

新老携手画出同心圆

——海军陆战队某旅增进新老士官团结的几则故事

■许磊 莫海明 本报特约记者 牛涛

新管老,严格不严苛

“上午的训练,大家多数很刻苦努力,但也有个别同志钻空子偷懒,影响全班训练效果。”海军陆战队某旅机步二连中士班长邓春波在训练后进行讲评。虽然没有点到具体人,但上士史艳霖心里清楚,这又是在说自己,他噤了噤嘴,欲言又止。

史艳霖曾是连队的训练尖子和模范班长,后因伤病不再担任班长,由二班副班长邓春波接任。

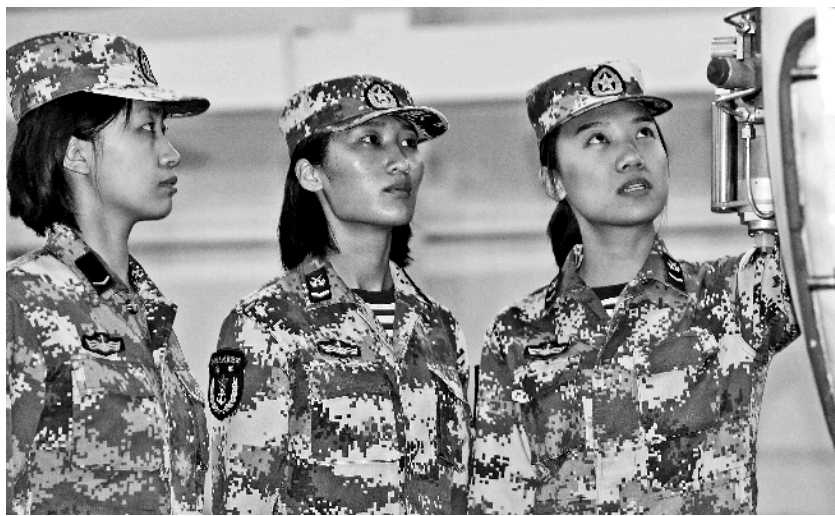
邓春波上任后,史艳霖感到邓春波不仅在训练中常挑他的刺,在内务和其他方面也不时针对自己。他怎么也想不通,自己带的兵怎么对自己发难?

原来,邓春波当上班长后,急于树立威信,就对老士官史艳霖“施压”。他认为史艳霖服气了,他这个班长,其他同志就更不成问题了。然而,这样

做不仅未达到预期,还让两人的关系紧张起来。邓春波因此陷入了沉思。

家有一老,如有一宝。对老士官的管理使用不善,直接影响班级整体凝聚力与战斗力。在该部开展的“密切战友情、成长心连心”大讨论活动中,邓春波认识到自己在管理上的不足。同时,营连引导新骨干尊重老士官,积极发挥他们的优势和作用,常态化开展“班长有话对你说”等谈心心活动,及时了解老士官思想动态,以心换心,团结带动。

经过教育引导,邓春波主动检讨不科学的带兵方法,积极向史艳霖取经;史艳霖也主动融入班级工作,新老携手共同发力,提升了班级全面建设水平。前不久,二班一举摘得旅里实弹射击“神炮班”殊荣。



北部战区海军某技术总站采取“一对一”精准教学模式,将士官骨干与战士合理编组,帮助战士更好地掌握专业实操技能。图为8月24日该总站女子导弹分队士官骨干现场讲解操作规范。李培摄

老帮新,依靠不依赖

海军陆战队某旅炮兵营下士徐启龙是连队的训练尖子,去年刚选取士官就被任命为五班长。看着自己带的兵成长起来,四班班长马帅帅既开心又有一丝担忧:小徐要强,性子急,还欠火候。

连队组织5公里考核,此前成绩排名第二的五班想冲刺第一名。不料,班里战士孟凡聪中途小腿抽筋,没能完成考核,拉低了班级平均分。

“孟凡聪,什么情况,5公里都跑不下来,下午再跑一趟……”马帅帅见徐启龙情绪激动,将他拉到一旁:“启龙啊,我跟你讲,这时候我们要先了解具体情况,成绩固然重要,但爱兵也很重要。”

