

特别关注

一名机关干部的三个半小时

■卢红民 王正书

在基层,官兵们常说的“三个半小时”是指“听半小时广播、看半小时新闻、读半小时报纸”。在沈阳联勤保障中心某仓库,机关干部景元钦也有自己的“三个半小时”:午饭后半小时办理业务、晚饭后半小时谈心和晚上半小时学习。

去年,景元钦从基层指导员岗位调到机关任干事,主要负责人力资源工作。为了更好地服务官兵,他采用问卷调查方式,全面了解掌握大家的需求。

“申请结婚需要准备哪些材料”“我们哨所晾衣房有一半被山体挡住晒不到太阳,能否重新选址”……对官兵提出的问题,无论是否属于自己的业务范畴,景元钦都如实记录,再反馈给相应业务科室。其中一条建议,引起了他的关注:机关能否在午饭后增加办公时间?

经过进一步了解,景元钦得知,仓库部分点位距机关较远,往返交通不便,再加上工作训练任务繁重,官兵们常常午饭后才有时间前来办理业务,这样一来就错过了机关办公时间。

基层有所呼,机关立即办。在征得仓库领导同意后,景元钦决定午饭后拿出半小时办理业务,方便基层官兵。为避免战友等待时间过长,他还给基层留下电话方便大家提前预约,并与各分队约定,如有技能鉴定、证件申领等需要集中办理的业务,可以安排专人统一代办。

“如今有了这半小时,办理业务方便多了!”战士小郭办完申领住房公积金手续后深有感触地说。

随着办理业务越来越多,景元钦发现,部分官兵训练任务重或怕给组织添麻烦,对一些涉及切身利益的事,常常憋着不说,累积了不少矛盾。景元钦决定晚饭后拿出半小时和战士们谈心交心。

一天晚上,景元钦注意到战士黄

永胜有些心不在焉,立即上前询问。原来,黄永胜的儿子今年上小学,因他参加上级集训,没能赶上报名。后来得知补报程序比较繁琐,担心会给机关增加工作量,所以他一直憋在心里,不好开口。

了解情况后,景元钦当即向领导请示汇报,并组织有类似情况的官兵填写表格、提报材料。他加班加点与上级机关进行沟通协调,终于在截止时间前完成了补报,黄永胜的儿子顺利入学。

“如果我对相关政策了然于胸,为官兵服务效率会更高。”事后复盘,景元钦产生了“本领恐慌”。为此,他决定每晚抽出半小时学习业务知识。

仓库党委给予大力支持,通过开办“联勤夜校”、设置图书角等形式,帮助机关人员学习有关政策规定,还会根据大家的需要,邀请专家授课辅导、答疑解惑。

在景元钦的影响带动下,一些机关干部在努力增强业务本领的同时,更加注重提升为兵服务水平。某保障队新增了伙食点,官兵不再“吃饭10分钟、走路半小时”;某分队翻新了塑胶跑道,官兵减少了训练伤;快递统一送到指定接收区,官兵再不用到几公里外的镇上取……这些暖心举措,都是机关主动作为,积极为基层排忧解难的见证。

“机关用心服务,让我们有更多时间投入战斗力建设。”前几天,战士小张在仓库举办的群众性练兵比武中取得优异成绩,他第一时间将好消息告诉景元钦。备赛期间,由于每天忙于训练,小张没有多少时间用于办理家属随军就业手续,没有了后顾之忧。

听到战友的好消息,景元钦感到欣喜:“你们取得好成绩,让我自己的工作更有意义。”

第83集团军某旅探索建立官兵自主选课机制——

课程网上选 听课跨营连

■陶然 李少卿

新闻前哨



“去年,我前往江苏射阳,查实物、翻史料、核事实,最终确认了1944年海河镇伏击战中牺牲的19位无名烈士身份,并将他们的姓名、事迹写入连史……”近日,第83集团军某旅某连指导员结合自身经历,制作了“寻根铸魂”教育试讲视频,列入该旅教育课选课清单。这节课凭借独特性和感染力,一上线便被官兵高票选为优质课。这是该旅探索建立官兵自主选课机制,提升教育质效的一个缩影。

该旅领导介绍,在以往思想政治教育实践中,有的政治教员缺乏切身体悟,对教育计划中的个别授课内容不熟悉,经常照本宣科。再加上野外驻训期间,工作任务繁重,备课精力有限,教育课堂人员“一锅煮”、要求“一般粗”等情况较为普遍,导致教育效果不佳。

为此,在深入调研基础上,他们借鉴地方高校经验,引入选课机制。即针对官兵年龄结构、成长环境、思维模式等方面差异,每月根据上级部署的教育主题,安排政治教员结合自身优势准备一堂精品课,并把试讲内容上传到依托强军网、信息视窗等载体建立的“教育超市”进行公示,供官兵选择。到了教育日,机关依据官兵所选意愿,分别安排官兵进入不同课堂参加教育。

