离任那天，我留下一个笔记本

■海军陆战队某旅政治工作部宣传科干事　陈在旗

带兵人手记

“陈干事，笔记本里面的内容我已经看完了，重要的也做了誊录，现在‘完璧归赵’，我们正式交接完毕。”看着二连新任指导员刘永乾发来的信息和“失而复得”的笔记本，我心中五味杂陈。

上个月，我离开了心爱的二连，来到宣传科任干事，接替我的是机关人力资源科干事刘永乾。他的优秀我早有耳闻，我相信自己离开后二连会有更好的发展。尽管心里这么想，但交接那一天，还是感觉空落落的。

从当指导员开始，我专门准备了一个笔记本，把连队的大事小情都记录下来，里面有工作计划、谈心记录、教案提纲、灵感想法等等。这个用了快3年的笔记本，被我记得满满当当，可以说是我3年指导员经历的浓缩。

交接完回到宿舍，我从行李箱里拿出这个笔记本，像往常一样翻看，目光首先落在扉页上的一张照片——这是全连刚清理完装甲训练场浮土后的集体合影，这也是连队调整改革后的第一张“图片资料”。照片上所有人都灰头土脸，“海军蓝”迷彩服也蒙了一层灰，虽然看起来不是那么光彩照人，但每个人脸上都洋溢着笑容，精气神十足。

“两天时间清理10公里长的装甲车道周围浮土。”当时营长安排完任务，我和连长顿感压力，一方面时间紧张，另一方面则是刚调整后的二连由于人员分流，骨干力量薄弱，大家互相不熟悉，能否按时完成心里没底……但最终，我们提前半天高标准完成任务。

不仅如此，更重要的是，二连经此一役真正凝聚成钢。我们趁热打铁，提出了三年规划：第一年打基础，培养保留骨干人才；第二年促发展，多在比武竞赛夺牌；第三年争先进，各项建设正规有序。我也郑重地把规划写在了照片下方，每次翻开本子第一眼就能看到。今年是三年规划的最后一年，现在大家争先进的势头正劲，我却要离开了……

不知何时，刘永乾出现在我身后，也在打量着这几行字，并对笔记本的内容充满好奇。在他的追问下，我聊起了记录本里面的几件事，权当交接工作。

“这是我当指导员第5个月时写给全连官兵的检查。”当时我自认为对连队已经相当熟悉，正当我准备要大展身手的时候，一名战士因为违规违纪被上级通报。受此影响，连队的士气也比较低迷，特别是当事人，本是很好的骨干苗子，却一蹶不振想着尽快退伍。

问题到底出在哪儿？思来想去，我觉得根子还是在于我这个当家人把工作重心摆错了。痛定思痛，我决定在连军人大会上作检查，一是为了减轻当事人的心理负担，二来也趁此机会总结分析一下当指导员以来的工作失误，最后又重申了连队的发展规划，希望全连能够提起精神向前看。

效果很明显，那名战士觉得连队很有“人情味”，没有抓住他的错误不放，自己也调整了心态，现在担任五班班长。而我也常常翻看这份检查，常常地警示自己——无论什么时候，作为指导员，官兵的思想动态一定要及时掌握。

听完这个，刘永乾若有所思地点点头。我又小心翼翼地拿起夹在本子封面的“创可贴”和作为书签的“便签纸”，这两个都和去年入伍的藏族战士拥忠泽里有关。刚下连时，拥忠泽里的汉语表达能力不是特别好，和战友交流有些吃力，这让他产生了自卑心理。为了能有时间多和他交流，帮他提高汉语水平，我和连长决定让他担任连部的卫生员。拥忠泽里学得很快也很用心，并且对工作认真负责。那次我练战术不小心撞破了皮，他第一时间给我拿了两个创可贴，我用了一个，另一个就夹在了笔记本里。

