新闻AB面

新闻事实

手机“无痕”就无患了吗

■罗元凯 本报特约通讯员 朱家辉

武警青海总队某支队第一季度按纲建队考评时，部队管理股参谋王罗丁发现一个奇怪现象——某些中队照常发放手机，但战士们的手机却毫无使用痕迹。

是弄虚作假还是另有蹊跷？在与官兵的交谈中王罗丁了解到，原来，这些中队虽然每周都会按时定点发放手机，但为确保接受检查时不出纰漏，上交手机前，战士们都会被要求将手机恢复出厂设置。

“亲人朋友的聊天记录都被删了，拍摄的照片没了，收藏的网文也不见了”“很多软件次次用次次重新下载，赶上网速慢的时候，等软件下载安装完，也该到时间交手机了”……对于这种做法，战士们的意见不小，可干部们也有自己的考虑。

原本，为规范手机使用管理，中队要求官兵给手机安装安全管理软件，但去年支队安全大检查时发现，仍有个别官兵试图“钻空子”，并对这一行为通报批评。从那以后，为了避免类似事情发生，要求手机“无痕”上交，便成了某些中队的一贯做法。

“手机‘无痕’虽然能确保接受检查时不出问题，但这只是表面文章，是某些基层干部懒政的自欺欺人之举，不仅对防止失泄密毫无益处，甚至会埋下更大隐患。”问题出在基层，机关更应反思。一线调研不够深、情况掌握不够准、指导评估走形式，重“痕”不重“绩”、留“迹”不留“心”……在支队首长办公会上，支队党委一班人率先自省，随后部署展开形式主义、功利主义等不正之风的大力纠治。他们及时叫停不接地气的“空中政策”和相互打架的“本位政策”，要求机关科学实施评估，不层层加码、不“甩锅转手”，基层干部端正政绩观念，不唯上空泛表态。

在支队近期的一次交班会上，3个基层单位主官因手机“无痕”问题在会上作检查，4份机关下发的指导方案因不符基层实际被打回重做。“开机就能正常用，到点关机就上交，没那么多麻烦事。”叫停手机“无痕”上交，深受官兵欢迎。列兵李耀东告诉笔者，如今领交手机时心里就一个感受：“痛快！”

新闻点评A面

“痕迹管理”不是“管理痕迹”

■武警青海总队某支队侦察中队中队长 柏顺利

类似上文反映的情况并不鲜见。有的单位要求官兵在微信备注中填写实名和手机号码，否则就将好友删除。有的单位不允许使用智能手机，或者在5G已经到来的当下，要求官兵使用2G手机，导致“一人多机”“一人多号”现象频频发生。事实上，这些规定都是某些基层管理者的擅自加码，对防范失泄密收效甚微，容易引起官兵的逆反心理。

在手机使用管理过程中，通过“痕迹管理”确实可以解决一些问题，但将“痕迹管理”异化为“管理痕迹”，以为把“痕迹”管住了或者删净了就等同于手机使用管理大功告成，却是大错特错。手机使用管理的落脚点在“用”而非“管”上，其最终目的不是不让官兵使用手机，而是让官兵安全使用手机。“土政策”“土规定”之下的表面功夫，看似见效快，但损害的是官兵的正当权利，还会造成更大的安全隐患。

新闻点评B面

警惕形式主义“新变种”

■武警青海总队某机动支队政委 李忠利

手机使用管理的“无痕主义”，只是工作“痕迹主义”的异化版本，这种做法不但无法防止失泄密，还会在出现问题后，给查找问题来源增加难度，其本质显然是为了应付检查的形式主义。

出现形式主义“新变种”的原因在于部分基层干部的政绩观、事业观不端正，这如同滋生形式主义的培养皿，一日不从根源上解决这一问题，形式主义就可能反弹回潮、“变异进化”。因此，各级党委机关要建立科学、精准的检查考评体系，贴近基层、实事求是、注重实效、紧跟时代，下部队检查少听书面汇报、多去实地调研，少看材料资料、多到火热一线，用扎实的作风、务实的举措、求实的态度引导基层干部端正思想和作风，营造风清气正的干事创业氛围。

