

特别关注·基层建设热点聚焦

当过硬的班长,带过硬的兵

■蒋冬松 本报特约通讯员 赵治国

3月下旬,新疆军区一场“好班长经验分享会”上,某团支援保障连班长王振走上讲台,分享了自己的故事:“当班长第一年,我在专业上取得不少成绩,却因为没带好班,错过了年底评优评奖的机会。”

成为装备维修领域的行家里手。凭着这股干劲,王振取得了可圈可点的业绩。刚上任的大半年,他常常捧着专业书研究新装备,学习工作原理、部件构造、终端控制等知识。他撰写的论文在专业期刊发表,主导革新的维修器材获得国家专利……

“为了攻克新装备,我铆在装备旁边。咱们都是转隶过来的,站在同一起跑线上,我能做到的你们怎么做不到?”班务会上,想到这一年付出的汗水没有理想结果,王振越说越激动。

看到这一切,指导员找到有点沮丧的王振,跟他谈心:“班长选拔考核时,你身上那股勇于挑战、绝不认输的劲头吸引了我们。但走上班长岗位,就不能只想着自己长本事,还要时时为全班战士操心,带着大家一起成长。”

琢磨把自己练强,忽略了全班战友的整体进步……”听着王振的话,战士们也纷纷向他道歉。心里的“疙瘩”解开了,全班很快拧成一股绳,决心要打好“翻身仗”。

终,他们班取得总评第一的好成绩。“当过硬的班长,带过硬的兵。”前不久,新疆军区将王振等10名优秀班长的事迹收入《优秀班长故事集》,发放给所有建制班学习,并邀请他们来到“好班长经验分享会”交流体会。这些举措,正是该军区着力加强班长队伍建设的一个生动缩影。

新闻样本

让“好班长”越来越多

■蒋冬松 邓玮健 本报特约通讯员 赵治国

一线调查

“单向关爱”战士却不领情,班长履职遇难题

“砰”的一声关上宿舍门,新疆军区某团新兵连班长许瑞跃冲到洗漱间,用冰冷的水流冲刷着脸庞。刚刚,他被指导员叫去谈心,原因是他的一片好意新兵却不领情。

原来,新兵连统计上报家庭困难人员,准备申请发放慰问金。许瑞跃未征求新兵小李的意见,就将其家庭特殊情况进行在连务会上公开汇报,还号召新训骨干为其捐款。然而,自尊心强的小李并不领情:“我不想家事人人皆知,不想大家用异样的目光看我。”

给大家分配卫生区,许瑞跃担心新兵嫌脏,就把脏活累活都留给自己。但不明内情的老兵,给这个班的新兵贴上了“娇气”“怕苦怕累”等标签……

“班长,我知道您是为我们好,但我们不需要您的自作主张、自我感动……”恳谈会上,听着新兵们的心里话,许瑞跃紧皱的眉头渐渐舒展开来:“原来都是‘我以为’惹的祸。我总觉得新兵初来乍到,需要更多关爱,一厢情愿地认为自己的做法是为他们好,却没有考虑大家的需求与想法。”

“许瑞跃遇到的情况并非个例。”新疆军区某处领导介绍,前期他们组织人员奔赴所属各级各类型部队摸底,形成一份《班长队伍建设现实情况与矛盾问题》调研报告,系统梳理了当下班长队伍建设的难题与重点。

——看现状。年轻班长多,年龄倒挂、专业能力倒挂趋势明显;岗位流动快,任职不满两年的班长为数不少,工作经验不足的矛盾逐步显现;受训经历缺,很多班长以专业培训代替岗前培训,缺少任职管理能力培养经历。

——看差距。班长队伍中,有的理论根基“浅”,大道讲不透、小道理讲不清;有的法治素养“缺”,科学管理能力弱;有的自我要求“松”,标杆意识、表率作用、作风养成不够,要求战士做到的自己做不到;有的教管训能力“弱”,带班抓管全靠老经验,遇到新矛盾不能有效解决。

——看症结。班长队伍能力素质参差不齐,与各级党委、支部抓建能力不强有很大关联。关注重视不够,存在重用轻育、重管轻教现象;路径规划不够,对于谁能干、选谁干、干多久、缺乏操作执行依据;考核评价不够,选拔任用和免职调岗缺乏有效办法,导向不突出;帮困解难不够,总认为班长队伍思想稳定,平时批评多、关心少;奖惩激励不够,针对班长的荣誉表彰和典型宣传少,对班长队伍的感人事迹缺少系统挖掘。

“班长作为兵头将尾,处在练兵备战、教育管理、带兵育人最前沿,加强队伍建设刻不容缓。”新疆军区某处领导介绍,为了抓好建强全区班长队伍,他们一步一动落实教育引导、能力培训、整治帮带、选拔配备、服务解难、宣传激励等措施,各部队也结合自身任务特点,同步展开素质摸底摸排、编配现状分析及短板弱项查摆,为抓手。

告别“自然生长”,体系化培训现场共商带兵良策

“春节期间,全班只有1个探亲休



新疆军区某团班长张蒙(右一)讲解训练要点。

刘卓摄

班长强是基层强的基础

■王广辉

在人民军队编制序列中,班是最小战术单元。班长是锻造过硬基层的基石底座。新修订的《中国人民解放军内务条令》第三章第二十八条明确规定:班长对全班的工作负全部责任。要想全面锻造听党话跟党走、能打打仗、纪律严风纪正的过硬基层,实现组织自建、工作自转、问题自解、安全自保,关键靠干部,落实靠班长。