新机制一经推行,效果立竿见影。四营杨教导员主讲的《从演训场看血性胆魄》上线发布后,很快吸引兄弟单位的官兵前来报名。旅宣传科提前汇总名单,协调安排场地,授课当天,10余名其他营连的战士准时进入四营课堂。

“跨营连受教育,既新鲜又解渴!”三营上士宋海斌说,新的授课环境,新的政治教员,讲的又是自己感兴趣的内容,他和战友听得格外认真。

不仅如此,每次授课结束后,该旅还会及时组织官兵评议,对满意度较低的课程进行“回炉”,最大限度把政治教员“要讲的”和官兵“想听的”结合起来。

“这种机制是对传统教育模式的有益补充。”该旅领导态度明确,思想政治教育是攸关铸魂育人的大事,授课不是“听不听”的问题,而是如何“听进去”的问题。部分教育专题允许官兵自主选课,是为了实行分层分类施教,让教育更好地入脑入心,同时倒逼政治教员提高授课本领。

某连刘指导员曾获旅优秀政治教员比武第一名,在官兵中小有名气。那天,另一个连的战士张石永慕名前来听课,还在讨论交流环节与他进行了互动。“他提的问题很有质量,差点把我难住了。”事后回忆,刘指导员话里充满危机感:“兄弟连队官兵过来听课,满怀期待而来,决不能让他们失望而归。我必须继续努力,把课讲得更好!”

“星光墙”背后的“表扬学问”

■刘杰 肖静玲



营连日志

只表扬了成绩达到优秀标准的同志。我体能基础弱,为提高成绩付出了很多,但似乎没有人在乎这一点……”

谭一凡的话,深深触动了陈指导员:日常工作训练中,带兵人往往更关心“显著的进步”,容易忽视“渐进的成长”,无形中会让像谭一凡这样的战士感到失落,缺乏持续奋斗的动力。

“表扬不能只盯着尖子,也不能等成绩落后的战士‘逆袭’再给予肯定。那些不懈努力、取得进步的战士,同样值得鼓励,大家说对不对?”连务会上,陈指导员抛出问题,组织大家讨论。

“对进步缓慢的同志要保持耐心”“拿冠军、破纪录固然值得喝彩,不断突破自己,也一样了不起”“表扬是一门学问,不仅要因人而异,还要把握好时机”……

大家你一言我一语,逐渐形成共识:留心关注战士的日常表现,只要有进步,该表扬时及时表扬,该认可时适时认可,增强他们的自信。

连队决定从“看得见的进步曲线”和“听得到的及时肯定”两方面入手,由班长实时记录战士们每天的闪光点,利

用集合点名和召开班务会等时机及时给予肯定;同时,在宿舍走廊一角设立“星光墙”进行集中展示,突出个人进步,不搞评比排名。

“以前集训没拿到名次,都不好意思说自己努力了。现在不一样,只要有进步,干部骨干都看在眼里,给予表扬和鼓励。”上等兵陈浩生感慨道。前段时间,她参加了上级组织的集训,最后在比武阶段发挥失常,没能站上领奖台。返回连队后,陈浩生一连几天都不敢正视大家的目光。没想到那天点名,连队干部对她集训期间拼搏进取的劲头提出了表扬。受此激励,陈浩生将集训所学倾囊相授,帮助大家提高训练成绩。

过去一段时间,战士向前表现并不突出,缺乏进取动力。看着战友们因进步登上“星光墙”,他也坐不住了,常常主动加练。近期,他因训练成绩提升明显,被评为“进步之星”。

与此同时,该连的内部关系也较以前更加融洽。官兵们精神面貌焕然一新,练兵备战热情更加高涨。前不久,在上级组织的考核中,该连整体成绩跻身全旅前列。

基层之声

沟通交流要“好好说话”

■夏科

对于天天同官兵工作、训练、生活在一起的基层干部而言,其言行举止不仅代表个人形象,也代表组织威信。尤其在交流沟通时,要“好好说话”,自觉做到“四多四少”。

多些和气、少发脾气。俗话说:“良言一句三冬暖,恶语伤人六月寒。”基层干部处在部队末端,直接面对官兵的询问、诉求,甚至抱怨。此时,须放下管理者的架子,多一点服务员的耐心,与官兵沟通交流时,要认真倾听、深度共情,决不能不闻不问,说狠话、发脾气。要善于用坦诚交流化解矛盾,用真诚笑容传递温暖,让官兵切实感受到组织的关心。

