

特别关注·聚焦新时代基层建设

解析一个新中队的『融合密码』

特稿

两条河流需要找到共同的河床，才能真正汇成一道奔涌的新川

去年初春，一纸命令将两个保障不同机型的机务中队合为一体，一个崭新的番号就此诞生。

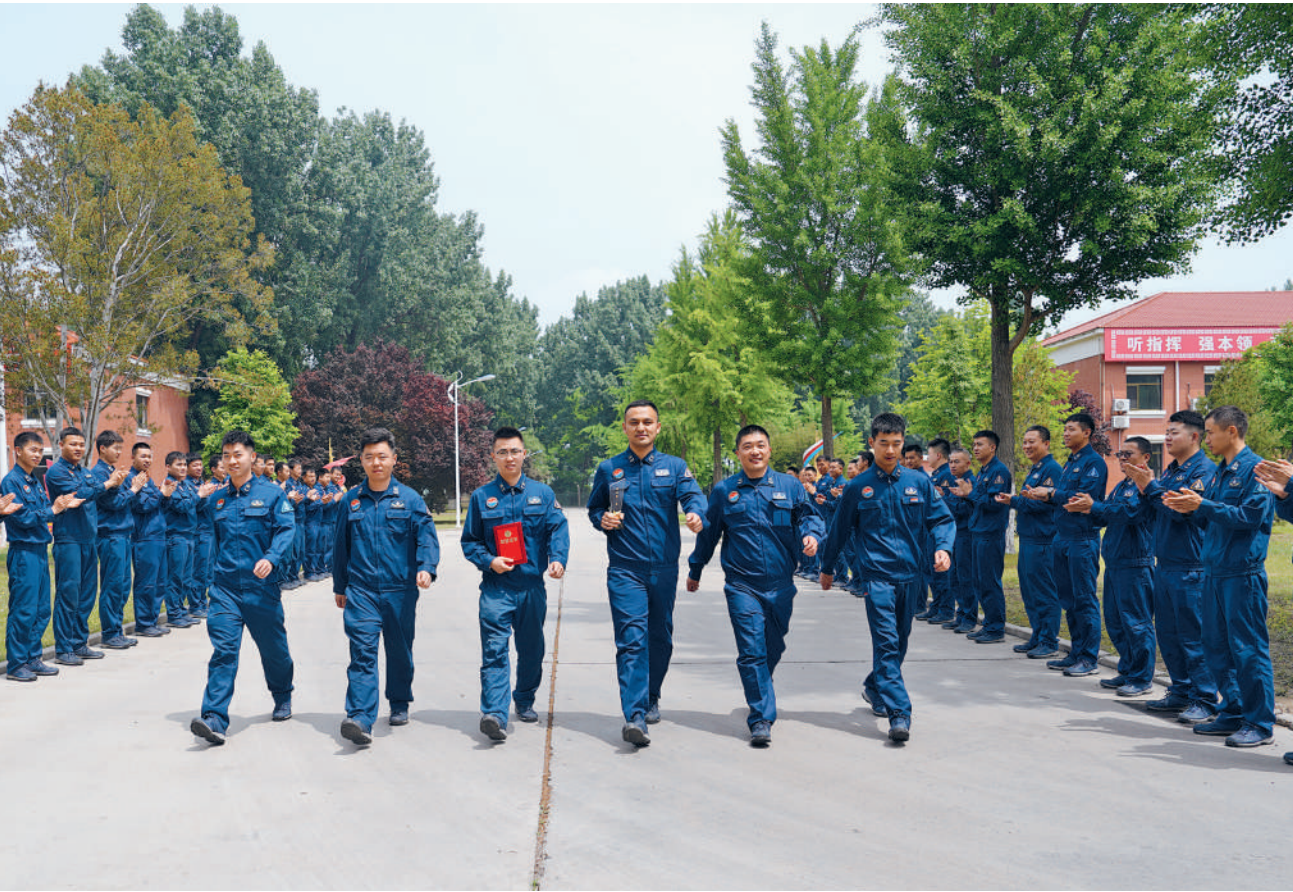
该中队政治指导员王牧原清楚记得首次召开全体军人大会的场景，官兵按原单位分坐，界线分明，自我介绍拘谨生硬。散会后，王牧原听见有官兵低声议论：“连维护的机型都不一样，一个在机场东头、一个在机场西头，平时都见不了几面，这往后协同保障可咋办？”

这句话轻轻落下，却重重敲在王牧原的心上。他明白，番号的合并只需一纸命令，但两颗心的融合，却需要跨越许多看不见的沟壑。

一边，是保障某机型的“老牌”中队，作风缜密、底蕴深厚，保持着长期保障飞行安全的光荣纪录；另一边，是保障某机型的“拳头”中队，作风凌厉、敢打敢冲，屡次在重大任务中表现出色。合并后新中队的官兵，却带着两种截然不同的“气场”。

