特别关注

『云端智囊团』给你当『高参』

武警广西总队贵港支队搭建线上带兵经验分享交流平台——

■冯俭 陈安 倪秀豪

上图：该支队勤务保障中队班长苏汉正在向“云端智囊团”请教。 **唐永祺**摄

左图：“云端智囊团”平台部分页面截图。 **作者提供**

“排长，谢谢你！我做到了！”前段时间，武警广西总队贵港支队机动中队组织通用400米障碍课目考核，上等兵黎洪斌突破自我，排名跻身前列，他激动地与排长刘高杨相拥庆祝。

取得这个成绩，黎洪斌着实下了一番功夫。这声道谢，令刘高杨感触很深。

刘高杨是今年毕业的新排长，下队之初，因为急于树立威信，批评战士不留情面。他见黎洪斌通用400米障碍成绩不理想，便多次批评，不料黎洪斌训练状态持续下滑，排里其他战士也开始对他“敬而远之”。

苦恼之际，刘高杨想起支队“带兵经验交流会”上，组织纪检股佟股长分享了“带兵先带心”的经验做法，便通过电话向他求教。“关注战士成绩无可非议，但也要看到成绩背后，战士到底付出了什么。”通话中，佟股长告诉刘高杨，树立威信非一时之功，不妨先从了解战士开始。

随后，刘高杨依照佟股长的指导，用耐心询问代替一味指责，并针对黎洪斌的实际情况制订训练计划，帮他补齐短板。很快，刘高杨发现大家对自己的态度有所改善，于是顺势而为，不断深入了解中队、融入中队。这些举动，让他逐渐获得了排里战士的认可。

刘高杨不是佟股长帮带的第一个一线带兵人。在某中队调研时，几名训练骨干因竞争比武名额产生矛盾，该中队中队长和指导员几次协调无果，便找到佟股长求助。

“争的不是名额，是价值认可。”佟股长再次敏锐捕捉到问题关键，他结合过去处理类似问题的经验，建议从开展谈心交心、肯定骨干价值、明确选拔标准等方面入手。两名主官照此行事，矛盾很快化解，老骨干主动把比武名额让给了年轻同志。

先后帮助几名一线带兵人破解难题，佟股长陷入沉思。“支队虽然定期举办‘带兵经验交流会’，但对于个性化难题和即时性困惑，远水难解近渴。等下次开会，刘高杨可能已和战友渐行渐远，老骨干与新同志之间也早已产生隔阂……”调研报告上，他写下自己的忧虑：定期组织经验交流，已经难以及时满足一线带兵人的需求。

这份报告很快引起支队党委一班人的重视：“带兵难题各式各样、层出不穷，但基层事务繁多，盲目提高分享经验的频率，无疑会给基层增添负担。”经过研究，支队决定打造线上带兵经验分享交流平台——“云端智囊团”。

他们依托内部即时通信网络搭建系统，设置“经典案例库”与“即时问答群”两大版块，前者区分“思想引导”“练兵备战”“心理疏导”“安全管理”4个模块，在保护好官兵个人隐私的基础上，实时收录成功解决的问题案例和经过验证的经验方法。一线带兵人可以随时入库检索关键词，查找解决方案。

“如果在案例库中一时找不到合适的方法，一线带兵人还可以在问答群中‘在线喊话’求助。”该支队领导介绍，他们指定政治工作处相关股室人员担任“云端管家”，负责将在线求助信息实时推送给由经验丰富的“老基层”、心理骨干、法律顾问等组成的“智囊团”集智攻关。其间，带兵人可以随时反馈进展情况，并将心得感悟上传至平台，供其他战友参考借鉴。

此外，该支队还将线下的“带兵经验交流会”由定期举办改为按需召开，聚焦线上反映的共性难题和出现的典型案例进行分享交流。针对营区分散、人员难集中等实际，他们将会上交流内容制成“微课”，方便无法参会者事后学习。

“云端智囊团”投入使用后，很快收获一片好评。某中队战士小马前段时间状态不佳，他的班长吴仕奕几次与他谈心，但成效甚微。在“云端智囊团”案例库中，吴仕奕输入“积极性下降”“情绪低落”等关键词进行检索，马上找到了情况与小马相似的案例。随后，吴仕奕结合实际情况，尝试使用解决方案中提及的“目标激励法”和“共情沟通法”，果然顺利帮助小马解开了“思想疙瘩”。他感慨道：“过去遇到带兵难题，只能和身边战友交流，思路方法都很受限，现在有了‘云端智囊团’，就像支队的优秀带兵人都在身边给你当‘高参’。”

