

西宁联勤保障中心某汽车团党员干部带头强化实战意识——

战场响应，人人动起来

■曹兴钢 王健民 本报记者 孙兴维

署，一套流程走完往往要数十分钟。但这一次，带队指挥员综合研判任务态势和人员能力底数，当即指定经验丰富的二级军士长老刘担任临时指挥员，负责带领3至7号车前往新点位。

从指令下达至车队完成分路编组、各自开进，全程不到5分钟。

指令一下达，有人能领会意图、有人能顶上去指挥、有预案能快速启动。“人人动起来”生动局面的形成，要从那次一名团领导带队执行实战化保障任务说起。

去年，这名团领导带队执行一次长途重装转运任务。车队行至高原腹地，天气骤变、路况复杂，多个方向点位同时告急。可现场仅有两名带队干部，顾了这头顾不了那头。

最终，由于调度失当，装备送错点位，后续重新调整耗时近两个小时。

任务讲评会上，这名团领导没有就事论事，而是带着大家从思想根源上找问题：驾驶员的驾驶、抢救技能都比较过硬，短板不在操作层面，而在于平时战场意识、敌情意识不强形成的思维惯性——个别官兵满足于把车开好、把物资送到，对“上级指令下达后如何快速响应、如何主动作为、如何临机处置”缺乏足够思考和准备，导致决策执行环节出现梗阻。

归根结底，光有听令而行的态度是不够的，还必须要听令后“谁来组织、怎么行动、遇到特情怎么办”的意识和能力。

这次经历，让这名团领导深受触动。他在党委会上摊开问题：政治整训的核心要义，就是从思想源头清除“仗打不起来”“轮不到我指挥”等思想偏差，把“运输线就是前线，每个岗位都是战位”的认知深扎每名官兵心里，引导官兵从“被动执行者”向“主动担当者”转变。

认识到位，行动才能到位。经过研究，团党委决定把政治整训课堂搬到任务一线——每一次任务复盘、每一次训练检讨，都成为查摆思想积弊、检验打仗意识的具体抓手。

一场“备战攻坚怎么看，岗位建功怎么干”的讨论辨析，也自上而下展开。党员干部带领官兵跳出“驾驶员只管开车”的固有定位，确立“运载即作战、驾驶即冲锋”的实战理念；干部与驾驶员之间的岗位壁垒被打破，复合型指挥骨干培育工程随之启动，推动更多优秀军士向现场指挥力量转型。

实践中，更多机关干部下沉一线，把整训要求具象化为日常训练标准：既有专业技能考核，也有指挥素养评估；既看“车开得好不好”，更看“上级指令下达后能不能快速响应、精准执行、灵活应变”。

根据团党委安排，这名团领导带着机关人员沉到运输分队，一个点位一个点位地跑，围绕思想观念、作战思维、能力建设等方面的短板进行复盘，

逐项梳理整改。

“我现在已不是传统意义上的‘驾驶员’。”二级军士长老刘感触最深。如今各项训练，他都是按分队指挥员标准，参加想定作业、地图推演、现场调度、应急处置等课目训练，对任务区域内道路路况、保障要点、协同流程了然于胸。

这种日复一日的思想淬炼与能力锻造，让“老刘们”在不知不觉中完成了从操作手到指挥骨干的蜕变，也使带队指挥员在紧急关头能够做到“心里有底、手中有将、令出即行”。

能力的培塑，最终要靠制度来托底。根据一线骨干队伍建设实情，这名团领导牵头，带着机关和分队一起，按照“思想比行动先到战场”的理念，从制度机制层面巩固政治整训成果。

他们统筹运输、战勤、装备、人力等力量，对重装运输分队建立常态化“1+N”任务方案预案体系：以主要方向保障预案为“1”，结合高原气候特点、不同点位保障需求、各类突发场景，制定若干专项方案为“N”，提前细化兵力编组、车辆调配、路线规划、应急处置、接替指挥等全流程标准。

这套预案体系不仅是纸质文件，更是政治整训成果的制度化呈现——上级指令下达后，一线骨干手中有预案、处置有依据、执行有章法，快速响应不再依赖临时“拍脑袋”，而是建立在规范化、标准化的保障链路之上，确保听令而行能够真正转化为令出即行的实战效能。

今年一次高原重装转运实兵演练，车队接连遭遇模拟小股“敌特”袭扰、卫星侦察过顶、染毒路段通行等多重特情。指挥员从容运筹、靠前指挥，一线骨干各司其职、主动作为，依托“1+N”预案体系快速调整编组、切换梯队、统筹警戒防护与抢救力量，全程无须停车集中商议、无须等待后方补充指令，确保上级作战意图在第一时间得到不折不扣的落实，顺利完成多方向转运和临机应急处置等重难点课目。

