

写在前面

整治形式主义为基层减负专项工作开展3年多来,各部队出实招硬招,解决了一些顽瘴痼疾,刹住了一些不正之风,基层减负工作成效不断显现。但每到拍掌庆贺时,纠治形式主义突出问题不能松劲,还要锲而不舍地推进。本期“基层传真”刊发武警新疆总队哈密支队纠治虚浮工作作风的做法,以及第82集团军某旅为改进会风所做的努力,希望能给其他单位以借鉴。

# 十八份备查文件移出值班室

■成 贇 苗嘉钰 本报记者 安普忠

“你也在基层干过,你说这事咋办?”毛传峰无奈道出原委。上个月一次党日活动,中队按照计划组织党员思想汇报。这时,一名机关干部打电话到中队值班室抽问该活动落实情况。由于不了解相关安排,执勤安全监控员支支吾吾没有回答上来,中队因此在支队交班会上受到了批评。

为防止类似情况再次发生,毛传峰便让文书把近期各类工作计划、活动方案、通知文件等整理后,放到值班室的桌子上,方便执勤安全监控员快速查询,做到“有备无患”。

“这不是弄虚作假吗?”了解全部情况,杨磊认为执勤安全监控员不掌握中队工作计划安排确实有些失职,理应受到批评。

不过,更令杨磊在意的是,这件事暴露出部分机关人员检查基层工作的方式存在问题。“检查的本意是督导基层抓好落实,若只将电话抽问结果作为评判基层工作开展质效的依据,未免失之偏颇。”

杨磊进一步了解到,由于该支队所属基层单位高度分散,最远的中队距支队机关200多公里,每次都实地检查基层工作开展情况确实面临困难,于是一些机关人员便采用电话抽查的方式。有什么样的检查,就会有什么样的迎检。为了应对机关的电话抽查,一些基层单位下了一番功夫:有的组织官兵背记案例通报,有的在哨位上放置理论要点,还有的在汇报情况时评功摆好、夸大事实……随后,杨磊第一时间将掌握的情况向支队党委汇报。

“眼见为实,耳听为虚。如果不深入基层一线调查了解,就武断下结论,出现偏差在所难免。”支队党委一班人形成共识,基层中队离支队机关远,机关干部为了解基层情况,可以通过电话督导检查,但不能将口头情况汇报与工作落实简单画等号,否则势必导致基层工作围绕机关的“隔空问话”展开,弱化基层按纲抓建、自主抓建能力不说,还会虚化抓经常、打基础工作。

为此,该支队组织官兵认真学习《军队基层建设纲要》,并研究制订《机关督导检查基层工作措施》,进一步厘清机关各业务股室职能,规范检查指导方式,完善督导反馈机制。他们明确,机关督导检查基层工作可以采取实地检查与视频抽查相结合的方式,但要把检查重点放在工作落实成效上;在“号准脉”的同时还要“开好方”,对检查中发现的问题要及时研究并提出整改措施,将问题解决在平时、将方法传授在平时。得知消息,巴里坤中队赶紧把值班室里摆放的18份备查文件收了起来。

前不久,该支队机关各部门组成联合工作组,到基层检查指导经常性工作落实情况。工作组深入一线察实情、摸实底,当面指导教方法、现场办公解难题。基层干部纷纷感慨:“这样的工作组,官兵们欢迎!”

## 潜望镜

“值班室里为什么摆放这么多与执勤无关的文件?”

前不久,武警新疆总队哈密支队巴里坤中队指导员休假,支队便派宣传保卫股股长杨磊前去代职。到岗后,杨磊在值班室检查勤务时发现,案例通报、文体活动计划、周工作安排等各种文件摆满了桌子,数了数竟有18份之多。不明就里的他找到中队长毛传峰了解情况。

## 带兵人手记

# 带兵不能偏一边压一边

■第81集团军某旅指导员 李浩爽

二班的工作开始重新步入正轨,一场因我偏袒骨干而产生的“风波”终于平息。

前段时间二班班长休假,班里工作交到了副班长小周身上。小周干劲十足,工作中带头冲锋。但他管理经验不足,工作方法还不够灵活,再加上比较年轻,我总是担心他个人威信不足,管不住班里的战士。果不其然,没过几天,二班就出了状况。

