

一线直播间

第八十二集团军某旅组织机关干部一线跟训实现双向互促

老连长重回老连队之后

■ 王飞虎 刘荣春 本报特约通讯员 刘小云

场抽点人员示范专业技能，随机组织教练员教学组训……前来跟训的旅作训科参谋朱冲临机设难题、出情况。

朱冲曾是“红三连”的连长，去年12月，调整至旅机关任作训参谋。“红三连”日常训练的内容安排、官兵的接受能力、教学示范水平等情况，他都再清楚不过。结合落实旅里的机关干部一线跟训机制，朱冲跟训的“第一站”，就选择了自己的老连队。

这段时间，在该旅，像朱冲一样的机关参谋、干事、助理，很多都在基层一线跟训。他们紧盯制约战斗力生成和提升的短板弱项，给出指导意见，研究解决办法。

今年初，该旅党委一班人在调研中发现，机关与基层在组织训练方面不同程度存在一些问题：机关人员常因忙于业务工作，导致参训时间不够；基层营连自主抓训组训能力较弱，训练水平参差不齐。

针对这些问题，该旅探索建立机关干部一线跟训机制，将伴随评估与及时反馈嵌入整个跟训过程，并制订《季度跟训重点攻关清单》和《一线跟训实施细则》，按照机关科室与营连专业对口、岗位相符的原则，要求机关干部每季度自行跟训一个连队，同步参训考核。

“机关人员督导基层严格标准，基层考核机关干部严格要求，机关基层实现双向互促。”该旅领导介绍，机关干部每次下连跟训，都要完成“三记三评”任务：记器材准备、记教学保障、记单兵动作评技能规范、记指挥行动评决策协同。既要带着发现问题的眼睛去，也要带着真实的考核成绩回。

“老连长这招真够狠的！”训练场上，“红三连”几名官兵刚刚被“点名”完成专业技能示范，就接到朱冲的下一个指令：以小组形式展开连贯课目训练。

协力翻越障碍、分组警戒搜索、交替开辟通路……看到他们默契配合、见招拆招，朱冲决定检验一下全连官兵的能力。为此，他打乱原有计划，进行随机编组。让他没想到的是，全连官兵依然能够灵活处置、随机应变。

“新连长赵普确实下了一番功夫。”“红三连”官兵的表现，出乎朱冲意料，此前他担心的班组协同配合问题，如今已不复存在。

去年12月，朱冲与作训科参谋赵普进行岗位对调。交接工作时，朱

冲专门提到连队建设中存在的“两头冒尖”现象。他说，以往组织连贯训练时，各连都会根据新老搭配、强弱互补的原则提前编组，这样虽然确保了成绩的优良率，但不利于官兵成长。因为，一些有难度、较复杂的课目，还是得交给素质过硬的同志，而其他人只能跟着“跑龙套”，难以得到真正锻炼。久而久之，导致强的愈强，弱的愈弱。

担任连长期间，尽管想了各种办法，朱冲仍未能彻底解决这一问题，这也成为他心中的一个遗憾。

“赵普，就看你的了！”离开连队时，朱冲将连队情况记录本留给了赵普。从那天起，抓“两头”促“中间”的重任，交到了赵普手中。

制订“一人一策”，训练尖子按特长进阶强化，成绩中等的固强补弱，基础稍差人员分课目专项提升；日常训练随机编组搭配，增加重难点课目训练频次……为了尽快完成老连长交给的任务，赵普带领官兵铆在训练场，尝试各种改进方法。渐渐地，无论论单兵单装还是班组协同能力，官兵都越练越强。“老连长重回老连队，抓训练非常较真、看问题一针见血，有效检验了我们这段时间的训练成效。”赵普说。

最后的考核环节，朱冲以普通一兵身份随机加入一个战斗小组，并担任小组长。他对自己要求毫不放松，以清晰的口令下达、标准的动作规范，带领组员相继完成搜索驱歼、排除地雷、标识通路、掩体构筑等多个课目。现场教练员严格按照考核标准要求，真实记录朱冲的考核成绩。

考核结束，朱冲组织连队骨干趁热打铁，展开复盘总结。大家找问题、谈不足，共同研究破解对策。在此过程中，赵普抓训建连的思路越发清晰，朱冲的训练笔记本上，也记了很多训练问题和解决办法。

