



法治进行时

# 按纲抓建，基层建设进入“快车道”

——西部战区陆军某旅动态分散条件下抓基层打基础新闻调查

■本报特约记者 孙利波 通讯员 魏宁邦 张石水

“总算保持住了基层建设的良好势头！”1月18日，刚刚做完党委工作报告，西部战区陆军某旅政委王建文由衷感叹道。

在改革调整中，该旅移防到西北大漠，分散部署在两个省份的多个点位，离机关最远的点位距离超过1000公里。

时间、空间、人员高度“动”“散”特点给基层建设带来的形势变化之快、矛盾问题之多，在王建文看来，是一种改革进程中的常态。

“调整转隶后，沿袭原来的抓建思路无异于‘刻舟求剑’。”王建文说，为此，他们打破思维定势，坚持依法按纲抓建，探索完善制度机制，形成了机关依法指导、基层按纲抓建、部队有序运转的良好态势。

## 部队高度分散，难题接连不断

### 必须尽快转变工作指导方式

看着厚厚一沓往返于各营区的派车命令，管理科参谋张云波心里纳闷——落户“新家”已经三个月，怎么车辆动用车不减反增？

详细了解后，张云波恍然大悟：部队刚到新驻地，各营区环境条件、人员状况都不相同，机关为了指导基层工作，不得不频繁来往于各个营区。

还有多少关系没理顺？还有哪些矛盾困扰？结合蹲连往班活动，旅领导深入连队，详细了解基层建设存在的矛盾问题，发现不少官兵面对工作和家庭中的诸多“不确定性”心怀忐忑。

因为编制压减，四级军士长孙科被迫转岗。在炮兵岗位干了11年的他，突然变成装甲步兵，陌生领域、大龄起步，心里实在没底。跟他一样，不少官兵面对岗位转换陷入彷徨。

调查发现，这个旅所属官兵从9个单位汇集到一起，合编时所有建制单位



调配重组、1300余名官兵调整单位、岗位、职务，人员变化快、个人想法多，而高度分散的部队现状也带来沟通难、指导难、管理难等一系列问题。

“真正的改革考题远非调整转隶那么简单，新体系、新架构给我们抓建部队带来了许多新课题，必须尽快转变工作作风和指导方式。”旅党委认真分析基层建设形势，吹响培育基层建设“新动能”的冲锋号。

## 打破思维定势，立起抓建规矩

### 指导帮带不能越俎代庖

“督导检查勤快了，为何每周通报中基层还是小问题不断？”在三号营区蹲点期间，该旅政治工作部干事游扬波帮助基层解决了许多问题。一周后再到该营区督导检查，“中午提前起床打扫卫生”“看完新闻直接讲评当天工作”等一连串问题，让游干事感觉之前的努

力都付诸东流。

机关指导大包大揽，基层自建能力不足。这一现象给旅党委机关提了醒：指导帮带不能越俎代庖，打破思维定势，才能建立指导抓建和自抓自建之间的新型关系。

他们从建章立制、规范养成等方面入手，探索单位在“动中建”“散中建”的新思路。

“连队抓建要做好统筹，不能单项冒尖总体落后。”合成四营教导员田宇江走上讲台，结合自身经历讲起抓建的方法措施。“按纲抓建”大讲堂上，旅领导和基层干部骨干纷纷上台传授经验。全旅一线带兵人全部分批接受培训。

坚强的一线堡垒，需要制度作支撑。该旅研究制定基层建设发展规划，建立“双争”量化考评、基本秩序检查督导等机制，制定《训练秩序规范》《教育秩序规范》等规章制度，规范基层“八个会”“四个秩序”等102个方面工作，制定加强“四个经常性工作”的35条措施，细化明确每天、每周、每月必须开展的工作。

## 机关科学把脉，基层自主抓建

### 还原基层实现简约高效

“连队按纲抓建，机关检查督导自然少了许多。”新年伊始，张云波发现，营区西门上报的情况里，不但人员外出正规有序，就连往来各营区的车辆也少了，“如今，新体制怎么运行、新职能怎么履行、新岗位怎么适应，不仅机关心里有了本明白账，基层自主抓建能力也在不断提升。”

