

「战场多面手」这样炼成

■刘佳奇 王利纲 李润科



射手兼侦察员，能力素质很全面。”该连干部宋先峻介绍，从去年起，旅里加大一专多能军士培养力度，助力他们在各自岗位上历练成长，实绩斐然：卫生员兼防化员刘玉清在上级组织的骨干集训中，与防化专业的战友同台竞技，成绩名列前茅；卫生员兼驾驶员王承勇既是卫生专业教练员，又当驾驶专业教练员，培养出多名优秀骨干……

“新兵定岗时，由于素质突出，宋帅康被分配到如今的岗位上。”宋先峻给笔者讲起这名老兵的故事：入伍以来，宋帅康多次在装甲侦察车射手比武中取得优异成绩。然而他的侦察专业成绩却并不出众，部分课目甚至存在明显短板。

起初，宋帅康不以为意：“我平时主要担任射手职责，侦察技能派上用场的机会屈指可数。更何况，有那么多战友专门执行侦察任务，我再花精力训练岂不是多此一举？”

原来，在实际训练中，尽管这些军士个人能力素质过硬，但面对专业人士储备多、训练压力大等实际，他们对多专业训练常常顾此失彼。在精力有限的情况下，他们往往侧重主专业能力提升，这意味着另一专业常常训不到位，很多人只是“入了门”。

然而，按照2022年出台的《军士暂行条例》规定，军士晋升必须具备相应的职业技能鉴定证书。宋帅康不禁担心起来：自己的侦察专业职业技能鉴定证书能否顺利取得？是否会影响未来晋升？多专业训练如何防止顾此失彼？

旅作训科同样注意到了这个问题。一次训练中，导调组判定某车驾驶员“阵亡”，而班组中的兼职驾驶员却没能顶上去，导致任务失败。

“通向未来战场的路上，每个岗位都是为打赢而设，不能出现偏训漏训现象！”旅领导一语见血地指出问题，专门组织“兼职”军士开展专业化训练，帮助他们制订能力提升计划，实现固强补弱、一专多能。

经过强化训练，宋帅康的侦察专业水平明显提高。不久后，他顺利考

取侦察专业中级职业技能鉴定证书。

完成双专业技能鉴定后，该旅将宋帅康纳入全旅一专多能人才库，为他建立成长档案，根据专业特长、培训经历、训练成绩等进行细分和标注，为其量身定制培养计划，提供院校送学、厂家跟研的机会。

刚刚晋升一级上士的胡哲魁，也是受益者。担任狙手兼驾驶员的他，射击专业技能过硬，但由于训练时间交叉重合，他的驾驶技能仅停留在基础水平，难以应对复杂路况。

旅作训科发现这一不足后，专门为他制订训练计划，安排驾驶专业教练员侯钦峰挂钩帮带，帮他缩短成长周期。

几个月下来，经过各方努力，胡哲魁驾驶技术进步显著，还学会了修车。去年演习期间，胡哲魁驾车转移时突遇车辆故障，他沉着冷静地“望闻问切”，自行修好车辆，并在规定时间内抵达任务地域。将车辆隐蔽后，他随即进入射击点位，顺利完成狙击任务。

“并非所有军士都能像宋帅康、胡哲魁一样完成能力拓展升级。”宋先峻说，“旅里建立了较为灵活的岗位人员出入机制，既让综合能力素质突出的战士，以最快速度适应岗位，也会及时为暂时不适应兼职岗位的战士，调整培养计划。”

中士陈立清原本是所在连队数一数二的装甲车驾驶员，后来他主动请缨兼职担任炮手。可事与愿违，他几次参加全营考核和上级组织的职业技能鉴定，均未通过。

连主官主动靠上去找他谈心，帮他分析情况。认识到自身不足后，陈立清主动申请暂时把炮手专业放一放，但没有因此丧失信心：“兼职所需的能力素质比我预想中更加全面，待我储备充分后，再重新挑战！”

