

基层热点话题·对接新生代官兵

年轻班长凭什么夺冠

雷兆强 闻苏轶

“王班长，你带队组织训练我心里感觉很舒服，让我怎么练我就怎么练！”今天的训练课目是400米障碍。中间休息时，“00后”上等兵李永轮面对连值班员王亚龙，吐露了自己藏在心底的敬佩。

“95后”下士王亚龙是第77集团军某旅便携式地空导弹连最年轻的班长，深得战士们喜爱。同时，他也是连队一颗耀眼的新星。

去年，在旅“四会”优秀政治教员比武中，入伍刚满三年的王亚龙一举夺得战士组冠军，成为全旅唯一冲进决赛并获奖的战士。一夜之间，王亚龙成了全旅年轻战士心中的偶像。

那么，这位年轻班长究竟凭什么夺冠，又靠什么深得年轻战士们喜爱呢？

“人家报名的都是干部，你一个三年兵拿什么跟人家比？”当时比武报名时，指导员一看王亚龙还是个年轻战士，立马摇头。

事实上，在教练员之前，王亚龙早已被“否定”过多次。连里的老班长们都劝他不要自找没趣，“不会成功的”。结合往年经验，指导员胡龙也认为，王

亚龙几乎不可能成功。

“以前的战士肯定会听大家的劝，会认为老同志说的就是权威意见。”指导员胡龙没有想到，在众人的一片“好意”劝说下，王亚龙不为所动，依然执拗，他要向“不可能”发起挑战。“我想试一下，可以被对手打倒，但不能被吓倒。”他说。

王亚龙并不是盲目自信，他很清楚自己与对手的差距有多大。为了弥补差距，王亚龙主动向指导员请示要站夜哨，这样，在白天，他就可以有更多的时间来备课。面对不会、不懂的知识，他四处求教，几乎把全营的指导员和理论教员都“软磨硬泡”了一遍，最终一点一滴垒起了一名“四会”优秀政治教

员的坚实基础。

第二年入党、第三年当班长、第四年通过全军重大任务选拔……回看王亚龙的军旅历程，在这些令人咋舌的成绩背后，始终伴随着周围人“你不行的”“你太年轻了”“不可能的”之类的话。但是，王亚龙一次次用行动否定了这些“权威”的预言，创造了传奇。

“四会”优秀政治教员比武结束后，考官称赞王亚龙的授课“具有时代感召力”。这一点，王亚龙带来的兵更为认可。

曹平是王亚龙班里的战士。前不久，他刚刚获得第17届世界军人运动会火炬手候选人资格。平日每次列队集合，他都是站在班长王亚龙后面，一抬头就能看到班长。他始终把班长当作自己的榜样，那笔直的身板一直激励着他不断挑战自我、勇往直前。

新闻样本

让我们做彼此的一面“镜子”

王 迟 雷兆强 王才天

记者调查

寻找最大公约数

所有的疙瘩，就结在“缺乏沟通”四个字上

20公里战斗体能训练进行到最后5公里时，第77集团军某旅二营开始了最后的武装奔袭。“每个连队记最后一名成绩”，为了连队荣誉，全营官兵铆足了劲。

支援保障连下士袁伟刚刚戴上上下下军衔，体能素质本就在连队靠后的他，没多久便掉到了队伍的后面。

入伍已经10年的上士唐良虹，既是班长又是连值班员，当然不允许有人掉队，便和几个士官一起去“保障”袁伟。谁承想，这个被“保障”的人，却越跑越慢。唐良虹立马就火了，直接大嗓门就冲自己这个不争气的兵吼。

唐良虹的这把火已经憋了很久。袁伟体能差，却不主动加班加点练。平时给他安排任务，“粗活他不干，技术活他又干不了。”唐良虹越想越来气，又继续推了一把袁伟：“往前跑！”

终于，袁伟的“极限”被突破了：“你别推了，我不跑了，不跑了！”唐良虹猛地一下被搞迷糊了，“这怎么还冲我发火了？”

其实，这把火，袁伟也已经忍了很久了。他明白班长在体能上对自己是“恨铁不成钢”，但是班长简单粗暴式的“鼓励”——他甚至怀疑这种连推带吼算不算鼓励——已经触及他的底线了。他控制不住自己去想班长往日子里管理中的不足之处。

“条条条例也没规定不让我抽烟吧，凭什么只准你在宿舍抽不准我抽？”袁伟很敏感，对班长的一举一动都很注意。他记得班长对表扬太吝啬了，很少表扬自己，“但只要一犯错立马就会惩罚”。

连长陈刚这时赶了过来，一边劝袁伟，一边带着他继续跑。其实，从队伍后面传来连值班员的喊声开始，连长就一直关注着袁伟的情况。

战斗体能训练中出现掉队现象很正常，面对班长们的指责，以往的掉队者都是咬牙坚持或者干脆沉默不语，像今天这种矛盾激化的情况还是头一次出现。在回去的路上，连长也思考了很久，问题到底出在谁身上呢？