“你哪有我了解现在的‘00后’,他们就是吃不了苦,想偷懒。”徐启龙回答道,“行了!我知道怎么做。”说完转身就走。

看着他不以以为然的样子,马帅帅无奈地摇摇头。

这样“不愿搭理”老班长的现象还不少,还有一些骨干之间出现指责推诿、互不欣赏等不好的苗头。营连干部积极当好“调和剂”,引导新士官认识到,老士官带兵经验丰富,既要虚心请教,也要防止“背靠大树好乘凉”的倾向;引导老骨干认识到,当前部队内外环境、官兵成分结构发生新变化,要敢于更新观念、善于接纳新事物,与新骨干相互配合、携手共进。

同时,他们深入开展“知责思为、知短强能、知纪守法、知恩图报”活动,让新老士官在思想碰撞中教学相长,在互帮互助中共同提高。

近日,该部专项任务分队舟舰协同演练拉开序幕。23名新任骨干在16名老班长结对帮带下,在登陆作战、扫残破障、反恐演练等课目中挑大梁、担大任,他们配合默契、相互补台,圆满完成

新加老,补台不拆台

一天晚餐后,海军陆战队某旅警勤连10多名战士正在饭堂打扫卫生,一场争执突然爆发。

“大家都忙得不可开交,你怎么在这儿偷懒?”中士李家敬质问下士韩宏磊。“你又不是班长,凭什么管我!”坐在餐桌边的韩宏磊眉头一皱,“喇”地站起来回应道。眼看争执升级,一旁的战友赶紧把他们拉开。

“人家也是老同志了,说你两句,你感觉不对可以私下沟通,干吗非要这样呢?”见韩宏磊火气未消,同班战友安慰道。

“老同志怎么了,老同志就可以随便批评人?自己平时作风散漫,凭什么来管我!”韩宏磊仍不服气。

年轻士官感觉老士官“多管闲事”,老士官感觉年轻士官“目中无人”。

上士高杨光在一次上哨时晚了5分钟,当时交接哨的领班员是中士胡硕。对于拖岗5分钟一事,胡硕当着高杨光的面并未说什么,但事后同几个

同年兵多次提起。这让高杨光很恼火,认为胡硕不给他留面子,两人关系出现了裂痕。

后来,又有几个老士官抱怨,年轻士官与老士官相处时,不注意分寸,影响和谐。

针对这些问题,该部注重思想纠偏,引导士官言行举止要讲究场合、注意方式,共同营造团结巩固、和谐向上的军营氛围;组织官兵互赞,倡导凡事多欣赏少指责、多信任少猜疑、多宽容包容少小题大做,在互赞互赏中增进友谊,在相互激励中融洽感情,在相互帮助中快乐成长;组织“吐槽大会”“说说你的烦心事”活动,鼓励官兵不把矛盾藏在心里,坦诚相见,相互批评进步、相互补台提高,用合适的方式表达意见,做到不当面冲突,不背后议论。

他们还鼓励士官以完成任务为牵引,在相互比拼中展示实力,在相互较量中互学互助,在相互鞭策中增进友谊。

军媒视窗

人民陆军 8月17日

战士冒泡之后……

■洪伟 黄保传

陆军第72集团军某炮兵旅卫星通信班班长赵雷鹏这两天不在状态,为啥?还不是因为班里战士“冒了泡”。

星期三上午,班里正常组织值班要素训练。负责组训的赵雷鹏接到连队通知:大门口“遇袭”。作为应急分队小队长,赵雷鹏安排驾驶员小李留守值班后,迅速带人奔赴大门口“处置情况”。出乎意料的是,这边演练还没结束,小李那边却出了情况。原来,在赵雷鹏带人离开后,小李值班时偷偷看起了小说,被来检查的连长逮了个正着。

按照连队规定,班里战士犯错,班长要上合作检查。今年还想争取立功的赵雷鹏,一想到马上就要登台“亮相”,就浑身没了干劲。他在内部网上吐槽,没想到被顶成论坛“热帖”。

有人替赵雷鹏惋惜:“无论错误大小,班长都要亮相检讨,这以后工作可不好开展了。”也有战友觉得大家应该理解连队的良苦用心:“让班长上合作检查,是为了加强骨干的责任心,增强主动管理和教育所属人员的责任意识,提高连队整体建设水平。”

