

新疆军区某团探索建立『双向互考』机制

## 此次考机关，基层当考官

■ 冯浩 段洁



该团一名机关干部(左一)参加野战救护考核。

段洁 摄

依规扣除了相应分数。最终,刘股长只取得“良好”成绩。

“这个细节,平时很容易忽视,我的分扣得不冤。”走下考场,刘股长从胸前口袋拿出一张纸,其上打着7个鲜红的“×”——那是今年初首次进行机关基层“双向互考”时他的成绩单。“我将它带在身上,用来警醒自己。”刘股长说。

谈及年初时的那场考核,该团不少机关领导干部记忆犹新。

当时,该团前一年的年终考核刚结束不久,机关人员均取得了“全优”成绩。然而,紧随而来的一场实兵对抗训练让“优秀”看起来名不副实——机关制订的“完美方案”因高原环境频频失利:行军路线未避开冻土区,导致2辆装甲车“抛锚”;忽略高原风向多变,造成射击参数出现偏差;基层急需补给,物资却迟迟没有运到……

“机关考核‘全优’,却经不起实战考验。制订计划方案不考虑环境条件,导致作战行动受挫!”复盘会上,素来敢说真话的班长蔡高强,把矛头指向了机关,不少人被他捏了把汗。不料该团团长当场亮明态度:“蔡高强说得对!机关干部自身能力不过硬,如何指导基层?”

为改变这一状况,该团决定以考核为抓手,倒逼机关干部紧贴基层实际与实战需求提升备战打仗能力。他们打破机关过往“自导自演”的考核模式,推行基层机关“双向互考”机制。

起初,部分机关干部仍然不以为意,因为在以往的考核中,基层总会给大家留些情面。

然而走进考场,看到考官队伍,刘股长顿感不妙:班长胡威虎、“金牌教练员”刘沛等训练尖子表情严肃,根本没有“网开一面”的意思。

10余个课目连贯实施,很多机关干部频频“卡壳”。一天下来,刘股长疲惫不堪,来不及喘息,便发现自己只有40分的军事训练成绩单已贴在机关大厅的公示栏上。同样因考核不合格被曝光的,还有其他10余名机关干部。

此举在基层引起不少议论,有人心里犯嘀咕,认为得罪了机关,“怕是以后不太好过”。更多人则表示,虽然

这次考出了机关的真实水平,但这种考法很难坚持下去。

然而,团党委接下来的举措,让所有忧虑尽消:团领导带头参考,定期组织“双向互考”;部分在首次“双向互考”考核中担任考官的基层官兵,被聘为常设考官,明确互考全程录像,加强监督,严防“作弊”和“放水”行为;参考作风纪律与履职考评直接挂钩,立起按实战要求考、从严从实评的鲜明导向。

此后,机关干部纷纷走出办公室,扎进训练场。刘股长拜基层教练员为师,跟蔡高强练战术、向刘沛学救护;4名考核不合格的机关干部自发组建“补差小组”前往基层,了解熟悉兵力部署和战术运用思路方法……

在此过程中,机关干部还注意调研基层训练工作的难点堵点。他们将官兵们提出的“增加夜间装备抢修考核”“简化非实战类报表填写”等意见建议上报团党委,研究制订改进措施,同时梳理形成分层考核清单,不再将“米秒环”作为唯一标准,让基层训练和考核更加符合实战需求。

基层考机关不讲情面,机关考基层严格标准,如今在该团已成为一种日常。在最近一次“双向互考”首日,作训股杨参谋精准预判“敌”火力点,获评“优秀”;战勤股刘助理员在完成战场油料输送调度时,因备用点位防护措施不到位被扣分……一天的考核结束,机关人员的整体表现明显好于年初。

次日角色互换,机关考核组依据分层考核清单,将指挥能力考查点嵌入作战想定。指挥通信连连长定下战斗决心时,因与火力、保障等要素协同不力被扣分;步兵分队虽按规定路线抵达目标区域,却因没有根据地形灵活调整伪装网,被“敌”无人机发现……

该团领导介绍,通过“双向互考”,机关干部不仅有效提升了谋战研战能力,而且在考核基层时,指向更加明确、出题更加精准。下一步,他们将把这一机制纳入新年度工作筹划,不断细化考核标准、规范考核程序、严肃考风考纪,让“考为战”“练为战”蔚然成风。

戈壁滩上,风沙裹着硝烟掠过训练场,笔者定睛一看,新疆军区某团火力股刘股长正在参加综合能力考核。

面对接踵而至的“敌情”,刘股长从容研判目标性质、制订打击计划,全程有条不紊、处置果断。不过,担任考官的战士刘沛指出,刘股长在野战救护课目中未对伤员开展心理疏导,并



● ● ● ● ●

## 潜望镜

■ 第77集团军某旅干部 古家林

## 动员鼓励莫随口许诺

过硬。这次评比,他的排名非常靠前,没有任何人提出异议。”

听到这里,唐小龙若有所思。见状,我郑重向他道歉,坦承是自己过往言辞不当,给他带来了困扰。随后,我委婉地指出他平时工作训练中存在的问题,鼓励他补齐短板,全面发展。

送走唐小龙,我陷入了反思。军中无戏言。对战士来说,带兵人的言行举止都颇具分量,一句脱口而出的话,或许就能激发战士奋勇拼搏的动力;一次不经意间的无心之举,也可能被解读为“另有深意”。因此,日常工作生活中,务必要谨言慎行,遇到涉及官兵切身利益的问题,一定坚持原则、实事求是,决不能随口许诺。毕竟,像评功评奖、任命骨干这样的事,也不是哪个人说了算的,必须严格履行组织程序,由党支部集体研究决定。

