨干列席营党委议战议训会，发挥作用如何？面对笔者的疑问，周教导员分享了一个例子。

一次议战议训，列席会议的某连气象班班长王力反映，因气象专业人数少，且训练效果和成绩较难体现，导致有的战士训练积极性不高。

“不仅是气象专业，雷达、测地等小特专业，也面临这样的问题。”王力的发言引发某连张连长共鸣。如何更好调动小特专业战士的训练积极性？这个问题困扰他已久。

然而，张连长说完，会议室却陷入了沉默。多数委员所在连队没有气象、雷达等专业，因而对其了解不深，无法从专业角度提出可行建议。

“防空营有类似专业，按理说也会遇到同样的问题，我们能不能和他们一起训练？”就在这时，同样列席会议的测地班班长温旭打破了沉默。

之所以温旭会提出合训的建议，源自他此前的亲身经历。去年初，温旭带领全班参加上级组织的小特专业集训。他发现，在与其他单位同专业官兵一起训练时，平时训练兴致不高的战士都变得更加积极主动了。

“而且人多力量大，能充分发挥集体的智慧。”温旭继续介绍，在集训中，相同专业的官兵时常聚在一起，讨论分享组训经验，集智破解训练难题，让他收获颇丰。

“打破营连建制开展集约化组训。”温旭的提议引发了大家讨论。委员们一致认为，对于提高小特专业训练质效，此举切实可行。该营副营长当场表示，他负责对接旅机关训练部门和防空营，共同商量合训事宜。

“专业上的事，还是得多听听专业骨干的意见。”每次营党委议战议训会结束后，该营营长都会带着各连连长，调整下一阶段训练计划安排，研究如何将会议成果落实到具体的训练中。

为进一步提升党委议战议训质效，切实打通制约战斗力建设的难点堵点，他们要求委员们在日常训练中注重观察收集问题，根据实际情况及时召开“诸葛亮会”，组织训练骨干进行难题会商、意见征集与实践验证，力求及时解决问题，并形成可以推广的经验做法。如果遇到依靠自身力量解决不了的难题，可以拿到党委议战议训会上集体研究解决办法。

此外，该营还设立了“我为训练献一计”信箱，鼓励基层官兵积极建言献策，发挥聪明才智。周教导员说，他们定期围绕官兵的意见建议组织可行性分析，择优纳入党委议战议训会议题。

众人拾柴火焰高。一批来自基层官兵的“金点子”陆续被采纳，不少长期困扰该营党委的训练难题得到有效解决。从去年下半年开始，经过旅机关的协调，该营部分小特专业实现了同其他单位的合训合练，取得显著成效。

这位班长面冷心热

■任子郡 本报记者 梁 缘

小咖秀

要问哪位班长最会带兵，在海军某大队，官兵们的回答，十有八九是“于天骄”。

前不久，记者来到该大队采访，频频听到同一个名字，不免产生好奇：于天骄到底是谁？

入伍18年，一级上士，某班班长，专业骨干，优秀教练员，抓训练管理的一把好手……在该大队领导陈辉口中，记者了解到于天骄的基本信息。

“这个班长应该很严格！”第一次见面，于天骄就给记者留下深刻印象：皮肤黝黑，不苟言笑，眼神中透着严厉。

“一旦涉及专业问题，我们班长的要求不只严格，更近于严苛。”两年前，彼时还是新兵的王乙道，因岗位调整，转到于天骄所在班。虽对班长的作风早有耳闻，但直到朝夕相处，他才对此有了真正体验。

刚开始，无论整理内务还是训练，因为达不到于天骄的要求，王乙道没少挨批评。有一次，被于天骄说急了，这个20多岁的小伙子还抹起了眼泪。

见状，于天骄的语气并没有多少缓和：“男子汉不要轻易掉眼泪。部队是准备打仗的地方，你的泪水应该转化成刻苦训练的汗水！”

别看于天骄嘴上“不饶人”，私下里，为了帮助王乙道提高训练成绩，他没少操心——不仅为他量身定制了强化训练计划，还经常陪着他一起加练。

在于天骄的帮带下，王乙道进步明显。即便如此，王乙道还是不太适应于天骄过于严格的要求。

一次谈心，王乙道开门见山：“班长，我想退伍。”“为什么？”于天骄不解地问。王乙道直言不讳：“训练太苦太累，我坚持不下去了。”