Mark军营

6月1日，第72集团军某旅“阳光女兵”心理服务小分队走进营连开展心理服务活动，通过组织心理趣味游戏帮助官兵释放压力，增进情谊。 刘自华摄

这个“援手”不能伸

■南部战区陆军某边防旅战士 刘佳明

兵说兵事 中国新闻名专栏

上个月底，我和战友一起负责首长机关体技能考核的深坑障碍保障工作。正在准备时，一名少校从我身旁一晃而过，只留下一句：“等会儿过深坑的时候，帮把手……”

作为勤务保障的新人，我顿时有点慌张，赶紧问战友：“刚才那位领导是谁啊？我帮吗？”“那是连队业务指导科室的参谋，可以说是咱们专业训练的‘直接领导’了，能帮就帮，以后好办事！”“那不是弄虚作假吗？”战友给了我一个意味深长的眼神：“随机应变、灵活处置嘛！”于是接下来的时间，我紧盯每一个翻越障碍的人，生怕漏掉“直接领导”得罪人。

千呼万唤始出来，那位“领导”终于来了，他喘着粗气，“嗵”一声跳下深坑。看他准备往上爬，我便急忙抓住他的腰带，把他拉了上来。

看着他跑远的身影，我觉得完成了任务，正洋洋得意时，没想到，刚才的那一幕刚好被巡考的参谋长“逮”个正着：“把你们连长叫过来！”一声暴喝后，很快，连长、战友和我就在参谋长面前站成一排，我只觉得自己像是暴雨中瑟瑟发抖的鹌鹑——弱小而无助。

了解事情始末后，连长也觉得委屈：“大会小会都在强调坚决抵制弄虚作假，这道理我们还不懂吗？但作为下级，哪敢和机关干部硬碰硬，以后连队工作还干不干？”听了这话，参谋长没再说什么，只让我们先回去继续保障考核。

本以为这件事没有下文，没想到考核讲评会上，参谋长旧事重提：“我发现，有的干部考核时让保障人员‘搭把手’。这些干部，下基层监督检查时，是不是也默许基层官兵考核‘放水’？这次成绩的水分有多少？以往基层官兵成绩的水分有多少？现在有下级单位战士帮你，战场上敌人会帮你吗？”连珠炮似的发问，让会场寂静无声，有些干部低下了头。

没过多久，旅里就开始狠抓治训不严、训风考风不实问题，不仅采取“月考+点名+公示”的方式严格落实军事训练，还通报批评参训率未达标的科室、考核成绩不及格的机关干部。为了让投机取巧行为无处藏身，每次考核前，旅里都从不同单位选派敢于较真碰硬、敢说敢做的官兵进行勤务保障。

又到月考，我找到此次承担勤务保障任务的战友，刚想再叮嘱几句，他却先开了口：“你只管放心，这次就是再大的‘领导’，我也不会伸出‘援手’了！”

（董浩浩整理）

5月底，武警广东总队湛江支队开展冲锋舟操作手集训，强化官兵冲锋舟驾驶技能，提升遂行水上抢险救援任务能力。图为冲锋舟操作手快速登船。 顾 远摄

记者探营

“冒泡”连队也能评先进

■本报特约记者 童祖静 通讯员 史亚翔

“年头出事，白干一年；年尾出事，一年白干”。一个年尾接连“冒泡”的连队能不能被评为先进？第72集团军某旅四连指导员吴佳骏斩钉截铁地回答记者：能！

去年底评先评优前，吴佳骏一直忧心忡忡：“我们已经连续两年被评为基层建设先进连，今年可别砸我这里。”原来，四连一年里多次圆满完成大项任务、10余人在上级比武中摘金夺银，可在年终岁尾的两项任务中却接连出了问题。

某新型突击车列装以后，作为全面建设走在全营前列的四连当仁不让承担起新装备实战运用研究攻关的重任，可没想到在模拟对抗时，先被上级工作组认定其受传统步兵的作战思维影响严重，紧贴实战不够，后又被指出“勇猛有余、灵巧不足”，连连出丑。

为了“一雪前耻”，四连又主动请缨承担班组协同进攻演练的课目示范，想要打个“翻身仗”。然而示范前一天，作为主力的班长马超远不慎扭伤脚踝，另一名骨干临危受命，但终因与其他战友的磨合不够导致演示效果不佳。为此，连队党支部被上级勒令作检查。

“四连连续两次‘冒泡’在上级‘挂了号’，评先会不会被‘卡脖子’？”“四连全年整体表现出色，其他连队虽然没‘冒泡’，却也不‘拔尖’”……经过讨论，营党委认为，战斗力建设本就是不断探索的过程，因为怕出事而不做事，就是不作为、不担当。最后，他们决定将四连作为基层建设先进连上报旅党委。

