

潜望镜

武警湖南总队张家界支队破除守成思想推动工作创新

别拿『没有先例』当借口

黄海霖 郑徐波



了了之。察觉到郑国劲的意外,陈参谋解释道:“虽然支队乃至总队范围内都没有成熟的先例,但只要能提升战斗力就值得探索。”这番话让郑国劲感受到了新变化。

去年暑期,官兵家属临时来队需求增多。为解决部分家属住宿问题,某中队上报一份方案,申请设立一个“暖心驿站”。

由于此前没有遇到过类似的事,机关干事即查阅相关规定。但其中大多是针对公寓房的建设规范,不符合该中队当前实际情况。于是,他又向相关部门咨询,得到“没有先例,还需慎重”的回复,最终这份方案便被搁置下来。

直到一次官兵恳谈会,有战士直接反映家属来队保障难题,并介绍了之前的申请过程,支队领导当场拍板“马上就办”,这一方案才得以重新推进。因为前期耽误了不少时间,加之涉及营房改造等事项,“暖心驿站”最终建成,已是一个季度之后。

此事过后,该支队党委展开调研,发现此类“没有先例”而被搁置或拖延的情况并不鲜见:有单位提出借助驻地资源攻关革新难题的建议,因“缺少合作经验”长期停留在意向阶段;部分官兵提出的创新训法切实可行,却因“查无相关成功案例”迟迟无法展开试训……

在一次座谈会上,该支队机关干部针对这些情况交流看法。有人坦言,基层部分创新提议乍看可行,但经常出现缺少制度支撑、过于理想化等问题,所以必须“慎之又慎”;也有人认为,推行“没有先例”的创新举措,意味着需要面对各种新情况,其间任何一个环节出现偏差,都可能导致前功尽弃,不如放一放、等一等。看看上级有没有指示、其他单位有没有动静……

听话听音。该支队党委一班人意

识到,大家不愿开展“没有先例”的工作有着不同原因,表面上看保持谨慎意在规避风险,但究其根本还是“怕担责”。

基层工作千头万绪,基层情况复杂多变,面对新问题新需求,自然要有新方法新探索,如果总是畏首畏尾、患得患失,势必影响单位建设发展与部队战斗力提升。

“稳妥行事不等于搁置等待!”在随后召开的机关干部大会上,该支队领导态度鲜明,“‘没有先例’不能成为推诿拖延的借口。守成思想是开拓创新的大敌。只要是战斗力建设需要的、符合政策方向的,看了就大胆试、主动闯,责任由组织来扛。”

会后,该支队机关人员不再担心“出了问题算谁的”,而是把心思放在“如何把事情办好”上,协调推进更主动,工作效率有了明显提升。为进一步减少大家的顾虑,该支队还明确,对于基层提出的新方案,只要经过科学论证、符合有关规定,便允许其先行试点,不要求事事“方案完美、条件齐备”。

种种变化让诸多过去“悬在半空”的想法得以落地。此前,有官兵反映心理服务大多依靠临时讲座,存在不够及时、针对性不强、隐私性较差等问题,希望搭建线上平台。但因“没有先例”“难以协调”等原因,这一诉求长期停留在讨论阶段。如今,该支队依托强军网开设专区,提供在线自测、视频咨询和远程指导等服务,受到官兵好评。

不仅如此,受到鼓励创新、积极探索氛围的影响,支队官兵主动作为热情高涨。面对部分缺乏组训经验的新课题,他们没有被动等待上级统一组织集训,而是成立攻关小组,结合现有场地和装备条件,采取边研究、边编写、边试训的方式展开探索。在上级机关的帮助指导下,他们仅用两周时间,就初步拟定了训练流程与考核评估标准。

亲历者说

开拓创新需要破立并举

武警湖南总队张家界支队机关干部 吴全

去年底,某中队上报方案,申请依托红色场馆开展现场教学。由于支队此前没有组织过涉及跨区域协调的活动,所以我按照惯例将其归入待办事项,准备逐级请示。等到领导批复,要求尽快抓好落实时,已是半个月后。某场馆负责人告诉我,因为我们太久没有回复,此前约定的参观时段已被其他单位预订。

那次,领导没有批评我,只是郑重提醒:“为基层办事,不要拖!”简单几个字,让我深受触动。

回想在机关工作这些年,被我拖“黄”的事还有不少:因为“采购目录中没有,需要上报”,基层的采购申请被压

在抽屉底部;“此前没有类似做法”为由,拒绝了一名战士的创新提议……我的想法很简单:遇到新情况,先查有没有明文规定,再问以前有没有这么做过,如果都没有,那最稳妥的做法就是上报请示,等领导批复。

