

今年野外驻训,第77集团军某旅精简教育授课“家当”,将转场灵活、功能齐全的野战宣传方舱车升级打造成授课平台——

# 教育课堂开启“战地模式”

■彭云 王祖俊 本报记者 李佳豪



今年的野外驻训,让第77集团军某旅担负教育宣传工作的上士王勇直呼“很轻松”。何来“轻松”?王勇向记者揭开谜底:这与他负责的“家当”有关。

黑板架、投影仪、音响、放映机……作为全旅宣传装备器材的“大管家”,王勇要管好这份厚实的“家底”。往年野外驻训,为方便教育授课,这些物资都要带到驻训场,往往能塞满几辆卡车。在布设野外驻训教育场地时,我们还要马不停蹄地忙碌好几天。”王勇强说,而这次野外驻训,他负责的只有一辆野战宣传方舱车。方舱车停在哪里,教育课堂就设在哪里。

谈及这样的改变,该旅领导道出原因:去年野外驻训的一次演练中,该旅临时受命转场,然而宣传科却因携带“家当”太多,险些遭“围困”。“野外驻训是

打仗,不是换个地方过日子。教育课堂若还是以“营区模式”布设,必然会增加驻训负担。”经此一“役”,该旅领导下定决心:往后野外驻训,“拖后腿”的东西一件不带,物资能减则减!

撤下往常供授课使用的器材,那么驻训期间政治教育借助何物开展?该旅领导将目光投向了一辆可满足放映、广播、卫星转播等需要的野战宣传方舱车。“训练实战化步伐越来越紧,教育者理念也应转入‘战地模式’。”他们拓展野战宣传方舱车的综合功能,在发挥其原有作用的基础上,将其升级打造成授课平台。

记者了解到,以往野外驻训进行教育授课,政治教员习惯现场搭讲台,与官兵面对面。搭建讲台时,大功率投影仪、



巨型幕布等一些笨重设备需要搬进搬出,耗时费力。此外,官兵还要搭建遮蔽棚,悉心呵护这些设备。为配合教育,还要搬运板报架、彩喷机、大功率音响,也给驻训官兵带来不小负担。

如今,通过野战宣传方舱车,可将音视频信号转播给各营连,官兵不出驻训帐篷就能远程同步听课,讨论交流、演讲辩论等活动也可通过视频连线异地同步展开。他们还利用车载局域网功能实现数据“云端”传输,让多媒体板报、电子快报、战地之声等教育辅助手段得以实现。这样既能给携行物资“瘦身”,又能减少官兵负担,也更加符合青年官兵获取信息的习惯,有效提升了野外驻训教育质效。

通过兼容指挥信息系统,让战场鼓

动紧跟战斗进程;加装点对点传输模块,使心理服务直通阵地一线……在不断摸索下,野战宣传方舱车越来越多的新功能被相继开发出来。

前几天,趁训练间隙,某连指导员袁程组织官兵进入野战宣传方舱车,拉出电子黑板宣讲今年的全国两会精神。虽然少了精心制作的多媒体课件,但深入浅出的讲解让官兵听得入神。

“过去总觉得政治教育不摆开阵势、不长篇大论就搞不成,现在5分钟也能见成效。”谈及这堂用时极短的“战地小课”,袁程深有感触,“这种删繁就简的授课方式,逼着我们教育者练强‘内功’!”

图①②:该旅利用野战宣传方舱车开展教育。 王 谭摄

## 强军论坛

习总书记多次强调,可以探索搞揭榜挂帅,把需要的关键核心技术项目张出榜来,英雄不论出处,谁有本事谁就揭榜。今年的政府工作报告同样要求实行重点项目攻关“揭榜挂帅”,谁能干就让谁干。这体现了“择天下英才而用之”的人才视野和“用非常之人建非常之功”的创新举措,必须落实在科研攻关的具体实践中。

“鱼无定止,渊深则归;鸟无定栖,林茂则赴。”科技创新,人才是关键。核心技术和重点科研项目在高层次人才引进、青年人才培养中发挥着“筑巢引凤”和“孵化器”的作用,既是高层次人才施展才华的舞台,也是吸引和集聚人才创业的磁场。在科技创新领域,“低垂的果实”几乎被采摘殆尽,未来的创新之路注定充满更多坎坷和挑战,只有把全社会最有智慧、最有能力的人调动起来,为实现共同的目标凝神聚力,才能摘取“皇冠上的明珠”。