现在拥忠泽里已经回到了班排，前段时间被选派执行任务，出发前他把手机交到了连部保管，为了不让父母担心，希望我每周替他向父母报平安。我就把“每周记得给拥忠泽里父母打电话”写在了便签上，同时也作为书签提醒自己。

“我走之后，这个便签就交接给你了。”

“把整个本子都交接给我吧！”

“嗨，我这个本子像个‘杂货铺’，记得乱七八糟的，平常不舍得扔的都夹在里面，你就别要了……”

可没想到，刘永乾接着说了一个理由让我难以回绝：“二连还要继续实现‘三年规划’，有了它我也能尽快进入情况。”听完这句话，我虽然不舍，但还是留下了这个笔记本。

到了机关，我依然关注着二连，检查教育时也回二连听过课。我觉得刘永乾开展教育针对性很强，课上互动交流也很深入，说明他进入情况很快。并且他还把“三年规划”制成横幅标语挂在连队门前，从二连兄弟们的脸上和眼睛里，我都能看到那股熟悉的精气神！我在心底默默地祝愿二连的明天更美好！

（陈　岩整理）

有问题不怕，怕的是假装没问题

■中部战区陆军纪委监委纪检监察处处长　李勤俭

特别推荐

蹲点调研手记②

想来是引发了某连官兵共鸣，原本计划1个小时的骨干座谈会，竟然超了一个半小时。

前一天，在与某营全体官兵集体谈心时，我谈到某连建设基础相对落后、官兵士气相对低落的现状。尽管只是点到为止，但是仍不可避免地“刺痛”了该连兄弟们的神经。这天上午组织骨干座谈会专门研究如何激发心气提振士气时，连部文书王宽提到了我在全营面前对连队现状的看法，直言“心里不是个滋味”。

何止王宽，参加座谈的该连其他班长骨干，无不为身处后进连队而觉得脸上无光，一个个心情沉重、忧心忡忡。好在他们都是敢于直面问题的热血男儿，一个个敞开心扉，态度诚恳，从各自角度剖析了连队士气低落的原因，提出了很有针对性、操作性的意见建议。

八班班长郭阳提出，连队士气低落体现在方方面面，尤其是组训施训不正规，体能训练标准低，体能好与体能差一个样。要想解决这些问题，班长骨干首先要带好头，并建立激励机制，树立“体能好吃香、训练好进步”的鲜明导向。

十一班班长毛永辉提到我到连队第二天给大家讲的4句话，“振奋精神、力争上游，以连为家、各尽其责，团结友爱、共同进步，遵规守纪、确保安全”，直言连队之所以与先进无缘，原因是多方面的：没有争先意识，连兴我荣、连衰我耻的意识比较差；大家以连为家的意识不强，有时干活分你我，计较谁多谁少，导致班排关系不够融洽；骨干和战士交流不够多、感情不够好；班长骨干作风比较松散，组织训练不正规，自己有小动作，别人不服气……

对此，连部文书王宽深有同感。他谈到，外出学习时，无论是作风还是素质，跟其他兄弟单位比，明显感到差距很大；连队也确实缺少一种积极向上的氛围，从单兵到班排，各自为战，没有拧成一股绳。

王宽提出两条建议：抓好士官队伍建设，强调“士官抓好了，连队不会差”，尤其要尽快提高士官的组训指挥能力；着力增强连队凝聚力，各班排都要有主心骨，突出班排的凝聚力战斗力建设，班排搞坚强了，全连自然就是一个战无不胜的战斗集体。

四班班长何雄重点反思了自身存在的问题，认为最近自己没有起到模范带头作用，班里工作干得不好，没给全班留下好的印象。他直言，“我太想改变了，但各班干各班的，并且工作标准不高，觉得差不多就行、及格就行，争先意识不强”，班与班之间缺乏良性互动和竞争，出门不比队列、进屋不比内务，导致全连集合站队、队列行进不正规不认真，喊口号时，有人张嘴不发声，有的干脆连嘴都不张，但指挥员视而不见，形成不好的导向……