“副班长,你这样安排工作太不合理了,要是班长在肯定不会这么办!”在分配卫生清扫任务时,小周让战士小李一人整理库房,引起了他的不满。

路过的我恰巧看到小周被顶撞的场景。“班长不在,副班长的指令就不执行了吗?还敢公然顶撞骨干?”听见我的声音,刚刚还振振有词的小李一下子偃旗息鼓了。

“小周,让你负责班里工作是连队对你的信任,你尽管放开手脚、大胆管理,再有类似的情况,直接向我反映。”听我这么一说,小周瞬间有了底气。

在我看来,小周应该自此成功树立威信,顺利开展各项工作。但现实却是,小周开始变得愁眉苦脸,值班时也常常心不在焉。带着疑惑,我把小周找来了解情况。

“指导员,我管理经验不足,你还是

让其他老战士负责班里工作吧……”

原来,那天我的出现和发声虽然帮他挣足了“面子”,但也因此让他和班里战友产生了罅隙。战士们觉得小周遇事只会找指导员当靠山、以权压人,不回应收质疑也没有解决实际问题。于是,大家表面上服从小周管理,私下里对他意见很大,甚至有的人进行了“软抵抗”。

听完这些,我猛然意识到自己好心办了坏事,带兵不能偏一边压一边。战士之间产生矛盾,作为指导员,我本应该站在公正的立场上就事论事,帮助他们解开心里的疙瘩。结果,我一心想帮年轻骨干立威,忽视了事实和其他战士的感受,把疙瘩系得更紧了。

有错立改。当晚,我专门来到二班和战士们集体谈心。我首先为自己考虑不周,没能解决问题反而加深了他们的矛盾道歉。紧接着,我把这次的事情摆出来,客观地将谁是谁非一讲清楚。

在我的引导下,战士们敞开了心扉,开诚布公地畅谈对改进班里工作的想法和意见,小周也反思了近期工作中的不足。在你一言我一语中,大家心里的疙瘩终于解开了,并一致表示,接下来会共同努力,完成好各项工作任务。

(彭乐祝整理)

# 双向讲评,说话不再“兜圈子”

■王 轶 李国臣 常 良

## 新闻前哨

日前,第82集团军某旅的机关基层双向讲评会上,基层官兵代表直言问题矛盾,机关人员耐心答疑释惑。没有了多余的“铺垫”和“解释”,会议内容干货满满,时间大幅缩短。

“但以前可不是这样。”该旅组织科科长何春霖感慨地说,以往的双向讲评会经常给人以“避实就虚”“顾左右而言他”之感。

何春霖回忆,一次双向讲评会上,一位基层官兵代表先是将机关科室挨个表扬感谢一番——“作训科为营连购置模拟训练器材,解决了卫勤训练难题”“部队管理科为连队发放垃圾桶和小推车,方便官兵日常生活”……就在大家听得云里雾里时,这名代表才终于讲到想要反映的问题:机关经常要求上报同样的信息,各科室之间能否进行信息共享,避免基层重复统计。

当然,不只是官兵发言时会刻意铺垫一番,机关工作人员在回应基层问题时,也是先长篇大论解释事情来龙去脉,而对官兵真正关注的解决办法则轻描淡写,一语带过。要是遇到棘手难题,他们有时还会互相“踢皮球”。

“为什么反映问题先作铺垫,解决

问题非要不停解释?”该旅领导在深入了解后发现,一些基层官兵担心开门见山指出问题,会把基层和机关业务科室关系“闹僵”,影响后续工作开展;而个别机关人员则为了凸显工作难度,借此推责卸责,以免被批办事不力。

“双向讲评不要‘兜圈子’,应该简明扼要,直击痛点、堵点,把影响战斗力和事关官兵利益的矛盾问题讲出来、解决好,这样才能提升工作质效。”该旅领导直言,与会议无关的“铺垫”“解释”是会场不实的表现,不但解决不了实质性问题,还会影响官兵的积极性,导致空转虚耗。久而久之,双向讲评就会流于形式,达不到预期目的。

随后,该旅针对双向讲评会的会风不实问题狠抓整治,并立起讲评规范:基层代表发言时要简洁精练、去芜存菁,聚焦现实矛盾问题,实事求是反馈机关指导帮带情况;机关在讲评时要有理有据、直面问题,对照政策规定给出明确解答。同时,他们还建立了监督反馈机制,跟踪会上反映问题的解决进度。

“会议就应该这样开,剪掉了无关的‘枝枝杈杈’,就能在结果上见到实效。”走出会场,炮兵营教导员罗子壮深有感触地说,会风变、作风实,如今的双向讲评会,虽然时间变短了,但质量更高了,解决问题也更多了。