“锻造‘战场多面手’不是一朝一夕就能完成的，必须科学施策、久久为功。”该旅领导介绍，现在旅里已建成一批集驾驶、防化、火力等10余个专业于一体的“士兵训练室”。相信战士们在这里加钢淬火，一定能涌现出越来越多的“多面手”。

| 闪耀演兵场

左图：2月上旬，武警云南总队玉溪支队组织开展专业课目强化训练。图为一名战士快速索降。

林佳奇摄

右图：近日，陆军某旅开展抗眩晕训练。

杨开明摄

带兵人笔记

“部分骨干的训练方法不够科学，很容易造成训练伤”“部分年轻战士对‘三个半小时’兴趣不高，需要改进组织方法”……连务会上，骨干们敞开心扉，发言辣味十足，问题靶向精准，我感到全连上下齐心协力抓建的氛围越来越浓了。

变化要从前不久连队骨干调整说起。对于新任年轻骨干，我有意给他们交任务、压担子，希望他们尽快成长，早日独当一面。

有一次，旅里组织实弹射击，我连负责场地设置。此前，该任务一直由

军士挑大梁 能力再升级

■本报特约记者 倪 帅

记者探营

2月上旬，记者来到海军士官学校某学员大队，被一块电子屏上的内容吸引：二级上士张贺贺，某学员队队长。

带着好奇，记者走进队长办公室，首先映入眼帘的是满墙的证书：技能对抗赛团体第一名、运动会团体第一名、军事基础技能比武团体第一名……

真没想到，一名军士能带领学员队取得如此多的荣誉。根据以往惯例，学员队队长通常由军官担任，军士挑起这个担子，有啥不一样？

“学员队队长也是带兵人，我要想方设法让每一名学员发光。”张贺贺说，每当新一批学员来队，他都会逐个分析能力特长、性格特点、岗位需要、现实表现，分别制订成长路线图，为他们学习成长提供帮助。

来到大队值班室，只见一级上士周峰正在翻阅文件。他是学员大队的军士参谋，此时正在筹备某项会议工作。

“别看周峰是一名军士，无论呈文办件、筹备会议，还是拟制方案、沟通协调，他样样在行。”同行的大队领导说，随着军队改革不断深入，越来越多的军

士走上原来由军官担任的岗位。显而易见，角色的转变对军士的能力素质提出了更高要求。

任职之初，张贺贺和周峰也遇到了不少挑战——

3年前，张贺贺是海军某部班长。从班长到队长，张贺贺负责的工作多了、肩上的责任重了，随之而来的是本领恐慌。以前，担任班长，他只需要带好班内的几名战士；如今，作为队长，他要面对数百名学员，工作难度可想而知。

“当班长当得优秀，当参谋可不容易！”周峰感慨。从军15年，经历5次岗位调整，他干一行爱一行。可刚担任参谋时，周峰却有点摸不着头脑。一方面，他的能力素质有差距；另一方面，他感到干工作经常放不开手脚……

为解决这些问题，该校党委从制度层面分别对队长、参谋的职责、权利、要求进行明确，制定出台《学员大队日常安全管理工作规范》，让他们在工作中坚定信心、放开手脚。

为进一步帮他们提高岗位任职能力，该校还打了一套课程“组合拳”，助力军士骨干素质升级。

得知学校组织军士参谋班的信息，周峰第一时间报了名。其间，他系统学习军士参谋工作基础、机关日常工作等核心课

第82集团军某旅推动双向讲评制度走深落实——

跟踪问效促真评实改

■姚欣彤 武一平

新闻前哨

“机关经常抽调人员组织培训，给基层训练管理带来不小压力”“机关各部门沟通协调不畅，基层重复统计信息时有发生”……前段时间，第82集团军某旅召开机关基层双向讲评会，基层官兵代表直言不讳，直指问题。机关工作人员认真倾听、详细记录，当场提出整改措施。

“落实双向讲评制度的关键，在于真评实改。”该旅一名机关干部说，在过去，双向讲评有时流于形式，问题反馈了不少，跟进整改却迟迟不见动静。今年初，他们建立完善全程跟踪问效机

