

特别关注·基层建设热点聚焦

如何当好连队值班员

■卢峰 杨杨

一线调查

连队值班员是连队工作“承上启下”的枢纽,大到开展训练考核、小到安排公差勤务,其作用发挥直接关系到连队运转是否高效顺畅。

当前,部队练兵备战向纵深推进、形势任务相应变化,许多新情况新问题不断涌现,对连队值班员的能力素质提出更高标准、更严要求。

在实际工作中,一些干部、骨干刚开始担任连队值班员时,有的因为兵龄短“不敢管”,有的因为身份差别“不愿管”,有的因为岗位变化“不会管”……

值班员如何当好连队的“代言人”、工作的“明白人”、履职尽责的“实在人”、执行规定的“铁面人”?请看武警浙江总队某支队官兵的实践探索。

值班员手中的哨子有多重

“你看值班员面无表情,等会儿这哨声肯定又尖又急!”

“好像还真是这么个特点!”

嘟嘟嘟……果不其然,说话间一阵急促的哨声从楼道里传来。某中队值班员周科站在楼梯口,吹响了哨子。

群众的眼睛是雪亮的:周科的哨声常随个人“心情”而变。每次轮到他担任中队值班员,都有战友会私下里议论他。

确实,周科的哨子动不动就响:派个公差,他吹哨;个别战士内务有问题,他也要集合。有时,他甚至会因为一件事情反复吹哨,在队列前“高谈阔论”一番。

渐渐地,不少战友对周科的哨声产生了抵触情绪。起初,他不以为然:“集合站队、操课训练、传达文件,吹哨集合,无可厚非,我都是按条令来的!”

一个教育日,中队指导员主动找到周科,让他把哨子给自己。周科有些疑惑,但还是照做了。

“嘟嘟嘟——集合参加授课辅导”“嘟嘟嘟——集合参加理论学习”……哨声时不时回响在楼道里,就连其他中队的值班员也忍不住跑过来抱怨:“你们中队的哨声就没停过!害得我们中队差点跟着你们的哨声行动了。”

中午时,指导员把哨子交还给周科,便匆匆离开。

隔天的教育日,指导员又想把哨子从周科手里要过去。这一回,周科有些犹豫了。看着指导员摊开的手,他还是把哨子递了过去。

“嘟嘟嘟——集合参加班排讨论”“嘟嘟嘟——集合观看警示教育”……就在指导员想要继续吹哨时,周科走到他身旁说:“指导员,不用事事都吹哨,不然等大家对哨声‘麻木’了,中队就不好管理了。”

指导员反问一句:“你也觉得哨声多了反而成问题了?”

周科瞬间愣住了。他意识到,指导员是想通过这种特殊的方式告诉自己,吹哨的次数与官兵的战斗力、凝聚力并不成正比。

别人开导犹如把脉,自己想通才是良药。担任值班员以来,周科从未像现在这样觉得手中的哨子如此之重……

在战友们眼中,合格的值班员是什么样子

这次队务会,时间有点长。

中队队务会上,针对“二班副班长赵慈凡能否胜任值班员岗位”这个问题,班长骨干们仍在激烈讨论。

“赵慈凡兵龄短,警衔低,短时间内恐怕难以服众”“他性格直率、刚硬,上任之初怕是碰一鼻子灰”“可以让赵慈凡试一试”……

赵慈凡最终获得了这次锻炼机会。中队值班员的工作职责,内务条令规定得明明白白。然而,几天下来,赵慈凡屡次碰壁。

新修订的《中国人民解放军内务条令》第一百二十条规定,连队值班员通常由军官或者军士担任,履行下列职责:掌握连队活动情况以及周围环境情况;督促全体人员保持规定的战备状态;接收和按照规定发放警报,并监督执行;维护连队的生活秩序和军容风纪;按照连队首长指示派遣公差勤务;检查临时外出人员离队、归队情况;检查连队的安全状况,及时处置突发情况;负责全体人员集合时的整队、清查人数和带队;领导连队值日员、厨房值班员及其他专业值班员(值日员),监督卫兵履行职责,安排查铺查哨人员;填写《连队要事日记》。

差勤务;检查临时外出人员离队、归队情况;检查连队的安全状况,及时处置突发情况;负责全体人员集合时的整队、清查人数和带队;领导连队值日员、厨房值班员及其他专业值班员(值日员),监督卫兵履行职责,安排查铺查哨人员;填写《连队要事日记》。