五班班长杨勇重点谈了建议：先把思想纠正过来，班长带好头，凡事勇于争先，有任务班长先上；班里拧成一股绳，凡事力争上游，连里有任务、各排争一争，排里搞活动、各班争一争；一级管一级，一级服从一级，班长坚决服从排长，战士坚决服从班长；注意调动积极性，班长多讲评多表扬，有问题要及时指出来，不要藏着掖着……

身为连队军事主官，李连长心情比较沉重，但小伙子很有担当，坦言连队士气低落的主要责任在自己，该抓的工作没抓实，没从自身找原因，把问题抛向战士；承认连队其实也取得了一些成绩，但肯定表扬不够，积极性没有充分调动起来；平时工作中较真力度不够，对作风懒散、训练不积极等倾向纠治不力，能及格、能过关就行，标准不高、要求宽松，片面求稳定保平安……

谈到下步怎么办时，该营政治教导员张平安谈了很有针对性操作性的意见建议：不怕揭短亮丑，敢于争先创优，干部骨干带头，另辟蹊径突破，注意工作细节，树立标准意识，严格遵规守纪……

听了大家如此开诚布公的发言，我很受触动。综合大家的发言，结合蹲点几天来的观察和思考，我也提出了一些工作建议。散会后，我仍然沉浸在这次超时的骨干座谈会上，我从心底觉得，完成任务也好，抓部队建设也罢，有问题不怕，存在差距也没关系，怕的就是假装没问题，怕的就是明知不行还不努力。我相信，这个连的干部骨干既然能够直面问题，并且决心很大，就一定能够知耻后勇、奋起直追，总有一天会跨进先进行列、创造属于自己的辉煌。

立功授奖岂能“论资排辈”

■毕式军

营连日志

“王班长，今年年底的立功授奖该轮到你了吧？”“对，去年是刘伟，论资历今年也该是我了。”上周，火箭军某旅综合保障营炊事班班长王强跟战士刘丁源的这段对话，刚好被路过的教导员王彬听到了。

“立功授奖岂能论资排辈、轮流坐庄？如果在涉及官兵切身利益的敏感事务中，搞‘排排坐、吃果果’，岂不是让素质过硬、实绩突出的官兵寒了心？从长远来讲，更会危害单位的风气建设。必须正确引导官兵，坚决纠正这种错误想法。”王彬当即意识到了问题的严重性。于是，一场以“立功授奖怎么看、怎么做”为主题的讨论会，在全营展开。

“我认为少数老班长虽然成绩不是太突出，但他们为单位奉献了十几年，临近退伍，立功授奖时应该给予倾斜照顾。”“虽然老班长为单位奉献多年，但立功授奖不能按照兵龄的长短、是否面临退伍来决定，这样难免打击工作努力、成绩突出的年轻同志的心……”

战士们你一言我一语地讨论了起来，道理越辨越明。见时机成熟，王彬因势利导地说道：“立功授奖作为一种奖励机制，不能搞平衡、搞照顾那一套，而是必须看大家的实际贡献，必须拿战斗力贡献率这把尺子量一量！”一席话赢得官兵热烈掌声，也让王强红了脸。

会后，该营将这次讨论的情况向旅里作了汇报，引起旅领导高度重视。随即，该旅在全旅范围内组织专题讨论，让“凭实绩立功、靠素质进步”成为广泛共识。

与此同时，该旅还结合新修订的《军队基层建设纲要》和《军队奖励和表彰管理规定》，修改完善了立功授奖实施方案，推荐、考评、评选，全程用战斗力贡献率这把尺子衡量，保证评选结果让官兵心服口服。

