

坚持按纲抓建 锻造过硬基层

第七十九集团军某旅科学筹划提升抓建基层工作质效

统筹抓建，机关基层双受益

本报讯 郭克鑫、特约记者海洋报道：每日每周每月必干哪些工作、如何把握工作事项的轻重缓急……3月下旬，比照新鲜“出炉”的《按纲抓建基层工作统筹图》，第79集团军某旅修理五连指导员于环西很快筹划好近期工作安排。这张“统筹图”，已成为该旅基层干部筹划及落实工作的指导手册。

“统筹调控没有章法，工作落实就会‘累死三军’。”据该旅旅长介绍，他们持续纠治“五多”问题，基层的负担明显减轻，但仍有个别单位存在“忙乱”与“乱忙”的现象。旅党委一班人查找原因发现，其中既有机关服务指导不够科学的因素，更多是因为基层自主抓建能力弱，工作缺乏科学统筹。为此，该旅对照新修订的《军队基层建设纲要》，研究制订出《按纲抓建基层工作统筹图》并下发基层单位。“统筹图”对基层各项工作的时间、力量配比等进行科学筹划，帮助基层理清工作思路、提高工作质效。

联创联建，连队携手共进步

西藏军区某旅实施“六联”抓建推动基层建设全面过硬

本报讯 特约记者晏良、通讯员陈秋任报道：“连队互学互促，让一家亮点成为众家之长。”3月上旬，西藏军区某旅召开建连育人经验分享会，10余对建连单位主官相继上台分享心得，让在场带兵人获益匪浅。坚持按纲抓建，深化联创联建活动，带动了该旅基层建设质量整体提升。

“一枝独秀不是春，百花齐放春满园。”该旅旅长告诉记者，虽然旅队在过去取得了不少成绩，但横向对比发现，这些成绩大多出自“老牌”标兵连队，个别连队常年无缘先进，基层建设发展不均衡、两头“冒尖”现象明显。为此，他们以新修订的《军队基层建设纲要》为依据，进一步细化联创联建活动方案，提出开展以“理论联学、组织联建、经验联享、难题联解、人才联育、荣誉联争”为主要内容的“六联”抓建基层思路，推动各营连建设全面进步、全面过硬。

把落实《纲要》当日子过

■赵振鸿

强军论坛

某单位是全面建设的“老先进”，而他们的先进经验说起来很简单：“把落实《纲要》当日子过。”但是，说着简单做起来难，同样是抓建设，日子是越过越红火，还是“王小二过年，一年不如一年”，这当中的学问可真不少。

转型跃升、提质增效；既抓高谱抓基层，工作就会劳而无功，甚至影响损害基层建设发展进步。要建好基层应认真学习《纲要》，领会精神实质，把握实践要求，自觉做到思考问题、谋划建设坚持以《纲要》为依据，部署任务、开展工作坚持用《纲要》来统揽，检查考核、评比先进坚持以《纲要》为尺度，解决问题、改革创新坚持以《纲要》为遵循，坚持边学习、边规范、边落实、边优化，真正成为按纲抓建的明白人、实干家。

把落实《纲要》当日子过，就要保持过日子的平常心。过日子最讲究实在，衣食住行、柴米油盐，哪样都“忽悠”不得，否则，富日子会过穷，穷日子会过糟。基层工作都是打基础的，来不得虚的，玩不得花的，更搞不得假的，必须实打实。基层官兵常说：“费尽心思提口号，不如老老实实抓《纲要》”“这办法那办法，按纲抓建就是好办法”。然而，个别单位在抓建基层上，扑不下身子，不愿用心读原著学《纲要》这一“真经”，反而挖空心思弄一些“土规定”或“洋办法”，

试图走捷径。这样急功近利行事，往往事与愿违，欲速则不达。把落实《纲要》当日子过，就要肯下锲而不舍的长功夫。新修订的《军队基层建设纲要》要求：坚持在经常性基础性工作上细功夫、实功夫、长功夫，做好每日每周每月必干工作，夯实建设发展根基，打牢遂行使命任务基础。唯物辩证法认为，事物发展是从量变开始的，量的积累没有达到一定程度，就不能实现质的飞跃。抓基层打基础必须使出滴水穿石的韧劲、九牛爬坡的拼劲，必须久久为功、善作善成。如果下“雷阵雨”、犯“冷热病”、演“过场戏”，基层建设就很难夯实基础，就无法实现持续发展。

