

第八十集团军某旅领导干部以上率下加强作风建设——
调研报告是这样“出炉”的

王水心 尹旭波 本报特约记者 付君臣



部分调研报告因依赖机关代笔、基层“过筛”素材，导致问题剖析隔靴搔痒，建议对策不疼不痒，看似洋洋洒洒，实则“干货”寥寥，影响了党委决策的科学性。

“调查研究隔层纸，政策执行就隔座山。”结合深化政治整训，旅党委痛定思痛，从制度层面立起硬规矩：常委必须扎实蹲点、自己动手撰写报告，不得找人代笔；每名常委每年牵头重点课题，带着任务沉到一线，形成高质量调研成果；重大问题由旅党委集体讨论，作出决议。

带着这份沉甸甸的责任，杨士超走进基层营连。

起初，开展调研并不顺利。基层官兵虽礼貌问候，眼神中却难掩躲闪。杨士超深知，有了信任才能听到基层真实心声。他没有急于开会座谈，而是选择走进训练场、车间和库房，跟班作业，近距离观察高级军士的真实状态。

一级军士长韩曦是旅队的技术骨干，多次荣获军队科技进步奖。一个深夜，走进韩曦的工作室，杨士超看到这样一番景象：桌上堆满了电路板和图纸，电脑屏幕的光映照着老兵布满血丝的眼睛，咖啡杯旁堆着几个空方便面桶……

深入交流后，这位平日里沉稳寡言的老兵终于吐露心声。

“不是我努力，实在是顾不过来啊。”韩曦指了指桌上堆积如山的资料，“这课题涉及机械、电子、通信好几个专业，我一个人既要查资料、做设计，又要跑协调、搞测试。白天训练任务压着，只能晚上熬夜干，连续好几个月下来，感觉都快撑不住了。”

翻阅旅队高级军士承担课题统计表，杨士超发现，类似情况并非个例；有的骨干同时负责两三个课题，分身乏术；有的课题难、专业跨度大，缺乏协作机制；还有的骨干遇到难题没人商量交流，只能一个人闭门造车，效率低下。

“技术攻关不能仅靠一人之力。”杨士超在笔记本上记下这句话。随后几天，他利用休息时间钻进工作室了解课题进度，晚上则与高级军士们围坐谈心，听他们吐槽专业上的“难”，倾诉心里的“苦”。

“要是能打破专业壁垒，把不同领域的人都拉进一个组，遇到难题随时商量，效率肯定能提上去。”有骨干提议，“老骨干经验足，年轻军士脑子活，要是能结对子，既能传帮带，又能一起啃硬骨头。”有人附和。韩曦更是直言不讳：“搞攻关怕的不是难题，而是没有队伍，一个人闷头干，干不动了也

没人帮把手……”

随着调研深入，问题症结逐渐清晰——并非骨干能力不足，而是单打独斗的攻关模式难以适应练兵备战实际需求。

调研结束，杨士超对照政策文件逐条分析根源，完成了这份调研报告。党委会上，这份报告引发热烈讨论。大家了解到高级军士多头承担课题、跨专业协作缺失、年轻军士参与度低等现实问题后，深刻剖析了自身在军士队伍建设管理上存在的问题。

“高级军士群体不是第一次被作为调研对象，他们的难题为何直到如今才被关注？”一班人深刻认识到：问题的症结主要是一个“虚”字，以往的调研不够务实，存在把“身入”当“深入”、把“过程”当“解决”的情况。

“走马观花、浮光掠影、浅尝辄止的调研不仅解决不了问题，还会让基层不堪重负。”杨士超直言，调查研究是推动问题解决的“金钥匙”，只有务求实效、出实招，才能见实效。

深入研究后，旅党委决定探索建立“小组攻关”新模式——每个重点课题由一名营连主官牵头抓总，一名技术骨干和一名核心骨干重点负责，再配以两名中级军士，形成“1+2+2”的协作团队。

数月后，试点成果在党委会上汇报：韩曦的团队在“1+2+2”模式下，由连长牵头、通信工程师搭档、两名中级军士配合，不仅成功破解了某型装备的技术瓶颈，其改进方案更因数据详实、论证充分，被军工厂纳入下一批次装备优化方案。

“以前是各自为战，现在是团队攻坚，遇到技术瓶颈大家一起出主意、改电路，效率翻倍都不止。”老兵的眼角，疲惫已被笑意取代。

“调查研究绝非漫无目的地转一圈，而是要带着问题下去、带着方案回来。”该旅领导反思感到，领导干部带头深入调研，自己动手写报告，党委集体攻关，才能更好掌握实情，将广大官兵意见建议纳入视野，使党委决策更科学更有力。

近段时间，韩曦和团队又受领了一项攻关任务。车间里、库房内、训练场上，他和团队战友不停忙碌，发起新的冲锋。而杨士超则围着准备围绕“如何解决部分政治干部组教施教能力弱”的课题，开展新的调查研究。

上图：第80集团军某旅一级军士长高艳东（左二）带领协作团队开展课题研究。

周红杰摄

督导一下“督导”