融合的突破口在哪？中队党支部会议开到深夜，王牧原总结说：“番号只是形式，得让大伙儿的记忆有交集，心才有着落。”次日，“寻根”行动铺开，尘封的荣誉证书、老照片被取出，老兵宿舍里，岁月故事在话语间逐渐苏醒。

查阅档案、聆听讲述，他们发现两个中队历史虽异，却同样闪耀着“保障



中部战区空军某部机务中队官兵比武得奖归来，受到战友热烈欢迎。

孙孟飞摄

飞行安全”的光芒。“荣誉不是分属两队的私有物，而是我们共同的财富。”王牧原对官兵说。

建设新荣誉室的提议得到全中队响应，官兵精心擦拭奖牌、锦旗、证书，统一陈列。5米长的队史墙上，两条辉煌历程被设计成交融的脉络图，如支流般汇入主干。

新荣誉室开放那天，官兵们默默走过展柜。曾经分隔两处的荣誉一同展示，所有人都感受到，这不是简单的合并，而是两条河流在共同的河床上，奔涌向前。

精神的凝聚需要载体的支撑。中队抓住旅党委开展“兵情四问”活动的契机，主动汇报建设思路，在上级支持下，官兵们利用业余时间粉刷墙面、整修设施，发动了一场全员参与的“新家建设大会战”。

变化先出现在餐桌上。“抓好伙食是对官兵的根本态度，干好工作是对组织关心的回报。”中队党支部收集官兵口味偏好，添置新式炊事设备，推出营养定制食谱。手抓饼、羊肉泡馍等相继亮相，食堂笑语多了，“家”的归属感在舌尖蔓延。

两条河流需要找到共同的河床，才能真正汇成一道奔涌的新川。经中队骨干们反复研讨，“集中统一、互相尊重、密切配合、团结协作”16个字被铸成红色钢牌，立在主干道旁，成为看得见的“队魂”。

特设员杜帅帅一次和战友讨论排除故障方法，二人各执己见，声调渐高。空气凝固之际，杜帅帅瞥见窗外“团结协作”4个红字。他深吸一口气：“刚才我太急，你的方法快，我的方法稳，结合起来是不是更好？”对方一怔，随即点头。

工作结束后，杜帅帅对新兵孙梦成说：“那些红字不是摆着看的。每次有矛盾，我就想想这16个字，咱们是一家人，劲儿得往一处使。”

老树需要发出新枝，新苗需要扎下深根，才能共同撑起一片浓荫

家园初成，家风扎根。

合并后的机务中队，兵龄12年以上的占比超过三分之一，他们经验丰富、技术精湛，是战斗力生成的宝贵财富。但合并初期，部分老兵却成了“旁观者”。

有的觉得新环境不适应，不愿主动融入；有的顾虑机型差异，不敢放手施展；有些老兵甚至一度觉得新集体有些“陌生”，工作劲头不高。

如何让这些老兵从“旁观者”变成“建设主力军”，成为中队建设的第二道考题。

中队支委分头行动，与老兵逐个谈心，不提要求、只听想法，在真诚沟通中收集问题、传递信任。

一级军士长张军是公认的“老黄牛”，作风扎实，心细如发。中队学习室刚整合时，设备摆放无序，使用无人管理。指导员正头疼时，张军主动找上门：“指导员，这事儿交给我吧，保证弄好。”

他不仅把学习室打理得井井有条，

走进中部战区空军某部机务中队，一派生机勃勃景象——营房外墙上官兵亲手绘制的“机务文化”长廊色彩鲜明；荣誉室一角，陈列着各式自研工具模型；创客工作室里，几名骨干正围绕一项革新埋头讨论……这些并非上级布置的“规定动作”，悄然勾勒出这个“新生”中队独特的气质。

2025年春天，随着一纸命令，两个保障不同机型的中队合编为一个新的集体。底蕴各异的两支队伍，在短时间内如何凝聚成能

还在“奋斗者说”故事会上，用朴实的话语讲述自己数十年的坚守，深深打动了年轻战友。

为让老兵经验发光，中队在荣誉室增设“军营鲁班墙”，走廊布置“三小革新”展板，展示他们的“小发明、小创造、小革新”，定期组织技术交流，让老兵们现场讲解原理，让技术革新“看得见、摸得着”。

信任与平台点燃热情。中队倡议组建“创客工作室”，大家公认的“技术大拿”崔晨第一个报名。他瞄准某型战机限温系统排故效率低、风险高的难题，带领团队攻关两个月，成功研制便携式检测设备，将排故时间从数小时压缩至几十分钟。

