

# 带新兵，把握好批评的“度”

——解答一位新训班长的带兵之感

## ★ 谢顾问答读者

谢顾问：

您好！自从当了新训班长，我心里就绷紧一根弦。看着那些脸上还带着稚气的面孔，我深感责任重大。他们能否顺利迈好军旅第一步，很大程度上取决于我们的引导。可是，我们班有一名新兵，经常小错不断，我在眼里、急在心里，一时没控制好情绪，当众批评了他。之后，我发现他总是有意避开我，找他聊天也没有明显效果，让我很苦恼。请问，面对新兵，该如何把握好批评的尺度？

武警某部班长 苏高芳

小苏班长：

批评尺度这个问题看似简单，实则关系到管理方法甚至带兵育人的艺术。结合多年带兵经验，我给你提一些建议，希望能对你有些启发。

首先，我们需要明白批评新兵是为了什么。批评，不是目的而是手段，不是情绪的宣泄，而是塑造和引导，最终是为帮助刚刚踏入军营的年轻人，尽快完成从地方青年到合格军人的转变。想明白这些，手里握着那把批评的“刻刀”，下刀时才会知深浅、懂分寸。

我认为，批评教育，关键要掌握好几个“度”。

**一是有“温度”，批评里要饱含兄长情谊。**新兵们初来乍到，内心难免有对陌生环境的不适、对家乡的思念和对自身能力的担忧，简单粗暴的批评，很容易挫伤他们的积极性，甚至产生事与愿违的结果。

首先，应该先诊脉后开方。新同志出现错误时，不要急着训斥，先冷静下来

问一问“为什么”。是他态度不端正，思想松懈？还是能力有限，方法不对？抑或是一时紧张，无心之失？比如，一名新兵在队列训练中多次出错，究竟是不用心还是身体协调性比较差？弄清病因，才能对症下药。不分青红皂白地批评，只会让简单的“能力问题”升级为复杂的“思想问题”。

其次，可以“关起门来批评，打开门来鼓励”。我们要最大限度保护新兵的自尊心和积极性，针对个别问题，尽量个别谈心解决。有时候，在走廊尽头、在训练场角落，一次心平气和的交谈，远比在队列前大声呵斥的效果更好，也更能让被批评者感受到你是真心为他着想。当他有了一点点进步，哪怕只是站军姿多坚持了一分钟、被子叠得更方正，也可以在公开场合及时给予肯定和表扬。这种宽严相济的方式，更容易让新兵接受你、信任你。

同时，批评的话语要学会“包装”。直来直去的指责往往格外刺耳，可以试着换一些表达方式，把“你怎么这么笨”换成“这个动作的要点我们再体会一遍，我相信你能行”，把“说你多少次了”换成“这个问题我们一起分析一下，找到难点所在”——言语中多一些“我们”、少一些“你”，会让新兵感到你是在和他共同解决问题，而不是站在他的“对立面”。语言的温度，很多时候决定了批评的效果。

**二是有“精度”，批评要指向具体行为。**批评教育最忌讳“翻旧账”和“扣帽子”，一旦上升到对人身否定就变了味，也容易引发抵触情绪。

首先，靶向要准，明确指出错在哪里、会造成什么后果，以及什么是正确做法。例如，新兵擦拭枪械不认真，不能只说“你标准太低、责任心太差”，而要指出“这个撞针槽里还有残留的火药，如果不清理干净，长此以往会磨损撞针，影响击

发，上了战场会哑火”。把具体错误和可能引发的严重后果联系起来，新兵才能心服口服，意识到问题严重性。

其次，就事论事，不搞关联。这次是内务问题，就只批评内务，不要扯出上周用水不节约、昨天训练不积极，等等。从一个问题引申出多个问题，把问题“搅成一锅粥”，只会让被批评的新兵觉得你在刻意找茬，反而模糊了此次批评的重点。

再者，杜绝“标签化”，不搞人身攻击。“懒散”“落后”“不成器”这类词语，一旦说出口，就像钉子钉在墙上，即使拔出来也会留下伤痕，会严重挫伤新战友的自信心和上进心。无论什么批评场景，强调的应该是“你这件事做得不好”，而不是“你这个人不行”。

