

特别关注

武警青海总队玉树支队完善岗位交接机制

新官上任，交接一本『明白账』

■李豪 本报特约记者 郭紫阳



作持续稳步推进。

能够有这样的变化，得益于去年的一次人事调整。当时，该支队机关后勤保障股一名干部调整岗位。他虽然在离岗前，按照规定对各类物资文件进行了移交，但多年积累的基层营房维修审批流程、年度大项采购的节点安排等“活情况”，却随着他一起离开了单位。接任干部本就不熟悉单位业务，对着文件摸索数天才理顺思路和工作流程。其间，三个中队的营房维修申请批复受到影响。

这引起了该支队党委一班人的注意：“一换人工作就断档，形成的经验留不下，遗留的问题没解决，说到底还是岗位交接不到位。”为解决这一问题，今年初，该支队党委成立专项调研组下沉基层中队，通过班排座谈、机关问卷等方式，梳理出20余项岗位交接的矛盾堵点。在此过程中，他们了解到，除了工作“断档”，人事交接导致的“清零重启”同样让人感到困扰——部分干部特别是基层主官履新后，急于烧好“三把火”，不顾单位实际建设情况与现实条件，盲目另起炉灶，导致前期工作半途而废，官兵精力虚耗空转。

同样是去年，治多中队主官调整。交接时，受时间限制，新老主官仅清点了营房物资、办公器材等明面账目，对于中队全年建设规划、即将展开的警士选晋以及待收尾的哨位取暖改造项目等事项，离任主官只留下几句口头交代。

新任主官上任后，急于打开工作局面，着手打造自己的“亮点工作”，对这些事项并未过多留意。结果，年终总结时，发现中队建设某些方面出现滞后。

针对这些情况，该支队经过反复研讨打磨，制订出台《岗位交接实施细则》，为岗位交接划下“硬杠杠”，明确

离任不等于“账清”，工作没交接清楚，责任就要追到底。

过去，交接常是一张表、一支笔、签个字，三五分钟就能完成。如今，交接变成了“实地看、当面问、公示晒”的全套流程。交接清单也从一张笼统的“物资移交表”，升级为分门别类的“事务明细账”：在建工程的进度节点、装备待排的故障隐患、经费的结余使用情况、未化解的矛盾纠纷等事项，每一项都列得清清楚楚，并进行为期三天的公示。官兵人人可以对照核实，有遗漏、有出入当场补正。交接当天，离任干部、接任干部、机关对口督导领导三方逐项核验签字，所有台账统一装订存档。离任干部半年内要保持通信畅通，接任者遇到业务、管理遗留问题可以随时联系请教，确保持续做好“传帮带”。

供应保障中队周指导员上任不久，在处理一起战士家庭涉法的遗留问题时，翻遍台账仍有一些细节拿不准，于是打电话咨询已经离任的张指导员。张指导员立即将前期对接的法律援助渠道和需要重点跟进的地方说得明明白白，让周指导员少走了许多弯路。事后，周指导员说：“上任之前心里难免担心，害怕接个‘糊涂摊子’。现在中队所有情况都摆在台面上，优势短板一目了然，遇到问题还有前任主官帮带，履职尽责更有底气！”张指导员则是有些感慨：“以前交接关起门来签个字就走人，现在全支队都盯着，哪个环节都不能糊弄了事。”

近日，机动三中队迎来新任中队长。一周过去，该中队中士张玉龙感触颇深：“以前我们不太希望换主官，因为过去总要忙乱一阵。但这次没有这种感觉，所有工作任务都如常推进，要不是点名时见了新面孔，还以为新中队长没到位呢。”



近日，第76集团军某旅在陌生复杂地域开展战术训练，锤炼官兵打赢能力。图为崖壁攀登。

杨程浩摄

北大红楼“对话”永新三湾

■徐 朕 本报特约通讯员 李少卿

一线直播间

“不论是高呼‘救亡图存’的有志青年，还是探索革命道路的工农革命先辈，都怀揣着同一个理想，为了祖国奉献一切……”初秋，第83集团军某旅“红一连”教育课上，新兵徐慧登台授课。随着她的讲述，百年前北大红楼青年学者与三湾村落中的革命先辈，仿佛跨越时空在此刻交汇。

