

★ 一线探访

写在前面的

基层风气监督员身处一线，不仅是纯正部队风气的“前沿哨”，更是密切官兵关系的“连心桥”。基层风气监督员的履职，对打通部队风气建设“最后一公里”有着重要作用。本期，我们走进武警四川总队某支队，看他们如何建强用好基层风气监督员队伍，使其在化解矛盾、纯正风气中发挥独特作用。

——编者

武警四川总队某支队鼓励基层风气监督员拓展职能使命——

# “我的职责，不只是监督”

■吕俊飞 本报记者 张磊峰 马嘉隆

暮色四合，结束一天的训练，武警四川总队某支队基层风气监督员龙强与某班张班长相约在操场上散心。

“当时，多亏你详细解释了评比细节，我才能放下思想包袱，始终保持干劲。”经过这几年坚持不懈奋力拼搏，终于荣立三等功的张班长，主动聊起了自己的心路历程。

那年底，该支队年度表彰奖励工作如期展开，张班长和某中队中队长都是三等功的有力竞争者。当时，张班长认为自己在支队组织的军事体育运动会成绩突出，获得这项荣誉希望很大。谁知，大队党委经过研究，决定推荐那名中队长立功。召开党委会时，龙强列席了会议。

得知自己遗憾落选，张班长十分失落，身边战友也为他感到惋惜。个别战友私下帮他分析：“可能领导对中队主官更熟悉，所以荣誉才会给中队长。”

那段时间，龙强也听到了类似议论。“我的职责，不只是监督。”他思考许久，决定利用一次教育后的讨论机会，与大家分享自己列席大队党委会会议的见闻。

“作为基层风气监督员，我当时全程在场。大队党委秉持实事求是的原则，认真讨论分析了每个人的实绩表现等情况。”他告诉大家，在研究张班长和中队长的情况时，大队党委认为两人都很优秀。“最终，考虑到中队长不仅自身过硬，还多次带队执行重要任务，带头攻堅大难题。党委慎重衡量后，才作出这样的决定。”

讲述亲身经历，及时说明情况，消除了一些官兵心中的问号，也更好树立了组织的威信、强化了法治的权威。

“那次经历，让我清楚知道和优秀战友之间还有差距。我只有更加努力，才能获得荣誉。”了解实情后，张班长不再气馁疑虑，而是在训练工作中更加投入，比武竞赛也再创佳绩。

最终，他的进步和成绩得到组织和战友肯定，去年底荣立三等功。

“在涉及官兵切身利益的问题上，我们不仅要确保结果公平公正，也要做到全流程公开透明，经得起推敲检验。”该支队一名领导告诉记者，按照支队要求，凡是研究评功评奖、入党提干、送学选晋等敏感事项，各级党组织都会邀请基层风气监督员列席。此举既是为了让基层风气监督员充分履行监督职责，也是为了让更多官兵了解相关事项的具体情况。“基层风气监督员经过全体军人大会投票选举产生，他们深受官兵信任，由他们传递组织的声音，官兵听得进、信得过，更有助于促进基层风气建设。”



上图：基层风气监督员查验食材品质。  
左图：基层风气监督员(右)与一名战士谈心。

林泓瀚摄

组织的激励、战友的信任，让基层风气监督员履职更积极。他们不仅在敏感事项中说真话、讲实情，还及时将战友心声向上传递，让组织听到基层的声音，督促机关依法依规办事。

某中队副班长小林因工作踏实认真，经常被上级“借去”参与公差勤务。有段时间恰逢训练任务较重，小林本想与战友一起抓紧强能，可频频出公差导致正常训练受到影响。时间久了，全班训练成绩都有所下滑。

基层风气监督员罗康福及时发现

了这个问题。

“眼见训练不理想，我也十分着急。但上级安排的任务也重要，我不知道该怎么拒绝。”小林道出了自己的苦衷。

了解实情后，罗康福主动找到中队长，讲明小林的困扰，并讲清相关法规中对公差勤务派遣的规范要求。

很快，在中队主官和基层风气监督员的积极反映和各级共同推动下，支队机关加强统筹协调，综合考虑基层工作训练情况和任务需求等因素，及时叫停了影响基层正常秩序的公差

勤务。

摆脱了频频出公差的困扰，小林开始带领战友们认真训练、及时补短，大家成绩提升明显。

“有时候，官兵心里的疙瘩，正是影响基层建设的堵点。我们的工作不能仅局限在监督本身，也要主动替战友反映难题，探索解决办法。”罗康福告诉记者，基层风气监督员在切实发挥好监督职能之外，还要善于从大家的“吐槽”中发现问题，以法治思维和法治方式解决难题，当好官兵沟通的桥梁，推动基层建设质量不断提升。