“鹰击天风壮,鹏飞海浪春。”英雄不论出身,资历,只论实力、能力。“揭榜挂帅”机制,采用开放的心态、开放的方法,让更多的创新主体发挥作用,甚至放眼世界遴选一流的人才为我所用,能够在更大范围内激发创新创造的活力。不论是科研院所、公司企业、个人团队,谁有真本事就让谁来揭榜,谁能干成事就让谁来挑大梁。这不仅有利于破除体制机制障碍,加快科研进度,还能够高质量引进人才、高效率用好人才、高水平留住人才,形成人才竞争的比较优势。

“揭榜挂帅”机制,体现了人才的开放性、创新的聚合性和能力的竞争性,任何人、任何组织,只要拥有最新的理念、最优的方案、最佳的技术,就能在竞争中脱颖而出。比如,在疫情防控阻击战中,各级注重调动科研院所、高校、企业等方面的积极性,让广大科技工作者尽锐出战,打破各种壁垒,展开协同攻关,紧前开展筛选有效药物、治疗方案和疫苗研制等工作,推动超常规创新,为战胜疫情提供有力科技支撑。实践证明,越是创新性强的核心技术、越是挑战性大的重点项目,越需要实行“揭榜挂帅”机制,把那些最有能力、最具创新精神的人才集中起来开展科研攻关。

“看待人才贵乎正,使用人才贵乎当,培养人才贵乎周,招聘人才贵乎广。”“谁能干就让谁干”,既需要明确攻关任务,让创新主体可以精准发力、协同攻关,也需要搭好创新平台,用好人才资源,让那些“揭榜”者能够大展身手。实行“揭榜挂帅”机制,对部队来说同样具有借鉴意义。对于那些制约国防建设的“卡脖子”技术,我们在坚持自主创新的同时,可以在一定范围内张榜公开、公开招聘,建立更为灵活的科研项目管理和人才使用机制,不唯身份引进人才、不拘一格用好人才,激励更多的人才“揭榜挂帅”,建功国防,努力在一些战略必争领域形成独特优势。

■方治国

# 「揭榜挂帅」,谁能干就让谁干

## 探寻新装备训练的效能上限

■刘羿辛 本报特约记者 李 维



初夏时节,南海之滨,一阵阵哨音在南部战区海军某防空旅训练场上响起。简装吊装车车长、四级军士长林大臣再次向导弹吊装用时纪录发起冲锋。

两声清脆的哨音刚落,只见林大臣果断举起右臂,示意吊装车左侧的发射车完成4枚导弹吊装。他随即转向,遥控吊具移动到吊装车右侧,继续为第二组发射车吊装导弹……

“比上次快了将近1分钟,改进一下训法或许还可以更快……”林大臣打开笔记本,认真记下新的训练成绩。在他手绘的一张训练成绩图表上,一条上升的折线记录着这个成绩的来之不易。

刚刚接触新装备时,他带领全班战士按照大纲要求苦练操作,严把细节,提升导弹吊装效率。从装备入场,倒车定位到吊具操纵、号手协作,每个细节他们都反复研练,没多久就达到了良好水平。

随着时间的推移,他们的进步却逐渐变缓。一次阶段性考核中,他带领全班战士密切协作,装备入场位置与预定的分毫不差,各号手的动作又快又准,整

个过程堪称完美,然而考核组给出的最后评定却只是良好。

“各号手的装备操作几乎都练到了极致,为什么成绩却不见提升?”面对林大臣的困惑,现场指导训练的旅领导提醒他:“有没有想过在作业手段上找新路子?”

一语惊醒梦中人,林大臣恍然大悟。随后,一场关于导弹吊装的新训法研讨在高山阵地上展开——“逐个吊装,总会出现‘人等车’的空档期,能不能变‘串联’为‘并联’,减少等待时长”“能否重新调整装备停放间距、角度等相关参数,在速度与安全之间找到最佳平衡”……经过全班

战士集思广益、反复摸索,不久后,一种“双组平行吊装法”出炉。

去年,该旅远赴西北大漠参加多军兵种空地对抗演练。面对复杂环境,林大臣带领吊装班采用新的吊装方法,在阵地上搭建起一个连续高效的“生产线”,不仅刷新全旅导弹吊装用时纪录,还赢得其他参演单位的称赞。