该旅是一支有着深厚红色底蕴的部队，为帮助官兵在入伍之初就筑牢思想根基，每逢新兵下连，该旅都会组织他们前往荣誉室参观见学。“红一连”吴指导员今年负责为参观新兵进行讲解。在此过程中，他对徐慧的印象格外深刻——在少数新兵走马观花时，这名新兵听得格外认真、不时追问，几次险些将自己压倒。

村，三湾改编明确‘支部建在连上’，党对军队绝对领导的根本原则和制度在此奠基……”授课当天，徐慧凭借独特的视角和新颖的内容，赢得台下阵阵掌声。

这场精彩授课结束后，该旅开始鼓励更多新兵结合个人成长经历、学科专长登台授课。

新兵马克古来自大凉山，他将“一碗白酒结兄弟，一面红旗守初心”的“彝海结盟”红色故事娓娓道来；来自四川泸州的新兵肖体鑫，将“长征入川第一县”古蔺县的革命历史搬上讲台，与大家分享家乡广为流传的红色故事；新兵罗绍强的家乡在江西，他以参观见学经历为切入点，讲述了新时代青年对井冈山精神的理解……

前不久，已经成为该旅“红星宣讲团”成员的徐慧受邀前往驻训点位授课，她说：“我一定会结合我的所学所思，与大家分享更多精彩内容。”

秒表“掐”掉那道“坎”

■第73集团军某旅某连班长 李见奎

带兵人手记

“23分53秒，及格！”听到连长报出的成绩，新兵温文博先是激动地扯下泳镜，随后又有些迟疑地看向岸边：“连长，我之前的成绩一直是25分左右，您的秒表是不是没卡准？”连长闻言笑着摇了摇头，冲着我的方向示意：“是你班长的秒表‘不太准’。”

新兵下连没多久，连队就开始组织游泳训练。800米蛙泳是大纲硬性考核内容，训练初期，我就很看好温文博，因为其他新兵还靠着浮漂在浅水区熟悉动作时，他已经能独自游完800米，虽然达不到及格标准，却早早脱离了“秤砣组”。

然而，一次提速游泳训练时，温文博因为太过着急提速，打乱了呼吸节奏，导致呛水。此后，他的成绩便总在35分钟左右，再没有明显提升。看着身边战友接连达标，他越练越消沉。

经过观察，我发现温文博并不是身体素质不行，而是每当需要加大动作、加快呼吸时，他就会下意识放慢动作。我猜测，这可能是之前呛水留下的“后遗症”，但温文博自己并没有察觉到。担心直接提醒反而会加深他

对呛水经历的印象，我便想通过别的办法，悄悄帮他迈过这道“坎”。

我注意到温文博没有戴手表的习惯，训练时大多由战友帮忙计时，于是是一个计划悄然浮上心头。

借由“一对一”帮带的机会，我开始担任温文博游泳训练的专职教练员，他每次下水训练，我都全程陪同，单独为他计时。

“手掌并拢发力”“腿蹬直”……在训练过程中，我时不时出言指导，帮助温文博纠正动作。其实这些问题，在当下训练进度中，对温文博成绩的影响并不大，只是我帮他突破心理障碍的“幌子”。

温文博按照我的要求反复调整练习动作之后，我觉得时机已到，于是在他再次进行100米蛙泳训练时，悄悄提前结束计时。他的实际用时是4分30秒，我却拿着秒表给他展示上面的3分40秒：“看吧，你之前就是动作不到位，调整过来就好了。”温文博有些将信将疑，要求再测一测800米蛙泳。我重复之前的操作，提前掐表，告诉他：“进步明显，距离及格只差5分钟了！”

如此几次之后，温文博如我预想的那样，觉得自己之前一直原地踏步，是因为动作不够标准，信心与动力都有了明显提升，训练时那种束手束脚的感觉

也越来越少。

一周后，温文博的800米蛙泳成绩基本稳定在30分钟左右，可我依旧提前掐表，只告诉他有进步。有一次，一旁的连长察觉出不对劲，凑过来看我计时，我悄悄交底：“对目前的温文博来说，信心比真实成绩更重要。”连长听完笑着走远，默许了我的做法。

一个月下来，温文博已经达到及格水平，但我仍然没有告诉他真实成绩，而是开始延迟停止计时，让他觉得自己距离及格线总是还差一些。一次训练时，他再次呛水，下意识减速漂浮想要放弃。见状，我扯着嗓子喊：“21分钟了，冲一把就能及格！”温文博一听，立马奋力向前游。上岸后他扒着池边，满眼期待。其实他早已及格，但我还是狠下心来，做出遗憾的样子：“哎，就差15秒。”

