

营连日志

送学培训是基层单位立足岗位需求培养人才的主要依托,也是基层官兵提高专业能力、增长才干的重要途径。这项工作在基层开展得如何?官兵对此又有怎样的评价?让我们听一听来自基层的声音。

学成归来,咋还需毛遂自荐

第82集团军某旅侦察营中士 崔超



“崔班长,怎么制作简易绞棒止血带?”“小崔,头部包扎有何技巧?”……训练间隙,战友围住我这个新任卫生员请教问题,但在不久前,我其实还没啥存在感。去年老兵退伍后,我接任了连队卫生员一职。入伍前,我学过护理专业,

能在部队从事相关工作,心里自然十分高兴。上任不久,连里就通知我参加旅里组织的卫生与救护教员集训。我觉得这是连领导对我的信任和重视,暗下决心一定要把握好机会提高业务能力,以便归队后更好地发挥作用。在集训中,随着系统学习的深入,我

意识到,在卫生与救护课目训练中,战友的一些癖癖动作需要改正。这让我动力十足,期盼早日学成归队大干一场。然而,集训结束回到连队,我每天做的工作却是整理材料、收发通知,俨然第二个文书。“既然派我参加专业集训,为什么回来后却无用武之地呢?”现实与理想的巨大落差让我倍感失落。

就在这时,连队接到通知,旅里要组织多课目连贯比武。我觉得展示集训成果的机会终于来了,但连长给我浇了一盆冷水:“卫生与救护课目训练由各班班长组织……”

“连长,作为连队卫生员,我请求担任卫生与救护课目组训教员!”我只好毛遂自荐。

我话音刚落,连长微微皱起了眉,语带怀疑地说:“小崔,想干工作值得肯定,但你缺乏组训经验,能完成好这项任务吗?”

是啊,我刚担任卫生员不久,也不曾负责过全连的组训任务。连长的质疑让我打起了退堂鼓,但转念一想,这次机会难得,而且我集训学到的知识技能还没发挥作用,不能就此放弃。

就在我纠结如何获得连长信任时,

班长薛东站了起来:“连长,崔超的专业水平很过硬。作为他的班长,我相信他的能力,也愿意协助他完成好这次任务!”

在薛班长的支持下,连长终于同意了请求。随后,我全身心投入比武备战,结合集训所学,多方请教、反复打磨,最终制订形成了一套新的组训方案。

第一天训练,我就纠正了战友们一些错误的操作习惯,并根据大纲要求、集训规范等,对正确操作方法进行了讲解和演示。战友们听得十分投入,连长对我竖起了大拇指。有了好的开端,后面的训练得以有序开展。最终在比武中,我们连每个人的成绩均达良好以上。

考核复盘检讨会上,连长肯定了我的表现,并对此前工作进行了反思:“连队将更加注重集训归来人员的使用和锻炼,给平台、压担子,帮助大家尽快将所学转化为能力!希望同志们向崔超学习,主动承担责任,发挥自身优势,在火热军营实现自身价值!”

如今,战友们经常向我请教专业问题,看到集训所学终于派上了用场,我对自己的未来充满信心。

(尚浩远、裴恒悦整理)

外出培训,要舍得送好苗子

中部战区陆军某旅作战支援营营长 武建飞

“为何不让集训归队的战士组织训练?”

一次,警卫勤务连官兵结束体能训练正在拉伸放松,我路过时听到两名战士抱怨体能训练方式老套、内容单一。我仔细一看,组织训练的还是原来的骨干,刚参加完军体教员集训的战士孙豪却站在队尾。

营里多次强调,要让参加过军体教员集训的战士组织体能训练,学以致用,提高训练水平,为何警卫勤务连迟迟不动呢?

于是,我叫来该连连长贺明询问原因。贺明告诉我,孙豪集训归队后,的确负责过体能训练,但工作中畏手畏脚,学的东西没展现出来。一次机关科长指出连队体能训练组织混乱后,贺明权衡利弊后还是让原来的骨干组训。但因这名骨干没经过专业集训,只能沿用老办法。

在和贺明交流的过程中,我还捕捉到一些重要信息:这次集训原本应该选派有组训经验的骨干参加,但该连骨干当时都有备课任务在身,他们就派了相对空闲的孙豪。而孙豪在集训前曾明确表示,自己对体能组训不感兴趣,回

