

特别关注·聚焦新时代基层建设

一枚军功章，分量有多重？对个人而言，是荣誉；对部队而言，是一种导向。

评功评奖，表面看是奖给谁，深层看是这个“指挥棒”将官兵引向哪里。奖给资历，大家就容易盯着年头算账；奖给平衡，大家就容易围着名额转圈；奖给实绩，官兵才会向训练场聚焦、向

战斗力用劲。对基层部队来说，鲜明立起“奖优用强”导向，关键就是把战斗力标准立起来、落下去，让有本事的人有荣誉、有平台、有责任。

导向越鲜明，越要防止简单化。不能把“奖优”理解成只奖比武名次，也不能把“用强”理解成一用就灵。对战斗力的贡献既体现在比武场上的摘金夺

银，也体现在重大任务中的关键支撑、日常训练中的持续攻关、体系运行中的无声托举。只有把个人成绩、岗位贡献、带动作用、群众认可统起来看，才能避免简单“唯奖牌论”，真正把军功章戴到该戴的人胸前。

奖优之后，还要用强。训练尖子如果只停留在表彰台上，导向效应就

用好评功评奖“指挥棒”

■赵黄东

容易打折扣；比武骨干如果只满足于自己强，个人经验就难以转化为集体能力。请尖子当教练、让骨干带课题、给先进压担子，才能把“一个人冒尖”变成“一群人争先”，把个人荣光变成整体跃升。

导向不能停留在口号上，还要靠制度机制托底。哪些人该奖，依据是

什么；获奖之后怎么用，责任是什么；用得好不好，如何跟踪评价。把训练成绩建档、把带教成效纳入考评，让奖后使用形成闭环，才能让官兵相信；奋斗有回响，实绩有褒奖，本事有位置。

战斗力标准不是抽象的，最终要落实到每一次评比、每一次用人、每一次

训练之中。把硬标准立成硬规矩，让荣誉向岗位聚焦、把岗位向能者敞开、用责任向尖子加压，练兵备战的内生动力才会充分涌流。

锐视点



一枚军功章，究竟授予谁

第八十三集团军某旅鲜明立起『奖优用强』导向新闻调查

■周迎波 赵艺博 孙 彤

荣誉表彰不是分糖果，必须立起硬标准

去年底，一则消息引发全旅关注：前年荣立个人二等功的作训科参谋武聪聪再次荣立个人二等功，同时被任命为装甲突击连连长。

“好事”凭啥落到一个人身上？事情得从两场比武说起。

2024年11月，武聪聪带队参加集团军“优秀参谋考评”，勇夺个人第二、团体第一，年底荣立个人二等功。

去年5月，他再次出征集团军“中原铁拳”创破纪录比武，斩获“谋算智胜”综合类项目个人冠军。年底研究评功评奖时，武聪聪的名字再次进入推荐名单。这一消息传开后，议论随之而来。

有人说武聪聪去年已经立过一次二等功，给个三等功就行了；有人说他还年轻，以后还有立功机会，应该“让给”其他同志；也有人说他该立二等功，军人荣誉表彰不容混淆，有什么样的贡献就该立什么功……

“荣誉表彰不是分糖果，想咋分就咋分。谁比武夺冠给谁立功，谁破军级比武纪录给谁立高功。立功授奖不能简单看年头、看资历、看平衡，必须看训练成绩、任务贡献和战斗力增量。”对此，旅党委态度鲜明，并结合年度荣誉表彰事宜，组织全旅官兵开展讨论交流，力图廓清思想迷雾。

经过讨论，“战斗力贡献率是硬标准”的声音很快形成共识。最终，武聪聪再次荣立个人二等功。

连续立功在该旅并非孤例。信息保障队班长、下士杨云蓬的经历，也让官兵感触颇深。

2024年，杨云蓬首次参加集团军创破纪录比武，因成绩突出荣立个人三等功。功成不怠，杨云蓬给自己定下更高目标，把训练课目逐项拆解，精准补差。那段时间，训练场上常能看到她加练的身影。去年，她再次参加集团军创破纪录比武，再次取得突出成绩，荣立个人二等功。

