



## “酵母效应”助力锻造后备劲旅

### ——西藏军区某预备役旅破解高原组训难题纪事

■曹文勇 孙明轩 本报记者 晏良

#### 在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下——新时代新作为新篇章

攀雪山,越冰川,过寒潭……12月初,西藏军区某预备役旅开展冬季极限拉练,官兵生龙活虎,精神振奋,丝毫不受极端气候和地理环境影响。

驻地分散、动员潜力弱、骨干缺乏,这些因素曾一度制约该旅战斗力提升。“高原预备役部队不好编组,但只要编一个就得成一个,让他们成为‘酵母’,带动更多打仗型人才走进部队。”该旅领导说,通过发挥“酵母效应”,部队战斗力得到显著提升。

#### 设立激励机制,遴选优质“酵母”因子

3公里跑、军事知识考核、心理测试……经过层层选拔后,西藏某工程公司职员尼玛次仁圆了“参军梦”。令人出乎意料的是,与他同台竞技的一些“老预备役”,竟然被淘汰出局。

年初,作为预备役部队“一号工程”的整组编兵工作如期展开,一项“凭考入队”的整组选兵机制让该旅收获满满。然而,就在几个月前,该旅选兵编配还面临“无米下炊”的尴尬境地。

负责拉萨片整组编兵任务的司令部参谋张潇告诉记者,驻地动员潜力有限,虽然可动员人数基本满足需求,然而关键岗位的兵员即使“翻烂”花名册也未补齐,特别是高炮、工兵等几个核心战斗岗

位接连出现“用兵荒”。一位来自北方的旅领导如此比喻:“编准配强预备役官兵如同‘发面’,没有骨干人才这个‘酵母’,面团再大也是发不起来的死面。”

问题摆上全旅整组工作会议。旅党委一班人主动协调拉萨警备区及相关人武部,将民兵与预备役部队两个整组计划对接融合,达成预备役部队优先编组的共识。与此同时,他们联合自治区公安、民政、教育等政府部门,推开预备役入队奖励激励机制,鼓励优秀人才加入预备役部队。

一石激起千层浪。驻地适龄青年主动申请入队的热情普遍高涨,一时间,“用兵荒”变成“择优选”。该旅顺势纠正以往过多编入地方党政干部的倾向,将专业对口率、退役军人编入率作为兵员整组“硬指标”,并推开“凭考入队”机制,对预征兵员进行择优选用。不到一个月,50多名优秀专业人才走进该旅核心战斗岗位。

编兵实打实,兵员个个顶个。6月初,该旅组织入队训练中期考核,多个专业达到验收标准,并提前进入协同训练阶段。

#### 创新组训模式,优化配置“酵母”资源

前不久,一场复杂电磁环境下的联合防空作战演练在西藏某市“打响”。来

自拉萨、日喀则、山南等地的近百名预备役官兵穿梭于各个防空阵地,在现役官兵的配合下快速捕捉目标、精准命中。装备出现故障时,他们手到病除,很快让火炮再次投入战斗。

“能顺利完成此次防空演练,与预备役人员过硬的素质分不开。”旅领导介绍,该旅现役官兵少,部队分驻西藏多个地区,统一组训极为困难。为破解这一难题,他们调整组训方法,按照结对互助的模式优化配置骨干资源,让现役官兵帮带预备役官兵、预备役骨干帮带其他队员,实现预备役与现役官兵融合式组训。针对驻地分散的实际,他们还跨区调整骨干配备,让各个作战单元实现强弱互补、优化配置。

年初以来,该旅党委利用指挥演练时机,增设预备役作战席位,定人定点帮带核心岗位预任军官指挥训练;预任基层军官嵌入分队现役军官训练,推动参谋“六会”和“六种能力”同步提高;现役士兵与预编士兵结成帮带对子,在互帮互促中进行专业技能训练和战术训练。

组训求创新,训练有后劲。前不久,该旅官兵分队训练一改以往党委机关大包大揽的“保姆式”组训,向营连“自助式”组训转变,组织今年入队的预备役官兵与现役官兵共同担任指挥员,培养出一批专业能手,带动官兵分队训练水平逐步提升。

#### 接受实战淬炼,全面激发“酵母”活性

“哪、哪、哪……”随着一声急促的紧急集合哨音划破夜空,数百名全副武

装的预备役官兵整齐列阵。今年夏天,该旅一场长途机动演练骤然展开。

机动途中,一台牵引车突然“趴窝”,编配在该分队的某物流公司技术员、预备役上士张成东迅速赶赴现场,从分析故障到拆换维修,仅用10多分钟就使故障车重新归队。而在旅指挥所内,预任军官与现役指挥员正一起完成情况判断、作战筹划、指挥协同等多个课目演练。

兵在一起练,仗在一起打。该旅领导介绍,像这种预备役与现役官兵同步进行的高强度、实打实演练,在部队已形成常态。很多预备役官兵感慨:“现役与预备役共同接受实战淬炼,不仅能提升技战术水平,还能练出兵味。”