这件事引起了旅党委的注意。他们对照相关文件，结合旅队实际研究建立容错纠错机制，区分动机态度、客观条件、程序方法、性质程度等情况，对各单位工作中失误综合分析，在准确把握政策界限的基础上大胆容错。

“旅党委认定四连在容错机制允许范畴之内，将其评为基层建设先进连。”得知评比结果，吴佳骏长出一口气。据了解，在今年第一季度旅综合考核中，四连取得全旅第二名的好成绩。

有话想说，给我一只猫（mail）

互联网邮箱：jbjccz@126.com
强军网网盘：jbjccz

值班员讲评

要有“问题到我为止”的意识

值班员：南部战区空军某旅政治协理员 羊 峰

讲评时间：5月20日

前两天，我在查铺查哨时发现3楼楼道的一盏廊灯不亮，了解后才知道已坏了近两周。为什么灯坏了没人修也没人报告？这引起了我的注意。

基层单位就像一个大家庭，每名同志都是连队家庭中的一员，每名官兵都有建设好家园的责任。试想，如果是在家里，地上有烟头，你会视而不见吗？家里的水龙头、灯管坏了你会视若无睹吗？

建设过硬基层不仅需要各级党委机关尊重官兵主体地位，同时也需要全体官兵树牢集体观念、具有主人翁意识，把单位当成自己的家，把单位的事当成自己的事，发现问题，要主动靠前解决或报告，而不是事不关己、坐视不管，把问题留给别人。总之，基层单位建设与每名官兵都息息相关，而不仅仅是主官和骨干的事，希望每名官兵都能参与其中，尽心尽力，努力做到“问题到我为止”。

营连日志

中队就是自己家，谁都不能当外人

■张南翔 魏二辉

不久前，武警兵团总队执勤三支队某中队战士曹耀飞带队出公差，眼看手头工作只差一点就能完成，却到了归队集合时间。曹耀飞便让其他人先回去，自己一鼓作气把活干完，没想到却被指导员班乐乐点名批评。曹耀飞认为，自己是执行任务，有正当理由，又不是偷懒耍滑；班乐乐则坚持出公差未按时归队应事先请示报告。二人就此开始“冷战”。

“这有什么好说的，不来集合还不能批评了？”“啥都不懂，我和他说不清楚！”只是一件小事，怎么就闹得不可开交？支队教导员王新华在调解过程中了解到，原来二人“积怨已久”——刚从机关调来的班乐乐虽然工作责任心强，但基层工作经验不足，有时工作有些“想当然”；老士官曹耀飞虽然基层经验丰富，但有些工作方法在班乐乐看来“过于灵活”。此前，两人就已多次因意见相左发生摩擦，这次事情只是他们情绪爆发的“导火索”——明明不是什么大事，却都认为“话不投机半句多”，不愿沟通。

“都是自家人、都是为了队里好，有啥意见不能敞开说？你俩当面谈会吵架，那就把不满都写出来。”想到自己当年还是一名战士时，战士与干部骨干有误解有矛盾就会通过聊天谈心来解决，王新华觉得必须让两人把话说开，于是提出让他们写信沟通。

“布置任务时要求与实际情况相差太大，我们落实起来十分被动。”

“争强好胜为了谁？荣誉挣回来不是给我的，是大家的！”

……

几番书信往来，班乐乐和曹耀飞整理了思绪、平复了情绪，也了解了对方的考虑。

这件事引起来队蹲点领导的关注。他了解到，新生代士兵见识广、有主见、思想活，虽然谈心时“没意见”“没问题”，在工作生活中却“想法”不少。不少战士则表示，虽然时常有些“新点子”，但担心提意见会引来“麻烦”，只好私下里跟战友发发牢骚。

“中队就是官兵自己的家，谁都不能当外人，有意见别憋在心里，提！”为了鼓励官兵说出心里话，支队以此为契机展开“我有一封信”活动，引导官兵通过信件交流，化解误会矛盾，加深相互了解，帮助带兵人改进工作方式方法。

“我说的话管用了！”得知自己在信中提的意见被大队党委采用后，一名列兵在休息时激动地发了一条朋友圈，很快便收获不少点赞与评论。