更让大家服气的是，杨云蓬没有把荣誉当作个人光环，而是把自己的训练经验带回班里。日常训练中，杨云蓬帮助战友制订计划、拆解课目、逐项补短。

“想站上领奖台，先得在训练场上熬得住。”杨云蓬告诫战友说。在她的带领下，去年，同班的列兵杨小庆也在创破纪录比武中取得优异成绩，荣立个人三等功。

“凭本事站前排，大家服气。”谈起近些年“冒”出头的年轻官兵，大伙儿应道。

现如今，该旅官兵坚信“奋斗有回响，实绩有褒奖，本事有位置”。渐渐地，机关楼里，业务之余钻研技能者多了；训练场

敢奖更要善用，比武尖子全部走上组训一线

荣誉颁发下去，工作并没有结束。“褒奖训练尖子只是第一步，还要用好他们，带好队伍。”该旅李参谋长说。

近年来，该旅逐步形成一条清晰链路：“训练有成绩，组织给荣誉；荣誉给出去，岗位给平台；平台搭起来，责任再加压；责任压下去，带动一大片。”

“刀在石上磨、人在事上练，敢于压担子才能锻炼年轻干部。”2025年初，该旅选拔集团军“两项比武”人员的双重任务落到了武聪聪手上，由他全程带队，负责选人、辅导、送训。

党委一班人态度鲜明：武聪聪每年参加各级比武均名列前茅，专业能力过硬，训练方法独到，作为“武教头”当仁不让。

武聪聪有一个绝招：在手工标图时，他能用红蓝铅笔一次完成多种标记、标号，不需要反复修改。

他将自己的训练视频、草稿纸与大家分享，让大家看他是怎样一笔一画练出来的——为了提高笔记、标号准确率，他把常用符号、标注位置、线条走向分类整理，反复限时训练……4年来，仅其用过的草稿纸，摆起来就有一米高。

“熟能生巧。”武聪聪说。在他的带领下，官兵们一步步苦练精练，本领日增。那一年，武聪聪两次带队参加集团军组织的参谋集训，该旅10人中有6人进入集团军前十名，斩获2项参谋集训第一名；在集团军组织的创破纪录比武中，该旅夺得9个第一、4个第三。

“官兵们看尖子，不能只看到结果；要让尖子把训练过程摊开来讲，大家看到差距，才知道怎么追赶。”在该旅，比武尖子载誉归来，全部走上组训一线。

二级上士周子涵也是其中一员。2025年，他在集团军无人机专业比武表现突出，荣立个人三等功。后来，旅里任命他担任无人机课目训练辅导员，带教新飞手。

“你们看，这里转弯半径太大，等发现目标时已经慢了半拍；这里投送角度偏了，说明前期稳控还不够细……”每次训练结束，周子涵把大家的训练画面调出来，逐帧复盘，并耐心解答“目标识别防误判”“投送时机把握”“低空抗侧风”等实操难题。

敢奖更要善用。笔者了解到，该旅持续优化训练资源配置，大力构建“尖子孵化”机制，搭建“尖子经验交流会”“专业技能擂台赛”等常态化平台，让训练尖子享有更多深造和淬火机会。

让训练尖子真正“香起来”，不能只体现在奖章和证书上，更要落实在岗位、平台和责任中。该旅总结道：只有

从“一时荣光”到“长效精武”，持续释放激励效应

“导向鲜明不等于简单操作，奖优用强贵在持久深入。”该旅领导表示，导向越鲜明，越需要制度机制保障，让官兵知道标准在哪里、程序怎么走、荣誉怎么评、骨干怎么用。

为此，该旅探索建立训练尖子动态培养机制，对在上级比武、重大演训、专业集训、日常训练中表现突出的官兵，分类建立成长档案。档案里，不仅记录名次奖项，还记录其岗位履职、组训帮教、任务表现、群众评价等情况。

“不能只看领奖台上的一瞬间，还要看平时战位上干得怎么样、带动身边人的效果怎么样。”组织科科长朱阳春说。

一次研究表彰对象时，有基层营连推荐一名长期担负装备保障攻关、在重大演训中多次排除故障的技术骨干。起初，有人觉得他没有显眼的比武名次，推荐理由不够“硬”。但查阅其成长档案发现，他攻关解决了多项训练保障难题，多次在关键任务中发挥作用。最终，这名技术骨干进入候选人名单。

这件事让不少官兵领悟到：战斗力贡献不只看比武夺魁，还看战位担当、任务表现和体系贡献。

为了避免“一次受奖、长期吃香”，该旅还将跟踪考评贯穿始终。比武骨干返回岗位后，既看个人成绩是否保持，也看带教对象是否进步、所在班组成绩是否提升、承担任务是否过硬。表现突出的，继续压担子、给平台；出现标准滑坡、劲头松懈者，及时提醒帮带。