就这样，温文博始终不知道自己的真实成绩，只是继续向着我口中“还差一点”的及格线努力，直到这次连队统一考核。

听见连长的话，温文博不明所以，上岸后追着我问，我才告诉他事情经过。得知我的苦心，温文博没有生气，他笑着捶了捶我的肩膀说：“班长，你应该再为我掐表一个月，我就拿‘优秀’了。”

（朱君整理）

新疆军区某团机关干部改进工作作风——

从“坐诊式”指导到“下沉式”帮建

■盖满帅 支鹏堂 郭 昊

潜望镜

高原清晨，新疆军区某团装股高参谋不像往常一般走进机关楼，而是直奔某连。今天，他的战位不在办公室，而在该连的装甲车场。

到达该连装备修理间时，修理班组正围着一台新型步战车发愁：厂家配套的专用拆卸工具尚未配发到位，普通扳手因尺寸不匹配，难以伸入狭小的安装孔位。见到高参谋，曹连长连忙上前说明情况。高参谋走上前趴在车体侧面，用一旁的游标卡尺测量安装孔尺寸。

“差了近一个规格。”很快，高参谋得出结论。看到周围官兵期待的目光，他思索片刻，提出建议：“厂家加急寄送也需一周的时间，咱们不如先自己想想办法？”他一边说着，一边勾画起草图。大家迅速围拢过来，有人提议打磨报废的套筒头，有人翻找旧扳手尝试改造……半天时间不到，一把外观粗糙却切实好用的“L型”扳手便制作完成。见此情景，曹连长感慨道：“以前遇到类似问题，从上报到解决怎么也要一个多月，现在机关参谋现场带着大

家找症结、想办法，效率高多了。”

这样的变化，源于去年一次“失败”的指导帮带。

那是一场冬季训练，该团某连因通信联络建立超时，被机关批评“通信保障能力弱化”。紧接着，信保股下发指导方案，要求相应连队每周增加两次专项训练，每次必须完成从天线架设到信号联通全流程，并逐项记录各环节耗时，建立“通信架设效率提升台账”，每周五汇总上报。这份整改方案看似规范扎实、有练有考，却与该连原本制订的训练计划冲突。最终，为了完成整改，该连的实弹射击、对抗训练等原定训练内容都受到不小影响。

没过多久，这件事被该团领导知晓，他们经过调研发现，此类现象时有发生：部分机关干部习惯于“坐诊式”指导，坐在办公室里听汇报、看材料，想当然发指令，看似认真负责，实则脱离基层实际。

“开展指导帮带，必须把身子沉到基层一线，真正走进官兵中间！”为此，该团党委立起“硬规矩”，要求机关人员每周至少一天时间下沉挂钩连队，让“下基层”成为他们的工作习惯。在此过程中，机关人员不打招呼、不查台账、不听汇

报，融入连队一日生活，全过程参与各项工作训练，真正实现融入基层官兵、了解基层实情。

“问题有没有解决方案？解决方案是否切实可用？是来指导还是来挑剔？这些问题，基层官兵最有体会。”该团一名领导介绍，为进一步督促机关转变工作作风，他们还建立反向测评机制，定期组织官兵进行匿名打分，将“基层难题解决率”纳入机关人员工作考评标准。

新规推行，新风渐起。训练场中，步战车抢修，装股助理员递扳手、钻车底；通信联调，信保股参谋扛天线、调频率……一次夜训中，作训股参谋编入救护小组，与卫生员一起匍匐前进、运送伤员。训练结束，他顾不得满身灰土，立即掏出笔记本记录：“夜间包扎位置不准”“低姿匍匐时单手无法固定伤员”……次日，问题清单与改进建议同步摆在装股股案头。

“以前觉得，机关人员就是坐在办公室整理案头工作，现在知道了，基层的问题在哪里，我们的战位就在哪里。”秦参谋表示。如今，该团机关发文通报问题数量同比下降低近4成，基层对机关指导作风的满意度从第一季度的82%提升至91%。



初秋，武警西藏总队某部强化器械训练，增强官兵体能素质。图为下杠瞬间。

冯宇翔摄