据了解，机关干部一线跟训开展以来，该旅按照“日复盘、周讲评、月总结、季清零”的工作机制，将第一季度机关干部在不同营连跟训情况进行梳理总结，优化了4项考核标准，制订出多套针对性补差方案，同时将优秀经验做法在全旅推广，助推各营连“训一次、进一步”。

下一步，该旅将第一季度跟训发现的新问题纳入第二季度跟训重点，通过责任捆绑、交叉互学等举措，指导基层营连开展针对性训练，稳步提升训练质效。

不用说，类似老连长再回老连队的一幕还会上演……

燕山山麓，乍暖还寒。第82集团军某旅“红三连”一场多课目连贯训练火热展开。

临时增加重难点训练内容，现



Mark军营

欢迎新战友

日前，全军各部队陆续迎来春季入伍新兵。新战友们满怀激情迈入军营，开启军旅征程。

左图：火箭军某部组织开展多种暖心活动，帮助新战士尽快融入军营生活。图为连队干部（右一）与新战士谈心。

曹升摄

下图：海军某训练基地迎来首批新兵。图为新兵们乘坐军舰奔赴军营。

王远方摄



批评直截了当 揭短坦率直言

■ 于瀚翔 袁文龙

营连日志

西南腹地，陆军某旅某连训练场上，连队骨干利用训练间隙讨论如何改进组训方法。一级上士姜迪一改往日的急躁，沉下心认真听取其他战友的意见建议。

看到这一幕，该连干部魏港说：“连队开展的批评和自我批评真正起到了作用。”

一天晚上，魏港接到战士报告：“姜迪和李鹏程吵起来了！”闻言，魏港立刻赶到现场，及时制止了两人的争执。

原来，担任值班员的姜迪在训练中接到临时任务，安排六班班长李鹏程组织官兵就地调整。然而李鹏程会错了意，直接将大家带回了宿舍。得知这一情况，姜迪认为李鹏程是故意不服从管理，便在点名时批评了他。被错怪的李鹏程感到十分委屈，点名结束后找到姜迪理论，两人随即争执起来。

那时，魏港刚到连队任职，对姜迪和李鹏程的行为感到有些不解：同为连队骨干，为何发生争执？经过了解，魏港得知，姜迪是个急性子，虽然能力很强，但待人处事容易冲动。

为何没人提醒？带着疑问，魏港翻开连队党支部会议记录本。仔细查阅后，他发现部分同志在开展批评和自我批评时，点问题笼统、析事理含糊，有的甚至遮遮掩掩、一带而过。

党支部会议上，魏港首先自我反思，坦言自身工作经验不足，没有充分了解大家的性格特点和真实想法。同时也指出，连队批评和自我批评落实不到位，大家点问题不痛不痒。

“批”就是直接指出存在的问题与不足，“评”就是析事明理、提出建设性意见……针对此事，魏港围绕“敢于诚心批，善于真心评”这一主题，为全连官兵上了一堂专题教育课，并组织大家展开讨论。

“批评只有一针见血，才能让人警醒，及时靶向改正缺点错误”“别人有了

问题不指出来，不利于战友成长进步……讨论中，大家边反思边分享自己的感悟。

看到大家思想认识逐渐统一，魏港决定趁热打铁，在当周组织官兵开展一次批评和自我批评。

“姜迪同志工作能力突出，但性子有点急躁，经常不了解情况就下结论。”会上，李鹏程鼓起勇气指出姜迪的问题。

“我接受李鹏程同志的批评，为自己之前的不妥行为向他道歉。我今后一定积极改正，请大家监督。”姜迪马上进行了回应。

“严肃党内生活，同志之间不能只讲好话不讲真话，坦率直言才能体现真感情、真负责。”听了姜迪和李鹏程两人的发言，连队一名骨干深有感触，“搞好团结要有敢于直面问题的勇气和刀口向内的决心。”

通过这场批评和自我批评，大家廓清了模糊认识，有些同志因此解开了心结，进一步融洽了战友情谊。

南部战区陆军某旅解决官兵周末和节假日外出难题——

“专线大巴”开到偏远营区

■ 本报特约记者 周宇鹏 特约通讯员 冯邓亚

基层暖新闻

南国仲春，又逢周末，随着阵阵笛声响起，几辆大巴缓缓停在指定点位。南部战区陆军某旅等候外出的官兵，依次登车。

“车接车送到营门口，现在外出太方便了……”某营一级上士李佳宝带着家人登车落座，心情格外愉悦。他告诉记者，有了“专线大巴”，官兵告别了以往自行乘车前往市区的不便。

据了解，这个旅营区距市区较远，官兵外出一般会选择打车或乘坐公交车。但打车来回费用较高，而乘坐公交车，不仅沿途停靠站点多，路上耗时较长，一旦错过，就要等待很久，这对外出