“家中百人智，可解千般结。从定期开会到线上交流，变的是形式，不变的是为带兵人助力、为基层减负增效的初衷。”该支队领导介绍，如今，“线下难题线上解、经验心得随手传”已成为支队带兵人的新习惯。

第71集团军某旅某营严格标兵评选标准——

事迹不过硬主动不参评

■严子昌 魏龙

潜望镜

初冬清晨，第71集团军某旅某营支援保障连尹指导员正在整理“十类标兵”推荐人员资料。笔者翻看资料，发现一个奇怪之处——明明是评选“十类标兵”，可该连只推荐了7名官兵，有3类标兵人选推荐表中空空如也。

“这3类标兵，是放弃参评了吗？”“不是放弃，是确实没有符合条件的人选。”尹指导员告诉笔者，以“理论学习标兵”为例，日常学习上课大家都很认真，但距离成为标兵仍有差距，“放在以前，可能有人觉得找个差不多的战士报上去就行，但现在各连都严格推荐标准，明确事迹不过硬就不参评。”

从“能报则报”到“宁缺毋滥”，这一转变还需从头说起。

今年初，为激发官兵创先争优热情动力，该营组织开展标兵评选活动，区分“理论学习”“精武强能”等10个类别，由各连推荐人选，再逐级评定，定期举行颁奖仪式。

起初一段时间，各连确实涌现出不少训练尖子和模范标兵，但时间长了，问题开始出现：个别连队即使没有合适人选，也要把表现一般的同志“拔高”成各类尖子进行上报。

结果可想而知——颁奖现场，台下官兵议论纷纷：“他上周体能考核成绩还没我好，怎么就成了‘精武强能标兵’”“公差勤务能躲就躲，居然还能获评‘爱岗敬业标兵’”“标兵事迹不过硬，评选成了走过场”……

这些声音很快传到该营杨教导员耳中，他发现原本为了树立身边榜样、激发官兵斗志的评选活动，似乎正在逐渐沦为“为了评选而评选”的形式主义，不仅没有起到应有作用，反而让一些官兵产生负面情绪，甚至影响了组织威信。

经过一番调研，该营党委意识到，出现此类情况的原因，在于部分连队主官没有正确理解评选活动的真正用意，错误地将其当作争彩头的机会：有人担心上报的少了，显得自己连队不够积极，或者工作做得不到位，所以硬凑推荐人选；也有人觉得，多一个标兵就是多一份成绩，于是能报则报、多多益善。

找准病灶，对症下药。该营党委一方面强调，开展标兵评选的目的是发挥先进典型辐射带动作用，激励官兵见贤思齐、建功军营，引导连队主官树立正确政绩观；另一方面进一步明确评选标准，不看材料看实绩，要求被推荐者必须在大项任务或比武考核中有实打实的过硬表现，经得起群众评议和实践检验。而且符合条件的有几个报几个，不必硬凑数。

最近一次跨区机动任务中，某连修理技师王瑞连续12小时奋战在装备保障一线。面对突发故障，他连夜带人抢修，确保全部装备按时抵达。任务结束后，经过民主评议、支部推荐、营党委审核，王瑞被评为“精武强能标兵”。不仅他的事迹被制成短视频在电子板报展播，其本人还代表营队参加了上级组织的强军故事会。

夕阳西下，营区宣传栏前，几名战士正驻足观看最新一期“龙虎榜”。照片中的王瑞，脸上还沾着油污。“选他当标兵，大家都信服！”列兵陶建胜告诉笔者，“对标这样的榜样，我们的努力方向更加明晰。”

海军某部探索建立部队家庭联教联育模式——

“成长礼包”寄到战士家中

■陈铭杨 王世民 本报记者 孙兴维

记者探营

窗外寒风呼啸，屋内暖意融融。海军某部战士万磊的父母，急切地打开部队寄来的“成长礼包”，阅读其中的信件：“万磊同志刚来单位时跟不上节奏，苦恼了一段时间。但因为踏实肯干、不怕吃苦，他如今已能在工作中独当一面，最近还凭借出色表现，连续两次在评选中榜上有名……”

读到这里，万母有些心疼，但转眼看到万磊写下的家书，她又为之一乐：“爸、妈，你们放心，食堂配餐科学，饭菜真香！”“这孩子！净挑我们爱听的事说！”万母嘴上念叨着，手里却将信折起，小心收进柜中。“看咱儿子，多精神！”已经看完信的万父，则将礼包中万磊的照片摆在了床头柜上，照片中的万磊精神抖擞，笑容灿烂。

