



问卷连着政绩观

空军某部干部 吕锐

3月25日和26日,军报刊发了两篇关于问卷调查的报道,《改进问卷调查 打消官兵顾虑》和《匿名调查,收到一份实名答卷》,看似各有侧重——一篇讲如何改进问卷流程让官兵“敢说”,一篇强调如何用务实回应让官兵“愿说”——两篇合在一起,恰好构成问卷调查的“上下篇”。

问卷调查,为的是摸清官兵思想底数、解决实际问题,是听兵声、解兵忧的重要方式。“匿名”的初衷,是拆掉官兵的“心墙”,让大家放下顾虑说真话。“实名”的问卷,则是赢得官兵信任的见证。

现实中,有的单位问卷调查流于形式:问卷内容“大而化之”,脱离官兵训练生活实际;填写现场有人“提醒”,生怕出现“负面声音”;回收后束之高阁,问题反馈石沉大海。究其根源,还是政绩观出现偏差——把完成调查任务当落实,把“没有负面反馈”当成效,却忘记问卷调查的目的是发现问题、解决问题。这种“重痕迹、轻实效”的政绩观,不仅让问卷调查失去意义,更会凉了官兵的心,影响官兵对组织的信任。

两篇报道提供的改进路径,实质上也是政绩观的纠偏:开展问卷调查,既要重视收集问卷的“上篇文章”,更要注重落实整改的“下篇文章”。如果不注重流程设计,官兵的心理顾虑难以真正打消;如果仅重视形式改进,再好的问卷设计也会沦为“表面工程”。二者的共同目的,是通过问卷调查真正把官兵的意见建议当作改进工作的路标。

《匿名调查,收到一份实名答卷》一文中,战士小聂实名建言的经历,或许就是对正确政绩观的生动诠释。那份实名答卷,不是“哗众取宠”,而是领导和机关用实际行动让官兵坚信:提意见不会被打压,反映问题能有回应,讲真话能推动改变。这背后,是机关不追求“表面光鲜”、不回避棘手问题,把“官兵满意”当作政绩的言行一致。

文中的一句话也令人深思:“这份问卷,是战士投给我们的‘信任票’。”信任票不是靠一次次“完美”问卷换来的,而是靠一次次“收集—回应—落实—反馈”的闭环积累而成的。如果政绩观跑偏了,再完善的问卷设计,再严格的匿名流程,也换不来官兵的真心。如果始

终把官兵急难愁盼放在心上,把解决问题作为履职出发点和落脚点,哪怕没有匿名“保护”,官兵也愿意主动敞开心扉、实名建言。

正如《改进问卷调查 打消官兵顾虑》一文中,旅队要求机关人员认清帮助基层纾困解难是本职工作,不能因基层官兵提意见、讲问题就对他们“区别对待”,这种鲜明态度本身就是对政绩观的正本清源。工作中不搞“花架子”,不做“表面文章”,对待官兵反映的问题不推诿、不敷衍,哪怕是“鸡毛蒜皮”的小事,也做到件件有回音、事事有着落,才能用行动筑牢信任之基。

身在基层,我如今更深刻地认识到,问卷调查是一个动态的信任建设过程:优化问卷流程,是为了让官兵“敢开口”;抓实整改闭环,是为了让官兵“信得过”。基层工作的成效,从来不是靠报表上的数字、总结里的亮点来衡量,而是靠官兵的真心拥护、主动参与来检验。

因为,每一名官兵的心声都应该被重视,每一个合理诉求都应该有回应。

(张佳泉整理)

“真”字写好不容易

陆军某部二级上士 刘廷源

面对调查问卷,你有没有过这样的时刻——拿起笔,心里明明有话想说,但看了看周围的战友,又把笔放下了。

我有过。不是不想说,是怕说了之后,给自己或者别人惹麻烦。

《改进问卷调查 打消官兵顾虑》一文中,官兵曾经对匿名问卷调查心存顾虑,回收问卷上全是“满意”和“没有建议”。《匿名调查,收到一份实名答卷》中,一份战士特意交上署了姓名的详细问卷。

同样是倾听基层声音,差别为什么这么大?其实,就看“真”字有没有落到实处。

官兵不敢讲真话,不是没有想法,不是看不出问题,而是在心里算过账:说了真话,能换来什么结果?又可能失去什么?如果反映问题后被“区别对待”,或者提了意见问题照样摆在那里,那不如什么都不说。