连长先是找到唐良虹。“要是我的班长来推我，我就是跑到吐血也要坚持下去。”按照唐良虹的经验，他喊得越凶，被“保障”的人就应该越能坚持。不过，这位已经入伍10年的老兵还是下意识主动承认错误，他觉得自己一时心急，“伤到年轻战士们了”。

随后，连长又找了袁伟。袁伟吞吞吐吐了很久，才道出了他的心声。原来袁伟也很想努力往前跑，但是“班长越逼越紧，自己就有点受不了了”。再加上平时对班长的意见就大，“我看到他冲我凶我就想顶回去”。

了解了两边的情况，连长认为所有的疙瘩，就结在“缺乏沟通”四个字上。只有让两人相互沟通，走进对方内心，才能找到彼此之间的“最大公约数”——连队荣誉。保证了这个大前提，新老两代官兵之间就没有解不开的疙瘩。

于是，他对唐良虹提出了一个要求：短期内帮助袁伟体能达标，但有一个条件——唐良虹全程跟训。



图①：再苦再累，一个也不能掉队。



图②



图③

陈曦、赵青松摄

此后，相当长一段时间，从清晨到夜晚，两个人的训练被死死捆到了一起，两个人也开始聊起了以前从没有聊过的话题。唐良虹从袁伟那里知道了因为自己脾气暴躁，年轻一点的战士都没人敢跟他说话。袁伟也明白了班长严肃表情背后的良苦用心，只是这份用心良苦的表达方式他一直无法理解。

袁伟的成绩越来越好。最近一次开会，袁伟在发言中说：“训练的时候，只要班长站在我的旁边，我浑身就有使不完的劲，我相信自己以后绝不会再拖连队后腿！”

那一刻，连长陈刚知道，这个“最大公约数”找到了。

角色互换的新发现

以前我们都是想着怎么让班长喜欢自己，现在却要想着怎么让战士喜欢我这个班长

作为标兵连队，装步三连的建设水平无疑是全旅各个连队主官都羡慕的。同样，装步三连的骨干队伍也是其他连队班长们话题中的“热点”。三连的骨干中，上士李建平是大家议论最多的那一个。

入伍12年的李建平怎么都没想到，“如何讨好班长”这一曾经困扰自己多年的问题，又绕回来了。只不过，这次来了个“角色互换”。

“以前我们都是想着怎么让班长喜欢自己，现在却要想着怎么让战士喜欢我这个班长！”

李建平直言最近几年的新战士思想活跃，很难琢磨，跟年轻时的自己完全不一样。不少新战士从不主动向自己汇报思想，除了训练和工作，其他方

面好像并不想跟他这个班长产生交集。

李建平曾经试着去了解这帮“00后”的新战士，但是人家讨论的话题都是他自己从来没有接触过的。他感觉自己“Out”了，和战士们聊不到一块。

刚开始，他也没多在意，到了休息时间，他依然和其他老兵一起打牌，把新战士丢到了一边。

可时间长了，年轻战士们也开始对李建平冷冷的，李建平问他们有没有什么事，回答永远是“没有”。李建平感到了不安：战士们不仅是我的兵，还是我的战友、我的兄弟，我必须去了解他们。

于是，李建平就趁着休息时间，和战士们坐在一起，看看他们都在玩什么，还让他们教自己。每个人的兴趣爱好都不同，李建平干脆什么都学。结果，如今的李建平除了本职工作，篮球、羽毛球、象棋、五子棋……也样样精通。

除此之外，他还从新战士身上学到了很多新知识，比如用电脑制作教学课件、科学健身规划等。但是，对他改变最大的还是新战士强烈的民主意识，逼着他改变了以往的工作方式。

“他们对公平公正很在意，要求他们怎么样，首先我自己就得先做到。”手机的使用，是日常管理绕不开的一个话题。战士们最佩服班长的，就是李建平从来没有私自用过智能手机。究其原因，李建平是担心自己一旦违规，会被底下十几双眼睛看到，“那我以后还怎么管战士们？”

“一个满腹牢骚、抱怨不断的班长只会带出一帮满腹牢骚、抱怨不断的兵。”这是近年来李建平的带兵心得之一。为此，每次执行任务，哪怕他心里有一万个不同的想法，他也会管好嘴巴，坚决不在战士们面前发牢骚。他很清楚，如果新同志发牢骚，肯定有老兵没带好头的原因！

慢慢地，新战士们觉得班长少了些严肃，多了些魅力，也向李建平打开了心扉。

在如今的装步三连，战士们人人对

李建平竖大拇指，大家也越来越支持这个老班长的工作。

彼此的一面镜子

以往干部骨干经常挂在嘴边的“部队就是这样”，或许正是矛盾症结所在

中士班长王丙胜最近很高兴，因为他成功地帮助一个战士认清了真实的自己。

这个战士是上等兵王体林。王体林入伍前是一名民兵，因此他的各方面表现在同年兵中都比较突出。时间稍久，他就觉得班长应该把自己和同年兵区分开来，给点“特权”。

王体林沉浸在自己的“先天优势”里，已经看不到真实的自己。反倒是王丙胜看得一清二楚。老兵的经验让班长王丙胜明白：“再不把他打醒，这个兵就废了。”