“奖优用强，既要敢奖敢用，也要真管真严。”该旅领导说。

制度机制的完善，让基层官兵对荣誉的预期更加清晰。如今，在该旅训练场上，官兵不仅关心谁获了奖、谁立了功，更关注他们是怎样练出来的、组织又把他们放到哪里去锻炼、他们带动了哪些人进步。

军功章的光芒，只有照进制度、照进岗位、照进日常训练，才能持续释放激励效应。该旅的实践表明：立起“奖优用强”鲜明导向，不仅要在关键时刻敢于把荣誉给到该给的人，更要依靠常态机制，将优秀人才用起来、管起来、带起来，让战斗力标准在训练场和战位上落地生根。

上图：第83集团军某旅组织战术训练。

刘居正摄

第2033期

编辑连线

第83集团军某旅上尉武聪聪连续两年荣立个人二等功，在官兵中引发热议。从最初的“该不该给他再立功”的争议，到最终“战斗力贡献率是硬标准”的共识，这是基层部队坚持为战而奖，牢固树立战斗力这个唯一的根本的标准的生动实践。围绕这一话题，本版编辑与该旅旅长进行了连线交流。

编辑：我们注意到，武聪聪连续两年立功，最初在机关和基层引发了讨论，在您看来，这场讨论给官兵思想产生了什么影响？

旅长：表面上看是关于武聪聪该立什么功的讨论，实质上是一次关于“战斗力标准”的深刻思想交锋。我们常说要把战斗力标准立起来，但“立”在哪里？怎么“立”？很多同志其实并不完全清晰。在调查了解中发现，个别同志潜意识里还残留着“平衡照顾”“论资排辈”的老观念，觉得评功评奖像分糖果，得人人有份、轮流坐庄。这种想法本身就是和平积弊在荣誉表彰方面的反映。荣誉是什么？荣誉是对贡献的褒奖，不是对资历的安慰，更不是用来搞平衡的筹码。武聪聪这件事像一面镜子，照出了一些同志脑中“战斗力标准”还不够牢固。如果让“轮流坐庄”的逻辑占了上风，那“战斗力贡献率”这个硬标准就被架空了。通过讨论交流，把问题摆到桌面上，辩清楚、想明白，让战斗力标准成为人人认可、必须遵循的硬杠杠。

编辑：我们看到，在武聪聪连续立功的同时，旅党委又任命他为连长，让荣誉、职位在短时间内集中在他一个人身上，旅党委有何考量？

旅长：我们要释放一个信号：真正有打仗本领的人，不仅荣誉上“吃香”，事业上更有奔头。我们要用这样的实际行动，把战斗力标准贯穿到人才培养、选拔、任用的全链条，让那些练兵备战实绩突出的干部骨干有舞台、有位子；同时以荣誉表彰为示范引领，匡正用人导向，让

心与灯箱一起亮

■程致远

第一现场

盛夏时节，天黑得晚了一些。第83集团军某旅营区主干道上，灯箱准时亮起。一张张训练尖子的照片和简介格外醒目。

晚饭后，班长白新宇带着几名新兵从主干道经过。

路边一块灯箱上，“连续两年荣立个人二等功”几个字引起新兵注意。

“班长，他才到单位没几年，为什么能连续两年荣立个人二等功？”新兵焦健问道。

“武连长连续两年在集团军比武中夺冠。在咱们旅，立功授奖不看谁年头长，只看谁本领强、贡献大。”

焦健盯着灯箱上的照片看了许久。当天晚上，他在日记本上写道：“我也想有一天，自己的照片能摆在那里。”

随后的训练中，白新宇发现，新兵

们变了。课目训练结束，他们不再像往常一样回到队伍后排休息，有人向班里骨干请教动作要领，有人约着晚饭后一起补短板……

“刚下连时，他们更多只想着先跟上节奏。”一名带兵骨干说，“现在心里有了奔头，训练也更愿意往前赶。”

从灯箱到训练场，荣誉不是挂在远处的光环，而是立在身边的标尺；先进不是遥不可及的名字，而是可以对照追赶的方向。对于刚下连的新同志来说，那一块块灯箱就像一堂堂无声的教育课。要想让“凭本事立身、靠实绩进步”成为一种价值认同和行为自觉，首先要让他们“兵之初”种下一颗“争先”的种子。

夜色渐浓，营区灯箱更加明亮。官兵们经过那里，脚步总会不自觉慢下来。与灯箱一起亮起的，还有他们心中的目标。

下图：第83集团军某旅组织比武。

刘居正摄