想让官兵敢讲真话,首先得让他们相信:讲真话不会有压力。官兵的顾虑往往很具体——问卷虽然匿名,但以连排班为单位统一上交,谁写了什么,干部心里大概有数;现场统一填写,谁写得认真,谁写得潦草,一眼就能看出来。这些细节看似不起眼,却实实在在地影响着官兵的“安全感”。

想让官兵敢讲真话,更要让他们看到:讲真话的人不会吃亏。如果实名提意见后得到尊重和重视,反映的问题得到认真解决,这种示范效应,比任何文件和制度都管用。别忘了,信任的建立需要长久积累,但崩塌有时只需要一次“教训”。

想让官兵敢讲真话,最终要靠“真改”。官兵不是不愿意提意见,他们希望看到的是:提出的问题被列入整改清单,整改的进度被定期公示,问题最终得到有效解决。这种“说了管用”的正向反馈,才是激励更多人讲真话的

动力。当官兵看到提出的建议都能落地有声,就会从“要我提”变成“我要提”,从“私下说”变成“公开讲”。

两篇报道,一面镜子。说到底,官兵愿不愿意讲真话,愿不愿意在问卷上提意见,照出的是单位的作风和生态。在一个真话被鼓励、批评被善待的环境里,人人都会成为监督者和建设者,问题暴露得早,解决得快,单位就会越来越有活力。

让官兵从“不敢写”到“署实名”,没有捷径可走,需要各级机关和带兵人到官兵中去,在一来一往的交流中积累信任;需要机关把听取意见从“走形式”变成“办实事”,让每一条建议都有着落;需要组织用一次次实际行动证明:讲真话是受尊重的,是能解决问题的。

“真”字只有10画,写起来并不难,真正做到却不容易。唯有在“真”字上站稳了、做实了,作风建设才不会浮在表面,才能赢得官兵发自内心的信任。

兵服务的初心。

——陆军某团干部 董伊明

调查问卷,军营里几乎人人都填过。新兵觉得新奇,老兵习以为常,带兵人则可能感到几分凝重。有人说,连队里有意见箱,日常有谈心制度、军人大会,上级组织问卷调查,除了摸清真实底数,也是在评估基层自主自建的能力。看到问卷上那些空白或是写下的意见建议,基层主管是不是也应借机反思,连队日常反馈渠道是否畅通;意见箱是不是形同虚设?谈心交心是不是走过场?有没有尽心解决战士提出的问题?有没有以主动作为换来官兵“掏心窝子”……

薄薄的问卷,折射出信任建设、日常管理等多重命题,检验着机关的指导理念,也检验着基层带兵人的责任担当。

——陆军某部干部 段雅琪

《改进问卷调查 打消官兵顾虑》中,可圈可点的不是问卷回收箱的创意,而是背后机关“真听真改”的态度,没有简单地把问题归结于官兵“不配合”,而是站在官兵的角度,换位思考他们的顾虑,从工作流程、制度设计上找根源、改不足,用实实在在的举措扭转横在基层与机关之间的“心墙”。

那个回收箱也告诉我们:基层官兵的声音,不是杂音,而是推动单位建设的“好声音”。

——南疆军区某团中士 郭昊

(盖满帅、杨鑫整理)



漫画:代昌平

七嘴八舌

我注意到,报道中那个实名提交问卷的战士小聂,是一名基层风气监督员。同样作为基层风气监督员,我不禁问自己,能不能做到像小聂那样敢说敢讲,切实履行监督的责任?