（作者单位：武警北京总队）



3月21日，第76集团军某旅组织某型单兵火箭实弹射击，锤炼官兵打赢本领。

朱 斌 摄

西部战区空军依托自主研发系统创新干部考核形式 电子测评助力优秀人才选拔

本报讯 董伟荣、郭新报道：“考核对象在急难险重任务面前是否挺身而出”“考核对象是否严格落实党内生活制度”……3月17日，西部战区空军对拟提拔或拟调整到领导岗位的干部进行民主测评。与以往不同的是，他们创新考核形式，依托自主研发的干部考核综合系统实现电子测评，官兵只需轻点电脑屏

幕即可对考核对象进行评价。“过去考评干部大多采用下发纸质测评表的方式，统计费时费力且存档困难。电子测评不仅简洁高效，而且能有效保证考评过程更公开透明，考核结果更清晰直观。”西部战区空军政治工作部领导告诉笔者，他们充分吸纳官兵智慧，自主研发了集民主测评、理论测试、

调查问卷等功能为一体的干部考核综合系统，并以电子录入信息、自动采集汇总、实时计算结果的信息化方式，替代下发纸质表、人工统计的传统测评方式。笔者在考评现场看到，考核对象现场述职，参与测评的官兵则通过手中的系统终端对考核对象进行逐项评价，意见建议填写提交后，测评结果实时动态显示

在大屏幕上。增加考的分量，优化考的效果。在理论测试现场，笔者看到，每名考核对象入座后通过终端输入姓名、职级、专业岗位等信息后，系统按照相应题型比例，随机生成一套涵盖政治理论、军事指挥、武器装备等内容的“个性化”理论测试试卷。电子答题完毕后，考核对象还接受现场提问和集体面谈，知识积累以及解决问题的能力得到全面考察。

一名参与考核的航空兵部队副团职干部告诉笔者，考题与本职岗位密切相关，加大了对军事素质的考察比重。通过此次考核，他清晰地看到自身差距，也更加坚定了全面强化自身能力的决心。

第77集团军某旅组织炮班协同比武，考核组突然宣布炮长“阵亡”——“新炮班”败北冲击波

■石峰 胡靖



这源于去年的一次实弹演习。当时，五班新任炮手唐文军在驻勤设置过程中，构筑驻勤坑深度与全班不一致，导致整门炮发生倾斜。因射击准备不充分，五班最终延误了战机。

“只是临阵换了个炮长，‘新炮班’竟考核败北！”此消息一出，即刻成为第77集团军某旅热议的话题。仲春时节，该旅组织炮班协同比武，五班班长罗杨胸有成竹地走上比武场。此前，他曾经多次带领全班参加实弹射击考核取得佳绩，对每个操作步骤早已烂熟于心，此次也是志在必得。岂料，比武刚开始，考核组突然给出特情：“炮长‘阵亡’，由二班炮长顶替！”

临阵换“将”，新炮长的到来，打乱了原炮班的固定人员编组。新组合没了默契配合，出现装弹速度慢、协同配合不到位等问题，“新炮班”最终痛失冠军。比武考核缘何随机出特情？谈及考核方式的改变，该旅领导告诉笔者，

复盘总结环节，该旅党委分析认为，以往班组成员训练，通常采取建制组训方式进行，班组成员较为默契，但彼此依赖性较高，一旦打破编组，问题就会频发。为此，该旅着眼实战需要，决定组织炮手开展交叉换岗训练，并定期组织协同强化训练。同时，他们制订新的考核方案：阵地构设课目考核，由考核组现场指定炮手组成随机炮班；班排协同课目考核，临机宣布战斗背景，随机选择场地。他们还新增交叉互考、断点操作等考核课目，全方位锤炼炮班协同作战能力。一场全新的考核，考出了官兵的本领恐慌。考核结束，每名官兵都认真查找自身存在的问题以及临机配合方面的不足，并制订出详细的整改计划。

短 评

■王领兵

不拘常态练就胜战本领

《孙子兵法》有言：“兵无常势，水无常形，能因敌变化而取胜者，谓之神。”的确，战场上形势瞬息万变，演练也不能拘泥于单一形式。训练中，有的官兵习惯于固定组合、固定岗位、固定招数，以此强化班组成员协同能力；有的连队甚至在考核中“拼尖子”，为参考班组挑选最好的人员、配备最优的装备。这种不实的考风

与战场要求背道而驰，谋打赢也就无从谈起。训练是战争预实践。指挥员要根据战场实情设计实战化考核课目，破除以往单一的固定编组、固定任务的组训模式。只有将战场各种复杂情景作为演练背景，努力使演练的内容、方法、形式贴近实战要求，才能真正做到以训促战、训战一致。



3月24日，海军陆战队某旅按照大纲标准开展驾驶训练，提升部队复杂地形条件下机动能力。

本报特约记者 尚文斌 摄