针对以往预备役部队偏训偏漏问题,他们依据《军事训练与考核大纲》要求和年度军事训练计划,在组织拉动演练、野外驻训、实弹射击时,采取同台竞技、同频训练、同步考核的方式,将预备役官兵视作完整的作战单元开展组训。与此同时,在所有参训官兵中组织“军事理论行家、神炮(枪)手、体能尖子、队列标兵”等军事训练评比,激励预备役官兵与现役官兵比学赶超。

日前,该旅全体官兵按实战化要求,人人携带战斗装具参加拉动演练,现场指挥员随机出情况,考验临机处置能力,大幅提高预备役官兵的实战能力。

随着预备官兵参训率的提升,该旅训练骨干不断增多,训练质量节节攀升。近年来,该旅开展战法研究和技术革新活动,由预备役和现役官兵共同总结出的训练研究成果达10余项。



## 总得有人去「蹚雷」

■邓佑标

为人民扫除雷患,为战友血染雷场。连日来,云南扫雷大队中士杜富国一直牵动着无数人的心,大家对他的情况非常关心。他的英雄壮举,引发了无数青年网民对“使命与生命”的思考:年仅27岁,失去双眼和双手,这么沉重的代价是否值得?

杜富国扫雷的地方位于南疆边境。那里的山林适合种植茶叶、苹果,全乡2万亩茶园,有8000亩在雷区,难以计数的爆炸物静静潜伏在地下。那里有一个村子,“87个村民被炸剩78条腿”。要排除乡亲脚下的雷患,就要承担加于己身的安全风险,扫雷兵毅然选择了还乡亲一片安全的土地,用他们的话说:“这就是我们该干的事、应尽的责。”几次大面积扫雷行动中,像杜富国这样致伤致残的官兵不少,有的甚至献出了生命。

和平年代,在不受个人利益驱使的情况下,一个群体可以前赴后继地直面危险、解除危险,这就是军人。中亮亮、杨树刚、欧阳文健、徐如燕、张超……他们把自己的生命,献给了异国他乡的维和战场、抢险救灾的拼搏现场、实战化训练的演兵场以及鲜为人知的工作岗位。军人的牺牲有些不同,正如有人所说:“一方面,那是些正值青春的健康身躯;另一方面,所有的‘意外’,其实早已蕴涵于他们的职业之中。”

生命的价值,不在于外表的美与丑、财富的多与寡、年龄的大与小,而在于身负何等使命,又如何面对困难、传播希望、开创未来。每一名军人的生命,军队都无比珍视。只不过,在军人眼里,使命重于泰山。“杜富国们的奉献和牺牲,总会激励后人,点燃更多的精神火炬。生命的价值,就在这里升华;生命的高度,就在这里展现。”

在市场经济大潮中,人们普遍有了成本意识,这是经济头脑日渐成熟的表征。然而,这种意识一旦向道德层面延伸,人就会被“利己”俘获;看轻集体的、看重个人的,乐见别人奉献、不愿自己付出,遇事拈轻怕重、见利奋不顾身。殊不知,献身使命从来都是时代前行的车轮。拥有笃定的理想、承担充实的责任、享受助人的快乐,这样的生命才会厚实,这样的事业才更有价值。

强国强军既是中华民族的集体使命,也是压在每个人肩头的担子。在这个征途上,总得有人忍受“寂寞”,总得有人去扛“炸药包”,也总得有人勇接“烫手山芋”。这个时候,需要人人像杜富国那样,敢于喊出“让我来”。伟大事业需要磅礴的伟力。没有一块又一块的砖头,万丈高楼何以建成?孙中山先生说过:“以吾人数十年必死之生命,立国家亿万年不死之根基,其价值之重可知。”我们当有这样的认识和豪气。

现在,扫雷英雄杜富国的正能量仍在持续传递。不难看出,尽管这是一个价值取向多元、思想观念开放的时代,但崇尚英雄、尽好职责的主流价值没有改变。像“杜富国们”那样,“做一朵小小的浪花奔腾,呼啸加入献身者的滚滚洪流推动历史向前发展”,我们的灵魂才能更充盈,我们的人生,也才会更有意义。

## 不设范围 不立门槛 不定形式 中关村举办第二届科技军民融合专题赛

本报讯 记者汪娜报道:12月3日下午,第三届中国创新挑战赛暨中关村第二届科技军民融合专题赛决赛在北京落下帷幕。9个参赛单位获得优胜奖,3个参赛单位与需求方现场签订技术合作协议,11个参赛企业入驻中关村军民融合协同创新中心。

本届专题赛以“军民协同,融合创新”为主题,通过现场赛、对接会和定向推送3种方式,推动军民双方技术创新对接合作。自3月开始,专题赛先后发布116项创新需求,涵盖网络与通信、智能制造、无人系统、虚拟现实、人工智能、大数据、新能源与动力装置、技术应用场景及其他等9个领域,不设范围、不立门槛、不定形式,面向全国公开征集解决方案。