武警浙江总队某支队某中队官兵组织训练。

姚志翔摄

中队值班“初体验”

■班长 缪青春

夜已深,走廊里传来官兵此起彼伏的新声。查完铺,我来到值班室对照周工作安排表,梳理各项工作,并在随身携带的小本子上记录注意事项,唯恐落下任何一项不起眼的工作。

第一次当中队值班员的我,在脑海中反复“排演”明天的工作:吹哨集合、整队报告、组织训练、安排公差、点名讲评……

第二天清晨,我提前起床,按时吹响集合哨,官兵们迅速列队。谁知,一名战友动作懒散,不时做着小动作。考虑到自己是第一次值班,我在队伍前并没有直接点名批评他,而是提醒了队列纪律。

“有必要这么较真吗?好像谁没当过值班员似的……”队伍解散后,几句嘀咕隐约传来。

我怔了一下,眉头紧皱。随后,当

天组织操课训练、安排公差勤务,我变得畏手畏脚,生怕再“得罪”人。

老班长李武桃察觉到我的窘境,与我分享了他的值班感悟:“值班员是中队‘代言人’,执行的是条令规定职责和连队首长指示,必须硬气。但当战友们遇到烦心事、挠头事时,也需要主动靠上前去关心关怀。总之,当值班员既要硬气,也要有温度。”

细心领会李班长说的“硬度”与“温度”后,我对第二天的值班工作进行了调整。果然,此后上传下达顺畅无阻,各项安排严密有序,我的信心更足了。

队务会上,中队长讲评一周工作,对我第一次值班给予肯定,许多班长也向我竖起大拇指。

早操集合时,赵慈凡发现队列里少了一人,便在队列前大声宣布:“我们一直等他,直到他来出操为止!”

例行检查内务时,赵慈凡发现一名炊事员正用手机打电话。他二话没说便上前把手机没收:“等正课时间结束后,再来找我领手机!”

中队人员身体素质参差不齐,需要分层分类训练。赵慈凡想请一名训练尖子协助他管理“强化班”。这名训练尖子根本不买账,两人不欢而散。

这一切,中队长都看在眼里。如何让值班员在忙碌中懂得关爱、在逆境时坚守初心?如何让其他官兵理解值班员的辛苦付出?一个个问题涌上中队长心头。

第二天,每名官兵的学习桌上放了一张白纸,加大加粗的标题非常醒目:“如果我是值班员,我会……”

官兵们略作思考,纷纷提笔写下自己的看法。赵慈凡将其收齐后,敲开了队部的门。

还没等赵慈凡开口,中队长便

派活不能“一刀切”

■上尉 余科龙

军校毕业后,我来到武警某中队任小队长。没多久,我就开始担任中队值班员。

那时,我渴望在基层大展拳脚,将值班员作为树立威信、彰显能力的重要机会。没想到,自己却因这一点,与战友们产生隔阂。

一次公差勤务中,我把任务平分到每个小队,并指定一名负责人。听完我的安排,一名队员向我提出建议:“我们小队有部分人员参加上级组训,在位人数少,能不能让其他小队多分担点?”

我斩钉截铁地说:“为了公平公正,按我说的来!”紧接着,我便催促他们尽快落实工作。尽管队员们都行动了起来,但免不了有抱怨。对此,我并没有放在心上。

没多久,我发现曾与我无话不谈的

几名队员,有意无意地躲着我;周末休息时,我想约几名队员跑步打球,却被婉言谢绝……

困惑的同时我变得迷茫,对工作也有些心不在焉。直到一次官兵恳谈会上,一名队员对我“开炮”:“小队长,你的敬业精神、工作态度,那是没话说!但有时你所谓的公平公正,在我们看来无异于‘一刀切’。”

队员面红耳赤,我如坐针毡。会后,我进行了反思:大家的出发点都是为了中队。既然问题点得对,那就立行立改。

此后,我时常提醒自己,值班时一定要因时、因地、因人合理安排各项工作,力争让每名战友都心服口服。

现在,我已经成长为一名中队长。每当发现有新值班员遇到困惑时,我总会把自己的这段值班经历与他们分享。

(李超强整理)

