

破除和平积弊 聚力备战打仗·一案一思

新疆军区某团剖析战场火线抢修典型案例，引导官兵明白一个道理

拄拐杖练不出『飞毛腿』

■本报特约记者 李康 通讯员 邹宇宇 李灿斌

夏日高原，车轮滚滚，硝烟弥漫，一场某新型火炮实弹射击训练拉开帷幕。占领阵地、装填弹药……正要准备发射时，新疆军区某团一营二连一炮炮长罗金刚突然举起黄色手旗，大声报告“系统出现故障”。

“暂停训练，副连长带厂家技术人员快速抢修。”连长丁昭惠下达指令。原来，某新型火炮列装时间不长，营里考虑到高原地形气候复杂、官兵对火炮尚不熟悉等因素，特意申请让厂家技术人员随行保障。

就在厂家技术人员准备上前检修故障时，现地指挥员潘福泉却突然叫停，转而要求连队修理技师进行故障处置。

连队火炮修理技师张向和一炮炮长罗金刚上前打开系统终端自检，对照装备维修图表分析故障原因。按照指挥员的要求，摄像员对他们的处置过程进行全程录像，厂家技术人员仅提供必要的技术指导。

经过一番紧张抢修，火炮故障被成功排除。随即，罗金刚带领班组成员快速装定诸元、瞄准击发。炮弹接连出膛，准确覆盖目标地域，丁昭惠心中悬着的石头终于落地。

“厂家技术人员更熟悉火炮结构原理和各项指标性能，为何放着现成的技术保障力量不用？”复盘检讨会上，有人对潘福泉的命令表示不理解。他们认为，该型火炮列装时间较短，官兵对新装备还不太熟悉，维修能力也有限。自主维修不但效率低，而且可能引发更大的问题，在当时，让厂家技术人员处置故障不失为更明智的选择。

“平时拄‘拐杖’，战时怎么办？”潘福泉的一句反问，让现场安静下来。他解释说，新装备使用中往往会遇到棘手问题，这是人装磨合必然经历的过程。厂家的专业人员出面解决问题固然高效又安全，但不可能每次出现故障都依赖厂家保障。“如果平时一遇到难题就依赖厂家，而不是逼着自己钻研解决，极可能会埋下巨大隐患，战时必然会吃大亏。”

叩问如槌，直击内心，官兵陷入了沉思。

“随时随地都要有战场意识，强化战时思维。”该团以此为契机引导官兵深入讨论，梳理查摆日常训练中存在的

不符合实战要求的模糊认识和不当做法。在此基础上，他们抽调力量组成雷达、火炮等新装备维修攻关小组，借厂家技术人员上门指导之机开展技能培训，帮带装备维修骨干提升技能水平。同时，他们还将结合学兵选送工作，遴选有潜力的学兵赴院校、进厂家跟学跟训，着力提升单位自主保障能力。

近段时间，该团通过演练中临机设置情况和处置现实故障等方式，着力提升官兵能力素质，一支善谋新战法、精研新装备的骨干队伍在实践中脱颖而出。

关键要把自身练过硬

■申桂涛

短 评

新装备列装之初，适当借助“外脑”、引进“外援”开展训练，本无可厚非。但如果平时一味依靠“拐杖”走路，必然会失去自我提高、锻炼成长的机会，战场打赢也便无从谈起。

一个人拄着“拐杖”不可能疾步如飞，一支部队拄着“拐杖”也不可能赢得胜利。



炎炎夏日，空降兵某旅组织飞行训练，检验部队综合作战能力。 郭籽材摄



考准考实，画好干部“全身像”

■李桂增 胡鑫

强军论坛

据报道，某集团军依据《现役军官考核暂行规定》研发军官考核系统，从思维水平、知识储备、语言表达、应变能力等方面对军官队伍进行综合评判，有效提升了干部考核的精准度，进一步激发了军官队伍干事创业、奋斗强军的热情和动力。

“治本在得人，得人在审举，审举在核真。”一些单位出现用人不当、人员“带病上岗”等问题，往往与考核不准不实有直接关系。其表现形式多样：有的在考核上唯票数、唯分数、唯年龄、唯资历；有的平时不下功夫，考核时才临时

磨枪；还有的考核手段单一、方法简单，结果是“上下一般粗”“左右一个样”。考核若不在现场看、不见具体事，就很难把干部的真实情况搞清楚、掌握准，也不可能做到公道对待干部、公平评价干部、公正使用干部。

“事之至难，莫如知人；事之至大，亦莫如知人。”我军作为执行党的政治任务的武装集团，每个岗位都是为打仗而设。能否按照军队好干部标准，立起考核评价干部的“硬杠杠”，直接关系到选人用人的质量和风气，关系到部队的凝聚力和战斗力。党的十八大以来，我军围绕建立日常考核、分类考核、近距离考核等知事识人体系，创新完善军官考核形式，构建形成了以平时考核为基础、年度考核为重点、专项考核为重要补充的立体考核体系，较好发挥了考核的“指挥棒”“风向标”作用，树立起能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的鲜明导向。