老兵肯传，新兵敢问，中队推行的“师徒结对帮带”计划，让人才成长形成了良性循环。

二级军士长王玉林与大学生士兵邵振宇结成“忘年交”，成为中队里的美谈。王玉林把几十年积累的“故障直觉”和“安全边界”意识倾囊相授，邵振宇则用系统化的思维和清晰的导图，把老班长的宝贵经验梳理总结成标准流程。

“以前不愿传手艺，如今看着徒弟成长，成就感十足。”老王感慨。小邵也坦言：“班长的经验是宝藏，能跟他学是我的幸运。”教学相长间，技艺与精神代代相传。

变化在点滴中累积。过去常说“你们原来中队”，如今多是“咱们队”；专业研讨不再分“你们机型、我们机型”，而是“咱们这个故障怎么解决”。中队因势利导，成立“骨干攻坚组”，让老兵在训练、革新、传帮带中当主角、挑大梁。

一天深夜，王牧原查铺路过创客工作室，看到崔晨正和两名年轻干部调试新设备，他轻轻掩上门，没有打扰。月色如水洒在16字“队魂”牌上，“密切配合”4个字格外清晰。

老树需要发出新枝，新苗需要扎下深根，才能共同撑起一片浓荫。王牧原知道，这些曾被担心会成为“旁观者”的老兵，如今已牢牢“铆”在了中队最需要的位置上。中队建设的核心力量，就此被全面激活。

托举着共同的使命，航迹向着更遥远的天空延伸

精神的凝聚、力量的激活，最终要接受实战检验。去年深秋，一纸通知让全中队的精神骤然绷紧，年度机务岗位练兵比武即将展开，这次不同以往，不仅比个人技能，更突出机组协同、多专业配合和中队整体保障效能。

对于融合尚不满一年的新中队，这无疑是一次全方位的“大考”。

消息传来，中队氛围有些微妙。有人摩拳擦掌，也有人私下嘀咕：“咱们才合并多久，能跟那些‘老牌’中队比吗？”“万一比砸了，不是证明合失败？”

中队党支部敏锐察觉到这股情绪，迅速召开议战议训会，统一思想：“这是展示融合成果、检验自主抓建成效的最好舞台，要把它当成提升整体保障能力的‘磨刀石’！”中队长邱子丰牵头，对照比武细则自主分解任务，制订详尽的备

战计划。

自此，中队进入了紧张的“比武时间”，停机坪、学习室、走廊角落，都成了争分夺秒的练兵场。法规手册被翻得卷了边，键盘敲击声和低声研讨常常持续到后半夜。

技师骨干们把压箱底的经验倾囊相授，带着年轻人一遍遍“过筛子”、练配合；年轻官兵则铆足了劲，誓言“一定要为新中队争口气”。

比武之日，考场即战场。捷报在最后一天传来，新中队夺得团体总分第一，多个单项课目拔得头筹。官兵们开始明白，荣誉没有“你我之分”，这是属于他们“共同的胜利”。这顶沉甸甸的桂冠，是他们用汗水赢取的、最具分量的证明。

去年底，“四铁”先进单位评选结果揭晓。这个新中队，凭借一年来过硬的建设成绩和扎扎实实的融合成效，得到了旅党委的认可。

不久后，“四铁”先进单位奖状摆进荣誉室，与队史墙相映成辉。阳光洒落，照亮16字的钢牌，红字愈发熠熠生辉。

如今，每当新一批战友加入中队时，他们都会首先在那排钢牌前驻足。他们会认真观看队史墙上记录的前辈们振奋人心的奋斗“航迹”，会去荣誉室仔细端详中队设计的工具模型，会怀着敬意仔细擦拭每一座奖牌奖杯。

从两条河流的汇合，到一道新川的奔涌，这个新集体走出了温度，走出了力量。

跑道尽头，战鹰呼啸起飞。这个新生集体，正如它守护的战鹰一样，坚实、可靠，稳稳托举着共同的使命，航迹向着更遥远的天空延伸。

记者对话中部战区空军某部机务中队指导员——

心往一处使 拧成一股绳

采访中，记者围绕机务中队合并后的组织建设与融合路径，与指导员王牧原进行了交流。透过他的讲述，我们能清晰看到坚强的党组织如何引领队伍从“合并”走向“融合”。

记者：合并到现在，中队主要有哪些变化？

王牧原：合并一年来，我们已经从最初的“物理相加”进入了“化学融合”阶段。最直观的进展体现在两个“顺”上。一个是人心齐了，气更顺了。支部一直在开展谈心谈话，各种活动也经常搞，大家慢慢从“你是你、我是我”变成了“咱们”，对中队的归属感强了很多。再一个是干活儿顺了。飞机维修保障配合起来比之前默契，以前那种责任不清、标准不一、互相推诿的情况基本不见了。

记者：融合过程中，遇到过哪些比较棘手的矛盾或阻力？

王牧原：阻力主要是隐性的。首先是大家脑子里的“墙”。原来两个单位各有各的干法，各有各的节奏，刚开始总会有人心里嘀咕“还是我们原来的那套好”，这种想法一来，就容易起隔