听话听音，这位被认为最会带兵的老班长第一次有了挫败感。不过，一直要强的于天骄没有放弃，而是努力寻求解决办法。

一个偶然的机会，于天骄发现，王乙道手机锁屏壁纸是他和爷爷的合影。于天骄突然想起来，王乙道曾经提过，选择参军就是因为爷爷：“爷爷当年想当兵，但没当成，他一直希望我能完成他的心愿。”

于天骄灵机一动：“或许，这就是解决问题的‘钥匙’。”于是，他再次找王乙道谈心。就在双方各持己见时，于天骄突然问王乙道：“你就准备穿着便装回去看爷爷吗？”

王乙道闻言一愣，不明所以。于天骄接着说：“我相信，你爷爷更希望看到你一身军装、佩戴军功章，回家探亲。”

这番话，一下子触到了王乙道内心深处最柔软的地方，改变从那一刻开始发生。3个月下来，王乙道状态渐入佳境，体能增强了，业务水平不断提高，装备实操越发娴熟。

“相处久了，就会发现于班长是面冷心热。”一些战士深有体会地说。一开始，有的新兵不适应部队生活，出现思想波动，于天骄就挨个找他们谈心；谁专业理论不会，他就带着一点一点学；哪个实装操作不熟练，他就手把手地教；有的体能成绩不达标，他经常利用个人休息时间陪着一起加练……

“在工作训练中，我是班长；在生活中，我是兄长。”于天骄说，“我们单位专业性强、训练危险系数高、作业环境艰苦，对战士心理素质要求高，平时就得严格再严格。严出战斗力，我必须对班里的战士负责。”

去年，某演练任务开始在即，一些骨干在外执行其他任务，需要有人顶岗。于天骄力荐王乙道，最终为他争取到了这次难得的实践锻炼机会。得知消息，王乙道既惊喜又感动，最终不负众望，圆满完成任务。

于天骄对班里战士严格，对自己要求更严。几年前，因大队担负的使命任务发生转变，当了十几年汽车驾驶员，突然要学习一个全新的专业，他起初同样不适应。军人的字典里没有“退缩”二字，于天骄说自己唯有加油加压、迎难而上，努力学习训练，才能尽快追赶上战友。

于天骄确实做到了，不仅迅速成长为专业骨干，还在大队组织的教练员比武中斩获佳绩。他说：“自身硬，才能树威立信；走出舒适区，才能练就钢筋铁骨。”

今年是于天骄入伍的第18个年头，他现在的想法就一个，珍惜在军营的每一天，带好兵、练好兵。“我希望，将来有一天我离开了部队，大家都会发自内心地认可我是一名称职的班长。”

一句话颁奖辞：“军中之母”不好当，“兵头将尾”责任重。严格要求背后，是一位班长对战友的关爱与负责。

新疆军区某团成立服务基层解难小组——

把好事办实 把实事办好

■窦 垚 纵 恒

新闻前哨

“事情办得顺利吗？有没有遇到什么困难？”春节将近，正在休假的新疆军区某团二级上士唐胡元，接到了机关刘干事的电话，了解他在家办理住房公积金贷款进展情况。

去年，唐胡元和家人商量，决定用他的住房公积金在老家购置一套房产。因为所在点位距离团机关较远，加上日常工作训练任务较重，他一直没有时间前去办理。这次休假前，想着在春节前完成购房事宜，他抱着试一试的态度，拨打了机关解难小组服务热线，表达自己的需求。

唐胡元没想到，第二天，机关就派人上门办理相关事宜，并对有关政策和后续业务程序进行了详细解读。待唐胡元休假后，解难小组成员刘干事，还多次打电话了解办理进度，耐心指导唐胡元正确处理遇到的问题。唐胡元感激地说：“解难小组的工作，既到位又暖心！”

此前，该团组织了一次为基层办实事满意度调查，结果给机关干部“泼了一盆冷水”：很多官兵对机关服务基层工作满意度不高。主要体现在：机关解难帮困考虑得不够长远，导致有的问题解决了，过段时间再换个表现形式“卷土重来”；不注重跟踪问效，出现“半截子工程”，有时解决了旧问题却产生了新问题……