“成长礼包”送军属是海军某部探索建立部队家庭联教联育模式开展的活动。此前，他们在调研时发现一个情况：在与家人沟通时，战士出于各种考量，往往以“都挺好”“别问了”之类的回答应对询问。这很容易让军属产生不必要的担忧，但过多追问，又可能引发矛盾甚至失泄密问题。

因此，该部决定开展“成长礼包”送军属活动。在严守保密规定的前提下，定期为军属寄送包含党支部慰问信、战士风采照及亲笔家书的“成长礼包”。通过介绍展示战士的成长进步，帮助军属消除担忧，也让战士感受到组织的关心与认可。

万磊的父母是首次收到“成长礼包”，刚收到包裹时，他们以为只是普通慰问。没承想，慰问信是该部干部亲手写的，没有空话套话，详细介绍了万磊入伍以来的表现。“以前通电话，问啥他都说‘挺好的’，我们心里没底。现在部队领导直接给咱写信，我们心里踏实多了。”万父说。

部队家庭双向奔赴，共同呵护战士成长。上等兵王祺曾因生活中的挫折变得沉默寡言、消极怠工。连队干部了解情况后，迅速与王祺的母亲沟通，商定解决方法：家人出面安慰劝导，连队安排班长结对，提供帮助。前不久，重新振作起来的王祺在年终考核夜间复杂路况驾驶课目中，取得了第一名。这一喜讯被写进慰问信中，随着“成长礼包”寄送至王祺家里。“王祺同志及时调整心态、找回状态，如今不仅自己素质过硬，还常常热心帮助新同志。在年终考核中，他的表现非常亮眼……”读到这里，王祺的母亲已经乐开了花。

“充满温情的‘成长礼包’，让战士家人见证了他们的成长，也让军属的牵挂有了着落。”该部领导介绍，目前，已有多名收到礼包的军属寄来了回信。万磊把父母的回信整齐叠好，收进内务柜里，不时拿出来翻看，用以激励自己。王祺则在自己的工具箱内贴了一张字条：“多拿几个第一，给爸妈争气。”

近日，陆军某边防团官兵执行巡逻任务。图为巡逻途中大家携手前行。 **陈朋宇**摄

营连日志

小小塑料夹，巧解战士忧

■常桂苹 本报特约通讯员 王麒淞

晨光熹微，第78集团军某旅某连晾衣场内，一排排迷彩服随着微风轻轻晃动。一眼看去，有几件衣服格外显眼——有的在衣领下方或是臂兜位置，用加粗的黑色记号笔醒目地写着名字，有的在袖口上，歪歪扭扭地缝着彩色小布条。

“这像什么样子！”注意到这个情况，该连国指导员当天下午利用教育时间，告诫大家要爱护军装，维护军人形象，“军装是军人的外在标志，随意涂写和私自缝改，不仅违反条令条例，还反映出个别同志作风纪律松懈。从今天起，所有军装上的标记，必须清理干净！”

国指导员本以为这件事情到此结束了，没承想很快就有几名战士找上门来。一级上士代学玉的脸上写满了为难：“指导员，您说的道理我们都懂，我们也绝对没有不尊重军装的意思，但迷彩服真的太容易拿错了。”

这话言之有理。国指导员没有反驳，而是建议他们把名字写在衣服里面。闻言，另一名战士挠了挠头：“我以前就是把名字写在衣服里面的，可还是会被战友拿错。有一次，我3天都没找到自己的迷彩服，最后是在另一个班的战友那里找到的。”

“衣服不合身还能忍忍，但训练起来摸爬滚打，万一把别人的衣服弄坏了，不好交代……”听着几名战士的话，国指导员不由想起自己担任排长时，也曾因拿错迷彩服感到困扰。他意识到，简单的批评和禁止，确实于事无补。“就这么一件小事，长时间困扰战士，得想办法解决了。”国指导员暗自思忖。

没过几天，该连快递室收到了一批塑料夹子，每个夹子上都有写名字的地方，这是国指导员专门订购的。他将夹子分发给大家：“以后晾衣服，就把夹子夹在衣领上，上面写上名字，不伤军装、一目了然。”他还建议各个班排使用不同样式的衣架，方便区分。从那以后，该连晾衣场内，再没有出现拿错衣服的现象。

事后，国指导员借由这件小事，给连队干部骨干上了一堂课：“战士看似出格的举动，背后也许有着不得已的原因。作为带兵人，不能只看表面现象批评了事，只有找到症结所在，才能把问题彻底解决掉。”