

潜望镜

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”因高原环境频频失灵：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，不少人为了他捏了把汗。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，让所有忧虑尽数消散：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，走进训练场。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，研究制定改进措施，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。

动员鼓励莫随口许诺

■第77集团军某旅干部 古家林

“冒泡”。最终，经过民主评议和党支部研究，没有将唐小龙评定为“好”。

我知道这样的结果，对唐小龙是一种打击，却没料到 he 反应如此强烈。不过，听他这么一说，我才意识到，在日常工作中，自己确实经常随口说些诸如“平时多干点，年底评优评奖肯定不会亏待你”“好好干，以后班长岗位优先考虑你”之类的话。现在想来，这些话本是为了动员鼓励大家，却很容易被战士理解为某种承诺，从而产生期待。

“小龙，你的努力和付出，大家都看在眼里，民主评议时很多战友都很认可你。”我充分肯定了唐小龙的表现，见他情绪渐渐安定下来，便继续说道，“但你也知道，‘双争’评比是对官兵能力素质和德才表现的综合考量，不能只看某一方面。四班班长李周平，不仅充分发挥书法特长，经常帮助你组织开展文艺活动，而且军事素质和作风形象都很

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，坦承是自己过往言语不当，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，像评优评奖、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

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，我就会下意识地甩出一句：“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，这是他刚写的入党申请书。

“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

“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

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——

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！”