制，机关将整改计划按季度上报旅党委，旅党委依照责任分工，指定有关部门成立整改小组，拟制整改任务清单，实现自上而下监督落实。

笔者看到，这名干部手中展示的整改任务清单中，针对基层干部提出的“机关检查通报批评多，帮带解决问题少”的意见，机关相关业务部门领导给予明确回应，承诺机关今后检查发现问题后，能够帮助基层现场整改的，不予通报批评。对于倾向性问题，机关与基层共同剖析原因，研究解决办法，不能只查不帮、帮而无果。

管中窥豹，可见一斑。翻看后续落实报告，一项项整改措施详尽具体：助力官兵学历提升、为营连提供便携充电设备及小电器维修服务、优化网络信息

服务、帮助解决军人子女入学入园等事项均已办结。

除了服务保障方面的问题，笔者注意到基层官兵还对训练工作提出不少意见建议，其中“提高模拟训练中心使用质效”的建议被机关采纳。很快，机关不仅优化了模拟训练中心的课程安排并加强设备维护，还加设了专业教员进行指导，让官兵在模拟训练中提升能力素质。

“有了全程跟踪问效机制，机关与基层双向奔赴的方向更明确、措施更得力，不仅提升了抓建部队质效，而且密切了内部关系。”该旅领导说，机关有作为，基层才会更积极。下一步，他们将探索更多服务基层、帮建基层的方法路子，更好地发挥双向讲评“上下联动、共谋发展”的作用，为部队全面建设持续注入动力。



让战士敞开心扉讲问题

■第74集团军某旅某连干部 曹 磊

老班长吴健牵头，这次为锻炼新骨干，我安排新班长小覃负责，他自然一口答应。

本以为一切会很顺利，小覃却几次找我汇报遇到的困难：“涉及器材较多，需向其他连队借用”“保障人员如何安排轮换”……

“吴班长以前总能带队高标准完成任务，怎么让你负责，就这也不行、那也不会？”我当场批评了他工作缺乏主动性，要他主动想办法，而不是简单将矛盾问题上交了之。说罢，小覃振振嘴，悻悻地离开连部。

设置场地照常进行，整个过程我并未过多干涉，而小覃也最终完成了任务。

但是，这件事似乎成了一个转折点，从那以后，我发现主动向我反映问题、提出建议的官兵越来越少。很多同志向我报告情况时，讲的多是成绩和进步。起初我以为是连队发展势头“蒸蒸日上”，不由得暗自欣喜。

偶然间，我听到一些战士的议论：“训练任务这么重，指导员还要我们成立啦啦队，这下休息时间又变少了……”

我十分疑惑，明明上周连务会上，值班员还表扬全连官兵主动为篮球队员加油助威，体现出很强的凝聚力。如今，这为何成了战士口中的烦心事？我意识到，真实情况可能并不像我认为的那样“喜人”。

我找到小覃，询问大家最近状态如何，小覃的回答还是和往常一样：“一切都好。”交谈中，我明显感到他有些犹豫，经过再三追问，他才将真实情况和盘托出：“之前向您汇报工作时，一提到困难，您就批评我们工作不上心、主动性不够。说的多了，时间一长，大家慢慢养成了‘报喜不报忧’的习惯。”

小覃的话让我想起平时很多时候，骨干反映困难或其表达不到预期，我确实没有给予及时指点和帮助，反而一再要求他们自己克服和处理。

我意识到，尽管自己的出发点是好的，但方式方法确实不妥，无形中传递出喜欢“报喜不报忧”的错误信号，在一定程度上打击了连队官兵的工作积极性，让他们背上了“思想包袱”。

连务会上，我在全连骨干面前，针对自己前期的做法开展了自我批评，承诺今后将尽己所能帮助大家完成好各项工作，做到不回避问题、不掩饰矛盾，同时鼓励大家对连队存在的问题畅所欲言，再也不必有各种顾虑。

（石伟整理）