**三是有“深度”，批评时要给出改进意见。**高明的批评教育，从来不是以指出错误为终点，而是以帮助改正为起点。

首先，要指明方向。批评后要告诉新兵应该怎么做，可以亲自示范，也可以指定其他战友帮带，或者给他设定一个短期可以达成的改进目标，为的是让他知道，只要心态端正，错误是可以改正的，进步是可以被看得见的。

其次，要给予信任。批评教育后，不妨拍拍他的肩膀，说一句“我知道你是一时疏忽，下次注意就行”，或者“这个任务我还交给你，我相信你能把它完成好”，这种充分信任往往比批评本身更有力量。当然，批评教育之后不能当“甩手掌柜”，要用心观察他的言行举止，在他需要帮助时“搭把手”，有进步及时给予肯定。这种持续的关心关怀，很多时候能让新兵把因批评而产生的压力，转化为努力向上的动力。

**四是有“高度”，带兵育人要立身为旗作表率。**你希望新兵成为什么样的人，自己就要先成为那样的人。

首先，要严于律己。要求新兵军容严整，自己的军姿就要笔挺；要求新兵训练刻苦，自己在训练场上要率先垂范；要求新兵诚实守信，自己答应他们的的事情就要做到。一个形象端正、军事过硬、作风严谨的班长，他的批评天然就带着一种让人信服的力量，反之就会显得苍白无力，甚至会引来新兵内心的抵触。

其次，要公平公正。对待所有新兵要一视同仁，不能有亲疏远近，不能戴着有色眼镜，是非过错要一把尺子量到底，这样你的批评才能让大家服气，才能立起真正的威信。

最后，要胸怀宽广。要允许新兵犯错，更要能容得下新兵一时的不理解甚至怨气。有时候，他们可能认识不到你的良苦用心，会在背后发牢骚。对此，要有足够的耐心和包容，只要是出于公心、替他着想，时间自然会证明一切。当他们真正成长起来回过头看时，一定会感激当年那个对他要求严格的班长。

小苏班长，带兵就是带心。批评这把“刻刀”，用好了，能树人、育人，雕刻出好兵；用不好，也会伤人、毁人，造成难以弥合的裂痕。它考验的不仅是一线带兵人的管理智慧，也是个人品格和责任担当。其间，可能不会一帆风顺，可能会感到委屈，可能会遇到挫折，甚至会怀疑自己的方法，这些都很正常。但只要心中装着对战友的关爱、对部队建设的责任，不断反思、不断学习，就一定能在带兵的路上越走越稳当。

希望你能在接下来的带兵实践中细细体会，相信你一定能摸索出一套行之有效、充满智慧又饱含温度的带兵好方法。

（执笔：武警内蒙古总队排长 曹育玮）

## 军媒视窗

人民陆军

11月19日

# 作战标图，少一个队标都不行

陆军某旅二营强化『练为战』思维

刘家璇

于浩楠

“队标全吗？敌方无人机哪去了？”前不久，陆军某旅二营组织参谋业务训练，该营张排长画完作战标图上交时，该营高营长突然发问。

“无人机这种小队标出现概率小，画上是‘锦上添花’，不标注也‘无伤大雅’。”张排长被问得一时有些发蒙，尴尬地挠了挠头说，“小队标没那么重要，作业时间不充裕就策略性放弃了。”

作战标图是指挥机构作战决心的直观呈现，参训人员根据敌情、我情通报，在地图上标绘出各种队标，进行战法打法研究。有些参训人员认为：“‘箭头’画得锋利有劲，‘腰子’画得醒目美观就是好图，单个队标数量多、所占分数少，时间紧迫时可以选择性漏几个。”

“这是典型的‘考场思维’！”看着一脸茫然的张排长，高营长接连发问：“你不画上小队标，难道敌人就没有这种作战力量吗？一旦我展开战斗队形，敌人不会派无人机先期侦察吗？我向敌发起进攻，敌无人机不会引导火力打击吗？”

高营长的一番话，不仅点醒了张排长，也让在座的参训人员反思：现代战争参战力量呈井喷式增长，尤其是新城新质作战力量往往发挥着重要作用，作战标图必须充分考虑全局兵力兵器部署和战场态势发展。随后，大家按照高营长的思路进行标图补画、战术分析，发现“敌”无人机可能深度融入步兵、炮兵等作战行动，为“敌”战法打法提供多种可能，顿感战场危机四伏。

