

特别关注

一线战备忙 考核送身旁

陆军某旅做好人才培养“下篇文章”的一段经历

■本报特约记者 廖晓彬 倪鑫磊

队的骨干李光浩长期扑在演训保障一线,个人的成长计划与部队动态的任务节奏之间,有时难免存在时间上的冲突。

此类情况引起了旅党委的重视:“不能让优秀的骨干总是错过进步‘窗口期’。”他们决定沉到一线寻找解题思路。

机关工作组成员的身影,经常出现在训练场和班排宿舍,多次与官兵们面对面倾听心声。“培养计划里的集训很重要,但重大任务来了,作为骨干肯定要顶上去”“有些专业培训和考核资源,仅靠基层协调确实有现实困难”……大家坦诚交流,机关干部一一记在本上。

调研回来,大家感到:人才培养不能仅靠一张静态的“成长路线图”,还需要一套能应对动态任务、具有弹性的机制办法,做好人才培养“下篇文章”。

去年下半年,刘盟的第3次晋升考核成了检验新思路的“试金石”。当时,他正和一批军士骨干在野外驻训场执行某重要训练任务。接到考核通知,难题又来了:驻训地没有考点,若返回营区考核,势必影响任务进程。

这一次,没有层层转报的延迟。机关干事收到连队的上报情况,立刻向科长汇报:“重要任务在身的骨干们不是不努力备考,是任务和考核在时间上‘撞了车’。如果按常规办,可能又要等下次。”

“培养人才就是要为战斗力服务。”科长当即表态,咱们主动下去想办法。

很快,机关人员赶到了驻训地,现场勘察场地,紧急协调上级考评人员,评估设立临时考点的可能性。同时与相关部门对接,在紧张的演训任务中见缝插针规划考核时间……

经过紧锣密鼓的协调,上级批准了异地设点方案。一套在驻训地组织考核的应急方案,就此快速落地。

考核当天,刘盟和战友们在野战环境中完成了所有考核科目。走出考场,他长舒一口气:“没想到,上级能把考核‘送’到一线演训场。这次,心里特别踏实。”

就这样,这场特殊的考核,现场解决了包括刘盟在内的多名骨干的晋升考评难题。

受开展这项工作的启发,该旅着力构建机关与基层紧密联动、动态适配的培养新链路,建立完善机关与基层营连每半年一次的联动评估机制,根据任务变化和人员成长情况,动态调整官兵培养方案。机关侧重于统筹资源、搭建平台、跟踪问效;基层则聚焦于日常淬炼、岗位锻炼和实时反馈。双方信息互通,共同为培养对象量身规划培养重点。

防化分队一级上士路行的成长,就得益于新机制的运行。小路专业技术精湛,被纳入旅高级军士后备人才库。根据他指挥管理经验相对欠缺的短板,连队确定“加强其指挥管理能力培养”的思路,让其担任班长,锤炼相关能力。

过程中,机关定期了解进展,连队实时反馈表现,还指定了经验丰富的高级军士对小路进行一对一帮带。经过一年淬炼,路行不仅成功晋升,还锤炼了在突发应急救援演练中沉着指挥、果断处置的能力。

“从以往的‘分段管理’到现在的‘同频共振、实时跟进’,组织对我的培养帮带,变得更加精准、更有温度。”顺利晋升后,路行行满是欣喜。

这样的情况并非个例。像舟桥分

小徽章见证成长足迹

■倪帅

用于规划学期目标;“成长足迹区”则用于“打卡”各类徽章,涵盖学习、体能、管理等方面。每实现一项具体目标,便可兑换一枚对应徽章。

当时,胡勃锐在手册上郑重写下:“个人游泳技术好,但缺乏团队组织经验。本学期要提升组织能力,带领战友共同进步。”根据他的目标,队里安排他担任游泳训练组长。

然而,带训之初,胡勃锐便遇挫折。他参照个人标准制订的高强度计划让组员很不适应,总体成绩不升反降。那段时间,胡勃锐常翻看手册,盯着目标旁空着的“团队协作”徽章位置,感到压力很大,暗下决心一定要拿下它。

朱博炎注意到他的状态,告诉他,带队不是复制个人训练,关键要看实际激发每个人的潜力。在队长的帮带下,胡勃锐重新分析队员特点,调整方案,技术好的负责示范,耐力强的专攻体能锻炼……渐渐地,组员们找对了节

一线直播间

隆冬时节,海军士官学校训练池内浪涛翻涌,一场海上求生与救生课目考核正在紧张进行。学员胡勃锐作为组长,带领组员顶风斗浪完成任务,小组成绩被评为优秀。

当天晚点名后,该队教导员朱博炎将一枚“团队协作”红色徽章贴在了他的“成长足迹”荣誉册上;组员们也各自获得一枚“体能尖兵”蓝色徽章。

“这些徽章,记录的不仅是成绩,更是每个人的成长足迹。”朱博炎介绍,为更好地帮助学员规划自身发展路径,队里研究推出“成长足迹”活动。“看似是个小仪式,却能帮助学员持续激发动力,这是这些未来带兵人需要学会的。”朱博炎说。

活动组织之初,每位学员都领到了一本空白的荣誉册:首页“奋斗目标区”

“抢好兵”不如“带好兵”

■杨东 本报特约记者 刘小云

营连日志

聚焦新兵下连

前几天,第82集团军某旅某连赵连长心里一直犯嘀咕:明明多次强调不让老兵随意去新兵连“串门”,可为什么还是有人“屡教不改”?最积极的要数两名下士班长——刘彬和何鹏,不到一周就被他撞见两回。