班长强是基层强的基础。新时代新形势,我军编制体制、使命任务、组织形态、运行状态等发生深刻变化,班长的作用地位进一步凸显。我们要站在政治和全局高度,切实认清抓建班长队伍的重要性。

“可以连队报告一下矛盾困难,协调没有迫切愿望的同志让一让,给自己班多争取个春节休假名额。”有人说。

抓建体系培养是基础。各部队担负的使命任务不同、操作的武器装备不一、驻扎的地域环境各异,对班长能力素质需求的侧重点自然不同。但每一名班长应当具备的战斗指挥、科学组训、教育引导、依法抓管、管装用装、知兵爱兵、疏导转化、矛盾化解、安全预防

等能力是相通的。体系化培养,是一个找准同类项、聚合优势资源、精准施策发力的过程。体系化培养的目的,就是让班长队伍在沉浸式学习、代入式思考、创新性实践中齐头并进,获得成长。

“安排要回家订婚的中士休春节假,让其尽快确定婚事大事,帮助二级上士申请家属来队公寓,让其一家过年在驻地团聚;与下士促膝谈心,讲清楚如此安排休假的依据,并结合其需求另外安排

等能力是相通的。体系化培养,是一个找准同类项、聚合优势资源、精准施策发力的过程。体系化培养的目的,就是让班长队伍在沉浸式学习、代入式思考、创新性实践中齐头并进,获得成长。

“二级上士田秦川终于再次当上班长!”随着某团勤务保障营军人大会召开,会上宣读班长任命命令,颁发命令状,田秦川自荐担任班长这件事终于“尘埃落定”。

之前由于改革调整,曾在战斗分队担任班长的田秦川被调整到修理连。虽然军龄不长,但在这个技术密集型单位,他却成了技能上的“新兵”。

为尽快胜任新岗位,田秦川把学好装甲底盘修理当作首要任务。3年后,他成功考取所在专业的职业技能鉴定证书,当上副班长。去年,他在连队装备维修能力认证考核中表现出色,年底荣立三等功。

“我想担任装甲底盘修理技师,想当班长。”一天,田秦川来到连长杨有新的房间,鼓起勇气毛遂自荐。

“按照规定,担任过副班长的、是训练尖子或理论骨干的、是党员或预备党员、获得过表彰奖励的、岗前培训成绩优秀的,都可以优先选拔为班长。”看到一脸忐忑的田秦川,杨有新拿出军区下发的《加强班长队伍建设措施》,翻到“抓严选拔配备”的条款,指着“五优先”原则对他说:“连队党支部一定会严格履行推荐程序,希望你能通过考验。”

很快,随着田秦川提交个人书面申请,班排提名、民主测评、选拔考核、支部推荐、党委研究等一系列步骤接连实施。在完成培训并参加考核获评优秀后,田秦川终于如愿走上修理技师兼班长这一岗位。

“班长群体往往是军事骨干的中坚力量,地位突出、作用凸显,必须把选拔、任职、考核、淘汰的关口。”杨有新手中拿的《加强班长队伍建设措施》,是新疆军区机关依据政策规定编写的,其中梳理了班长的责、权、利,对班长的选拔配备、岗前培训、强能帮带、考评督责、奖励激励以及日、周、月工作进行规范,也对下属各级部队党委抓建班长队伍的职责进行细化。“如今,我们依规划方,抓与干都有章可循。”杨有新说。

“能在军营走到今天,班长这个岗位教会我太多,给予我太多……”站在新疆军区组织的优秀班长事迹报告会讲台上,刚晋升一级军士长的班长侯焦阳感慨不已。

担任班长以来,侯焦阳先后带出上百名思想坚定、技能过硬的技术骨干,荣立三等功6次,被陆军表彰为优秀共产党员、“优秀带兵人”,并被纳入“陆军工匠”培养名单……

为此,侯焦阳晋升一级军士长时,各级按照军区《加强班长队伍建设措施》中的相关规定,一路靠前推荐。

“干得好就真激励,培育强就真保留。”侯焦阳告诉笔者,军区指导各单位结合大学生提干、优秀士兵保送入学、年终工作总结、军士选晋等时机,采取名额倾斜、加大晋升保留力度等方法,认可、激励、奖励班长队伍中的佼佼者,让大家尝到实实在在的“甜头”。

“让人放心称心的班长多了,主官担心忧心的事就少了。”骨干队伍强了,单位底气更足,争先更有实力了……随着体系抓建班长队伍的举措深入推进,基层干部尝到了抓建果实的甜头,班长队伍看到了成长奔头,官兵普遍鼓起了争先劲头。

又一个春天来临,随着“争当好好班长”的春风拂过天山南北座座军营,该军区正筹划推出抓建班长队伍举措的“2.0版”。专业技能跟不上装备升级速度、科技创新缺乏支撑保障……这些班长队伍面临的新情况,正成为该军区有关部门思考解题的新方向。

锐视点

一份“措施”规划成长路径,让人放心称心的班长更多了

“二级上士田秦川终于再次当上班长!”随着某团勤务保障营军人大会召开,会上宣读班长任命命令,颁发命令状,田秦川自荐担任班长这件事终于“尘埃落定”。