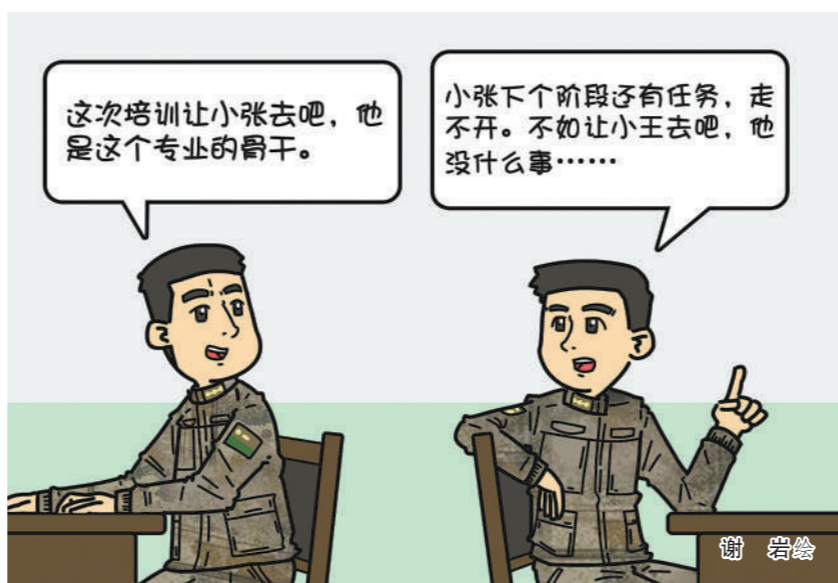
来后也多次说自己欠缺组训经验。

需要提高能力的骨干没能参加专业集训,参加集训的战士又志不在此。和副营长聊起这件事时,他说类似的情况在别的连队也有发生。年初旅里组织司号员集训,机动通信连一名学过声乐的新兵主动报名,连队却以体能偏弱为由拒绝了他,转而选择了一名综合素质更好的上等兵参加,但该名战士对此兴趣不大,集训归队后甚至不能完整吹奏号音。

上级将部分集训名额分配到连队,是希望他们从人才培养的角度,选派合适人员,但目前来看,这项工作的开展显然不如预期。在当周营务会上,我组织各连主官进行了讨论反思。

一些主官承认,他们把送学培训当作公差。如果连队当时工作较多或担负重要任务,他们就不愿选派用着放心的骨干外出集训。这样一来,集训效果自然打了折扣,而这些骨干也失去了进一步提升专业能力的机会。

此外,还有一些主官反思,不能做到“量才送学”的另一个重要原因,是他们担心战士在外出问题,于是过分强调



人选的“老成持重”,再加上对战士特长爱好、未来发展意愿等了解不够,以致有培养潜力的战士不能被发掘,选派的战士学习积极性不高。

端正思想,充分认清送学培训的价值和意义;舍得放手,让专业骨干通过集

训加钢淬火、增长才干;精准送学,根据部队岗位要求和人才成长需求确定培训人选……会后,营里对各连提出明确要求,确保送学培训不走场、发挥效能,真正服务基层建设和提高部队战斗力。

(韩艺卓、任天乐整理)

编余小议

胡璞

送学培训是基层单位培养人才的一个重要途径。然而,从上面两则报道不难看出,送学培训工作仍有不少矛盾问题需要关注和解决。比如,有的把送学培训当作公差,随便派人参加应付了事;有的过分强调“工作离不开”,骨干用着“顺手”不“放手”,使其失去加钢淬火的机会;有的对培训人员使用不重视,学前学后一个样,体现不出应有的价值……凡此种种,都是针对基层部队而言的,但问题的症结并不全在基层部队一方。

据了解,一些单位之所以不太重视送学培训,与培训机构教学水平不高有直接关系。他们反映,有的培训机构课程设置太笼统,未根据部队需求进行细

分;有的重理论轻实践,原理讲得头头是道,上装实操问题一堆,而且教学使用的装备很多都是部队淘汰的。一言以蔽之:学用脱节、供需脱节,难的学不会,用的学不到。

强军之道,要在得人。我们都知道人才重要,都感到人才紧缺,但往往没有把培养人才作为最基础的工作去抓,有的单位即使抓了也缺少真招和恒心,导致人力资源配置不科学、人才成长链路不畅通、人才培养体系不完善等问题不同程度存在。培养军事人才,说到底是为打赢战争准备人才。做好人才工作,不妨从改进送学培训开始。

“降落伞折叠,合格。”“涂教员,经过你检查的伞,我跳着很放心!”考核结束,连长拍了拍我的肩膀。

又是升空跳伞前考核,又是我给连长评定成绩,这一次故事的走向令人欣慰。

去年,作为连队伞训教员,我被临时抽调负责某集训队降落伞折叠、地面动作等课目考核工作。我们连长正好是集训队队员之一。考核前,我和他半开玩笑地说:“连长,待会儿考核一定要沉着冷静,我可不会心慈手软啊!”