时间本就有限的官兵来说极为不便。

“只有把官兵所需所急当作大事要事来办，切实让官兵感受到组织的关心，才能凝心聚气，助力基层建设。”该旅领导介绍，他们将官兵反映最多周末和节假日出行难问题，纳入年度党委基层办实事计划，由机关与地方公交集团进行沟通对接，统筹协调为官兵开通“专线大巴”，随军和来队探亲家属也可以乘坐。

为推动这项暖心举措落到实处，该旅机关派出人员深入基层开展座谈，发放调查问卷，了解官兵周末外出需求和意见建议。根据调研结果，他们选取市区2个地点作为停驻点，通过军地双方实地勘测，人性化设计路线，让官兵抵达目的地更加方便快捷。同时，为解决登车不便问题，他们设定5个集中乘车

点，方便官兵及家属就近乘车。

记者了解到，“专线大巴”开通以来，机关人员多次了解官兵反馈，广泛收集改进意见，持续与地方公司做好沟通协调，不断提升官兵用车体验。

“部队处处为我们着想，真正把暖心事办到了大家心坎上。”几天前，刚带家人乘“专线大巴”出行的一名机关参谋介绍，现在外出人员只需提前一天购票，第二天即可直接扫码登车，方便快捷。

今年初以来，该旅聚焦困扰基层官兵的矛盾问题，组织召开官兵恳谈会、现场办公会、双向讲评会，了解官兵所急，全力解难帮困。感受到来自党委机关的温暖，该旅官兵纷纷表示，全身心投入练兵备战，以实际行动回报组织的关心关爱。

带兵人手记

“谢谢您，我会继续努力。”前不久，正在家休假的我接到列兵小高的电话。他说，他在最近一次体能考核中取得了全优成绩，我第一时间对他提出表扬。

良言一句三冬暖。此前，却因为我的表扬，让小高背上了思想包袱。

去年底，新兵下连后，在翻看新兵档案时，大学生士兵小高的个人信息让我眼前一亮：就读动漫制作专业，擅长视频制作与剪辑。想到连队正在制作一个多媒体授课视频，我便让他参与其中。

随后的授课中，加入了动漫元素的视频课件果然不同凡响，受到连队官兵认可。我想，一名新兵刚下连不久，就能发挥特长为连队出力，非常值得表扬。

于是，在点名和召开连务会时，我时不时就以小高为例，号召新兵学习他积极参与连队建设、以连为家的精神，为连队多作贡献。

果然，表扬的激励作用逐渐显现，新兵工作训练热情不断高涨。就当我感觉自己带兵有方之时，一盆“冷水”向我泼来。

一天晚饭后，小高的班长赖伟敲开我的房门：“最近小高晚上总是忙着加班制作视频，白天精神状态不佳，训练成绩严重下滑，能不能再找个人轮流负责？”

赖伟的话让我一愣。不久前，上级安排各连制作教育微视频。我并未多想，就把这个任务交给了小高，认为以他的能力，应该能够完成得很好，但却忽视了他作为一名新兵，还有很多东西要学。

随后，我找到小高，真诚表达了歉意，小高也道出心中的委屈：“您最近经常当众表扬我，战友们也都以我为榜样。接到任务时，我知道可能时间不够用，但又不好意思开口拒绝，只能每天加班加点……”

听完小高的讲述，我感到很愧疚。担任连队主官以来，我一直坚信“好兵都是夸出来的”，总是采用正面激励方式，不断表扬和鼓励大家，却忽视了他们的实际情况和自身感受。适当的表扬能够调动官兵工作积极性，为连队工作添彩，但凡

■ 第七十四集团军某旅某连干部

吴国文

表扬的方式有很多

事过犹不及，过度表扬反而会成为官兵的思想包袱。

此后，每逢表扬，我都会综合考虑官兵性格和潜在影响，在适当时机采取恰当方式进行。渐渐地，我发现，有时，一个赞赏的微笑或者一句肯定的话语，同样可以起到表扬人、激励人的效果。

(石伟整理)