“指挥员果断决策、骨干精准执行、人人有战位、个个能担当”的保障格局，使得指挥层级有效压减，响应链路更加畅通，经受住了实战考验。

“研究战争、准备打仗，一刻也不能松懈。”对于这些变化，这名团领导坦言，听令而行是军人本分。但光有本分还不够，还得有本事——开展政治整训，让大家明白了同一个道理：仗怎么打，兵就怎么练；仗怎么打，车就怎么开。

从发现问题到推动整改，再到见证成效，这段经历让这名团领导对政治整训的理解愈发深刻，从等待指令到快速响应，表面看是指挥链路和响应速度的变化，深层看是政治整训成果向战斗力的转化——它回答的不仅是怎么听令，更是听令之后如何扛起打赢的责任。唯有把整训融入日常、抓在经常，让思想淬炼成为常态、让打仗意识成为自觉，才能把高原运输保障的“铁拳”攥紧，牢牢掌握战场制胜主动权。

应的能力。当每个岗位都成为指挥链上的活性节点，战场响应就不用再依赖层层请示、逐级等待，而是“指令一到，人人动起来”。这背后，是每名官兵都把打赢当成了自己的事——责任不推、任务不等、遇事不躲。

深入开展政治整训，正是要把这种使命担当融入日常的能力培塑。当每一名官兵都意识到，“我的战位就是指挥链的一环”，听令而行就有了更可靠的支撑，快速响应就有了更坚实的底气。未来战场上，这种人人都不等不靠、担当有为的格局，就是克敌制胜的关键变量。

这话瞬间点醒了我。我深刻意识到，自己看似是在守“责任田”，实则是在打个人的“小算盘”，算本位的“得失账”。作为一名入伍20多年的老兵，



国庆前夕，空军空降兵某旅黄继光生前所在部队组织参观红色场馆等活动，引导官兵在缅怀英烈中坚定理想信念，砥砺强军本领。

姚十全摄

调查问卷为啥都选“C”

——南部战区海军某部机关改进调研作风的一段经历

■刘博宇 本报记者 陈晓杰

典型事例解析

那一次，南部战区海军某部开展季度官兵思想调查，让该部李干事陷入深思——官兵提交问卷速度很快，可统计结果一出来，他却犯了嘀咕：“怎么都选的‘C’（非常满意）？”

“选‘C’的官兵多，说明单位官兵思想状况稳定。”同事劝李干事别想多了，可他还是忍不住琢磨：这结果真能如实反映官兵思想底数吗？

“别看了，都选‘C’准没错。”填问卷时，几名官兵的窃窃私语，让李干事印象深刻。利用昼检夜查的时机，他结合问卷内容，与不同单位官兵谈心交流。

深入了解后，他发现官兵真实思想状态，并非一个“C”选项就能概括。

“其实，填问卷时后面的题目我都没读”“我都忘记调查问卷啥内容了”……李干事了解到，个别战士觉得，每次填问卷，内容、选项都差不多，选“C”最省事，吐露真实心声不仅显得不合群，说不定还会给自己带来麻烦；还有战士反映，部分问卷题目答案选项较为单一，无法从选项中找到最能

表达自己想法的答案，只能笼统地都选“C”。

机关以往也会做一些思想调查，李干事对问卷结果没太往心里去，只是机械做好统计上报的工作。今年以来，该部持续开展政治整训，重点纠治重程序轻实效、查改脱节等形式主义问题，深入推进思想清理、作风整治，全面整改机关干部思想麻痹、作风不实等突出问题。

这让李干事沉下心来，对手头工作进行审视反思。

“一项工作干久了，容易产生惯性和思想麻痹。”这次，李干事没有简单按惯例上报问卷结果，而是在交班会上汇报了调研发现的问题。

思想动态调查问卷，是感知兵心、掌握实情的重要窗口，决不能流于形式、走了过场。该部领导研究认为，思想调查不被基层官兵重视，表面上看是问卷调查内容不够贴合官兵实际，部分题目、选项设置笼统；深层次看，是因为个别干部以往工作重程序轻实效，问题反馈未形成闭环，挫伤了官兵敞开心扉讲真话、说实情的积极性。

提高政治工作质效，必先把握准官兵思想脉搏。该部党委决定，仍由李干事牵头，从优化思想调查问卷题库、创新

调研方式、强化结果运用等方面入手，推动思想调查落细落实。

这次，李干事开始下功夫收集官兵对于问卷形式、问卷内容的意见建议，将问卷问题和选项内容进一步细化——

调研方式上，采取“线上+线下”“集中+分散”相结合的形式。线上依托强军网开设留言板等，官兵可随时反映问题；线下鼓励机关干部深入班排蹲点，通过“拉家常”“吐糟会”等形式，在聊天中了解官兵真实想法。