“虽然到连队的次数少了，但连队按程序上报、机关按步骤处理已经成了工作常态。”游扬波介绍说，“各级按照法规制度赋予的权限、职责和任务开展工作，把属于基层的权力还给基层，才能逐步增强自主抓建能力。”

在这个旅，连队自主抓建、营队督促落实、机关督导检查的基层建设主线逐渐明确，营连工作开展中主动解决矛盾问题，自主筹划开展工作的氛围日益浓厚。

“作战要素增加、所属装备换新，对指挥员的能力要求也变得越来越高。”面对新岗位、新要求，副团职合成营营长裴航介绍说，“各项训练按计划落实，我们当然信心满满。”

在调整改革中，该营超过一半以上的官兵岗位变动，但全营官兵分层训练大纲课目，对照岗位实际补齐能力短板，持续掀起训练热潮。

去年底，距离旅机关最远的某合成营4个连队同时被评为“基层建设先进单位”。谈及自主抓建取得的成果，该旅领导欣喜地说：“在自主抓建中摸索经验，在自觉抓建中提升能力，面对常态‘动’‘散’的建设形势才能更有自信。”

上图：官兵持续掀起训练热潮。 姜敦源摄



以案说法

# 第71集团军某旅严格落实制度规定 军人大会不是“检讨会”

■于航 李森

近日，第71集团军某旅组织机关干部深入营连挂钩帮建，宣传科科长王克彬来到新组建的坦克连。当晚，他查铺查哨时，发现哨兵孙殿震没有正确使用口令。

“你是连队重点培养对象，怎么会犯这种低级错误？”第二天，连长责令孙殿震将岗位职责抄写5遍，并在军人大会上作出深刻检讨。

“动辄要求战士在军人大会上作检讨，合法合理吗？”得知消息，王克彬陷入沉思。此后，他经过调查发现，连队但凡出现站岗打盹、军容不整、正课时间玩手机等违规问题，连队主管就要求当事人当众检讨，而平台往往是军人大会。

“军人大会作为连队定期行政会议制度，每月或一个工作阶段召开一次，由连首长或军人委员会报告工作，传达和布置任务，发扬民主，听取士兵对连队工作的批评和建议。”对照条例相关规定，王克彬心里掀起波澜，“把军人大会开成‘检讨会’，不但有悖条例要求、难以达到预期效果，还容易挫伤战士的自尊

心，影响内部关系！”

“军人大会既不是‘讲评会’，也不是‘检讨会’。”王克彬找到连队干部，建议把对孙孙的处理改为书面检讨，并改变军人大会召开随意、职能作用发挥不够、不准确的现状。

连队干部经过深刻反思，认清了自身工作中存在的问题：对军人大会职能作用的理解有偏差、管理教育战士方法过于简单等。

此事过后，连队严格依据条例落实军人大会制度，根据连队工作实际，每月或一个工作阶段召开军人大会；军人委员会下设各小组在军人大会上汇报工作事项，让官兵清楚连队建设这本“账”；充分发挥军人大会对畅通民主渠道的作用，鼓励官兵为连队建设建言献策。

军人大会开出实效，连队官兵士气高涨。最近，连队召开军人大会，两位主管通报“专攻精练”考核成绩和军事训练情况后，连队官兵踊跃发言，不但现场指出10余个与实战化训练脱节的现象，还提出了25条具体整改建议。



1月18日，陆军第73集团军按照《军事训练与考核大纲》，组织各旅84名营连主官展开6类25个课目的考核比武，在近似实战的连贯考核中检验营连主官的训练水平，锤炼一线指挥员任职能力。 何生摄

## 一线探访

火箭军某旅注重发挥官兵知情权发言权——

# 群众监督消除“盲区”

■本报特约记者 李永飞 通讯员 田亮 肖云帆

“解明龙发现并检举取暖煤供给商将70吨劣质煤炭送往偏远部队，为单位挽回4万余元经济损失！”隆冬季节，一纸表彰通报在火箭军某旅引起强烈反响。

对于驻守在林海雪原的该旅来说，取暖煤的质量好坏无疑关乎上千名官兵的身体健康。作为技术营的一名上士，解明龙缘何拥有参与监督旅队大项经费开支的权力？

原来，解明龙还有另一个身份——旅群众监督员。去年以来，该旅通过基层党组织推荐、政治工作机关考察、纪委审批备案等程序，遴选出47名群众监督员，力求强化官兵监督“链条”，消除监督执纪“盲区”。