“‘敌’可能在1号高地设置伏击阵地，并派出侦察无人机感知我主攻方向兵力配置……‘敌’穿越机可能从林地隐蔽飞行，打击我炮阵地……”补上遗漏的队标后，虽然战术分析的难度陡然增加，训练时间也延长，但大家不仅将单个队标的技战术性能掌握得一清二楚，还把其在作战进程中可能发挥的作用全部考虑在内。

“作战标图，因追求美观而遗漏队标，是‘练为看’的思维所致。每个队标都代表一种作战力量，如果不能

从实战角度看待队标，把它简单等同于‘分数符号’，忽视其对作战进程产生的影响，战时就可能打败仗！”随后复盘总结中，高营长毫不避讳指出问题所在，鼓励官兵深挖战训脱节的惯常做法，逼着大家用打仗思维思考训练、研究作战。

打破了作战标图的惯性套路，参训人员举一反三，主动查找身边脱离实战的问题，逐一研究解决。训练结束后，张排长深有感触地说：“作战标图，少一个队标都不行！”

# 评功评奖，让荣誉实至名归

## ★ 给您提个醒

年底评功评奖，是部队总结年度工作的重要举措，关系到官兵的切身利益，更影响单位的凝聚力和战斗力。各级各单位要严格落实制度规定，把评功评奖工作做细做实做好，警惕容易出现的一些偏差和问题，真正发挥好荣誉的激励作用。

## 避免“标准走样”，莫让实绩打折扣

评功评奖的核心是“以实绩论英雄”，可部分单位在执行标准时却容易“走样变形”。有的搞“平均主义”，把荣誉当成“福利”，忽视了官兵在训练、工作、任务中的实际表现差异；有的“以偏概全”，只看重某一项指标，比如仅以训练成绩论高低，却忽略了思想觉悟、群众基础、日常作风等重要方面，导致评选出的对象“单项冒尖、全面不足”。这样的评选，不仅无法真正表彰先进，反而会让踏实干事、实绩突出的官兵寒心，违背评功评奖的初衷。

**提醒：**各级要始终把实绩作为硬杠杠，细化完善评选标准，既看训练成绩，也看思想表现；既看任务贡献，也看日常作风，确保荣誉经得起检验，让实绩突出者榜上有名。

## 避免“流程模糊”，莫让公信受影响

评功评奖的流程公开透明，才能赢得官兵信任。但个别单位在流程上“含糊不清”：有的未按规定公示，或者公示内容非常简单，只列出名单，不说明评选依据和理由；有的公示时间“缩水”，公示刚贴出来没两天就匆匆撤下，官兵们来不及了解情况、反馈意见，评选结果就已敲定；还有的甚至跳过关键环节，“少数人说了算”，让官兵对评选过

程产生“若明若暗”的感觉。

**提醒：**流程不透明，公信力就会打折扣。各级要严格落实评功评奖的各项程序要求，把评选条件、推荐名单、评选理由等关键信息“晒在阳光下”，确保每个环节都合规有序，让官兵心服口服。

## 避免“风气偏差”，莫让评选偏正轨

良好的风气是评功评奖的基础。风气出了问题，评选就会偏离正轨。少数单位存在“论资排辈”的陈旧思想，觉得“兵龄长和职务高的该优先”，而不是看谁的实绩更突出、谁的贡献更显著；个别同志私下“找关系、打招呼”，试图通过非正当途径获取荣誉，让评选掺杂“人情水分”。

**提醒：**这些行为破坏了公平公正原则，损害了单位风气建设。各级要坚决抵制不良风气，坚持不管资历深浅、职务高低，只看实绩贡献，对“找关系、打招呼”的行为及时制止、严肃批评，让评功评奖成为净化风气的“催化剂”。

## 避免“激励脱节”，莫让荣誉变平淡

评功评奖不仅是“给荣誉”，更要发挥“强激励”的作用。然而，部分单位在授予荣誉后，却忽略了后续的激励和引导：有的不及时宣传获奖官兵的先进事迹，使荣誉“悄无声息”，其他官兵难以受到激励；有的将一些荣誉与官兵的成长发展脱节，获奖与否对晋职晋衔、培训深造等没有实质性影响。这样一来，荣誉的激励作用被大大弱化，无法形成“学先进、赶先进、当先进”的浓厚氛围。

