



“这次慰问物资发放，不存在违规违纪问题。”前段时间，我作为一名基层风气监督员，对慰问物资接收、清点、发放等环节进行了全程监督，赢得了战友们的肯定。

回想大队刚筹划组建基层风气监督队伍时，我第一时间递交了申请，希望通过自己的努力，切实维护官兵利益。可上任第一天，我就栽了“跟头”。

那次，大队计划对营房进行修缮，风气监督员需要全程监督招标流程。会上，大家不约而同地将目光投向我。“招标流程是否符合规定？有无违规环节？”一连串的发问让我措手不及。由于并不了解招标的相关事项，我只能无奈地摇摇头：“这个我也不懂”。

本想聊足力气大干一场，结果却在大家失望的眼神里草草收场，我的心情一下子跌落到了谷底。当天晚上，我便找到队长陆鸿，提出自己可能不适合这项工作。队长耐心听完我的诉苦，拍着我的肩膀鼓励道：“别急着打退堂鼓，多学习、多积累，总有一个适应过程，相信你能干好！”

接下来的一段时间里，我仔细研究上级下发的《基层风气监督员工作手册》，对不了解的业务问题，主动找机关干部请教。可正当我逐渐找到信心时，一场“人情世故”再次让我陷入困惑。

# 监督既要有力度也得有温度

南部战区海军某大队四级军士长 吴泽伟

恰逢新兵入伍，队里来了几名年轻同志。体能训练结束后，他们顾不上大汗淋漓，径直去超市给大家买饮料。尽管这在很多人看来，就是正常的人际交往，但我认为这并不值得提倡，否则会愈演愈烈，可能滋生“微腐败”和歪风。于是，我义正词严地拒绝了义务兵小张递过来的汽水，还郑重告诫他以后不要这样做。

“就是一瓶饮料，何必这样较真”“大家都是战士，风气监督员有什么了不起的”……一时间，大家都在为小张打抱不平，而我却成了众矢之的。可是，作为一名风气监督员，不就应该敢于“唱黑脸”吗？

随后的几天里，我明显感觉到同宿舍的战友都开始疏远我。在巨大的心理压力下，我的工作状态出现了严重下滑。

万幸的是，这些情况被大队纪委书记郭卫峰看在眼里。“基层风气监督员就是要敢于纠正风气！”第二天的交班会上，大队领导对我提出了表扬。领导的支持如同一颗定心丸，让我重拾信心、干劲倍增。

在此之后，我主动找到小张表达了歉意，表明自己职责所系，并不是不讲人情。渐渐地，战友们也慢慢理解了我。

后来，我和其他几名基层风气监督员主动与战友沟通交流，收集了不少意见建议，其中一条就是“风气监督既要有力度也得有温度”。在对待战友买饮料的事情上，如果当时的我能换一种更容易被人接受的方式，也许大家就不会反应那么大了。今后的工作中，我要以此为警戒。

（倪子纯、李文升整理）

## 潜望镜

# 导弹命中“敌机”，缘何被判“失败”

——第73集团军某防空旅破除靶场思维的一段经历

黄志伟 吴淮江 本报特约通讯员 廖晓彬

西北戈壁，夜色如墨。午夜时分，随着一阵急促的警铃响起，第73集团军某防空旅官兵火速奔向战位。

“东南方向发现目标”“西南方向有目标逼近”……在营指挥方舱内，空情报知口令此起彼伏，透过指挥信息系统上显示的战场态势图可以清晰看到，数十批目标闪烁不定，营长林文杰脸上渗出细密的汗珠。

“火力3队，实施抗击！”接到命令后，雷达操作手好不容易捕捉到“敌机”，却遭“敌”强电磁干扰，雷达屏幕满是“雪花”，目标信号瞬间丢失。面对困局，指挥员迅速识别“敌”干扰方式，同步采取抗干扰措施，重新锁定目标。

“四站导弹发射！”在“敌机”进入射界后，随着林文杰一声令下，一枚导弹发射升空。看着来袭“敌机”被击落，林文杰终于松了一口气。然而，就在官兵准备庆功时，指挥所却接到“抗击失败”的通报。

