

特别关注·基层建设热点聚焦

当班长变成副班长……

■田聪

前不久,武警浙江总队嘉兴支队某中队举行了一场别开生面的“骨干自荐会”,由中队全体官兵当“面试官”。

任副班长。班长张树占敏锐地察觉到,韦开浩的情绪有所波动。张树占语重心长地对他说:“现在你还是支部委员,作为骨干,当务之急是沉淀自己、提升能力。”

组织训练不科学,体能加训强度高,战友的身体没有得到合理的休息、恢复、调整;管理不通情理,课余时间,其他班战友还在使用手机时,他就早早催促班战友上交手机入柜,而自己有时却未按时交回手机……

战友们的信任。”张树占的话让韦开浩意识到,自己以前的带兵方法出了问题。从刻板冷漠到亲和友善,从置身事外到全心融入,从“宽以待己”到严格自律,韦开浩努力改变自己,重获班战友尊重,也找回了自信。

韦开浩的改变,正是源于这次特殊的“骨干自荐会”。擂台点兵,不仅激发了年轻警士的上进心,更让老班长有了危机感。一位落选者说:“以前,我觉得当班长也没什么难的;现在,我意识到自己的差距还很大。”

的房门:“指导员,我一定加倍努力,弥补不足。”指导员拍拍他的肩:“莫负期望,勇往直前。”

新闻样本

“骨干自荐会”改变了什么

■周益人 王 达

一线调查

“快看,张国良当上副班长啦!”武警浙江总队嘉兴支队某中队事务公开栏前围着好几名战士。看到下士张国良被任命为副班长,战友们纷纷向他表示祝贺。

不久前,这个中队举办了一场“骨干自荐会”,张国良经过官兵投票推荐脱颖而出。支部全面衡量后,决定任命他为副班长。

一场“骨干自荐会”,几家欢喜几家愁。在上级指导下,这个中队通过个人自荐、班排推荐、竞岗演讲、民主测评、支部研究等环节,严格按照骨干任用程序,创新优化考察选配方式方法,为中队选拔出一批素质全面、作风过硬、官兵认可的班长骨干,为部队战斗力建设奠定了坚实基础。

“骨干自荐会”如同一颗投入湖心的石子,在中队官兵心中激起层层涟漪,刷新了部分官兵的固有思维模式,也为基层建设带来诸多新变化与启示。

“毛遂自荐源自信心与信任”

“我们把推荐权交给大家!只要符合条件并有意愿担任班长骨干的人,都可以报名。”老兵退伍前的一次教育课上,中队朱指导员宣布,中队即将举行一场“骨干自荐会”。

顿时,讲台下不少人摩拳擦掌,跃跃欲试,尤其是中士刘自成。当兵6年,刘自成一直未担任过班长或副班长。他坦言,虽然身边战友都很优秀,但他想抓住这次机会尝试一下,证明自己。

部队的基础在基层,基层的基础在士兵。统计显示,这个中队警士人数占总数近一半。“人多岗位少,要用好活警士队伍,难度不小。”谈及发起“骨干自荐会”的初衷,朱指导员颇为感慨。

朱指导员2023年初走马上任之前,这个中队已连续3年未能评先。“希望你能给中队带来新气象。”支队党委的期冀言犹在耳,朱指导员暗下决心,一定要带领官兵改变现状。

面对中队的困境,朱指导员认真分析研究,想了很多办法,可中队的变化并不明显。

一次,上级帮建工作组来该中队检查调研,与支部书记、副书记一起深入剖析原因:近年来,中队支部班子几经调整,导致管理力量较为薄弱;班长骨干队伍安于现状,有懈怠情绪,能力素质有待提升。这些因素都成为制约中队发展的瓶颈。

火车跑得快,全靠车头带。班长骨干作为“兵头将尾”,不仅是战士中的“排头兵”,更肩负着带头传承传统、聚力奋斗的重任。

“在选人用人上,中队一定程度上还存在论资排辈、年龄划线、平衡照顾等问题。”朱指导员发现,以往任命班长骨干,有时过于注重警士的资历,导致骨干人才队伍活力不足。

如何激活这池“春水”?朱指导员和中队长决定创新机制打破现状,既把优秀的士兵选出来,用起来,还要兼顾各个层级,让所有士兵都有机会参与。

中队支委会上,朱指导员向支部委员详细介绍了这个想法:“让中队全体官兵来做‘面试官’,推荐自己信任的班长骨干,排名靠前者经过支部全面衡量和考察后,担任班长骨干。”

这个提议让大家眼前一亮,但与此同时,他们也有不少顾虑。

一名支委成员率先抛出疑问:“受论资排辈的观念影响,大家投票时可能仍会习惯性地偏向老骨干。这样一来,‘骨



图①:武警浙江总队嘉兴支队某中队严密组织刺杀训练,副班长韦开浩(中)带头示范。

图②:中队指导员(左一)带领官兵在荣誉墙前回顾中队历史。

图③:中士罗权虽然在骨干自荐会上落选,但始终保持奋进状态、主动作为。

林文吉摄

干自荐会’岂不成了走过场?”