**提醒：**各级要做好评功评奖的“下篇文章”，通过事迹报告会、经验交流会等形式宣传获奖官兵的先进事迹，让榜样的力量深入人心。同时，要将荣誉与官兵的成长有效衔接，让荣誉“有分量”、激励“有力度”，激发广大官兵投身强军实践、立足岗位建功的热情。

（徐优整理）

# 家书里的瞩望

## ★ 读者推荐

近日，山东省临沂军分区开展“军营有我沂蒙兵——‘沂’封家书”主题活动，面向全市2025年入伍新兵的亲属征集家书。活动得到新兵家属的积极响应，一封封饱含深情的信笺，字里行间满是牵挂叮咛与殷切期许。经本人同意，推荐征集活动中的两封家书，一同感悟亲属支持新兵从军报国、建功军营的家国情怀。

（李雨霏推荐）

新兵王钦的父亲王坤乾——

## 为光荣牌续写新荣光

钦儿：

33年前的初冬，我打起背包走向军营。咱们家的门楣，因此添了“光荣之家”牌匾。如今，咱们这个“光荣之家”有了第二代军人。

钦儿，你可知道这块光荣牌的含义——它不仅饱含着党和人民对军人的尊崇关爱，也意味着一名军人的使命和责任。既然穿上这身军装，就应当担起保家卫国的重任，为光荣牌续写新的荣光。

你还记不记得，咱们家里保存着一根扁担。这根扁担，被沂蒙山的雨水浸出深褐色，当年你的曾祖父用它运过军粮、抬过担架。小时候你常听曾祖母讲救国会八路军战士熬小米粥的故事，跟着我学唱《沂蒙山小调》，上学后在孟良崮战役纪念馆和大青山胜利突围纪念碑前缅怀先烈……那你可知何为沂蒙精神？它就在曾祖母为八路军纳的千层底布鞋里，在费县老乡推着独轮车送到前线的煎饼里，在红嫂用乳汁救伤员的真情里。当年，沂蒙人把最热的胸膛献给予弟兵。如今，身体里流淌着沂蒙血脉的你走向大漠边关，一定要挺直沂蒙人的脊梁。

你告诉我们，你所在部队是网络空间部队。我这个老兵起初不明白，你解释说那是以比特为弹药、以光缆为犁铧的新疆域。这让我想起1998年抗洪抢险，我和战友用血肉之躯垒沙包；如今，你们用代码筑堤坝，守护的同样是祖国的万家灯火。

钦儿，天山雪水滋养的胡杨，与沂蒙山石缝里生长的松柏，都是坚韧不屈的。真正的扎根，不是苦熬岁月，而是让生命和使命崇高和厚重。军营是座大熔炉，对于新兴领域的知识，要有钻的劲头，让传统精神与现代科技在你身上熔铸成新的合金。遇到挫折，就

想想咱们村的石匠——他们从不抱怨石头坚固，只会说自己的锤子不够硬、眼神不够准。

你妈妈总念叨边疆天冷，担心你受不了。我说，男儿志在四方，心中有火，哪里都是故乡。你要记得，边疆的月与沂蒙的月，是同一轮月；你守护的疆域安全，连着费县小学的读书声，连着老家邻居的铺子。这种奉献不是牺牲，而是一种拥有。

记住，无论你守护的是有形疆界还是无形网域，都要带着沂蒙人特有的那股劲儿——石头缝里能发芽，盐碱地上能开花。我想，你做到了这些，咱家的光荣牌一定会熠熠生辉！

新兵董思好的母亲刘慧娟——

## 走好从军这条路

亲爱的闺女：

不知不觉间，你入伍已经快两个月了。之前你也离开过家，可我们从来没有像现在这样牵挂你。

家里一切都好，你尽管安心服役。说实话，你在家的时候，妈妈有时还挺“嫌弃”你，嫌你没事没事总拿着手机，嫌你不好好吃饱睡觉……可是你离开家后，妈妈心里一直空落落的，感觉饭也吃不香、觉