官兵心语

管一个班与管一个中队,是量的不同还是质的差别

面对考验,要么把压力踩在脚下,要么被压力踩在脚下。在某中队班长潘国强看来,他似乎被“压”住了。

前期由于干部调整,中队缺编一名排长。经中队党支部研究决定,由班长潘国强暂时代理排长一职。

得知这一消息,潘国强踌躇满志——他渴望在更大的平台施展拳脚。与此同时,他内心深处的恐慌感渐渐袭来。

当值班员没几天,潘国强感觉度日如年:上级临时下达的会议通知,他未及时报主官;组织搞敌训练,他忘记提前布设场地;教育课缺席的公差人员数量、去向,他也没掌握清楚……

潘国强回到值班室,发现七班长夏天正在修改教案。夏天曾多次担任中队值班员,有着丰富的管理经验。

“你说,管理一个班与管理一个中队,是量的不同还是质的差别?”

“我认为,心态的转变才是关键的一环。要学会欣然接纳繁杂琐碎的工作,接受工作训练的真实情况,一边勇往直前,一边给自己打气。”

夏天耐心为潘国强讲解如何准确领会上级意图、周密统筹工作、合理分配任务、抓好末端落实、做好请示报告……

随后,夏天拿出一本封面泛黄的笔记本递给潘国强。

这是夏天的工作笔记本,里面详细记录着他的值班经历,既有工作失误的反思,也有方法经验的梳理。

潘国强脑海中闪过一个念头:“建立‘错题本’,让它成为值班员的指南书!”

那一晚,潘国强处理完手头工作后,静下心来反思前几天的工作批漏,将其一一记录在“错题本”中,并认真分析出错误原因、制订改进措施。

放下笔,合上本,推开门,走在楼道里,此时的潘国强忘却疲惫,踏实与自信充盈全身。此后值班,他认真梳理当天值班事项,列出时间表、确定优先级,积极向主官建言献策。

当潘国强看到战友们训练场上挥汗如雨、与家人视频通话喜笑颜开时,他意识到,这就是自己深爱的集体,他愿意为之竭尽全力。

“我觉得”与“你们觉得”,哪个更重要

“我觉得,就应该这么练!”400米障碍训练场上,某中队排长陈庆锦与班长戴国民产生分歧,气氛一度紧张起来。

戴国民建议,400米障碍刚开始练,要循序渐进,先组织多个障碍物连贯训练,不宜直接跑全程;陈庆锦则认为,只有把400米障碍连贯起来练,才能提升训练效果。

中队长闻声而来,上前了解事情原委。听完他们的叙述,中队长让戴国民去监督训练,转身对陈庆锦说:“科学施训,不能盲目蛮干,先以班为单位组织单个障碍物训练,而后交换场地,进行下一个障碍物的训练。”

“我觉得,只要保护到位,就不会出问题。更何况,我是值班员。”陈庆锦有点不情愿,但还是按照中队长的要求组织了训练。

操课结束后,陈庆锦闷闷不乐地回到房间。副班长吴甜对他说道:“排长,您之前休假,可能不清楚,前期因为季节变换,我们有一段时间没进行障碍训练了。如果直接跑全程的话,大家心里有些没底。”

陈庆锦仍有情绪:“那你们可以直接说出来!”吴甜说:“排长,我们可太了解你了,所以我才单独向你汇报。”那一刻,陈庆锦意识到,原来自己一直仗着干部身份,没有换位思考。

如何改变这种官兵之间“想说却不敢说”的现象?一次恳谈会上,指导员发动官兵围绕“值班员如何更好履职尽责”这个主题畅所欲言。

一名战友率先发言:“值班员处在上传下达的‘中间层’,时间一久便会产生优越感,逐渐与官兵拉开距离。”

紧接着,又一名战友也说出了自己的想法:“每名官兵都是中队的建设者。值班员要走进官兵心里。大家提出的合理建议,值班员要耐心听取、及时采纳、认真答复,这样中队建设才会蒸蒸日上。”

随即,“值班员,我有话对你说”倡议活动在中队范围内开展——每一层楼道都设置了值班员信箱,由当周值班员每天查看官兵书写的建议纸条,并一一认真答复。

“条令规定,晚点名时间不超过15分钟,但值班员有时讲评滔滔不绝,时间一长反而效果打折扣”“新兵下连才2个月,一些重难点课目建议分类分层训练”……

陈庆锦打开意见箱,将里面每张纸条打开,仔细阅读。每一句诚挚的话语,都是对值班工作的检验;每一条中肯的建议,都是为中队建设的添砖加瓦。

关上意见箱时,这些问题在陈庆锦心里已经有了答案。