随着部队管理越来越精细化、科学化,班长作为“兵头将尾”,承担的责任也越来越重。不少班长在讨论中表示:自己不是不愿意承担责任,而是出一点小问题就扩大处理,会挫伤积极性消磨斗志。

“战士犯错,班长责任咋认定?”赵雷鹏的吐槽,引起旅党委的重视。通过调研,他们根据班长、排长、连长等不同岗位要求,研究制定《带兵骨干责任清单》,进一步

厘清责任界限,确保小事不出班、大事不出连。他们还动态开展骨干交流学习、走读式培训等活动,不断提升班长骨干末端管理和解决问题的能力。

由于小李的错误未造成严重后果,根据《带兵骨干责任清单》,小李要在全班作检查,赵雷鹏只需向连主官单独说明情况。赵雷鹏主动找到连长承认自己管理上的疏漏,并当场立下军令状:把小李培养成一专多能的技术能手。在赵雷鹏帮带下,小李逐步掌握专业技术,进步明显,并在前不久的阶段性考核中,以优异成绩完成任务。

编后

班长作为“兵头将尾”,在基层建设和未来作战中起着承上启下的重要作用。岗位越是光荣,责任越是重大。班长履行岗位职责,对所属人员负有直接的管理责任。战士出现违纪,班长责无旁贷,可是“一刀切”的担责非但难以纠正工作上的偏差,反而容易让班长增加压力、减少信心。

能够担任班长的骨干,大都是连队的佼佼者。他们工作积极认真,但难免会出现一些疏漏。在处理班长担责问题上,不仅要打板子,还要开方子。在他们工作出现偏差的时候,用合适的方式让他们认识错误,帮助他们改正错误。有了尺子来衡量、有了板子来问责、有了法子去改进,才能让班长骨干有主动承担错误的勇气,拾起逐步向前的信心。

空军报 8月6日

为啥怕当值日员?

■王磊 高文兴

“现在大家都怕当值日员,每次值日时感觉‘压力山大’。”前不久,空军某场站一次意见征求会上,一名基层官兵代表讲述了自己的困惑。一语激起千层浪,在场官兵纷纷点头,表示也有类似感受。

“连队集中驻防时,应当指派值日员。值日员由士兵轮流担任……”这是内务条令的明确规定。履职尽责本来光荣,为何战士们会感到“怕”?经过深入了解,该场站领导发现,机关一些干部下基层检查时,习惯通过提问值日员了解单位工作开展情况,在一次次询问中,值日员成了单位的“发言人”。不少单位为迎合检查能够加分,专门安排形象好、表达能力强的战士坐岗。

连队干部还会以文件精神学习为重点,将一些常见问题的回答技巧“倾囊相授”。战士们怕回答不好挨批评,自然不情不愿、畏难推脱,于是当值日员成了不少人的“挠头事”。

检查调研本是党委机关掌握基层建设水平的有效途径。然而,这种只提问题值日员的做法是否可取?又是否能察到实情、听到真话?对此,该场站领导一针见血地指出:“之所以会出现这种现象,说明机关和基层部分干部在工作思路,还不同程度存在官僚主义形式主义的问题。尤其是机关,只有沉下心来,扑下身子,不断改进检查调研的作风和方法,才能真正摸到‘活鱼’。”

很快,为解决“怕当值日员”这个问题为切口,该场站党委结合减负要求和新修订的《军队基层建设纲要》规定,从检查调研方式方法上进行整改:场站领导结合挂钩帮扶,采取问卷调查、官兵座谈等方式,征求官兵对单位发展的意见建议,把底数摸清,把情况搞透;定期召开基层建设形势分析会,对官

兵提出的意见建议,逐条逐项分析研究,拿出整改措施,及时进行公示,接受官兵监督;建立领导干部检查部队“三见面”制度,与基层连队主官见面,询问单位建设最新动态,与连队工作见面,掌握连队重点工作进度质量,与官兵见面,了解现实诉求和矛盾困难。

检查调研方式的改变,带来了基层建设的新气象。该场站油运股股长宋吉光发现,最近来连队检查调研的干部,不再抓着值日员不放,而是深入班排一线,帮助协调解决困难。他讲道:“官兵烦心事少了,训练、工作的劲头更足了,希望这样的好势头能一直持续下去。”