于是，王丙胜决定找个机会让王体林“冷静一下”，让他参加了营里组织的一次比武。很快，在众多高手打击下，王体林铩羽而归。这时，王体林才意识到，班长就是他的一面“镜子”。

对于“镜子”，支援保障连连长刘峰有不同的认识，他认为：“新同志也是连队工作的一面镜子。”比如，新战士认为，规矩就是规矩，不能随便添加或者更改。以前，每周组织5公里越野考核时，刘峰都会给大家加油打气：“跑进优秀，下周免跑。”这是很多连主官“善意的谎言”，只为战前加油鼓劲，老兵们也大都心领神会。只有年轻战士们当真，拼了命去跑。结果，连长食言了。

日子久了，刘峰慢慢感觉到年轻战

士们对他的态度有些不对头。

一次，一名下士休假还剩下7天时，因为有任务被临时召回。任务完成安排这名下士补休时，刘峰在休假登记本上写了7天。那名下士反问：“是不是要加路途？”

“要加吗？”结果下士把规定翻了出来。刘峰一看，确实该加。

“他们要的就是按规矩办事。”刘峰突然明白，以往干部骨干经常挂在嘴边的“部队就是这样”，或许正是矛盾症结所在。

连长刘峰和指导员一商量，决定用好新战士这面“镜子”。

在广泛征求意见的前提下，他们改变了以前一味维护老士官形象和利益的“带兵”套路，开始试着实现对新兵老兵一视同仁。

在评优评奖、考学入党、过年休假等关乎官兵切身利益的事情上，“一碗水端平”，最大程度地确保公平公正。

思路一变，效果立现。去年底，支援保障连被评为“基层建设先进单位”，连队官兵也拿到了1个二等功、3个三等功。

刘峰明白，在这些成绩的背后，是新老两代官兵渐渐融进对方世界的进步，是相互促进良性竞争局面的形成，是不断激荡的推动连队向前发展的澎湃动力。

版式设计：梁晨



第499期

今天，我们这样带兵

从列兵成长为上等兵，新战士能明显感到自己各方面进步了很多，特别是军事素质有了很大提升，甚至会觉得自己能力不亚于士官。在这个时候，他们很多人会认为自己对部队“套路”熟悉了，表现得浮躁，谁都看不上。

新一代的战士大都是独生子女，不少人只喜欢被表扬，接受不了批评，心理抗压能力弱，一遇到困难容易放弃。再加上自我意识强烈，他们往往只看到自己的长处，看不到自己的短板，易盲目自信。

玉不琢不成器。这个阶段就是军旅生涯的“分水岭”，如果没有班长们加钢淬火般地敲打和提醒，他们将永远是“半成品”。所以，对于他们依然要坚持标准，进行严格的训练和教育，帮助他们去除身上的自负，留下满满的自信。

——班长 刘嘉嘉

我总觉得自己这代人和如今的新战士有点“代沟”。我们那个时代的战士没有这么丰富的知识和这么宽广的视野，大家都比较简单和纯粹，班长说啥就是啥，从不会想为什么。

但是，当我们把自己成长中用到的方法、总结出的经验，用到如今的新战士身上，却发现有时不但解决不了问题，还适得其反。他们很活跃，甚至有点逆反，加上他们对手机、网络等新事物的那种喜爱，我们的第一反应就是“这样是不对的”，但是哪里不对，我们往往也说不清楚。好多老班长干脆又用简单粗暴的“老一套”去管。

现在看来，唯一的办法就是要拉近和新战士的心理距离。兵和兵之间，不能只靠命令和军衔去管理，更多的还是要靠感情去引导示范，去跟他们讲道理，跟他们一样学着接受新事物。这样坚持了一段时间，大家开始对我有了了解，也愿意听我讲以前的故事，工作中少了很多阻力。

——代理排长 曾兵

新一代战士的到来，我打心眼里是很欢迎的，因为我们的队伍确实需要这样的“新鲜血液”。他们的阅历、视野和思维，别说对班长，甚至部分干部都难以企及，他们是部队的未来。

但是，他们身上的缺点也十分明显，很多自以为的“受到不公平待遇”，实则就是他们身上的缺点在作祟。因此，我们要支持班长们帮他们完成“脱胎换骨”的转变，这是他们必须要经历的。当然，很多班长的方式方法可能也存在一定问题，一时半会儿新战士还难以接受，所以我们的带兵方式也需要与时俱进。

如今，一些年轻士官在连队表现非常突出，他们开始对一些守成的老班长产生意见，这些现象是现实存在的。对此，老、中、青三代骨干的合理搭配非常有必要，既要给年轻的战士以拼搏的希望，也要给部分不思进取的老士官增加压力。这样，整个连队的建设与发展才会生机勃勃。

——指导员 王明华

(李国强整理)

延伸阅读

