潜望镜

武警湖南总队张家界支队某中队持续关注调出官兵成长成才——

当好“娘家人” 关心不断线

■周进广　黄海粮

临近年终，武警湖南总队张家界支队机关干事张万民在了解各中队交流人员适应情况时，发现一个巧合的现象：相比其他中队，某中队调整分配出去的官兵，似乎适应能力更强、成长速度更快，到其他单位后大多很快就能独当一面。

“其中有何奥妙？”带着好奇，张万民拨通了该中队江指导员的电话。电话那头，江指导员一听张万民说起那几名离开单位的官兵，立即打开了话匣子：“战士石木华最近训练成绩好像有波动，我们打算给他支支招。听说班长李阳在新单位第一次担任值班员，表现还不错……”

张万民越听越好奇：这些人已经调走了一段时间，江指导员怎么还对他们的情况如数家珍？

原来，不论官兵是调整至其他单位任职还是在外学习，该中队都会与他们保持联系，随时了解他们的情况，并及时提供指导。可以说，这些官兵虽然不在中队了，中队的帮带却一直没有断线。

“人都调走了，你们还这么操心？”“以前也觉得，人都去别的单位了，就不用我们管了，但此前的一段经历让我们明白，带兵育人其实没有‘完成时’。”

该中队原战士王童是备考军校的“种子选手”，复习期间，中队专门给他制订复习计划，组织老班长盯着他补体能弱项，安排排长给他辅导文化课。在这样的帮带下，王童顺利考入军校。

然而，在军校开学两个月后，军校学员队干部打电话到中队，反映王童状态不佳，学习训练都跟不上进度，学院虽多次组织谈心，但效果不好，希望中队能协助解决问题。

这通电话让中队帮带过王童的官兵都陷入了沉默，他们之中其实有人与王童保持着联系。此前的交流中，王童曾言及自己最近几次考试成绩不佳，随着军校课程难度增大，感到力不从心。然而，他们大多觉得，王童既然已经进入院校，帮带指导应当由新单位负责，自己不好插手，所以没有深入了解情况或者进行疏导。

与军校和王童进行交流后，该中队迅速行动，安排王童原来所在排的排长远程传授学习方法，江指导员也不时与王童谈心，帮助他疏解心理压力。一个多月后，经过中队和军校的双向发力，王童找回状态，学习训练跟上节奏，考试成绩也趋于稳定。

“那些话语，其实是王童出于对中队的信任和依赖，鼓起勇气发出的求助信号，我们却因为‘人已调走’，没有及时提供有效帮助。”谈及那段经历，江指导员仍有些感慨。

这段经历给该中队上了一课：带兵育人没有“完成时”，人员调离不是履行责任的终点。官兵踏入新环境、面临新挑战时，老单位的帮带不能“人走茶凉”，更要主动作为、适时补位，与新单位形成合力，共同帮助官兵度过适应期，让他们在新起点上走得更稳。

此后，该中队建立常态化跟进帮带机制和调出官兵回访台账，定期了解他们的工作思想状态，如果对方在工作训练管理方面遇到难题，该中队会组织经验丰富的干部骨干结合自身经验给出建议，有需要时，还会整理相关教学笔记、训练资料进行发送。此外，针对考学、转岗等适应期人员，他们会重点跟进，主动与接收单位保持沟通，做到帮忙不添乱，共同做好帮带工作。

“调出的同志到了新单位，很容易一时间难以适应新的工作节奏和岗位需求，并因此产生心理压力。因为‘人生地不熟’，他们往往不知道应该找谁倾诉。我们联系他们，不仅是为了帮助解决现实困难，更是用行动告诉他们，不论到了哪里，老单位都会把他们的难处放在心上，遇到事情不用一个人扛。”江指导员告诉张万民，随着回访工作不断走深走实，越来越多的官兵遇到难处愿意找老单位战友聊一聊。中队也始终当好官兵的“娘家人”，为大家的成长助力。

当下，这份暖心助力带来的变化正逐步显现。对调出官兵来说，到新岗位后少走弯路，适应期更短；对新单位来说，能够缩短培养周期，用人效益更高。

电话这头，了解了来龙去脉，张万民心中的问题有了答案。他打趣道：“其他中队带你们的兵真是能省不少心！”江指导员则直抒胸臆：“其实，对于输送到新单位的兵员，每个老单位都不应该和他们断了联系，都应该继续关注他们的成长。”