这听起来并没有错,然而我忽略了一个事实:当前部队练兵备战加紧推进,新情况新需求频出,很多工作等不起、慢不得。一味求稳的工作方式,看似能够规避风险,但在“等待”过程中,解决问题的最佳时机或许正悄然溜走;“先例”没有涉及到的情况,也许正是困扰基层官兵许久的“急难愁盼”。而我最应该做却没有做的,是当

好参谋、出好主意,去缩短“等待”的过程,开创新的“先例”。

改革调整本身就是革故鼎新,开拓创新需要破立并举。想明白这一点,面对新情况新问题,我首先发出“三问”:是否触及政策红线?是否符合部队建设方向?是否关系到官兵切身利益?只要答案为“否”“是”“是”,我就着手探索实现路径和方法。

现在,我随身携带一个笔记本,专门用来记录那些没有先例但值得推动的事项。我想,只有探索创新的尝试越来越多,“没有先例”的困扰才会越来越少,才能推动部队建设在锐意进取中实现高质量发展。

有时不妨让矛盾先“飞”一会儿

本报特约通讯员 张智泉

营连日志

驻训结束,回到营区,第72集团军某旅某连排长谢溱哲与班长张琳一起将各类装备入库。忙碌中,两人有时一个眼神就知道对方接下来的动作。看着这个场景,该连钟指导员有些感慨:“别看他们现在配合默契,刚认识时,可有好长一段时间看不惯对方。”

去年军校毕业,谢溱哲来到该连任职,首次点名,就批评张琳装备保养“清洁度未达标”“装备维护无小事,平时不起眼的‘小毛病’,上了战场可能导致大问题……”

解散时,张琳满脸通红,一半是内疚,另一半却是气愤:“新官上任三把火”,这是烧到我身上了?我参加重大演习时,他还在学校操场跑圈呢!入伍10余年,张琳自认深知新排长急于立威的“小心思”,打定主意要维护“老兵尊严”。

于是,张琳开始对谢溱哲施以“冷

脸”,路上遇到要么绕道走,要么低头假装没看见,工作中也尽量避免非必要的交流。对此,谢溱哲也憋着一股气——明明是张琳工作不到位在先,自己只是实话实说、按规定讲评,对方却仗着资历压性子。

按常理,官兵之间产生矛盾,连队主管应该介入。但了解事情始末,钟指导员却有不同看法:“两人都没犯原则性错误,只是一时赌气,我们出面调解,两人表面上会‘握手言和’,但心里的疙瘩却不容易解开。”于是,他与连长商量决定,让矛盾先“飞”一会儿。

事情的转机很快出现——一次实战化训练,谢溱哲首次担负全排指挥任务。因经验不足,忙中出错,指挥二班向已被“敌方”占领的一号阵地转移。

见谢溱哲没有意识到问题所在,还在继续下达指令,张琳没有犹豫,快步上前提醒:“排长,一号阵地有‘埋伏’,不能去。我建议去三号阵地,从右侧路线迂回,隐蔽性强,更安全。”张琳突如其来的举动,让谢溱哲有些愣神,听清对方所言,他才恍然发现自己险些犯下错

误,连忙调整部署。

训练结束,谢溱哲向张琳道谢。张琳有些意外,又有些不好意思,顺势向谢溱哲道歉,坦言自己之前不该因为“好面子”迁怒于他。随后,两人第一次心平气和地进行了一次长谈。谢溱哲真切感受到,张琳平时看似有些孤傲,但关键时刻临危不乱屡于千锤百炼。张琳也发现,这个新排长虽然过于“耿直”,但是非分明、敢于担责,是个值得信赖的带兵人。

解铃还须系铃人。矛盾化解,两个人的心一下子贴近了:谢溱哲与张琳分享自己在校期间学习的新型战术理论,张琳带着谢溱哲熟悉装备的每一个细节……各项工作中,他们的配合越发默契。

从最初的“两看相厌”,到如今的情同挚友,两人关系的变化,也给钟指导员开展管理工作带来新的启发:官兵之间难免产生小误会、小摩擦,对此有时不必急于定性、强行说教,不妨把问题交给当事人双方、交给火热军营,并肩战斗,甘苦与共锤炼出来的深厚战友情会告诉他们如何化解。

“融为一体”不仅是“玩在一起”

第77集团军某旅某连排长 徐世杰

排长方阵

“小张,打牌吗?”我和小刘约好了打球去……周末时光,大家的心情都比平时轻松愉快不少,我却有些失落——来到连队已有一段时间,我虽同战士朝夕相处,但似乎总有什么隔在我们之间。每到呼朋引伴、热热闹闹的时候,这种感觉格外明显——我总是“落单”。