需求发布后,中国兵器科学研究所、中国航空无线电电子研究所、北京理工大学、华北电力大学等一批科研院所和军工企业积极提供解决方案。来自国内的17个省(市)和军队的124个单位、团队和个人,提交159份解决方案。经专家委员会线上点评和初审,129份解决方案进入决赛,42份解决方案在分赛中胜出,9份解决方案在决赛中荣获优胜奖。

中关村管委会军民融合创新工作处处长张晓明告诉记者,本届专题赛的最大亮点就是鼓励创新、支持创新、服务创新,充分发挥各领域专家把关定向及精准指导作用,为比赛提供专业化的对接评审融合服务。

记者在决赛现场看到,军地10家单位分别围绕“基于视频图像海上智能目标识别技术”“高性价比无人反制手段”等4个需求,按照需求介绍、解决方案陈述、专家问答环节展开比拼,12位专家教授担任评委,进行现场打分。

来自军方的代表表示,本届专题赛是战场与市场的融合,是需求与技术的融合,是台下的融合,通过“一个需求多家挑战”的形式聚集整合了一批优质资源,在解决企业技术创新难题的同时,实现科技成果与有效需求的直接对接,加速科技成果转化。

据悉,中关村将进一步加大支持力度,促进优秀项目更快成长,进一步加强协同力度,促进军民科技融合区域发展。

■本版责任编辑 朱宏博 徐晶晶



初冬时节,新疆军区某团远程机动至复杂陌生地域,展开多手段目标侦察、多方式火力压制、多地段火力拦截等训练课目,全面检验机动投送、指挥控制、火力打击综合能力。图为部队向集结地域开进。 积耀摄

## 陕西省军区严把冬季士官选晋质量关 编配名额增加选改标准不降

本报讯 俞浩天、王亚龙报道:11月下旬,陕西省军区冬季士官选晋工作全面展开,他们坚持“合格一个选取一个,宁可空缺也不降低标准”的原则,选出了一批具有真才实学的优秀士官人才。

记者了解到,往年,很多专业技术岗位是一个萝卜一个坑,只要到了年限就能顺利晋级。今年的冬季士官选晋又增加了基层中级士官编配名额。如此一来,一些士兵认为不管技术强弱、素质高低,都能顺理成章地选取,便放松了自我要求。

“虽然今年士官选晋名额有所增加,但这不代表选取标准会降低,如果平时不注重个人能力素质提升、工作成绩不善可陈,必定会被淘汰出局。”省军区政

治工作局干事任昊介绍,他们在士官选晋工作中坚持“七个优先”,即骨干作用发挥明显、能起到示范引领作用,体能考核过硬、综合考评成绩优异的,获得嘉奖及以上奖励的,当年毕业分配部队的士官学员,参加过师以上学员培训并取得证书的,现实表现好、政治思想过硬的、学历高的、通信、装备、保密等重要岗位人才等重点保留的人员,优先选晋。

“虽然一些士官顺利选晋,但个人能力素质与战斗力建设还有一定差距,属于压着及格线进来的,专业对口契合度不够紧密的问题还比较普遍。”省军区领导介绍,下一步,他们还将围绕应急战能力需求,为每名士官制订成才计划,提升岗位履职能力。

## 河北省军区严格冬季士官选晋制度 “阳光”操作得出“阳光”结果

本报讯 邢翌报道:“给今年省军区的士官选晋工作点赞!”11月底,在今年冬季士官选晋工作中,河北省军区严格组织推荐对象进行军政理论、军事素质和业务技能考核,在全区立起靠素质立身、靠实绩进步的鲜明导向。战士陈金辉虽没能选晋,但他对今年冬季士官选晋结果心服口服。

政治工作局干事戚亮介绍,年初,他们在调研中发现,一些战士对士官选晋仍存在不正确认识,认为平时表现不用太卖力,临到选晋时再“突击”也不晚;还有的自恃在司机、文书等岗位,认为自己具有“独特”优势。

“要选出优秀骨干,首先应从加强选人用人作风入手。”省军区领导说,

在认真学习政策规定、反复论证的基础上,他们制定《河北省军区士官选晋工作实施细则(试行)》,试行士官选晋“一推荐、五考核、四公开”制度,明确基层党支部不推荐的,现实表现考核不达标的,纪委审查提出异议的,以及军政理论、军事素质和业务技能考试不合格的“一票否决”,要求各级在士官选晋工作中,严格落实指标公开、标准公开、过程公开、结果公开,自觉接受群众监督。

据了解,在今年冬季士官选晋工作中,省军区有18名选晋对象因考核不合格被淘汰。警卫勤务队通信中队指导员王晓凡说:“‘阳光’操作得出‘阳光’结果,党支部有底气,大家也信服。”