“服务基层要到位，解难纾困须彻底。虎头蛇尾干工作要不得。”该团党委一班人意识到，基层无小事，事事连兵心，机关办得怎么样直接关系到凝心聚力。他们要求，机关在服务基层过程中，不仅要解决眼前的问题，还要想多一步、想深一层，把好事办实、把实事办好。

为了进一步提高机关服务基层工作质效，该团党委一班人深入研究相关政策规定，广泛收集基层官兵意见建议，决定成立由团领导和机关干部组成的解难小组，并开通服务热线，24小时提供服务。解难小组建立一人一策解难清单，指定专人跟踪推进；定期进行“回头看”，巩固工作成果，避免问题出现反弹，或造成次生问题。此外，该团党委明确将服务基层工作情况，作为评价机关干部履职尽责实绩的一项指标。

今年初，某连战士吕盛的女儿半夜突发高烧。当时，该连正在高原驻训。连干部接到电话，第一时间通知吕盛，并拨打机关解难小组服务热线。不到10分钟，卫生连军医就赶到家属院，为吕盛的女儿治疗。由于吕盛的妻子第二天还要上班，解难小组专门协调人员帮助照看孩子。

前段时间，该团机关提前组织人员，对家属临时来队住房进行检查修缮，让春节期间来队的官兵家属用着放心、住得舒心，在部队过个幸福团圆年。基层官兵对此纷纷点赞。

带兵人手记

培养骨干要多带教

■第83集团军某旅某连干部 张 辉

“这次辩论赛有新意、组织得很好，大家都很喜欢……”连务会上，我对中士单庆文提出了表扬。

单庆文是我们连新任文化骨干。此前，他在班排文化活动中表现突出，擅长活跃气氛。几个月前，连队时任文化骨干面临退伍，我和另一位连主官一合计，决定把单庆文作为重点培养对象。

为了测试单庆文的活动组织能力，我先让他策划了一场读书分享会。在我看来，这事并不难。然而，活动正式举办那天状况频出：忘记提前准备话筒，串场过于生硬……由于准备不充分，读书分享会进行得磕磕绊绊。

考虑到单庆文第一次牵头组织这样的活动，没有什么经验，出现一些失误情有可原。我当时心想，只要再多组织几次活动，单庆文就会慢慢成熟起来。

可是，2个月时间一晃而过，单庆文陆续组织了几次活动，却总是出现各种各样的问题，活动效果始终没能达到我的预期。

“这段时间，我有意培养你，你为什么不珍惜机会呢？”一天，我找到单庆文，一开口就语气很重。

话音刚落，单庆文涨红了脸。不过，面对我的质疑，他没有辩解。见他如此反应，我不好再说什么，便让他回去了。

我想，谈话过后，单庆文会痛定思痛，更有干劲。出乎我意料的是，他反而陷入低落情绪，而且经常有意躲着我。

“培养骨干要多些耐心！”一天，在和教导员聊天时，我说起了这件事，他的一番话，让我反思了好久。

确实，在培养单庆文成为文化骨干这件事上，我少了一些耐心。战士的成长本来就需要时间，其过程也会遇到很多困难，我应该做的是设身处地为他们着想，该关心时关心、该帮助时帮助、该提醒时提醒，而不是冷眼旁观，在他们经历挫折时求全责备。

“培养骨干不是简单地给机会、压担子，还要多些手把手的带教。”想清楚后，我马上找到单庆文，开诚布公地表明想要培养他的意图，并表示，今后会更加用心耐心地指导帮助他，让他不要有心理压力。听了我的话，单庆文似乎松了一口气，紧锁的眉头舒展开来。他告诉我，他会比以前更努力，认真学习如何组织文化活动，决不辜负我的期望。

随后，我带着单庆文，复盘他在前几次活动组织过程中出现的问题，还为他找来一些学习资料。接下来一段时间，每次组织文化活动，我都会和他一起讨论活动方案。活动开展过程中，如果发现问题，我也会及时提醒他。在我的指导下，单庆文表现越来越好，组织活动越来越熟练，大约1个月后，基本能独当一面了。

前段时间，营里计划组织演讲比赛，需要从各连抽调人员帮助筹备，我毫不犹豫推荐了单庆文。得知这个消息，单庆文开心地说：“我一定竭尽所能，不辜负组织的信任。”

（童康整理）

1月上旬的一天，空军某部几名战士，手捧奖章、证书和喜报，走在营区的路上，脸上洋溢着发自内心的喜悦。

王武锋摄