短　评

人才培养要有大局观

■李鹏斌

武警湖南总队张家界支队某中队的做法值得点赞的地方，在于其用心用情做的事，是为了部队建设“甘为别人作嫁衣”。

毋庸讳言，实际工作中做到这一点并不容易。有的单位领导可能担心付出过多精力，反而影响自己单位的建设发展；有的同志也许顾虑“过于主动”，会让调出官兵的新单位觉得“反客为主”……事实上，无论调入还是调出，官兵都在部队这个“大家庭”里流动，他们每个人的成长进步都是部队整体建设的一部分，培育官兵成长成才不分老单位新单位，无论亲疏远近。

所以，各单位应该主动转变育才观念，摒弃“本位主义”，把人才培养放到部队建设全局这个大棋盘中考量。当各单位都乐于为强军事业全局输送人才、培养人才，各级领导都具备“花落谁家都芬芳”的胸襟与担当，军事人才方阵才能越来越壮大，为打赢未来战争提供更加坚实的支撑。



连日来，东部战区空军某场站组织特情处置演练，锤炼官兵应急处置能力。图为消防灭火训练。　尚秋伟摄

营连日志

给先进典型“减减压”

■汪长旌　付建

近日，武警上海总队执勤第五支队某中队组织军事训练考核，向来成绩优异的一级上士杜兵频频失误，成绩很不理想。注意到这个情况，中队张指导员找到杜兵，询问对方是否遇到了什么困难。

原来，杜兵此前在总队“武教头”比武中获得第二名，随后又被总队评为“军事训练先进个人”，这些成绩让他成了大家公认的先进典型。荣誉加身本是喜事，可杜兵却发现，自己仿佛因此被迫背上了“荣誉包袱”——无论日常训练，还是其他各项工作，大家对他总是有更高更严的标准和期待。

更让杜兵感到难以招架的，是随之而来的各种活动：“支队要召开先进典型事迹报告会，你配合机关准备一下材料”“上级要来队调研，你作为官兵代表参加座谈，提前准备好发言”……这段时间，杜兵感觉自己每天的行程都被安排得满满当当，压得人喘不过气来，根本没有时间精力好好工作训练。

不久前，中队组织学习体会交流活动，有战友推荐杜兵上台发言。杜兵本就性格内向、不善言辞，突然被推上讲台，说起话来便有些结结巴巴。下台时，他听见有人小声嘀咕：“还是先进典型呢，发言都说不利索”“不是经常参加各种活动、上台发言吗”……这些议论让杜兵十分委屈：“人无完人，我是训练尖子，又不是授课教员，做不到出口成章。频繁参加各类活动，也不是我主动的……”

机关基层双向讲评会上，张指导员讲述了杜兵的情况，引起支队领导关注。他们通过调研了解到，不少先进典型都有着相似的困扰：中士方双龙在世界军人运动会上表现出色，归队后，因频繁参与各种事迹交流活动，训练与休息都受到了影响，多个课目亮起红灯；某中队二级上士陆海洋被支队评为“强军精武标兵”后，疲于应对各类汇报工作，训练成绩出现明显波动……

“树立先进典型的目的是立起标杆，达到‘照亮一片、带动一群’的效果。让他们忙于繁杂事务，忽略本职工作，这是本末倒置。”支队办公会上，支队领导针对此类情况展开讨论，达成共识：要给先进典型“松绑”减负，让他们把时间精力投入主责主业，真正发挥引领作用。

会后，该支队一方面明确要求机关严控事迹报告、经验交流等活动频次，能合并的合并、能精简的精简，把时间还给先进典型；另一方面，要求各级带兵人引导官兵正确理解树立先进典型的目的，不人为拔高标准、过度加压加码，并做好心理疏导工作，帮助先进典型卸下思想包袱。在此基础上，他们还通过集中培训、岗位实践等方式，培养锻炼更多本领过硬、独当一面的官兵，让先进典型摆脱“能者过劳”的困境。

“松绑”之后，效果立现。卸下沉重包袱的先进典型回归本职岗位，本领越练越精。这几天，中队组织新课目示范，杜兵凭借过硬素质受到一致好评。他笑着说：“现在不用频繁参加各类活动，训练时间更多、也更专心了！”