毛泽东同志曾说：“不但要看干部的一时一事，而且要看干部的全部历史和全部工作，这是识别干部的主要方法。”军官考核得准不准，关键在于能否做到经常化、制度化、全覆盖。各级党委和政治工作机关既要把功夫下在平时，全方位、多渠道了解干部，又要注重了解干部在完成急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验中的表现；既要在小事上察行辨才，又要在大事上看德识才，综合运用巡视、审计、信访等手段辨人识人，把干部的思想底数和真实情况摸清楚、搞准确，切实为每名干部画好“全身像”。

“近水知鱼性，近山识鸟音。”一名干部到底怎么样，朝夕相处的群众心里最清楚、最明白。因此，考核干部时还要善于用好“望远镜”“显微镜”，多深入基层、走近官兵，通过群众口碑了解干部，努力把各方向、各领域、各层次的优秀干部及时发掘出来。

知人才能善任，考准才能用好。各级党委和政治工作机关要进一步健全完善干部考核评价机制，按打仗要求考核干部、评价干部、选送干部；从严把好干部的政治关、品行关、作风关、能力关、廉洁关，让想战者留、能战者用、胜战者上，形成真打实仗、真谋打仗问题、真打打仗准备的良好氛围。



泛水编波 岸滩突击

5月上旬，东部战区陆军某旅组织实战化训练，锤炼官兵打赢本领。

林佳裕摄

第78集团军某旅

动态评奖激励精武热情

本报讯 冯程、记者刘宝瑞报道：初夏时节，第78集团军某旅组织新型步兵战车战斗射击考核。考核一结束，颁奖仪式随即展开，旅领导为优秀车组成员颁发奖牌和荣誉证书。看着战友披红戴花，装一连列兵林景添羡慕地说：“我也要努力提升技能，争取早日登上领奖台。”

据介绍，近年来，该旅打破年底集中评功评奖的惯例，建立动态评奖机制，把部分年度立功受奖指标分散在平时，对平时训练、比武考核中取得好成绩的同志，及时进行奖励表彰，为官兵树立一批可学可做、可追可及的典型。

第75集团军某旅

身边榜样示范赶超目标

本报讯 刘光镇、梁业凯报道：“平时训练盯着一个目标努力超越，便能不断突破自我……”夏日，第75集团军某旅一级上士曾科登上讲台，结合自身经历为战友分享成长心得。作为一名火炮技师，曾科立足岗位建功，多次在上级组织的比武竞赛中取得好成绩，去年被集团军表彰为“后勤保障先进个人”，是该旅官兵可敬可学的榜样。

“卫勤先锋”“转岗精兵”“育人工匠”……一个个身边榜样走上讲台讲成长经历、话使命担当，赢得官兵热烈掌声。据该旅领导介绍，身边榜样登台用兵言兵语讲述典型故事、分享心得感悟，犹如一场精彩的青春风采“直播”，生动

鲜活又催人奋进。他们还将课堂由室内延伸到室外训练场，组织“沙场故事会”引导官兵学英雄、当尖兵；举行年度“十大战神先锋”颁奖典礼，强化典型引领，激发赶超动力；挖掘红色资源，围绕形成一套完整的史料、制作一套展示的设施，培养一批优秀的人才，深入开展荣誉体系建设活动，营造“见红旗就扛、见第一就争”的浓厚氛围。

身边榜样示范赶超目标。去年，该旅中士唐康利在集团军炮兵专业比武中表现突出，荣立二等功。前不久，他在训练间隙为战友讲述自己的奋斗故事。上等兵杨文昕听后深受触动：“我也要像他那样，练就过硬本领，争取早日戴上军功章。”

武警青海总队理论轮训坚持问题导向

学做结合 查纠贯通

本报讯 王金兵、郭紫阳报道：“遇到敏感事项企图大事化小、小事化了；落实上级要求只求过得去、不求过得硬……”5月下旬，武警青海总队组织中校以上警官理论轮训，引导官兵围绕“加强政治建设、纯正政治生态”这一主题反思剖析、查找问题，用所学理论指导工作实践。

“我们以中校以上警官理论轮训为契机转变作风、纠治问题、破除积弊，纯正部队政治生态。”该总队领导介绍，他们在深读细研党的创新理论基础上，把查找、剖析、纠治问题作为重要抓手，按照岗位职责划分“责任田”；组织党委中心组成员重点围绕干部任用、工学提干、党员发展、工程招标等敏感事项，进行深刻检视，查找积弊痼疾，制订整改计划。期间，他们还采取“一人讲、大家评、逐个过”的方式召开党小组会，开展思想辨

析、谈心交心活动，把存在的问题摆出来，把背后的原因搞明白。

在此基础上，他们借助视频会议系统组织上校以上警官观看党纪教育警示片，以案说法引导大家做到心有所畏、言有所戒、行有所止，并督促每名同志对照查摆出的问题制订整改措施，明确整改时限，形成“路线图”“施工表”，做到学做结合、查纠贯通。同时，他们着眼思想源头和责任源头挖根除弊，严格追责问责，确保各项举措落到实处。

此外，他们还通过问卷调查、网上征询等方式，广泛听取基层官兵对机关改进工作作风、纯净政治生态的意见建议，围绕解决官兵反映强烈的问题，压实各级责任。对落实不力、行动缓慢的单位和个人进行通报批评、严肃问责，切实把理论轮训成果转化为推动部队建设的动力。