基层风气监督员,由组织选拔、获战友信任,应该是战友心声的倾听者、真实诉求的传递者,是打破问卷“沉默”、破除官兵顾虑的先行者。考核监督、民主评议中的一声“到”,只是身份的应答,真正的履职,应该在日常的每一次记录、每一次反馈里,在帮助单位发现建设堵点、帮助战友解决生活训练难题的工作点滴中。

不可否认,少数基层风气监督员认知存在偏差,更多地将这份职责视为组织的认可和履历上的光彩,潜意识里却忽视了职责,将监督工作流于形式。然而,岗位虽小,责任千钧,作为基层清风气守护者、连接官兵与机关的桥梁

纽带,基层风气监督员要敢于较真碰硬,当好官兵身边可信、可靠的“贴心人”,让清风气在基层一线更加充盈。

——陆军某部二级上士 贾昊天

面对上千份问卷,机关真的能沉下心来,一份份看、一条条统计?去年团里推出“白纸问卷”季度调查,让官兵把心中的困惑、工作的建议、生活的难题都写在纸上,说在明处时,不少战友起初都持怀疑态度。直到问卷回收后1个月团机关召开专题通报会,把收集的建议分类梳理,明确了责任部门、整改时限和具体措施,直到获悉一名战士“驻训期间个人物资存放不便”的建议让各驻训点位专门配备了板房仓库,“白纸问卷”在官兵心中的分量才越来越重。

一张白纸问兵心。“白纸问卷”的做法其实不算新鲜,但从最初敷衍观望到如今主动建言,只因从那张白纸上承载着官兵的期盼,也承载着机关为



“同步”

近日,陆军某旅开展心理行为训练,帮助官兵缓解训练压力。 肖祖滨摄

本期话题

小确幸

小确幸,是生活中微小而确实的幸福,或稍纵即逝,却让内心充盈着美好与满足。“战士的生活就是这样,有苦有乐有声有色……”如一首军旅歌曲唱的那样,军营里线条笔直硬朗,可训练间隙也不乏如露珠般晶莹的时刻。它们藏在深夜哨位的星空,藏在队列远方的朝霞,藏在战友递来的水壶……它们没有改变环境的苦、训练的累,却让那颗心在珍视当下中保持纯粹明亮,在日复一日中一次次与最初的热爱重逢。

们摆在柜子里,谁也不会舍得吃。后来,会餐时我们终于吃上甜甜的草莓。可我觉得,柜子里的那颗小草莓,一定更香甜。

——陆军某旅列兵 邹雨伶

“收集”笑脸

训练间隙,卸下疲惫往地上一坐,空气都变得轻松起来。“来,看我!”我举起相机,对准正在喝水或调整装备的战友,“咔嚓”一声,定格他们的笑容。

回到宿舍,大家一边翻看照片一边打趣:“下次提前说,好摆个漂亮姿势。”“‘笑脸墙’可以更新了。”这天,战友提醒我。连队走廊里有一面“笑脸墙”,我负责定期更换照片,换下来的照片都会送给战友。

傍晚,我在整理照片,发现不知不觉间,在训练场、机房、宿舍为战友们留下许多灿烂的笑容。身旁一位战友说:“大家一看到你的镜头,都想‘比个耶’。记得帮我们多拍点照片,退伍时能留作纪念。”

我突然明白,我不仅在捕捉微笑,也在捕捉战友们对军营的眷恋。

——陆军某旅中士 赵静怡

生日祝福

去年,我第一次在军营过生日。那天,我是连值日员。一位班长路过,突然笑着对我说了句“生日快乐”。后来,好几位班长都来问候我:“小高,生日快乐”“今天吃蛋糕了吗”……

最让我意外的,是刚来连队的指导员。他把两瓶饮料放到桌上:“给你的!”我刚想婉拒,他似乎也猜到了我的想法:“今天不是你的生日吗?小高,生日快乐!”

酷暑天,那些问候像阵阵凉风,把我心里那点想家的燥热,全吹散了。

原来,军营也是另一个家。

——陆军某旅上等兵 高敏谦

夜间“理疗”

机房值班一整天下来,大家的身体肌肉都有些酸痛。晚上,我们在俱乐部里铺开瑜伽垫,把地板变成临时“理疗床”。入伍前学过中医推拿的同年兵小郭,当起我们的“理疗师”。她手法娴熟,对准穴位按、顺着经络揉,比理疗仪还还得劲。

“嘶——轻点轻点……对,就这样!就这!”酸爽的声音和着盈盈笑声,回荡在俱乐部里。结束起身,浑身的僵硬都消失了,连脚步都轻快起来。

那一刻,除了一身轻松,一股暖意也涌上心头。

——火箭军某部上等兵 李珍妮

“跟你聊聊”