其实,不让老兵“串门”倒也不是啥硬性规定,主要是新兵刚到部队,正处在适应期,连长担心老兵频繁往来会无形中打乱他们的适应节奏。因此,自新兵连组建起,赵连长就和老兵明确:新兵住二楼,老兵住一楼,平时列队集合,尽量不互相影响。

这不,眼瞅着新兵快要分到班排了,班长们坐不住了。有的围着带训骨干杨子俊问长问短,打听哪个新兵素质

好;有的在文书那凑近乎了解新兵档案;更有人在新兵体能考核时,偷偷握着秒表在旁掐时间。

刘彬、何鹏两人都是新任班长,虽没直接找新兵聊天,却总爱“路过”新兵宿舍,朝里多瞄几眼。一来二去,这些新兵谁内务好、谁有特长,他俩心里渐渐有了本账。

这天训练结束,两人终于憋不住了,不约而同找到连长申请要人。

“连长,我刚当班长,真想干出点成绩。这批新兵里,我想要小张和小王。”刘彬还认真保证,“要是把他俩分给我,我们班肯定冲进连队前三!”

何鹏一看,也赶紧凑上来:“连长,您要是把小李给我,比武我们班绝对能上龙虎榜!”两人在连长面前你争我抢,说得面红耳赤。

“怪不得你们老往二楼跑。”赵连长没当场答应,反而琢磨起来:刘彬和何鹏都是连队骨干,比武集训从来没掉过

链子,按理说带什么兵都不该怵,咋就非盯着几个素质好的新兵不放呢?

这些年,连队分新兵一向讲究均衡:按专业岗位补缺,也适当把素质较好的新兵往综合成绩靠后一些的班调配,好促进各班整体进步。赵连长也承认,以前如果有班长特别申请要某个兵,连队一般也会综合考虑、尽量满足。可没想到,这回成了“抢人大战”。

“抢来抢去,说到底还是对自身带兵能力不自信。”在当周的连队例会上,指导员孙义对此类现象进行了剖析。他说:“兵没有绝对的好差,只有带兵人能力的高低。优秀的班长,应该有能力把每一块铁锻成好钢。”

这话让不少班长低下了头。赵连长趁热打铁,带领大家制订了几条措施:干部骨干一起梳理往年新兵常见问题,逐班分析研判,拿出针对性预案;指导员开设“微课堂”,传授谈心交

心、思想摸底、日常管理的方法;全连探索“共管责任制”,让经验丰富的老班长结对帮带新任班长,既教方法,也带作风。

二级上士吴伟鹏跟刘彬结了对子。他发现刘彬带兵容易急躁,就一步步纠正,还把自己多年来“如何走进兵心里”“怎样树立威信”等经验倾囊相授。三排长给何鹏整理了一份《带兵常见问题指南》,何鹏通过琢磨解决“新兵集体荣誉感不强怎么办”“作风松散怎么抓”这些具体问题,慢慢找到了带兵的节奏。

现在,班长骨干们对带新兵有了更多底气,以往争抢“好兵”的现象,再也未出现过。

“上次你和何鹏抢着要的那几个兵,现在还要不要?”这天,赵连长半开玩笑地问刘彬。

“连长,‘抢好兵’不如‘带好兵’,现在把哪个同志分给我都行,我相信自己都有能力带好!”刘彬回答得很响亮。



近日,新疆军区可托海边防连官兵执行巡逻任务。

肖国涛摄

爱兵更出战斗力

■新疆军区某团干部 刘贤

当时,初任排长的我认为,军人以服从命令为天职,以完成任务为己任。第一次单独带队执行任务,我一门心思想交出一份完美答卷。

当时寒风刺骨,呵气成霜,我紧盯每个环节,不放过任何疏漏。任务间隙,有些冻僵的高班长过来对我说:“排长,在风口站哨的几名战友站久了,手脚都冻麻了,能不能轮换进旁边屋休息一下?”我立刻摇头:“任务当前,大家克服一下,坚持就是胜利!”见我态度坚决,高班长没再说什么。

收队时,所有车辆装备按时到位。眼见当天任务完成,我心里的石头终于落了地。

可回到临时驻地后,大家的情形让我心里一沉。一些战士抱着热水杯直哆嗦,有人手指冻得发白,脱卸装备时动作僵硬。我这才突然想到:如果因此导致非战斗减员,后续任务怎么办?

当晚,我找高班长复盘反思。他坦诚地对我说:“排长,完成任务肯定是第一位。但天这么冷,人在外面待久了,手脚不听使唤,万一反应慢了,操作出偏差,或者没及时发现情况,反而影响任务。咱们能不能在确保任务完成质效的前提下进行科学轮换?大家身上暖和点,手上才有力道准头,完

成任务才有保证。”

我也意识到,当时只想着不计代价完成任务,看似对任务高度负责,实则可能埋下隐患。

我立刻召集骨干研究,对下一阶段的任务轮换方案进行调整完善。“处在风口的几个关键岗位,轮换时间缩短”“协调炊事班准备好热姜汤”“检查防寒装备,确保所有人保持良好状态”……

调整举措后,工作效率提高了,队伍的气氛不同了,大家看我的眼光更亲切了。后续任务中,虽然寒风依旧,但执行任务的官兵目光敏锐,整个队伍的响应更快速精准。直到任务完成,大家始终保持着高昂斗志和良好状态。

如今,再受领任务,我始终记着这样一个道理:真正的战斗力不能只算任务账,还要算科学账、效率账。作为带兵人,要把确保战士稳定发挥战斗力视为能够完成任务的一项重要指标。

“完成任务”和“带好兵”,从来不是一道非此即彼的单选题。

(马成龙、杨广超整理)



连日来,武警天津总队机动支队开展应急救援训练。图为官兵进行破拆作业。

苏帅瑶摄