王忠波

放风、督到实处，抓住关键、突出重点，近距离、面对面，实打实把严标准、压实责任，当是督导的应有之义。

实践证明，督导越严格，落实的成效就越扎实。只有始终坚持严守当头、把好关口，对落实政治整训要求不力的及时帮带，对整肃治理力度不够的批评提醒，对政治责任心不强的倒逼问责，部队的学习教育、整肃治理才不会空谈空转、流于形式。领导干部常怀“眼睛向下、脚步向下”的自觉，才能及时发现抓建中的薄弱环节，抓住矛盾根源，真正做到督在关键处、导在要害处。同时，要探索严在日常、抓在经常，引导形成高质量开展工作的常态和自觉。

但也要看到，督导工作因其特殊性，容易变形走样、流于形式。例如，对曾工作过的单位或熟人，讲感情、念旧情，避重就轻、轻描淡写，对查出来的问题“睁一只眼，闭一只眼”。再如，经常用衡量一量工作有没有跑偏，作风实不实。要想把“尺子”用好，督导的人自己首先得作风硬、眼光准。

抓建设、谋发展，内因固然起决定作用，但督导这一外因手段不可或缺。工作推进的过程，本身就是对作风的检验，更是对政治忠诚的考验。落实不力、推进缓慢，根子往往出在政治站位不高、思想作风不纯上。有的

事。还有的只督不导，以查出问题数量为唯一目标，对分析根源、制定措施、帮助解决则漠不关心。以上种种“督导”，其自身作风便已漂浮，又怎能发挥好“查、帮、教”的作用？

严督导方能促落实，严督导才能求深化。各级党委应以深化政治整训为抓手，严格督导一下“督导”；不妨回过头来抓几个回合、杀几记“回马枪”，通过双向讲评、恳谈会、问卷调查、调研座谈等方式，了解基层对督导的真实评价，征求官兵意见建议，精准查摆督导中态度不正、作风不实的问题；结合综合检查、形势分析、任务评估，以部队建设发展的实际成效来衡量督导质量，折利弊、看得失，从政治生态、作风建设层面深挖根源、纠偏正向；跟踪督导实施过程，重点检查督导导向是否鲜明、标准是否严格、任务是否完成、质量是否保证、责任是否压实，并及时分析讲评，明确方向要求，确保督到实处、导出实效，为巩固拓展政治整训成果提供坚强支撑。

记者随海军某潜艇出海看党组织如何发挥功能作用——
“把心放在艇上，把艇放在心上”

董存全 本报记者 钱晓虎 特约记者 蒯琳

立威信树形象

暗夜，某海域深海之下，海军某潜艇正执行战备巡逻任务。在这“水下钢铁世界”里，时间被拉长，空间被压缩，唯有战斗的神经时刻紧绷。

记者随艇出海，本打算见证惊心动魄的对抗与较量，却在不经意间，捕捉到了深海战斗堡垒最柔软，也最坚韧的脉搏——那是一种于无声处听惊雷的力量，源于党组织将政治整训成效融入日常的扎实与温情。

凌晨两点，潜艇在深海悄然前行。该艇政委拎着沉甸甸的夜餐保温桶，开始他的巡舱任务。在这“钢铁蓝鲸”里，通道狭窄，他需侧身穿过一道道水密门，将热汤面、肉干等送到声呐室、指挥舱、主机舱……

“小房打算学历升级，小蔡的家庭困难已经有专人协调处理，能够安心值好更……”一路穿行，一路分发夜餐，一边在脑海中梳理着这些信息。回到舱室，政委翻开自己的“住舱笔记”，将新掌握的情况及时记录下来，并针对性列

出第二天的工作部署。

这本笔记，不仅写在纸上，还是刻在心里的“兵情图”，记录着百余名官兵的冷暖与希冀。政委深知，党组织作出“把心放在艇上，把艇放在心上”的庄严承诺，自己这个“班长”必须带头落实好。

长时间潜行深海，信息的孤岛效应易催生枯燥与焦虑。一份名为《铁梨战报》的小报，成了官兵们的精神养分。小报由艇员们自发编写，没有惊天动地的大事，全是身边的日常。

“这是我们潜艇兵自己的报纸，记录着我们在深海的苦辣酸甜，是水下生活的‘调色盘’。”为了把报纸办好，艇上的思想政治骨干专门成立了“水下编辑部”。最新一期小报，雷达兵徐永博的《我的技师刘祖康》登上了头条，这让这位平日有些腼腆的战士很是激动。他告诉记者，政治工作的威力，往往不在于高谈阔论，而在于这种润物无声的陪伴，让大家在方寸之间就能感受到集体的关注与温度。

来到艇值班长朱孟斌的舱室，他正埋头给家人写信。朱班长结婚刚一年，此前，他寄家信时一度有些犯愁：收件人该填谁好呢？

了解到他的困惑，党组织一起帮他出主意，最后决定给他的父母、岳父母各寄一份，不仅要寄，还要寄不一样的内容。

于是，朱班长的那封家信上梳理了一年来的成绩和感悟，“铁梨标兵”“潜航之星”“四有”优秀士兵……艇长和政委还专门在给他岳父母的信上写明了小朱的人品特点性格喜好，并附上对小朱家人的祝福。