## | 编余小议

# 主动延伸监督的“触角”

■董晓晗

发展党员，人是怎么产生的？公差勤务，任务又是如何分配的？日常工作训练中，基层官兵难免遇到这类困惑与难题，需要及时架起沟通的桥梁。

基层风气监督员作为扎根一线、离官兵最近的监督力量，发挥着“神经末梢”的重要作用。这支队伍在履职过程中，不仅要明晰权力运行规程、深谙法规制度要求、精通监督职责细则，还要自觉拓展监督视野，主动肩负起沟通上级与基层的职责——

将组织的声音用兵言兵语传达到末端，将基层的心声与诉求如实反馈给上级。

现实中，个别基层风气监督员觉得“不在其位不谋其政”，只把“探头”对准所谓的“分内事”，对于职责之外发现的官兵心声、沟通梗阻、问题隐患等，抱着事不关己、怕得罪人等心态，视若无睹。长此以往，容易导致基层官兵对政策法规理解不透、上级工作在末端落实受阻等问题，既影响工作质效，还损害

了内部关系。

基层建设每向前推进一步，对基层风气监督员的能力素质要求就相应提升一级。结合深化政治整训，基层风气监督员要着力纠治“局外人”“旁观者”等思想，练就“眼观六路，耳听八方”的能力，工作中勇于“向前一步”，主动延伸监督“触角”，拓宽监督视野。唯有如此，才能更好成为基层风气的“净化器”、官兵权益的“守护者”，为推进部队法治建设贡献更多力量。

沈阳联勤保障中心某部“集中兵智”开展法规制度清理——

# 官兵心声为法规“清淤”

■本报记者 金美姝

## ★ 记者调查

“水房镜子上的水渍要及时清理，地面角落的污渍要清扫到位……”这天晚上，沈阳联勤保障中心某部某连值班员小董认真评讲当日卫生检查情况，提醒战友注意内务细节。

小董高兴地告诉记者：“没想到，连队干部在法规制度清理意见建议征集会上的一次‘吐槽’，就让不合理的登记统计被取消。”现在，结束卫生检查后，大家不用再专门花时间填写卫生检查登记本，查到问题当即提醒相关人员整改，工作效率明显提高。与此同时，一些其他需要“留痕”的登记统计也同步取消，官兵轻松了许多。

“现在大家发现问题就可以随时‘吐槽’，只要说得对，我们都会深入了解、及时纠治，官兵参与的积极性很高。”该部一名领导感慨地说。

在此之前，法规制度清理工作如何开展，该部各级都有些挠头。政策法规要求内容繁多，哪些是科学可行的？哪些是需要调整完善甚至废止的？他们一度感到无处着手。

先期论证时，一名机关干部提到了一段经历——

一次，他和一名军士谈心时，对方提到，新条令不再要求军士外出时需要两人以上同行，可该部仍在延续过去规定。“之前家人来驻地看我，我还需要找一名战友同我一块儿外出，很是尴尬，不知道什么时候才能调整。”

这一“吐槽”让大家意识到，纸面上的法规对基层官兵而言是真切而具体的。条文合不合理、落实堵点在哪里，官兵最有发言权。

认真研究后，他们决定请基层官兵结合实际畅所欲言。

“不会是个走过场吧？”咱们提问题会不会被认为是‘挑剔’？”……起初，官兵还存在一些顾虑。

真正让大家“动起来”的是一件实事——

该部财务部门一直被采购比价问题困扰：法规要求物资采购须3家比价，可上级为进一步严格标准，将比价要求增加到5家供应商。“个别基层单位地处偏远，供应商少，这一

要求给我们增添不少负担，工作推进困难。”有财务人员提出：采购要求要与法规对标，没必要层层加码，建议恢复3家比价。很快，他们的建议得到上级回复，比价工作回到了“正轨”。

这次尝试让官兵很受触动，“吐槽会”随后便热闹起来。“条令没有规定休假申请要统一集中汇总后再报上级审批，我认为咱们过去的做法是不合理的。”法规制度清理工作中，官兵对休假审批的问题反映强烈。