那天,虽然天气闷热得令人烦躁,但连长前面课目完成得很顺利,没想到在降落伞折叠考核时却出现失误。

“连长,伞衣套的钢丝没扣上,可能会造成开伞不正常!”发现问题后,我心直口快地指了出来。

“不好意思,这天气给我热蒙了,忘

我给连长打了“不合格”

空军空降兵某部战士 涂韩笑

记粘了。”连长擦擦汗,尴尬地笑了笑。

见状,我心里咯噔一下,如果这项成绩被评定“不合格”,连长就会被取消跳伞资格。严格地说,连长的这一疏漏确实不符合考核标准。看着连长湿透的衣服,我有点犹豫。“决不能带着问题上飞机!”斟酌再三,我还是给连长打了“不合格”。

看到评定结果,连长的脸色立刻沉了下来。我来不及解释,就被主考官叫

过去,开始下一个课目考核。

考核结束,我一直躲着连长走,但后来一想,这也不是长久之计,便主动登门找他:“连长,这次考核实在是不好意思啊!”

“虽然没跳上伞,有些遗憾,但你做得没有错。”令我意外的是,连长非但没有批评我,反而肯定了我的做法,“因为这个失误,导致我在空中开伞不正常,后果不堪设想。离地三尺无小事,伞

训是高危课目,严谨认真才能保证训练安全。在今后的训练和考核中,你也一定要坚持高标准、严要求,对战斗力负责、对战友负责!”

连长的话让我如释重负:是啊,没有责任心当不了伞训教员。练兵备战,就要实打实、较真碰硬,容不得半点水分和掺假!

在这之后,我在伞训教员的岗位上,始终以最严要求、最高标准要求自己和战友,用实际行动践行“我的岗位我负责,我的岗位无差错”。

(杨越旺整理)



带兵人手记

前不久,营里组织5公里武装越野考核,结果出乎我意料,一些让人放心的战士竟然掉了队,成绩并不理想。

这些同志平时成绩中游,虽不拔尖但也不冒泡。这次怎么回事?我专门找他们谈心。这一谈就发现了问题:备战这次考核时,连队重点对成绩较好的战士进行强化,对平时成绩较差的进行帮带,唯独漏了这些成绩不上不下的。

说起考核成绩不理想,战士们对我说,他们不是不努力,只是很多时候不知道怎么办,而且强化补差训练总会被遗忘。

下士小王谈到了此前的经历。一次,连队将为某连官兵进行某型火力装备教学的任务交给了他。小王不是班长骨干,但专业素质过硬,就是有些缺乏经验,结果个别问题考虑不周,导致教学效果不如预期。

现在回想,当时连队把主要精力放在其他任务上,没有对小王的教学进展情况多加关心,也就没能及时提供帮助。小王说,那次任务之后,他的积极性受到了不小打击。

这部分同志的无奈与委屈,恰恰反映出带兵人的工作出了问题。在随后召开的连队支委会会议上,我将发现的情况摆了出来。与会人员承认自己平时对这些同志关注不够。因为他们虽然表现不抢眼,但也不会出啥问题,再加上精力有限,为了好出成绩,一些干部骨干更倾向于关注两头“冒尖”的战士。

“作为带兵人,我们负有很大的责任。”连长程钰琛提醒大家,平时表现位于中游的同志是连队的大多数。在日常工作任务中,如果干部骨干能多给他们一些关注鼓励,他们可能会带来令人惊喜的进步和改变;但如果精力顾不上,忽视他们,就会影响他们的训练积极性。

此言非虚。在和战士们谈心时,有的同志很坦诚地表示自己只想维持现状——“我的能力‘天花板’不高,再怎么努力也达不到顶尖水平,何必苦费力气”“只要能合格,不给连队拖后腿就行”“争第一太累、当倒数太废,稳居中游正好”……

前段时间发生的一件事也给我敲响了警钟。当时,连队组织炮手轮换操作训练,几名常年担任三炮手的同志总是以“让年轻人多练练”“干老本行挺好”等理由推托。虽然最终训练顺利进行,但他们展现出来的消极态度不能不让人重视。

“抓建育人,不能眼睛只盯着上下‘两头’。”连队支部一班人,决定为推动连队建设向上向好、提高官兵干事创业

抓建育人,要关注『中游』这个大多数

海军陆战队某旅火力连指导员 王明申

的积极性,推出针对性举措:一方面,改变干部骨干的带兵理念,把工作精力和关注重点向成绩排名中游的同志适度倾斜,主动靠上去纾难解困,加强指导帮带;另一方面,对抱有“混日子”心态的战士加强思想教育,引导他们努力奋斗,挑战自我、争创佳绩。

我相信,在大家的共同努力下,连队比学赶帮超的氛围会越来越浓厚,全面建设不断迈上新台阶。

(胡亚楠、张震整理)

有话想说,给我一只猫 (mail)

互联网邮箱:bjbcc@126.com
强军网网盘:bjbcc



闪耀演兵场

锻造反恐尖兵

连日来,武警新疆总队机动第二支队女子特战大队开展实战化反恐演练,锤炼应急处突能力。图为特战队员正在进行小队协同训练。

张文摄