导弹命中“敌机”，缘何被判“失败”？一个大大的问号盘旋在全营官兵心中，营长林文杰更是当场向导演组提出质疑。

“‘敌机’被击落后，其轰炸火力范围已经覆盖到指挥所。”导演组一针见血地指出问题，“将靶子被击落简单视为防空拦截成功，这样的思维要不得，‘准星’没有聚焦实战，打得再好也没用。”

复盘会上，林文杰作出深刻检查：“我们还是从靶场思维转变到战场思维上来，习惯性认为对抗演练就是简单打靶，把‘敌机’打下来就行，没有把‘敌机’的技术性能等要素研究透彻……”

摔个跟头，捡个明白。针对这个营出现的敌情意识不强、抗干扰迟滞、立体式防空能力尚待检验等问题，该旅决定常态化组织各级指挥员深入研究敌情、我情、战场环境，带着战场思维开展不设预案、不编脚本的指挥所演练，从根本上提升实战意识和摆兵布阵能力。

仗怎么打，兵就怎么练。指挥所里，指挥员齐聚一堂，就“如何打通多

型多套火力单元指控链路”“创新陆军防空作战思维”等问题展开激烈讨论，积极探索战训耦合新模式；训练场上，官兵们不断提升指挥通信平台操作熟练度，确保战时作战信息链路高效运行。同时，他们还深入研究“敌”可能使用的侦察干扰手段，进一步强化从干扰背景中提取目标信息的能力……

不久后，一场对空抗击演练再次打响，全旅官兵严阵以待，阵地上多型导弹、火炮混合编组，蓝方攻势凌厉，红方见招拆招。干扰与反干扰，侦察与反侦察，各防空体系互为你我，在电磁干扰、火力压制中以变应变。演训一线，官兵们正快速拔节生长。

### 官兵恳谈

## 不能只盯着命中率

第73集团军某旅 张亚宾

在对空抗击演练中，发射导弹命中靶机，也同时“炸”出一个问题：打仗难道仅仅是简单的打靶？实战中敌机会像靶机一样不堪一击吗？答案显然是否定的。沉溺于靶场思维，把敌人想简单，把情况设单一，实质上就是自欺欺人，无论弹药消耗多少、命中率有多高，都是质效低下的简单重复，对战斗力生成并无多少实质助益。一旦上了战场，面对真正的敌人，必将惊慌失措、被动挨打。

## 战场思维应是习惯思维

联勤保障部队某部 白子玄

战场思维树得牢不牢，关系到战斗力强不强。对军人来说，战场思维才应该是习惯思维。从某种意义上说，这种思维越发达，训练才能越实战化。战场思维的确立，既需要思想引导，也需要实践固化。当平时训练的一步一动都瞄准战场、一枪一弹都盯着实战，持之以恒，久久为功，战场思维就会如刘伯承元帅所说：“枪端起来时，哪怕弹匣里没子弹，靶子在战士眼里也是真敌人了。”

## 切实提升“磨刀石”的硬度

空军工程大学某连 苏浩翔

军事训练，是战争预实践；训练场，是和平时代的战场。在坚硬的石头上磨砺，刀刃会越来越锋利；倘若以豆腐当作磨刀石，不仅磨不出刀锋，还会浪费时间和精力。因此，各级带兵人要站在为部队战斗力负责、替战友生命负责的高度，切实摒弃靶场思维，树立战场思维，把训练场设“真”、把对抗对手选“强”、把作战进程想“难”、把训练作风搞“实”、把方案预案研“细”，充分体现现代战争的复杂性、艰难性和残酷性。

## 带兵人手记

“指导员，我们小组联系了维和分队的战友，特意制作了‘维和心语’展板效果图。”熄灯后，我推开学习室的门，PS小组的成员迫不及待地向我汇报成果。

听着战士们你一言我一语，我的思绪回到了自己刚担任连队指导员的时候。

初到连队，我便张罗着组建兴趣小组，目的是引导官兵合理利用课余时间，丰富技能。视频制作小组、PS小组、新闻报道组……一个个兴趣小组不仅充实了战士们的课余时间，也拓宽了我和战士之间的沟通渠道。晚上加班时，我们在学习交流心得、增进感情，每一天都收获满满。

一时间，兴趣小组成了我们连队的特色，相关经验做法也在全营得到推广。

看着参加兴趣小组的人数不断增加，一个想法在我脑海里冒了出来：何不再给每个兴趣小组安排一些任务，让他们在实践中得到锻炼，进一步提升相应技能的运用水平？于是，PS小组帮着营里制作宣传橱窗的底板、视频制作小组协助教练员制作课目演示的视频……那阵子，课余时间的学习室里一片热闹景象。