为充分发挥群众监督员“前哨预警、全时探照”作用，他们制定下发《加强群众监督员队伍建设实施细则》，

确定6大类75项职权清单，授权群众监督员代表广大官兵常态化行使清单上明确的监督职权，采取常态巡察、定期抽查、明察暗访等手段，紧盯敏感事项，前移监督关口，构建起全天候立体式监督网络，让每名官兵切身感受到组织监督、制度监督、群众监督的巨大威力。

他们还定期开展培训帮带，跟进完善奖惩机制，为每名群众监督员建立个人监督档案，严格落实个人隐私保护、档案查询审批、泄密责任追究等制度，让群众监督员放心大胆开展工作。

群众监督员王强告诉记者，虽然只是下士，可他却担负着军事训练监察、基层风气建设、大项经费开支等方面的监督任务，在规定范围内，还可以随时向党委会专线汇报情况、反映问题。

“一次，某连在未经民主测评的情况下，仅靠支委碰头就确定党员发展对象，被群众监督员及时发现并上报纪委。”王强介绍说，“一番查证核实之后，该连党支部书记被责令在旅交班会上作出检查，最终重新按照规定程序，选举出了新的党员发展对象。”

小战士拥有“大权力”，为基层风气建设加装了“净化器”。参与旅队大项经费开支研究53次、节省经费开支12万余元、反馈训练问题14项……履职一年多来，该旅群众监督员履职能力不断增强，监督“半径”不断拓宽，监督方式更加规范有效，有力促进了敏感问题“脱敏”、热点问题“降温”，助推部队战斗力“火焰”越燃越旺，官兵精武热情更加高涨。在该旅组织的第四季度“八项工作”检查评比中，各类问题同比缩减20%。



1月17日，东部战区陆军航空兵某旅严格按照新大纲施训，在陌生地域开展复杂条件下立体攻防、精确打击等课目演练，锤炼部队协同作战能力。 张欢朋摄

## 武警荆州支队规范程序选任士官骨干

# 上岗之前先考“资格证”

■刘金汉 刘春标

荆楚大地，银装素裹。“卧倒！准备射击……”1月12日，武警湖北总队荆州支队训练场上喊声阵阵，100余名士官正在参加公开竞聘考核。

网络学习室，噼里啪啦敲击键盘的声音响成一片，参加机关办公办会考试的20名士官正在紧张答题，鼠标点击如飞，标题、主送机关、正文、附件、抄送单位……丁海波全神贯注地盯着电脑屏幕。随着最后一项内容输入完毕，丁海波长吁了一口气。

编制体制调整后，部分岗位由干部转变为士官担任。该支队依据《中国人民解放军士官管理规定》等相关法规制度，研究制定了《士官骨干选拔任用考评办法》和《优秀士官代理干部职务选拔实施办法》，明确采取“433”考评法对士官骨干进行考核选拔，即考核成绩占40%，平时士官官化管理占30%，中队官兵测评和支部推荐意见占30%。

“此次考核，支队除正常选拔班长、司务长和代理排长外，还设立了干事和助理员等岗位。”支队政治工作处主任张民桥介绍

说，考核内容除安排组织指挥、基础体能和战术等12项共同课目外，还设置了机关文书拟定和会务承办等5个专业课目。

丁海波此次参与竞聘的是助理员上岗“资格证”。按照规定，选拔严格按照个人自荐、民主评议、支部推荐和集中考核、党委决议的程序组织实施，并严格落实军事训练一票否决制。因此，选拔每个环节，丁海波都不敢有丝毫大意。

走出网络学习室，丁海波来到基础体能课目考核场。起跳、双手撑杠、单腿跨杠……凛冽寒风中，他连贯完成整套动作。“满分，10分！”听到考官现场报出的成绩，丁海波露出了开心的笑容。

最终，凭借在基础体能、公文拟定等课目中的出色表现，丁海波以685分的优秀成绩，成功获得助理员上岗“资格证”。

能者上、庸者下的选拔制度，造就了人尽其才、才尽其用的士官队伍。连日来，该支队士官在武装巡逻、组训施训、执勤处突等任务一线严格自律、勇挑重担，发挥了模范带头作用。