打硬仗的“一家人”？这个机务中队选择以文化浸润等为纽带，让融合扎根于每一天的细节、每一次的并肩、每一份共同投入的创造。

合并短短一年多时间里，这支新中队在比武赛场上一举夺魁，在全面建设中获评先进，正一步一个脚印把“合二为一”的考验化作“一加一大于二”的成绩。这段刚刚启程的融合之路，正为新时代基层连队的自主建设与发展，提供着一份鲜活的注脚。

记者手记

采访间隙，我站在机场跑道侧方，看着夕阳从停机坪西边缓缓落下。身旁，中士罗鑫指着不远处说：“以前我们虽然合并成了一个中队，但是一部分飞机在机场西头，一部分在机场东头。隔着也就一公里，碰面机会却不多。”

一公里，开车不过3分钟，走路也就10分钟。可在很长一段时间里，这一公里像一堵无形的墙。

这是我第二次来到这个机务中队。上一次是去年初夏，那时两个中队刚刚合并，我看到的是一张张略显拘谨的脸，食堂里原属两个不同中队的官兵习惯性分坐两片区域，就连休息时间，大家也自然分成两个圈子。

时隔一年再次来到这个中队，我特意没有让中队干部陪同，一个人走进荣誉室、食堂、宿舍，想看看这堵“墙”还在不在。

荣誉室里，两个中队曾经的奖牌一块陈列，没有主次，不分彼此。每一面都被擦拭得干干净净，静静诉说着昔日的荣光。看得出来，这支新集体的融合，从来不是抹去过往，而是让两段光荣的历史，汇聚成一条崭新的精神长河。

在机棚，我看到两名战士正蹲在一架飞机前讨论着什么。年纪稍长的战士边讲边比划，年轻的战士时不时点头，偶尔追问一句。讲的人很投入，听的人很认真。

我悄悄问旁边的人，才知道这是一对师徒，原来分属不同的中队。我问他们搭档多久了，年轻的战士抬起头，脸上还带着油污，笑着说：“也就两月吧，反正现在是一个队的，不分你我。”

那一刻我突然明白，所谓的融合，其实就藏在这些日常的瞬间里，藏在每一次相处、每一次配合、每一份包容里。

采访尾声，再回想指导员谈及的从“合并”到“融合”的话题，我有了更深的体会：合编最难的是合心。技术

可以培训，内务可以规范，但人心的凝聚，从来不是靠某一个人的努力，而是每一个人都愿意伸出手，共同搭建起一座沟通的“心桥”。

走出营区时，夕阳正洒在宿舍楼门口，官兵排队的身影被拉得很长。我知道，这个崭新的集体，正在用真心一点点拆掉那堵心中的“墙”。合编只是起点，当他们真正心往一处想、劲往一处使，必将凝聚起更强的战斗力，在守护战鹰的道路上，稳步前行。



中部战区空军某部机务中队人员共同维护营区环境。

孙孟飞摄

氛，慢慢地把那股生分劲儿消解掉。

记者：目前还存在哪些没有完全解决的问题？下一步攻坚的重点在哪里？

王牧原：必须坦诚地说，深度融合是一个长期过程。眼下比较突出的问题还有两个。一个是精细协同保障上还存在差距。今年我们进一步推动了跨机型人员融合，但在高强度、快节奏作业下，个别战位的搭档还需磨合，有时不自觉地过度依赖老搭档，与新搭档的默契度不够。另一个是官兵的全面发展还得往深里走，比方说有些同志对自己以后如何成长、怎么发展，心里是迷茫的，这直接影响了工作劲头。下一步，支部决心在“组织力向战斗力末梢延伸”上重点发力，把三大组织联建联创直接扎到机组、嵌入最小作战单元，同时加大谈心帮带力度，让每名战士不仅知道怎么干，更清楚为谁干、往哪儿走，把凝聚起来的这股劲真正转化成战斗力。

记者：针对这些矛盾，党支部通过哪些具体办法来破解？

王牧原：我们始终以党支部、团支部和军人委员会“三大组织联建联创”为抓手，把融合难题当作支部工作的靶心。思想上有疙瘩，我们就依托党支部、团支部，把党小组、团小组重新编排，大家坐在一起过组织生活，扎扎实实搞思想汇报、开展批评和自我批评，敞开了聊，心理距离就慢慢拉近了。骨干使用上，支部不搞论资排辈那一套，让关键岗位先流动起来，在大项任务里比一比，到底谁更合适。解决业余时间融不到一起的问题，军人委员会尤为重要，经常策划一些不复杂的集体活动，比如假日晚会、集体生日，不强制要求，但用心营造一种“来了就有温度”的气

记者对话