“要融入战士之中。”我将这一目标写在了笔记本里。

接下来的日子,不论打篮球、打扑克还是打游戏,只要战士进行娱乐活动,我主动参与其中,力求和他们“玩在一起,打成一片”。大家对此并不排斥,很快,我也成了“热闹”中的一员。

正当我满足于这种“融入”时,现实给我泼了一盆凉水——一天,我路过水

房,听见战士小王和几名战友正在交谈,得知他难以熟练掌握雷达操作相关技能,萌生了换专业的想法。聊了没几句,有人提议:“去问问排长呗,你俩关系这么好。”小王却说:“算了吧,平时一起玩还行,雷达专业他也成绩一般,找他有啥用?”说的也是……

这段话深深触动了。近段时间以来,有什么娱乐活动,小王都会问我要不要一起参与,我以为自己和他确实“关系很好”,万万没想到,在他心中,自己原来只能算个“游戏搭子”。其他几名战士的应和,更让我意识到,只和大家“玩在一起”,远远不够。

那天晚上,我想了很多,在笔记本上一笔一画写下新的目标:“扎实过硬的素质,担当有为的样子,才是带兵人最闪亮的名片。”

此后,我不再把心思都放在“玩”上,而是聚焦自身能力短板补差,特别

在专业技能方面,更是主动加练。随着成绩的不断提升,我明显感到,大家看我的眼神不一样了。

借着这种势头,我与小王的“相处方式”随之升级。休息时间,不再是他拉着我去参加各种娱乐活动,而是我经常带着他学习雷达专业原理、练习操作流程。与此同时,我对大家的关注,也从“谁喜欢玩什么”,转变为“谁有什么困扰”。

渐渐地,战士们遇到各类难题,开始主动找我反映,曾经那句“找他有啥用”,变成了“问问排长去”。

回顾这段经历,我认识到,战士真正需要的不是简单的“玩伴”,而是能干事、能引路的带头人。和战士关系再好,自身能力跟不上,同样无法赢得大家的真心信服。只有以行立身、以能服人,才能真正走进战士的内心,与他们“打成一片、融为一体”。

(本报特约记者纪卫东整理)



近日,陆军某团开展防化训练,提升官兵遂行多样化军事任务能力。

左图:洗消作业。右图:质检“染毒”地带。

曾存军摄

改进问卷调查 打消官兵顾虑

贺伦 赵林

新闻前哨

前段时间,新疆军区某旅机关贾干事前往基层调研。在某营俱乐部里,他发现一张填写完毕的调查问卷,不由地问:“这是谁写的,为什么没交?”

半个月前,该旅针对机关服务基层满意度展开匿名问卷调查。贾干事完成结果统计工作没几天,没承想在这里看见一条“漏网之鱼”。

“新兵不懂事,乱提意见,已经让他重写了,这张没用的,我一会儿就处理掉……”值班员张志飞一边解释,一边打算将问卷收起。贾干事马上阻止了他,拿着问卷查看,发现上面写的意见虽带着牢骚抱怨,但一针见血。

回想起自己办公桌上那些全是“满

意”和“没有建议”的回收问卷,贾干事心里一沉。

接下来的调研中,贾干事着重了解基层官兵对问卷调查的看法。“都在一起填问卷,别人一‘√’到底,三两分钟交卷,剩我一个人‘奋笔疾书’,肯定要‘重点关注’”“问卷本身是匿名填写,但上交时以营连班排为单位,提问题太尖锐,机关追查不到个人,确认其在单位却很容易”“我们提意见,机关再组织我们整改,两头不落好”……总而言之,大家心存顾虑,认为“提意见”等同于“找麻烦”,调查问卷虽是匿名,但填写和上交过程存在“暴露”风险,还是“多一事不如少一事”。

贾干事将这一情况写进调研报告,很快引起该旅领导重视。几位机关部门负责人一碰头,决定今后组织问卷调查要改变以往的模式,即在各单位增设调查问卷回收箱,明确不再统一组织现场

填写,而是将问卷下发至每名官兵,按时间节点填写完毕后,自行投入回收箱。各单位收齐问卷后,再统一转投旅机关调查问卷回收箱。这样一来,机关人员就无法辨别问卷填写者所属单位,官兵们也就没有了之前的顾虑。

此外,一方面,该旅要求机关人员树立和践行正确政绩观,认清帮助基层纾困解难是本职工作,决不能因基层官兵提意见、讲问题就对他们“区别对待”;另一方面,要求各级干部骨干为官兵讲清,只要意见建议合情合理合规,有利于推动单位建设发展,旅党委肯定会认真考虑,不用顾虑重重。

为验证新做法的效果,近日,该旅针对机关服务基层满意度重新组织匿名问卷调查。这次,基层官兵卸下思想包袱,积极建言献策,对优化机关办事流程、加强基层文化建设等提出不少“金点子”。



曾存军摄