对调研结果，实行“问题收集、分类处理、反馈跟踪”闭环机制，机关及时梳理汇总，明确责任部门和解决时限，处理结果通过营区公示栏、电子屏等渠道及时向官兵反馈。

再次开展问卷调查，基层官兵发现问卷更接地气、问题更有针对性，选项更多更细。大家不再再单选“C”，而是认真思考，如实填写，问卷上出现了更多个性化答案和具体建议。

最近，针对个别舰艇官兵反映的“军属医疗保障”“孩子上学接送距离较远”等问题，李干事及时将官兵问卷反映的思想动向和具体意见建议汇总提交。相关部门很快依据相关规定，安排了军属医疗保障政策宣讲，同时调派车辆，实现营区学生集体接送。



近日，武警第二机动总队某支队开展战术训练，锤炼部队在复杂陌生环境下执行任务能力。图为党员骨干带头搜索前进。

陆文凯摄

跳出“舒适区” 融入“大棋盘”

■第76集团军某旅二级军士长 关俊贺

亲历者话感悟

“关班长，旅里想把你调整到一营去。”

前不久，一位旅领导找我谈话征求意见时，一向习惯雷厉风行的我，这次却有些打鼓。

我在四营待了10多年，每台装备、每名战友我都了然于胸，组训施教胸有成竹，干工作也得心应手。想到要去人生地不熟、专业训练相对薄弱的一营，我心里就嘀咕：万一发挥不佳，没达到领导预期，岂不是把多年攒下的“招牌”给砸了？

身边也有战友劝我：“一营又没有一级军士长岗位，白挪窝，图啥？”思来想去，我找到旅领导，想以“四营年轻骨干梯队还没建起来”为由推掉。

谈心时，旅领导的话语重心长：“每个营调整骨干都有困难，旅党委是站在全旅大局考虑问题。要是遇到困难，人人都向组织提要求、都想待在‘舒适区’，那部队怎么建设？战斗力怎么提升？”

这番话瞬间点醒了我。我深刻意识到，自己看似是在守“责任田”，实则是在打个人的“小算盘”，算本位的“得失账”。作为一名入伍20多年的老兵，

我不知不觉间滋生了“船到码头车到站”的守成心态，面对组织需要牺牲个人利益的安排，竟然不愿担当了。

我立即向旅领导承认错误，深刻反思思想问题，表示坚决受领并完成任务。

旅党委也敏锐察觉到了此类问题，结合开展政治整训，对高级军士进行履职考核，打破了建制壁垒，推开高级军士轮岗制度，让我们这些骨干轮岗到最需要的战位去发挥“酵母”作用。

跳出个人“舒适区”只是第一步。到一营任驾驶专业首席教练员后，我面临的现实考验，是如何带领新单位跳出训练“舒适区”。

当时，一营个别战士的惯性思维就像一堵无形的墙：有的觉得“把摩托小时跑够就行”，有的坚持“老方法更实用”，还有有的旁敲侧击“提醒”我：“大家都是战士，差不多就行了。你又不是领导。”

上级带我一研讨论时，我结合经历现身说法：“转岗之前，我在四营待久了，把‘安稳’当成了习惯，不愿轻易跳出‘舒适区’。同样，现在营里个别同志因为长期专业训练水平上不去，就把‘差不多’当成了标准，久而久之形成了只求过得去、不求过得硬的习惯。突然让他们提高标准，本能抵触是难免的。”一位旅领导一针见血地剖析指出

大局意识弱化、奋斗精神不强、本位主义作祟等问题。随后，旅党委将政治整训向基层延伸，要求干部骨干于坚决纠治与战斗力提升不符的思想行为，把“严、细、实”落到每个训练环节。

随着思想破冰，我带领一营战友掀起了高标准抓训的热潮。我们每周组织专业小比武、小竞赛，既比个人技术，也比单位实力。成绩在交班会上讲评，前三名上光荣榜，后三名上反思台。几次考核下来，我带的两个连队成绩跻身前列。

临近战岗位练兵比武时，选拔选手的重任落在我肩上。以往连队习惯让资历老的同志上，多露露脸。但我坚决打破这个惯例，主张以能力为导向，选心态稳、抗压强、失误少的驾驶员。

有驾驶员私下想让我照顾一个名额。我回复得很干脆：“想为单位争光才是好事，但要拿实力说话。比武不是分蛋糕，在备战打赢、集体荣誉面前，人情、面子、资历都得靠边站。”

最终，大学生士兵小任以过硬成绩脱颖而出。他推迟休假全心备赛，在比武中夺得步战车驾驶第一名。在他的带动下，一营不仅包揽了步战车个人驾驶前三名、建制连前两名，还夺得坦克驾驶个人第一名的好成绩。

（马嶠整理）