

基层之声

近期，笔者在基层蹲点时发现，一些班长骨干在讲评工作时，对问题点到为止、大而化之，让存在问题的同志一头雾水、不明就里，甚至感觉出事犯错也“不过如此”。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

讲问题大而化之，原因有三：一是不善于查找问题、总结问题，自然也就讲不出问题；二是对讲评工作认识不到位、态度不端正，存在走过场的心理；三是担心讲问题得罪人，不敢直指要害，或者随便找几个不痛不痒的问题敷衍，搞“你好我好大家好”那一套。

一味“鞭打快牛”不可取

第73集团军某旅指挥通信连指导员 蔡信炜

带兵人手记

任指导员不久，连长就被选派参加上级集训，全连的大事小情都落在了我的身上。一人统管全连事务，我感觉压力很大，便尝试放手将一些工作任务安排给班长骨干，自己则严格把握时间节点和标准要求。

一段时间过后，部分班长骨干在完成工作任务中脱颖而出，表现十分出色。由于这些同志工作标准高、领会意图快，我对他们越来越倚重、越来越信任，因此交给他们的工作任务也越来越多。我暗自窃喜，“鞭打快牛”这一招果然奏效。

但好景不长，危机悄然袭来。前不久，我正在准备一堂教育课，营里下发紧急通知，要求迅速上报弹药射击缺少的物资器材。我马上叫来五班班长宋子奇让他负责，没想到他

自己正在整治杂物间为由拒绝了。我表示理解，转身去找二班班长代雄浩，结果他说自己正忙于统计体能成绩实在分身乏术。无奈之下，我只好亲自统辖。

“五班班长负责清理杂物间已经过去两天了，还没忙完吗？”忙完手头的活儿，我带着疑问来到杂物间，发现宋子奇带着一帮人干得停停，明显在“磨洋工”。我顿时十分生气，立刻赶到二班，发现代雄浩正眉飞色舞地跟别人闲聊。

真相让我脸上无光，他俩可是我平时最为倚重的“快牛”啊。为弄清事情原委，我并没有当场戳穿和批评他们，而是分别找两人谈心。

“指导员，我知道这样做不对，但自从您负责全面工作后，往下压担子没完没了，我不得已选择了‘软抵抗’……”代雄浩连忙解释，并提及前几天发生的一件事。当时，机关让连队出差，我把任务交给了代雄浩，他带领全班加班

加点提前完成后，又紧接着被安排了另一项任务。就这样，代雄浩接连不断受领各种任务，休息时间被大量挤占，这才有了借故推脱的念头。宋子奇的说法与代雄浩如出一辙。

从与两人谈心的情况看，现在连队官兵对我是有一些看法的。他们认为，谁能干、越好说话，指导员就越给谁布置任务。弄清了来龙去脉，我很快调整了工作思路，改变一味“鞭打快牛”的做法，在安排工作时尽量做到公平合理，让每一个人都参与进来。同时，注重奖励罚懒，视工作任务完成情况，该表扬的及时表扬，该批评的也不留情。更为重要的是，该我自己干的分内事绝不推给别人，事事处处给大家作好示范。

新举措带来新气象。班长骨干的心气顺了，消极怠工的现象也消失不见，连队上下又拧成了一股绳，官兵们的工作训练热情格外高涨。

(牛伟萌、葛斌整理)

惯“鞭打快牛”，刻意回避管理上的矛盾，造成安排工作、布置任务不敢较真碰硬，用老实人的任劳任怨换取单位表面上的一团和气，给人留下“欺软怕硬”的印象，影响了组织和领导威信，不利于风气建设。

对老实能干的人无节制使用，对不服从管理的人无原则宽容，是对事业对单位对官兵不负责任的表现。任务当头、使命在肩，作为带兵人，自然希望人人“不用扬鞭自奋蹄”，但如果非要“扬鞭”，也要“快牛”“慢牛”一起打，而且对后者力道还要重一些。这样既能充分发挥“快牛”的示范引领作用，也能督促带动“慢牛”奋起直追，进而把所有人的主观能动性调动起来，形成“人人有事干、事事有人干”的良好氛围。

编余小议

人人有事干，事事有人干

张科进

“鞭打快牛”，顾名思义，越是走得快、干活多的牛，越是用鞭子抽它，让其走得更快、干得更多。细思之下，此举不但有失公允，也在变相地奖励懒惰。

一些基层带兵人之所以这样做，初衷是希望能力素质突出的同志多干工作、多挑重担，把任务完成好、把连队建设好。但凡事要有度。“能者多劳”有其合理性，但不一定有必然性。如果一味“鞭打快牛”，越是能干、越是听话的同志就干得越多，越是能力一般、越是偷懒耍滑的同志就干得越少，结果一部分人累得要死，另一部分人闲得要命。久而久之，不但极大地挫伤了大家的工作积极性，也影响了官兵的全面进步。