前不久,该场站通过问卷调查、召开座谈会、一对一谈心了解等方式,收集整理官兵反映的关于伙食质量、体能训练、手机管理等30余条建议,有效解决文体设施不齐全、食堂就餐秩序不正规等官兵反映强烈的问题。在最近一次服务基层满意度测评中,官兵满意度相比之前提升了15个百分点。

编后

各级党委机关对抓建基层不可谓不重视,但个别单位在方式方法上却不够求实,仅仅满足于开会、发文件、订措施,导致一谈抓基层就是到基层检查,一谈了解基层就是让基层上报材料数据,一谈指导基层就是文电会议轮番上阵,这样“干扰式”抓建,不但难以产生效果,反而严重干扰基层正常工作秩序,衍生出一系列的形式主义。

学好用好新修订的《军队基层建设纲要》,在实践中就要依照纲要,破除陈旧思想和习惯做法,立起新的理想信念和抓建模式,以有效的按纲抓建,激发基层自主建设的活力和动力。

谢顾问答读者

谢顾问:

您好,我是一名新任不久的下士班长。入伍3年多来,虽然我的军事训练成绩一直名列前茅,但当上班长后,面对班里兵龄长、年龄大、资历比我老的士官时感到缺少底气,常常因为管不到点子上而懊恼。尽管我做了很多尝试,但始终难以克服这种心理。请问,像我这样的新士官班长,该如何处理好与老士官的关系,当好一名班长?

某部士官 小叶

小叶战友:

你好!士官是部队建设的骨干力量,是基层军官的“左膀右臂”,是连队建设的“参谋助手”。随着军队编制体制调整改革深入推进,士官特别是中高级士官编配比重的增加,必然带来新老士官如何凝心聚力、相互促进等问题。新老士官,只有正己强能、将心比心,紧紧团结依

靠老士官,才能尽快破冰开局,达到“1+1>2”的效果。

同心山成玉,协力土变金。新老士官要同频共振、团结一心,应以共同的奋斗目标和集体追求凝心聚力,在画好同心圆中强化情感认同和归属意识。新班长应尊重老士官的主体地位,最大限度调动他们的主观能动性,组织“老兵说事”“老兵献计”等活动,及时吸纳他们的“金点子”“好主意”。引导他们认清小与大、公与私的关系,将我融入大我,在提升集体向心力和凝聚力中发挥重要作用。

打铁必须自身硬。练就自身素质能力是树立威信的重要途径。首先,思想过硬,带头讲政治、讲纪律、讲规矩,用干部标准、党员形象、骨干作用要求

自己。其次,训练过硬,争当训练标兵,带领所在班高标准完成战备训练任务。最后,表率过硬,喊破嗓子不如甩开膀子,在急难险重任务中身先士卒,比武考核中敢于争先,练就“跟我上”的感召能力。

兄弟齐心,其利断金。新老士官的互知互融,绝不是表面上的一致,而是深层次的团结。首先,主动靠近亲近,就像谈恋爱一样,有事没事多交流,日久才能生情。其次,经常组织“战友互赞”“吐槽会”“说说心里话”等活动,及时把埋藏心里的问题和隔阂说出来化解掉。最后,动真格解决思想困惑和矛盾问题,就没有解不开的结、没有捂不热的心。

无规矩不成方圆。首先,学好法

纪,依托“条令日”“普法周”等,采取领学解读、知识竞赛、常识考试等方式,将部队管理基本法规反复灌注,约束言行。其次,大胆管理,摒弃“老好人”思维,不搞“下不为例”,确保人人都有组织管,事事都在法纪内。最后,敢“拉袖子”。老士官带劲面和影响力大,对老士官可能会出现违规违纪行为,敢于拉袖子,用合适的方法及时提醒。

带兵育人,重在真情真心,重在始终用真理的力量、组织的力量、人格的力量管兵带人,注重把关心关爱延伸到思想深处、家庭难处、矛盾痛处,强化荣誉感和归属感,共同为改革强军作贡献。

本期执笔:海军陆战队某旅政治工作部主任 贾长城

营长,来摔跤吧!

陆军第80集团军某合成旅广泛开展充满战斗气息的小活动,鼓励官兵进行拳击、摔跤等小竞赛。图为该旅三营营长张勇(前右)在训练间隙接受战士挑战摔跤的场景。

刘辉摄