家书寄出后，收获的是家人的喜悦与骄傲。小朱说，岳父以他是军人为荣，把他写去的每封家书都装册留念，逢人就夸女婿好。

深海大洋，荣誉获得感在双向奔赴中充盈，无形中为战斗力注入了最坚实的精神支撑。

“我们身在小小潜艇，但心里装着整个大洋。”这话饱含着潜艇兵特有的豪迈，也诠释了他们肩负的神圣使命。从艇政委深夜巡舱的不倦身影，到《铁梨战报》上那些质朴的文字，再到跨越海疆的家书，一桩桩看似微不足道的“小事”，成为党组织“善于把爱兵琐事做扎实”的生动体现。



近日，武警天津总队执勤四支队组织党员骨干前往周恩来邓颖超纪念馆参观学习，引导大家把革命先辈的优良传统一代代传下去。

赵岩摄

大家都当“解题人”

新疆军区某团机关干部 崔雅庆

亲历者话整训

“崔干事，我那笔借款要回来了！”那一天，战士小高专程跑来向我道谢。看着他脸上那灿烂而舒展的笑容，我由衷为他高兴的同时，更深刻认识到，能帮助官兵解决急难愁盼，就是我这个机关干部的价值所在。

去年下半年，团里为了更好地倾听基层官兵心里话，搞了个“白纸问难”的活动——就是发张白纸，让大家有啥写啥，别憋在心里。

说实话，刚开始我心里没啥底。以前搞调研，好歹还有个表格框着，这次啥都不限，战士们敢写吗？写了我们能解决吗？别最后又是雷声大雨点小，白忙活一场。

头一回收上来，嘿，还真有不少空白的。就算写了，也大多是“食堂菜太淡”“路灯坏了”这类事。

可让大家没想到的是，团党委这次动了真格，当天就安排人去修路灯、调口味，处理结果还贴在公示栏里，谁负责、

啥时候解决，清清楚楚。团领导也分头到基层调研，跟大家保证：“白纸问难”绝不是走过场，只要是合理的要求，件件都有回音。

这下，官兵明白了，上级是真想解决问题。

慢慢地，白纸上的意见多起来了，话也更实在了。有提训练建议的，有说设施问题的，还有像小高这样，把个人遇到的涉法难题也写上来了。

看着那一摞摞心声的问卷，我反思感到，以前总觉得基层问题不多，原来是大伙不确定上级是否真能处理解决，加上个别机关干部习惯当“二传手”，把问题往上交了之，还有的表态好、落实差，致使机关在基层官兵心中少了信任。

现在，基层官兵对党委和机关信任度提高了，我也要主动作为，把自己肩上的责任落实好。于是，我开始主动改进工作方式，结合梳理汇总问题，对问题成因进行研判，尝试为官兵诉求附上解决路径的初步思考，让基层呼声能带着建设性意见进入党委领导决策视野。

后来的专题会议上，问题分门别类纳入“为兵服务解难台账”，明确责任单位、办理时限，并建立起“公示进度、反馈结果、官兵评价”的闭环机制。

受领帮助小高解决涉法难题任务后，我主动协调当地司法部门，通过法律援助通道帮他追回了欠款。小高向我表达真诚谢意时，他脸上那灿烂的笑容，让我真切体会到“解题人”的成就感。

现在，“白纸问难”成了团里的常态机制，官兵有啥困难都愿意说。以此为契机，团里着手优化各类调研问卷设计，将“白纸问难”中收集的共性问题、具体诉求作为核心依据，摒弃笼统设问，细化为贴合官兵的具体问题，让问卷能够从简单的“选择题”，变成精准捕捉基层需求的“晴雨表”。

而我，也从习惯于等指令、走程序的机关办事员，转变为主动倾听、全力推动的“解题人”。看着越来越多的官兵露出笑容，我更加坚定了一个信念：官兵的认可，就是对我们工作最大的褒奖，也是机关干部工作的最大动力。

(母玉龙、李兴友整理)

新风心语

推进任何一项工作，要想取得预期成效，强化督导至关重要。它不仅是端正工作态度、锤炼务实作风的“磨刀石”，更是领会上级意图、压实主体责任

的“传导器”，对于深化政治整训、确保各项工作落地见效具有重要意义。

督导，顾名思义，既要“督”，也要“导”。它不光是传个话、看个材料，更重要的是发现问题、帮着解决。持续深化政治整训过程中，督导就像一把“尺子”，经常用来量一量工作有没有跑偏，作风实不实。要想把“尺子”用好，督导的人自己首先得作风硬、眼光准。

抓建设、谋发展，内因固然起决定作用，但督导这一外因手段不可或缺。工作推进的过程，本身就是对作风的检验，更是对政治忠诚的考验。落实不力、推进缓慢，根子往往出在政治站位不高、思想作风不纯上。有的