多讲实话、少说虚话。作为一线

教育者和管理者,基层干部选择说什么、不说什么和怎么说,本身就是一种导向。日常工作中,要坚持有一说一、有二说二,不回避矛盾、不掩盖问题,自觉抵制信口开河、脱离实际、违背常识的假大空话;开展教育时,要多讲官兵听得懂、记得住的“大白话”“家常话”,用真实可感的身边事释疑说理,防止填鸭式的灌输和空洞无物的照本宣科。

多解疑难、少打官腔。身在基层,官兵们总会遇到这样那样的问题,有求于组织。作为基层干部,要敢于直面问题、积极解决问题,对官兵反映的困难,能办的马上办,难办的想办法办,办不了的及时解释清楚。多说“请把这事放心交给

组织”,少打“这事我不负责”“还要开会研究”这样的官腔,把心思和精力放在“怎么办”上,而不是“怎么推”上,让每次沟通都变成解决问题的起点,而非产生误解和隔阂的源头。

多些真诚、少点套路。“战友战友,亲如兄弟,革命把我们召唤在一起”,这说明大家的目标和利益都是一致的。基层干部要从内心里真正把官兵当兄弟、当亲人,善于站到官兵的立场思考和处理问题,多说发自肺腑的“真心话”“实诚话”,少讲华而不实的“场面话”“客套话”,说到的就要做到、承诺的就要兑现,切不可把那些所谓的“话术”和“套路”照搬到处理官兵关系中来。

“严管”未必“板脸”

■海军某部警卫连班长 张帅

好,然而现实不遂人愿:保障任务出现差错、检查评比成绩不佳、请销假制度落实不到位……每次发生问题,我便立刻集合全班搞教育,对当事人严肃批评。

没承想,一个月后,不仅情况没有改观,新烦恼却接踵而至:执行任务,没人积极响应;班务会上,大家心不在焉;我不在班里时大家有说有笑,我一进门便默不作声;民主测评中,我的排名直接垫底……

夜里,感到苦闷的我找指导员倾诉。“指导员,我严格管理有什么错吗?”一进门,我迫不及待地吧内心烦恼倒了出来。

“在工作训练中坚持高标准、严要求,讲原则没错,但严管并不意味着板起面孔,摆出一副不近人情、高高在上的样子。不与大家打成一片,不跟大家贴心交心,怎么能当好班长?”

指导员的话,令我如梦初醒,看来那名老班长传授的“带兵妙招”我并未领会要诀。第二天一早,我把全班战士召集在一起,承认自己工作方法有问题,同时请大家给我提意见。见我态度诚恳,大家没有了顾虑,说了很多

心里话。我这才发现,战友们其实对我的管理方式早有微词。同时,我也认识到,年轻战友个性鲜明,内心敏感、民主意识强,带兵靠“大嗓门”“冷面孔”很难奏效,甚至会适得其反。

战友们的真心话,让我悟出了带兵的理。此后,我在日常沟通中一改命令式口吻,用平等姿态交流,不急于下定义、评对错,而是注意倾听每个人的想法和建议。特别是工作训练遇到问题,我不再搞“一言堂”,而是发动全班战友集智攻关。最明显的变化,就是我不再一天到晚板着脸,比以前爱笑了。

当然,我并没有因此变得不讲原则,工作要求依然严格,各项标准也没有下降。

带兵人的表情影响着班里的氛围。我能明显感受到,战友们身在轻松的氛围里,全班的凝聚力在不断增强。近期,通过大家的共同努力,我们班在上级组织的军事技能比武中,夺得了第一名。连队内务评比,我们班连续三周获得“流动红旗”。

(袁帅康、王昊整理)



左图:近日,武警株洲支队某中队组织射击训练。图为组训骨干讲解瞄准技巧。

冉茂林摄

下图:盛夏,空军航空兵某部开展飞行训练。图为飞行员驾机飞行。

李司央摄



带兵人手记

“班长,你能经常笑笑该多好!”聊天时,中士杨正彬的一句话引得大家忍俊不禁。此刻,看着围坐在身旁热烈讨论的战友,我有些难为情。

说实话,就在两个月前,我还因不苟言笑、管理严格,被新兵私下称作“冷面班长”。

事情要从一个“带兵妙招”说起。一次参加培训期间,一名经验丰富的老班长向我传授带兵心得:“要想带好兵,平时必须注重营造边界感,别总笑呵呵的,该板脸就板脸,这样你才有威严,说话才有分量。”

得到老班长“真传”,我赶紧把这个“带兵妙招”记了下来,并暗下决心要当个好班长。

回到连队后,因工作出色,我不久便被任命为班长。上任之初,我有样学样,“板脸”抓管理:整理内务,谁达不到标准,批评不留情面;日常训练,谁达不到标准,就“开小灶”加练……

我以为这样就能把整个班管带好