(何强豪整理)

## 带兵人手记

## 批评鞭策要把握分寸

■ 第71集团军某旅干部 尹志朋

“小李,忙啥呢,连入党申请书都忘了交?”最近,连队党支部准备研究确定几名入党积极分子,可我整理入党申请书时,发现上等兵李祖光没有上交,于是找到他提醒。没承想,李祖光看了我一眼,低下头小声回答:“没有忘,就是不想交了。”

我听了感到有些惊讶。要知道,自入伍以来,李祖光几乎每次找我汇报思想都会表达入党愿望。前几天,得知党支部正在筹划这项工作,他还特意跑来找我咨询相关规定。

“怎么这么短的时间就改变想法了?”我急于知道原因。

起初,李祖光只是摇头不语。后来,架不住我再三追问,他终于道出了缘由:“是因为您。”

原来,前不久,连队组织五公里武装越野考核。这原本就是李祖光的“头疼”课目,再加上前一天晚上没有休息好,他差了十几秒,没能达标。我有些

着急,批评的话脱口而出:“一看你平时就没少偷懒,这种表现还想入党?”

“我知道自己现在距离党员标准还有不小差距,所以一直努力提高军政素质,休息时间经常加练。但入党这么严肃的事情,不能因为一件事表现不佳就无缘了吧?”李祖光的声音很轻,但我听来每个字都很沉重。我立即向李祖光解释,自己绝对没有这个意思,只是想鞭策他。随后,我劝他不要因为一时赌气而放弃向党组织靠拢。

回到房间,李祖光情绪低落的样子仍浮现在眼前。“训练任务没完成,禁止周末请假外出”“体能成绩不合格,不准使用手机”……回想任职这两年,类似的话我没少说。在我看来,这是最直接、最有效的告诫方式,却无形中把官兵应该享有的正当权益当成了“砝码”,有时就连一些善意的督促,从我嘴里说出,也变了味……

就像李祖光,我没少拿入党说事”。从整理内务到工作训练,只要他有什么地方做得不够好,我就会下意识地用出一句:“你还想不想入党了?”入党当然要接受各种考验,但我的处理方式经常让大家感觉不舒服。

连务会上,我作了自我批评,并与干部骨干分享自己从这件事中汲取的教训:“带兵”二字重千钧,很多时候,带兵人的一句话,能影响一名战士是重燃斗志还是萎靡不振。正确的带兵之法,是设身处地,将心比心。尤其批评战士时,要把握好尺度分寸,坚持就事论事,不可随意贬低、上纲上线或者乱“扣帽子”。

这天,李祖光敲开了我的房门,手里拿着几张写满字迹的稿纸,这是他刚写入党申请书。

“请组织考验我!”李祖光坚定地说。我心里一沉:自己何尝不是在接受一次考验呢?

(严子昌整理)

## 新闻前哨

近日,南部战区陆军某旅“红河前钢二连”加大巡逻执勤力度。图为该连战士夜间执勤的场景。

曹继可 摄

“400米渡海登岛障碍成绩达到‘良好’标准、轻武器射击成绩达到‘优秀’标准……”这两天,海军某旅某营公布年终军事训练考核成绩,曾一度因为训练感到“头疼”的文书胡瑶,如今看见自己的进步,喜悦之情溢于言表。

前期,该营组织摸底考核,发现文书、炊事员等20余名保障岗位人员中,有近一半存在2项以上课目不达标。党委会上,作为军事主官的该营罗副书记将这一数据摆上桌面,语气坚定:“文书、炊事员等岗位人员日常工作繁杂,容易因保障任务和训练时间冲突,出现弱训漏训情况。要想帮助他们提升成绩,就要量身定制训练方案。”

为此,该营为不同保障岗位战士建立训练档案,逐一梳理能力清单与参训情况。在此基础上,他们推出“分类补训”模式,将训练时间细化到小时,避免训练任务与保障工作“撞车”,确保补训不落一人。

翻开某连训练计划表可以看到,文书的训练安排和值班时间被单独列出,既确保值班值守不缺位,又保证了训练时长;在另一连队,炊事班则充分利用碎片化时间,制炊前1小时组织体能训练,午饭后开展轻武器分解结合训练……

为进一步帮助保障岗位战士提升军事素质,该营还打破连队界限,按“专业相近、能力互补”原则组建帮带小组,由各课目训练尖子与保障岗位人员结成帮扶对子。某连训练尖子倪泽的帮扶对象是胡瑶。了解到400米渡海登岛障碍课目是胡瑶的短板,他逐一讲解示范动作要领,耐心帮助胡瑶补差。

清晨的操场上,有文书奔跑的身影;下午的障碍场地,卫生员针对重难点课目展开专项训练;集体训练时很少露面的炊事员,有空闲时间就追着训练尖子请教动作要领……如今在

该营,保障岗位人员的训练热情持续高涨。

据介绍,在刚刚结束的年终考核中,该营保障人员全部达标,其中6人取得全优成绩。轻武器射击课目首次取得“良好”成绩的卫生员郭志鹏信心满满:“只要继续保持这种训练劲头,我一定能够达到‘优秀’标准!”

## 分类补训 人人达标

■ 卫晨涛

庞斯年

海军某旅某营提升保障人员军事素质