更有甚者，由于那些能力强、做事认真勤快的同志干工作不讲价钱，让人既省事又省心，一些基层带兵人习

惯“鞭打快牛”，刻意回避管理上的矛盾，造成安排工作、布置任务不敢较真碰硬，用老实人的任劳任怨换取单位表面上的一团和气，给人留下“欺软怕硬”的印象，影响了组织和领导威信，不利于风气建设。

对老实能干的人无节制使用，对不服从管理的人无原则宽容，是对事业对单位对官兵不负责任的表现。任务当头、使命在肩，作为带兵人，自然希望人人“不用扬鞭自奋蹄”，但如果非要“扬鞭”，也要“快牛”“慢牛”一起打，而且对后者力道还要重一些。这样既能充分发挥“快牛”的示范引领作用，也能督促带动“慢牛”奋起直追，进而把所有人的主观能动性调动起来，形成“人人有事干、事事有人干”的良好氛围。

对老实能干的人无节制使用，对不服从管理的人无原则宽容，是对事业对单位对官兵不负责任的表现。任务当头、使命在肩，作为带兵人，自然希望人人“不用扬鞭自奋蹄”，但如果非要“扬鞭”，也要“快牛”“慢牛”一起打，而且对后者力道还要重一些。这样既能充分发挥“快牛”的示范引领作用，也能督促带动“慢牛”奋起直追，进而把所有人的主观能动性调动起来，形成“人人有事干、事事有人干”的良好氛围。



闪耀演兵场

海潮涌动 逐浪砺兵

图①:6月上旬,海军陆战队某旅千里机动至某陌生海域,开展新战法训法研练,锤炼部队实战能力。图为战车泛水编波。唐瑞杰摄

图②:6月下旬,陆军某旅携手海军某舰艇大队展开合练,强化联合行动能力。图为官兵乘冲锋舟快速机动。刘坚摄



没把握的兵带来惊喜

南部战区海军抚仙湖舰纠治片面强调『能者多劳』的不良倾向

本报特约记者 黎友陶 通讯员 万永康

潜望镜

前不久,南部战区海军某大队机关下发了基层单位荣誉墙版式样稿设计方案的批复文件。文件中,该大队抚仙湖舰提出的设计思路别出心裁,在众多作品中独树一帜,受到了机关的通报表扬。得知这一消息,该舰下士陈浩辉激动的心情久久不能平复。

几个月前,该舰舰帆部门受领设计本舰荣誉墙的任务后,副部长苗仕府便准备让该部门中士于霄负责,理由是于霄入伍前学的是设计专业,到部队后一直兼职从事舰上的文化氛围布置工作,在这方面有经验、有想法。

“领导,真不好意思,我马上就要休假回家订婚……”任务临门,于霄一脸为难地对苗仕府说。经他推荐,战士陈浩辉进入了苗仕府的视野。

然而,陈浩辉坦言对完成好这项任务“没把握”:“我虽然跟于霄班长干过相关工作,但大多是跑腿打杂,还不能独挑大梁。其实我很想挑战一下自己,但又怕出错,担心把工作搞砸……”

“一项工作离开了某一个人就进展受阻,真要打起仗来出现战斗减员可怎么办?”此事引起舰党委一班人反思,“过去片面强调‘能者多劳’,习惯于一味把担子压在用得‘顺手’的官兵肩头,越是能力素质强、越是勤快肯干的同志受领任务越多,结果到了人手不够之时才发现无人可以顶上。”

最终,该舰决定将任务交给陈浩辉,并积极协调机关业务部门和兄弟单位的业务骨干对其进行指导帮带。虽然经历了几番周折,但陈浩辉如期完成任务,还凭借出色的创意,给全舰官兵带来了惊喜。

人无压力一身轻,肩无重担步履行。以此为鉴,该舰开始全面培养和使用人才,越是能力素质弱、平时锻炼少的官兵越要给他们交任务、压担子,尽快补齐能力短板,使其早日独当一面。

从此,每当任务来临,该舰改变过去“能者多劳”“点将上阵”的做法,取而代之的是单项任务轮流干、大项任务大家干,重视发掘每名战士的潜能,帮助他们抓紧成长成才。

北部战区海军航空兵某旅

线上精品课堂提升教育质效

崔金成 本报特约通讯员 徐 喆

“一年要上几十堂课,备课压力很大。如今一库在手,足不出户就可掌握丰富的教育资源!”谈及旅里今年年初在强军网开通的线上精品课堂,北部战区海军航空兵某旅指导员王浩明深有体会。

过去,为上好一堂教育课,王浩明常常网上网下查资料、挑灯熬夜编教案,准备过程费时费力。一次实弹射击任务前,王浩明想上一堂培养战斗精神的教育课激励官兵,从思想调查、搜集材料到撰写教案,他足足用了一周时间。