军营故事

连主官编入班排参训

■黄其炬

晨光洒在白杨树梢，哨声打破宁静，新疆军区某部冉副参谋长已经带队到达基层某营训练场。

“各班按划分场地跑步带开！”修理连训练场中，值班员口令洪亮。官兵闻令而动，展开队列训练，原本整齐的方阵迅速散开，沿着训练场边线依次排列。

走上训练场，冉副参谋长环顾四周——一般情况下，连队开展此类训练时，至少会有一名连主官在场，可他既没看见连长，也没见到指导员。见值班员李排长准备上前汇报，他有些疑惑地询问：“你们连主官都不在吗？”“报告，连长和指导员在参训呢。”李排长一边回答，一边指向远处的队列。

原来，该连不定期开展“我有话说”小活动，官兵可以通过匿名纸条写心声、提建议。在上周的“我有话说”活动中，有人通过纸条留言：“训练的时候，连长和指导员在旁边盯着，他们越盯我就越紧张，越紧张越出错，老是因此被班长批评。”有鉴于此，连队党支部当场议定，从下周开始，主官分散编入班排参训。

没了主官在旁看着的压力，战士们训练更加专注，班排长的组训能力也得到了锻炼。与此同时，两名主官作为参训人员，既能切身体会训练节奏，也能近距离观察容易被忽略的细微问题，能够更有针对性地提出指导意见……从“站在边上看”到“走进队列练”，改变的不仅是主官的“战位”，更是带兵的作风。

了解事情缘由，冉副参谋长顺着李排长手指的方向望去，只见四班队伍里，连长正和战士列成一队，步伐整齐地行进；九班列队中，指导员与大家一同练习队形变换，从横队到纵队，动作干净利落。

冉副参谋长没有上前打断四班和九班的训练，而是带着笑意转身奔赴下一个检查点。身后晨光里，整齐的队列延伸向远方，口号声回荡在营区上空。

近日，第76集团军某旅组织火炮分队开展实弹射击训练。图为发射瞬间。　李陈钢摄



我登上了“连队风采录”

■南部战区陆军某旅上等兵　黄立峰

兵说兵事　中国新闻名专栏

傍晚时分，天边红霞翻滚。我迎着落日余晖回班，听见战友在喊：“立峰，快来看，你登上‘连队风采录’了！”

我循声望去，只见连队值日桌旁，战友们正围着新一期的“连队风采录”翻阅讨论。他们见我过来，连忙将风采录翻到贴着我照片的那一页。画面中，我正在翻越高墙，因为用力眉头紧皱，腮帮子咬得鼓鼓的，看起来有点“憨”。

几个月前，为了激发士气、鼓励官兵奋勇争先，连队开始制作展出风采录，以照片和简短文字介绍的方式，记录官兵训练工作生活中的精彩时刻。起初，战友们对此都很关注，期待能够在其中留下自己的身影。可一段时间过去，大家发现，能够登上风采录的，不是比武尖子就是老兵班长，来来去去似乎总是那几张熟悉的面孔。于是，大家的热情逐渐消散，风采录虽然不断在更新，但来翻看的人越来越少。

其实，我们的想法很简单——优秀骨干的表现确实亮眼，也值得大家学习，但作为普通一兵，我们也一样每天认真训练工作、站岗执勤。这份努力，似乎无人看见，时间长了，大家自然会感到有些失落。与此同时，频繁上榜的骨干也私下讨论，感到压力倍增，生怕表现不好，“掉出”风采录，或者被批评“名不副实”。

一次谈心，指导员与我聊到风采录“遇冷”的情况。我犹豫再三，还是将自己知道的情况和盘托出。

没过多久，指导员就在晚点名时，宣布了新的风采录制作规则：不再只以成绩定人选，不管身处什么岗位，只要踏实履职、认真拼搏，每一名战士都有机会一展风采。点名结束，队列里瞬间热闹起来，我在大家眼中，看见了斗志和干劲。

很快，改版后的风采录就被放在连队值日桌上，其中不再只有训练标兵，还有寒风中刻苦练动作的列兵、灶台前忙碌的炊事员、车场里细心检修装备的驾驶员、认真整理内务的普通一兵……照片内容朴实又鲜活，我也下定决心，有朝一日要登上风采录。

“妈，快看，您儿子帅不帅！”周末，经过连队批准，我和母亲视频时，向她展示了风采录中自己的照片。视频那头的母亲凑近细看，笑得合不拢嘴。

（董浩浩整理）