“如果活动开场很热闹,战士们的期待值也很高,到头来,选出的新骨干却不尽如人意,会不会进一步挫伤大家的积极性?”支委们你一言我一语,会议室久久没有安静下来。

朱指导员坐在一旁,静静倾听。说实话,他心中同样也有担忧:既怕大家参与热情不高,冷眼旁观;又担心组织“骨干自荐会”之后,班长骨干队伍变化大,冲击了中队刚刚稳定的发展状态。

然而,不迈出第一步,怎知前路不通?于是,朱指导员找到大队领导汇报具体想法。大队领导鼓励说:“不妨放手脚试一试,就从你们做起,先探路。”

几天后,中队将“骨干自荐会”计划逐级呈报至支队党委。支队机关迅速行动起来,深入基层单位调研,发现类似问题并非个例,该中队提出的方案具有较强的针对性和可行性。

经过研讨,支队党委决定支持这个中队的活动方案并强调:“毛遂自荐源自信心与信任。将官兵评价和组织衡量结合起来,有助于激发基层建设的主体意识和动力活力。”

有了上级的指导和支持,该中队开始紧锣密鼓地筹备“骨干自荐会”。他们仔细研究《军士暂行条例》《义务兵暂行条例》及《军士职业发展管理暂行规定》等法规条令,确保流程合规合法;精心设计完善班长骨干上岗配套考核实施方案,力求公平、公正、透明。

终于,在中队官兵的期盼与努力下,一场别开生面的“骨干自荐会”如期举行。

期举行。

“我争取的不是班长职位,而是带头冲锋、多作贡献的机会”

一次休息时间,上等兵陈康敲开了朱指导员的门:“指导员,我想自荐担任副班长。但是我不确定自己行不行……”

陈康的军事素质在义务兵中名列前茅,工作积极,平时深得战友信任。他很想通过这次“骨干自荐会”,进一步锻炼自己。不过,当看到通知上“同等条件下,参加过预提指挥警士集训者优先”这行字时,他心里又没了底。

朱指导员鼓励他说:“你热爱钻研训练课目,帮助不少战友提高了训练成绩,要对自己有信心……”

一番深入交流后,陈康重燃斗志。这件事,让朱指导员想了很多。他既为年轻士兵勇于尝试、敢于争先的劲头感到高兴,又担心像陈康这样“瞻前顾后”的战士不在少数。

为了切实掌握官兵的所思所想,中队组织了一次谈心活动。果然,一些年轻的警士和义务兵认为,自己资历浅、经验少,在“骨干自荐会”上可能会遭到质疑、遇到阻力。

反观现任骨干,他们大多自信满满,认为自己兵龄长、管理经验丰富,自荐连

任几乎是“板上钉钉”的事。

“这一次,绝不论资排辈,而是看谁更适合岗位,更能发挥作用。”朱指导员进一步动员大家,“每一名士兵都有自己的闪光点,关键是要勇敢站出来,展示自己。”

朱指导员的话鼓舞了很多人,大家报名的热情愈发高涨。初审过后,中队共有10名警士和2名上等兵报名参加。

自荐演讲随即展开。上等兵李文隆第一个登台:“如果我当班长,会大胆创新,引入更科学有效的训练方法,助力战友军事素质提升……”

李文隆分享了自己入伍前健身教练的经历,展示了参加预提指挥警士集训中的成果,提出多种改进基础体能训练方法的建议,令人耳目一新。

下士叶金城紧随其后,他的目标是担任副班长。“率先垂范”是他发言中的高频词。他认为,班长骨干应以身作则,时时争在前,事事抢着干。

中队兵龄最长的一级上士张树占也报了名。拥有10年半班长骨干经历的他,分享了丰富的带兵经验和技巧。

自荐者们各展所长,在场官兵认真聆听。让朱指导员欣慰的是,刚晋升下士的张国良在演讲中深情地说:“我争取的不是班长职位,而是带头冲锋、多作贡献的机会。”此言引发战友们的共鸣,全场爆发出热烈掌声。