为了帮助政治干部解决备课难的问题,该旅机关从经常性思想教育中提炼出有代表性的课题,集智打造线上精品课堂资源库,同时广泛收集基

层优秀教案和特色微课在强军网发布,搭建起线上资源共享和官兵互动交流的平台,为开展思想政治教育提质增效。

前不久军考结束,几名战士因发挥不佳情绪低落。为此,指导员王毅借鉴线上精品课堂的精品课,不到2个小时就准备好了教案。当晚,他就在全连开展“在本职岗位上演绎精彩人生”的专题教育,并组织讨论交流,及时提振了大家的士气。

此外,该旅还组织力量收集电视、报纸、网络等媒体关注的时事焦点、社会热点问题,将其及时导入线上精品课堂,供官兵自主学习,使教育资源保持常用常新、与时俱进。

“一个典型树起一面旗帜,一个

榜样凝聚无穷力量。”全军主题团日活动新闻报道在央视播出后,荧幕上官兵代表们情真意切的讲述、真实励志的故事在该旅官兵中引发强烈反响。他们抓住契机,收集整理节目中的典型事例,方便政治干部在备课时查阅参考。

“拓宽了授课思路、丰富了教育形式、节省了备课时间……”说起线上精品课堂资源库,该旅政治干部说出好几条看得见、摸得着的好处。政治教育质效提升了,官兵练兵备战的热情不断高涨。在该旅日前结束

的专业课目考核中,官兵们士气高昂、奋勇争先,成绩较去年同期明显提升。

新闻前哨

武警北京总队机动二支队

系列红色文化激励强军斗志

蔺红兵 赵世伟

“在太原战役中,中队先辈们守纪如铁,被华北野战军司令部授予‘秋毫无犯’荣誉称号……”近日,在武警北京总队机动二支队组织的强军故事会上,红色讲解员孙晓晨沿着支队历史脉络,为官兵讲述革命先辈的红色故事,官兵们听得津津有味、心潮澎湃。

“基层文化工作只有融入使命任务,聚焦练兵备战,突出军味兵味战味,才能提高对战斗力的贡献率。”针对战备训练任务繁重的实际,该支队党委有效发挥红色文化铸魂育人作用,通过开展“记红色家谱、讲红色故

事、看红色电影、读红色书籍、唱红色歌曲、做红色传人”系列红色文化活动,引导官兵继承先辈遗志、矢志奋斗强军,自觉扛起强军兴军的历史重任。活动开展以来,该支队深入挖掘支队组建80年来的厚重历史,推进“红色基因代代传”工程,引导官兵牢记初心使命、传承革命传统;遴选反映我军发展历程、宣传革命精神、弘扬时代旋律的主流影片,每周组织一个大队集体观看;收集制作《强军战歌献给党》经典红歌光盘,并将曲谱编印成册,便于官兵学唱;创新运用“新老兵对话会”形式,组织官兵上台讲述英雄故事……

如果讲问题大而化之,不敢点明、点深、点透、点痛,教育帮带自然也不会及时跟上,结果必然使大家产生麻痹思想,忽视问题的存在,以致一些同志不能认清危害、及时警醒,在错误的道路上越走越远,最终酿成严重后果。

讲评工作、指出问题,是帮助战友避免犯错、成长进步的重要途径,也是推动基层工作的重要手段。不管是谁,无论职务高低,都应该本着实事求是、认真负责的态度。既要一针见血、直击根源,让人心服口服,又要防止泛泛而谈、见事不见人,必要时也可让组织介入,“猛击一掌”。

要想把问题讲准、讲清,就要在工作中善于总结特点规律。对普遍性问题、特殊性问题,要摸清其中的症结、了解背后的原委,学会举一反三、由此及彼,把同类问题都查摆出来,避免有人再犯同样的错误。而对问题的解决,则必须对症下药、立行立改,以防患未然、露头就打的果断,以见底清零、力戒反弹的力度,推动整改措施落地见效。如此,才能真正达到警醒官兵、推动工作的目的。

上等兵小张因自身军事素质较弱,缺少目标动力,存在“混日子”想法。针对这一情况,指导员经常带他到“红色书吧”读书,一同分享阅读体会、畅聊人生感悟,小张的思想悄然发生变化。日前,他代表大队参加支队优秀政治教员评比竞赛,与十几名干部同台竞技,最终获评支队“优秀政治教员”。

以文兴武,以文励志。系列红色文化活动进一步激发了官兵血性胆气,引导官兵把高昂的斗志转化为练兵备战的实际行动。在最近一次军事训练月考中,官兵们你追我赶、拼搏进取,创造多个课目最好成绩,支队备战打仗能力得到进一步提升。