## 编余小议

# 唯实则治 勿做虚功

■胡 璞

这几年,为纠治形式主义突出问题,机关基层都作出了不懈努力。但工作作风虚浮现象仍一定程度存在:有的机关干部坐在办公室纸上谈兵、通过电话遥控指挥,导致出现“面子工程”“半截子工程”;有的基层主官害怕暴露问题、得罪机关,反映矛盾问题不痛不痒,单位发展建设中的堵点、难点始终没有解决……

有人辩称,这是基于现实的“迫不得已”。但这样的说法忽视了人的主观能动性。一项工作干得好不好,不仅取决于一个人的能力,更

取决于他的态度。当前,一些单位和个人工作作风虚浮,恰恰说明其缺乏真抓实干的工作态度。

唯实则治,勿做虚功。无论是机关人员还是基层干部,都应该说实话、干实事,使实劲、出实招,重实绩、求实效。在工作中,要突出重点、把握节奏,注重解决官兵关心关切的实际问题,并抓紧抓实抓到底,坚决杜绝以形式主义反形式主义。同时也要打起精神,提高警惕,防微杜渐,防止形式主义反弹回潮、隐形变异。

连日来,第74集团军某旅在大漠戈壁开展实弹射击演练,检验装备作战效能,锤炼部队实战能力。

图①:官兵奔向战位。

图②:实施精确火力打击。

杨东龙、黄鹏睿摄影报道



## 基层之声

## 军队人才培养系列谈②

# 骨干培养需要「精耕细作」

■梁森隆

近期在基层蹲点检查时,一名干部的吐槽引起了笔者注意:几名专业过硬的军士外出集训或休假,导致连队专业训练整体水平始终上不来。无独有偶,在另一个连队,一名全营教二教二的专业能手面临退役,但因缺乏基础好的骨干苗子,他的一身“绝活”竟后继无人。

在基层营连,骨干队伍“青黄不接、无人可用”和“年年培养年年缺”的情况并非个例。问题到底出在哪?一是管理使用不合理。有的基层主官直言,在工作任务中喜欢用熟悉的人、放心的人、技术过硬的人,导致年轻官兵得不到充分锻炼。二是培养规划不合理。在一个列装了新装备的连队,近一年来有20余人次前往院校、厂家、友邻单位学习专业,但仍有3个专业的骨干不能胜任岗位。三是梯次配备不合理。有一个连,通信专业骨干全是前后脚入伍的士兵上军士,年轻战士始终衔接不上,一旦这批骨干退役,连队将面临人才“断层”、战斗力“断崖”的风险。

凡事预则立,不预则废。综观以上情况,笔者感到许多基层单位在人才培养上过于“粗放”是导致骨干缺乏的主要原因。他们大多只基于眼前工作任务需要考虑,对骨干培养缺乏长线考量和前瞻眼光,同时在骨干人才的保留、发展上也缺乏新的理念、实的举措。一名基层主官感慨地说:过去,骨干苗子都是“自然生长”,定编换岗随意性大,如今行不通了。再加上近年来武器装备升级换代提速,许多官兵坦言自己的“本领恐慌”“能力焦虑”越来越重。尤其是在高精尖装备相继列装后,专业技术人才培养周期变长、难度加大,而能力生成有缓升陡降的规律,这无一不在提示各级要精细制订人才培养计划和发展保留措施。

叶圣陶曾说:“人才培养更像农业而不是工业。”对基层营连来说,骨干培养更需要“精耕细作”:一方面,扎根实际、着眼长远,科学设计人才培养的目标模型,明晰各岗位所需的能力标准、培养路径,注重梯次配备、优化队伍结构,将单位建设目标分解到每名官兵的成长发展上,为其精心设计成长路线图;另一方面,主动与上级机关对接上报需求,推开“送出去学、岗位上练、融合式育”的培养模式,既注重专业技能、又注重综合素质,形成持续抓、不断线的人才培养链路,尽可能缩短新老骨干更替、专业人才对接的“空档期”。

人才是未来战争的决胜因素。抓人才队伍建设就是抓战斗力生成的源动力,提高人才队伍建设水平就是提高部队战斗力水平。各级要进一步建立完善科学的人才培养使用保留机制,避免人才用时方恨少的窘境,让骨干人才如滚雪球般涌现。