从自荐演讲到军事考核,从民主测评到组织审议,经过综合考评,中队公示

了最终结果,并第一时间组织开展谈心活动,为脱颖而出的战士鼓劲,为落选的战士打气。

在班长骨干配备上,中队根据个人性格和管理经验进行搭配,帮助新班长缩短成长周期。

“没想到自己会落选,这让我有了警醒……”原任副班长的中士张杰在自荐会上遭遇“滑铁卢”。原来,在任副班长期间,他逐渐放松了对自己的要求,工作积极性减弱,群众认可度也不高。

任免结果公示后,张杰一度比较消极。那天晚上,朱指导员带他来到中队荣誉墙前,回顾中队的辉煌历程。

看到荣誉墙上的一张张照片,张杰不禁回忆起自己当初带领全班连续夺得内务评比第一名的时刻。他意识到,即便不再担任副班长,自己也要继续为了班级荣誉而努力。从那以后,他调整心态,再次蓄力出发。

无论是新上任的班长、刚卸任的骨干,还是那些渴望成为骨干的其他战士,他们正通过自己的改变,努力赢得战友们的认可。

“营造尊重、信任、支持的良好环境,让大家轻装上阵、全力以赴”

“本月内务卫生流动红旗,又挂到咱

们班了!”班战友喜笑颜开,副班长韦开浩也难掩喜悦。

“骨干自荐会”后,韦开浩从班长岗位调整到副班长岗位。他及时反思反省,迅速调整状态。同时,他也明显感受到战友们对自己态度的转变。他明白了唯有以真心换真心,内部关系才会更密切;唯有班长骨干冲锋在前,大家的工作积极性才会更高。

卸任副班长后,张杰工作上更加积极主动,继续在训练场上发挥专长,帮助训练成绩落后的战友迎头赶上。因表现突出,他被中队评为“内务标兵”和“执勤标兵”。

“我一定会努力改变,让大家重新认可我。”为了下次“骨干自荐会”能“逆袭”,张杰铆足了劲头。

成为三班新任班长后,中士林超超既信心满满,又深感压力。上任伊始,他干劲十足,对班里各项工作严格要求,一心想提升整体建设水平。

可不久后,林超超发现,班里的战友开始有意无意地疏远他。他不禁满心困惑:自己一心为班里考虑,为何大家还不认可?

与中队长和指导员的一次深谈,让他找到了答案:“工作热情固然可贵,但管理更需讲究方法,要多换位思考。”

与战友们相处的点点滴滴,如过电影般在林超超脑海中闪过。他意识到,自己一味追求工作效率的同时,很可能忽略了战友们的感受。

无独有偶,一班新任副班长张国良也遇到了烦心事。他工作上事事亲为,官兵满意度颇高。不过,由于管理经验不足,一些工作细节常常出现小失误,被中队值班员多次提醒。

面对新骨干们的“成长烦恼”,中队党支部深知,既要给他们交任务、压担子,更要为他们搭台子、架梯子。为此,中队特意安排一名排长和两名优秀班长,与新上任骨干结成帮带对子,助力他们提升“内功”。

老骨干卸任,新骨干接棒。在传承与创新中,新老骨干奋力蜕变,勇敢直面挑战,中队整体建设打开新局面,中队官兵立足岗位、奋发作为的积极性也更高了——

中士罗权擅长绘画,“骨干自荐会”后,他主动请缨,为中队营区外墙上画了强军主题的画作;下士尹恒鑫有一定文字功底,积极承担起中队的宣传报道任务,用文字记录下战友们的奋斗点滴;下士汪云谦发挥计算机专业特长,协助网络维护员做好日常保障;炊事员黄昆努力学做新菜,手艺愈发精进……

以信任、欣赏、发展的眼光看待官兵,官兵就会在不同领域绽放更多光彩。

“骨干自荐会”之后,中队进一步建立完善了选拔任用、赋权放权、容错纠错、调整优化、荣誉激励等机制。朱指导员说:“营造尊重、信任、支持的良好环境,让大家轻装上阵、全力以赴,才能促进中队整体发展。”

“‘后浪’迎头赶上,我们这些‘前浪’怎敢松懈?”二级上士、班长凌观华感慨地说,中队的创新之举,为骨干队伍注入新血液、增添新动能,老骨干多了“危机感”,工作劲头更足了。

“竞争上岗,一方面能激励老班长持续发挥作用,避免懈怠;另一方面能鼓舞年轻同志尽快成长,进而带动整体人才素质提升。”支队领导介绍,下一步,他们将根据该中队的探索情况修改完善相关方案,在更大范围内进行推广,从而进一步激发基层建设动力活力。

如今,越来越多“后浪”奔涌,该中队警士队伍优势得到充分发挥,多人在上级组织的各项评比竞赛中获得佳绩,为荣誉墙再添新光彩。