可是好景不长，渐渐地，我发现参与兴趣小组的人数开始减少，课余时间的学习室也变得冷冷清清。我不禁困惑，为啥大家对兴趣小组没了兴趣？

一次连务会后，我召集各兴趣小组的负责人，与他们分析兴趣小组先热后冷的原因。

# 兴趣小组重新燃起了兴趣

第八十二集团军某旅警卫勤务连指导员 韩艺卓

“我们PS小组不停地在为上级机关干活，连续加了好几天班”“视频制作小组的许多组员仅掌握一些基础知识，制作授课视频实在力不从心，任务最后集中落在了几名骨干身上”“大伙想通过参加兴趣小组丰富自身技能，结果能力没有提高多少，公差勤务却干了很多”……

听着大伙的声声吐槽，我感到十分惭愧。本想通过任务牵引，让大家得到充分锻炼，没承想密集的任务安排超出了兴趣小组的能力范畴，几个组长和骨干只得忙于应付，忽略了对其他组员的培训帮带。久而久之，组员的技能没有得到提高，只能为组长和骨干打下手，甚至开始抱怨参加兴趣小组就是变相出公差。

找到症结所在，我在一次点名之前主动道歉：“最近，大家对兴趣小组的热情下降，主要是由于‘以兴趣为名行公差之实’，我负有主要责任。今后，兴趣小组一定要‘以兴趣为名行兴趣之实’，期待你们推出更多的优质作品！”看到我诚恳的态度，大家紧皱的眉头也舒展开来，继而报以热烈掌声。

很快，我采购了一些教材工具书，并在军事职业教育平台找到相关课程，供大家学习。相应的，我还策划组织兴趣小组成果每月展评，让全连官兵投票选出最受欢迎的作品，以此增强趣味性、调动积极性。

一次熄灯后，我例行查铺，听见学习室里响起久违的讨论声，于是就有了文章开头那一幕。我心里暗自高兴：兴趣小组重新让官兵燃起了兴趣。

（邵奎、任天乐整理）

## 基层之声

前不久，某部指导员丁维昌发现，列兵小王精神状态不佳，干什么心不在焉。经了解，原来一个月前，小王在站哨时因携带器材不全被机关通报，之后相继被连长、排长、班长层层批评教育，又在全连军人大会上作检查，这才导致内心失落沉沦。

毋庸置疑，作为犯错当事人应当为其错误负责。但批评的最终目的，不是为了否定一个人，而是希望通过恰如其分的惩戒，进行警醒教育，帮助督促其改正错误。

据笔者了解，在一些基层单位，还有不少像小王这样的情况。有些干部骨干认为，批评就是关心，大批

# 批评，也要把好“度”

邹瑞宇 邹文川

评大进步，小批评小进步。但是，在实际工作中，要让被批评者欣然接受，既需要不回避问题，更需要讲究方式方法。倘若批评过多过泛，则会

给受批评的官兵造成思想负担，产生消极作用。“人非圣贤，孰能无过？过而能改，善莫大焉。”对于大多数官兵来说，过错不是有意为之，事后大都有悔改之心。如果一批评就“暴风骤雨”，即使在理，也往往会导致被批评者产生抵触情绪，难以取得良好效果。作为基层带兵人，要将批评视为一种教育手段，多一些循循善诱、少一些劈头盖脸，以敏锐的观察力和高明的语言艺术，帮助犯错官兵找到症结、纠正错误。同时，基层单位还应建立健全容错机制，不搞“一棍子打死”，让犯了错误的官兵知耻而后勇，从错误中汲取教训、明确前行的方

向、鼓起奋进的动力。

对于青年官兵而言，当下正是成长发展的关键期。基层带兵人更应关注他们的性格特点和内心世界，注重批评的艺术性、避免随意性，在对象、场合、频率上把握好分寸，才能使批评切实起到应有的正向作用。

从这个意义上说，批评能否收获预期效果，考验的不仅是技巧，更是带兵人的情怀和智慧。



魏自霖，新疆军区某团开展练兵比武，锤炼官兵本领和血性。 夏云龙摄



互联网邮箱:bjjccz@126.com 强军网网盘:bjjccz