“要把手中武器练到极致,既要把装备操作练到极限,还要探寻作业手段的效能上限。”走下演兵场,林大臣感慨不已。回到部队后,他结合前期训法成果,继续加强研究,一套“升级版”的吊装方案已经呼之欲出。

5月下旬,第78集团军某旅在陌生地域开展战斗射击考核,检验部队实战能力。

冯 程摄



## 没有最好,只有更好

■王天益

### 短 评

练兵备战,人们常说“把手中武器练到极致”。然而,什么才算是“极致”?这就要求我们不仅要把握装备操作练到最熟练,还要摸清武器装备最大效

能,探索武器装备的性能边界。

没有最好,只有更好。“极致”本身就意味着不设定阈值,引导人不断超越自我。追求极限无止境,但应该有方向。对于军人来说,“把手中武器练到极致”的方向,就是千方百计利用手中武器达成作战目的。只要始终瞄准这个方向努力,就一定能够不断超越极限,实现能力素质的新飞跃。



5月26日,海军某基地组织潜水员水下探摸训练,锤炼作战硬功。 刘再耀摄

## 第73集团军某旅着眼转型打造复合型干部队伍

# 岗位互学锤炼干部综合素质

本报讯 徐明章、特约记者徐鹏报道:5月上旬,第73集团军某旅优秀“四会”政治教员比赛场上,经过一番激烈角逐,突击车八连连长金磊夺得第二名。“通过深入开展岗位互学活动,像金磊这样军政兼通、素质全面的干部越来越多。”该旅领导告诉记者。

今年初,该旅领导在调研中发现,部分干部存在能力素质单一的问题:有的军事干部对思想政治教育不上心,以致单位政治教员不在位时教育便难开展;一些政治工作干部聚焦练兵备战不够,在军事训练中说不上话、插不上手;有的副职干部主动作为意识不强,缺乏独当

一面的能力……为此,该旅研究制订《“五类干部”队伍建设活动实施意见》,要求军事干部学政工懂教育,政治工作干部学军事练指挥,副职干部当主角担责任、专业技术干部强素质善作为、机关干部抓全面谋全局,通过岗位互学活动,帮助不同岗位的干部拓展能力本领。

## 北部战区海军某技术保障大队着力提升骨干队伍专业素养

# 新任班长岗前集训淬火强能

本报讯 张昊报道:5月上旬,北部战区海军某技术保障大队组织综合保障演练,多名新任班长担任重任,带领班组圆满完成各类保障任务。这是该大队瞄准未来战场需要,着力提升骨干队伍专业素养取得的喜人成果。

“班长作为兵头将尾,专业本领是否过硬直接影响战斗力建设。”在前期调研中,该大队领导发现,部队调整改革后,一些班长骨干难以适应新体制新要求,新老衔接不畅,人才断层问题成为制约部队战斗力生成

的“瓶颈”。为锤炼班长骨干队伍的能力素质,该大队党委研究决定:落实“周测试、月考核”制度,以考促训夯实班长骨干队伍技能基础;通过理论学习、仿真模拟、实装对抗等方式,提升班长骨干队伍的专业素养;

活动中,该旅要求军事干部掌握政治工作基本方法,每月进行一次思想政治教育授课;要求政治工作干部掌握主战装备操作技能,定期接受考核;要求副职干部担纲本单位大项任务,在摔打锤炼中强化责任担当;要求专业技术干部认领研究课题,为旅队转型升级提供助力;要求机关干部跳出自身业务局限,以全局眼光谋划工作。

分工不分家,“单打”变“复合”。前不久,该旅突击车七连指导员王晓铭带队参加集团军军事比武考核,斩获某课目冠军。结合自身经历,王晓铭感慨道:“岗位互学活动产生了良好的复合效应,有效提升了我们的综合素质。”

建立奖惩分明的岗位竞争机制,不断激发班长骨干队伍的干事创业热情。同时,他们还注重以老带新,积极搭建“传帮带”平台。

在该大队新任班长岗前集训中,他们让遴选出的10余名技术能手走上讲台,围绕战场抢修、综合保障等重点课目,为新任班长一对一讲解示范,手把手传授经验。“有老班长的悉心帮带,我进步得很快!”参加集训后,新任班长鲁晓飞信心满满。前不久,在上级组织的检验性训练考核中,该大队参考的数名新任班长不负众望,综合成绩名列前茅。