值班员讲评

考核不是给训练画句号

值 班 员：武警福建总队厦门支队新训大队大队长　黄艺彬

讲评时间：11月15日

近期，我们组织了有关训练课目的结课考核。从结果来看，每名新同志都顺利过关了，这点值得表扬和肯定。但自从考核结束后，我发现不少同志的训练积极性明显不如从前，有的甚至因此产生了训练从此“告一段落”的错误思想。

同志们，考核是为了检验大家掌握动作要领的程度和水平，为下步的训练提供参考依据，不是给训练画句号。铆足干劲去迎考的精神值得鼓励，但在考核结束后松口气、歇歇脚的想法不可取。

平时有量变，“评时”质更高。只有将高标准、严要求贯穿落实在日常的训练、工作、生活中，努力补齐短板弱项，锤炼过硬本领，才能真正完成从一名地方青年到一名合格军人的转变。

（林艺伟、曾雅鹏整理）

任务是最好的“炼钢炉”

■张金海　胡世坚　本报特约通讯员　苏建国

一线直播间

寒风呼啸，大雪纷飞。10月下旬，在海拔4500多米的南疆军区某团二连驻训地，伴随着一阵急促警报响起，该连官兵动若风发，迅速奔向各自战位，远程同步参加上级组织的空情处置演练。

“各火力单元一切准备就绪！”就在此时，雷达二站突然出现故障，站长马学武立即前往。从判明情况到排除故障用时不到10分钟，雷达便恢复了正常，重新投入到战斗……

据了解，该连单独在距离营区将近2000公里的雪域高原驻训已经超过一年半。谈及驻训以来的最大感受，官兵口中说得最多的是：“任务是最好的‘炼钢炉’，困难是最好的‘磨刀石’。”

切身的体会源自深刻的教训。以往一旦遇到装备故障，官兵习惯于向机关、修理分队以及装备厂家“求救”。但单独驻训后，他们时常遇到油机漏液、电路不通等问题，然而“远水难解近渴”。驻训之初，该连参加上级组织的一次演习，因火炮故障导致错过了最佳射击时间，被判定“全体阵亡”。在惨痛的教训面前，该连党支部认识到自身存在“人才队伍能力滞后”“对装备重用不重管”等问题。对此，他们树立问题导向，以任务为牵引，立足自身培养修理人才。干部骨干从查阅资料开始，深入研究每个装备部件……经过长期的学习实践，该连的一道道装备维修难题得到了较好解决。

“油机突然断电了……”电话那头，上等兵刘玉斌向指挥所报告。连长岳沉到二站了解情况，初步诊断为装备发电机绕组损坏。岳沉和二站长马学武对照原理图一个一个对零件，一个一个找问题，终于找到了问题所在。之后，他们电话联系厂家，负责的工程师说：“此类维修属于大修范围，你们能够自主解决这个问题实属不易。”

前不久，在该连负责保障的指挥所里，指挥员使用的一台笔记本突然死机，几名值班员花费了很大功夫修理都无济于事。没想到，此时正在值班室值班的信息维护员吴文洛走了过来，很快就把故障排除了。吴文洛能够有今天的这番表现，得益于连队长期驻训期间他坚持不懈地探索学习，最终掌握了电脑维修技能。

“独立在高原驻训，面对的困难很多，考验的是官兵解决问题的能力。”副连长朱权不禁感慨：“以往，许多人都自我感觉良好，在任务实践中，他们才深切感觉到什么叫‘本领恐慌’……”据统计，该连独立驻训以来，培养出一大批专业维修人才和保障人才，立足自身解决了93个装备小故障、8个较大故障、3个严重故障。

这不，在上级组织的空情处置演练中，一班火炮出现卡弹故障，一班班长李振拿起工具，很快就把问题解决了。在连指挥所的指挥下，炮弹精准命中目标，打出了优异成绩。

Mark军营

小小摄影师

10月31日，武警第二机动总队某支队隆重举行2020年度干部退役仪式，激励退役干部珍惜荣誉、永葆本色。这是一名军娃为父亲记录下重要时刻。

赵雨杰摄