晚上9点多,手机响了。接通视频后,手机屏幕里出现一张熟悉的面孔——是已经退伍的战士小何。

他咧嘴一笑:“指导员,没啥事,就是突然想跟你聊聊天。”我们聊起他现在的工作,聊起生活琐事,聊起那些有的没的。不知怎么聊到当年我批评他那件事,小何说:“那时候觉得您太严了。现在想想,真是为我好。”

挂断视频,我看了一下通话时间——32分钟。

小何退伍4年了。可那声“指导员”,听起来还跟昨天一样熟悉。

——空军某部政治指导员 梁国星

(近期话题:破圈、显眼包、梁粉、拿捏,欢迎投稿)

本版制图:扈硕



别急着催促新兵

谢顾问答读者

谢顾问:我是一名新训班长。新训期间,一些新兵由于体能基础弱、训练跟不上而焦虑、沮丧,训练积极性下降。我虽然心里着急,但有时感觉方法不当、效果不明显。请问如何帮助他们克服畏难情绪、重拾信心呢?

武警内蒙古总队班长 宋阳

你好!你来信中提到的情况,是许多新训骨干都会遇到的问题。新兵从五湖四海来到部队,面对全新的环境、严格的管理和紧张的节奏,产生畏难情绪很正常。作为新训班长,要及时引导,陪着他们闯过这一关。

新兵产生畏难情绪,不能简单归结为“怕苦怕累”。首先,要看到个体能力的客观差异。新兵入伍前的生活经历、体能基础、受教育程度各不相同,面对统一的训练标准,短时间内很难能适应。其次,要重视“现实很骨感”的心理落差。不少新兵是通过影视作品了解军营,对“直线加方块”的迷彩生活充满想

象,当严格训练和纪律约束不符合他们的心理预期时,很可能动摇信心。此外,陌生环境带来的压力也不容忽视。离开熟悉的亲友,如何与来自天南地北的新战友相处,对不少新兵来说也是一种考验。如果人际交往处理不好,也会放大在训练中的挫败感。

作为新训班长,不要急着催促他们“跟上”,而是要做有心人,通过细致观察、日常交谈以及战友反馈等方式,敏锐捕捉他们的情绪变化,准确了解畏难情绪的具体成因,才能“对症下药”。结合我的带兵经验,建议从3个方面入手。

思想上,多滴灌少说教。产生畏难情绪,思想根源上多是对“苦累”意义认知不清。日常教育中,要帮助新兵解开思想疙瘩,理解训练中的苦和累是成长为合格军人的必经之路。当他们说出“我不行”或“想放弃”的时候,别急于批评,先表示理解、耐心听他们说完,让他们明白产生畏难情绪很正常,关键是怎样面对。要肯定他们“说出来”的勇气,帮他们具体分析是体力、技巧还是心理的原因,让他们感受从“你要我练”到“我们一起想办法练”的变化,从问题的承受者变为解决问题的参与者,激发他们训练的内在动力。

训练中,多鼓励少急躁。克服畏难

情绪,最管用的办法,是让新兵实实在在感到“我在进步”。通过科学训练为他们分阶段量身定制小目标,让他们每完成一个小目标,不仅要表扬成绩,更要肯定和鼓励他们的努力与坚持。切忌和“别的新兵”比较,多看他们和“昨天”相比有没有进步。同时,善于发挥集体的力量,让班里的训练尖子结对帮带成绩落后的战友,同龄人的交流和鼓励有时更容易让新兵有所触动。

生活上,多走近更暖心。用真诚、平等的目光去看待每一名新兵,练就一双发现“闪光点”的眼睛:内务整理好,表扬他细心;主动帮战友,肯定他热情;训练情绪高,点赞他积极……有时候一个肯定的眼神,一次当众的表扬,就能点燃新兵心中那颗快要熄灭的火种,他们在其他方面获得的尊重和自信也能“反哺”到训练中。要着力营造“家”一样的集体氛围,倡导“不抛弃、不放弃”的战友情,鼓励大家为“一时‘掉队’的战友加油鼓劲。”

有句话说得好:“不畏难,就不难。”小宋班长,帮助新兵克服畏难情绪,跨过训练中的难关,也是带兵人要经历的淬炼和成长。只要付出真心、方法得当,你会看到那些沉默的面孔渐渐露出笑脸,那些曾经退缩的脚步变得越来越坚定。

(执笔:丁国帅)