原来，很长时间以来，相关部门要求各级在每周三汇总官兵休假需求进行统一审批。“本意是为了方便管理，但这样一来，如果家中临时有事需要休假，提交申请并获得批准的流程很是不便。”官兵心声反映到该部党委，大家认识到，事关官兵切身利益的事，必须严格依规落实。很快，相关的土政策土规定被一一取消，按照条令法规开展工作成为各级共识。

前不久，某连指导员接到家人电话称父亲生病住院。他十分焦急，急需回家看望。营教导员了解情况后，立刻批准了他的休假申请。

“新条令对回家住宿的条件已作出调整，个别单位还在按老方法办”“我们每年都有长期演习演训任务，应该及时为执行任务的相关人员安排补休”……官兵提出的问题越来越具体、越来越有针对性。一段时间以来，该部共收集各类意见建议20余条，及时清理土政策土规定5项，官兵参与度持续提升。

记者还注意到，整改台账的最后一行标注着“持续更新中”。一名领导告诉记者，法规制度清理不是“一阵风”，随着新情况不断出现，这项工作只有进行时、没有完成时。

从一开始的无处着手，到如今的全员参与，该部在法规制度清理工作中走出了一条“集中兵智”的路子，基层官兵从旁观者变成参与者，一个个带着兵味、冒着热气的意见建议，有力推动了工作。通过持续深入开展法规制度清理，那些偏离法治轨道的土政策土规定得到纠治整改，该部上下法治意识不断强化，养成了按照法规制度决策办事的良好习惯。

下图：第71集团军某旅官兵学习法规文件。

李佳鑫摄



## ★ 法纪故事

第80集团军某旅依规开展阶段性“双争”评比——

# 不设“安慰奖” 评得亮堂堂

■王柏 孙杰

“没有‘人情分’，也不设‘安慰奖’，这次评比，评出了实实在在的硬成绩！”前不久，第80集团军某旅第二季度“双争”评比结果公示，一个由优秀机关干部挂钩帮建的连队未能获评“好”，引发了官兵的讨论。

今年年初，该旅开展“一对一”精准帮带活动，组织优秀机关干部与基层连队结成帮建对子。某连因基础弱、底子薄被定为机关某科室的挂钩帮建单位。经过几个月的精准帮带，该连各方面成绩虽有所进步，但由于官兵能力素质参差不齐，整体建设距离“过硬”标准尚有差距。

第二季度“双争”评比展开后，要不要推荐这个“有进步”的连队，该连所在营党委有了两种声音。党委会上，有人提出，这个连队在机关挂钩帮

建以来，各项成绩有所提升，推荐其为“好”，既是对机关帮建成效的肯定，也有利于调动连队全面建设的积极性。但更多人认为，虽然连队进步有目共睹，但与“好”的标准尚有不小差距，“双争”评比的关键还是要看全面建设是否过硬，不能把“进步”等同于“优秀”。

“赏不当功，不如无赏。既然相关法规明确了‘双争’评比的标准要求，那就不能因为连队取得一点进步就给‘安慰奖’，更不能因党委机关挂钩帮建就打‘人情分’。”营党委一名领导态度明确：“公平公正、遵规守纪，才能让‘双争’比出清风正气和战斗力。”

最终，营党委坚持用战斗力标准这把尺子量到底，推荐了全面建设更加过硬的另一个连队。

评比结果公示后，帮带机关干部没有因自己挂钩的连队“落选”而不满，而是立即与该连党支部一起对照先进找差距，进一步理清工作思路，明确奋斗目标，修订改进措施。连队官兵也没有因此而消沉，纷纷表示：“未被评定为‘好’说明我们确实还有差距，下半年一定继续努力，争取早日跻身先进行列。”

一次评比，也是一堂深刻的法纪教育课。该旅以此为契机，进一步强化官兵法纪意识，明确法规标准，推动各项工作在法治化、规范化轨道上平稳运行。“法规不是橡皮筋，不能随意伸缩；标准不是弹簧，不能看人数定。只有让法规标尺真正硬起来，评比才能评出过硬战斗力。”前不久，该旅组织的法纪教育课上，一名机关干部与大家分享了学习感悟。



近日，海军航空兵某部依规组织直升机装备检查，确保飞行训练安全。

高翔摄