

潜望镜

当“00后”排长遇到“70后”军士

■本报特约记者 李佳豪 通讯员 左超超 胡鑫

“求助！面对和我父亲同龄的军士长，我真的不知道该如何开口去批评他。战友们，换作是你，你会怎么做？”

近日，一则发布在陆军某旅强军网论坛上的“求助帖”，引起许多官兵的围观。在帖子中，该旅某连排长黄翊讲述了自己的尴尬经历——

黄翊是去年军校毕业后分配到该旅的一名新排长，出生于千禧年的他，不仅是该旅迎来的首批“00后”军官之一，也在这一批新排长中年龄最小。

按照所学专业，在定编定岗时，黄翊被分到了一个以中高级军士为主体的兵种连队。在下连后的首次见面会上，黄翊刚做完自我介绍，便不出意料地在排里引发一阵惊叹：“啥？‘00后’都当排长了？”“2000年的时候，我都当上副班长了”……

“后生可畏！”面对眼前的这名面容略显稚嫩的新排长，排里年纪最长

的战士、一级军士长老杨曾在私下开玩笑地对黄翊说：“我孩子也是‘00后’，不过他月份比你大些，现在还在读大学。按职务，我该管你叫排长；按辈分，你得管我叫叔伯。”

面对老杨这名“叔伯辈”的“70后”老兵，黄翊很是尊重；同样的，老杨也很照顾黄翊，每逢黄翊遇到不懂不会的问题，他总会及时伸出援手。

可是，这样和睦的相处状态，在前段时间被打破。一天，老杨因违规受到机关通报。为此，黄翊不仅在交班会上受到了批评，所带的排也被取消了当季度评优资格。

回到宿舍后，黄翊几度想要批评老杨，却总欲言又止：“睁一只眼闭一只眼，就当这事没发生？那以后若再遇到类似的事情便难以服众。可是批评一个年纪和自己父亲差不多的老兵，我又如何开得了口？”纠结之下，黄

翊这才在旅强军网论坛上发出了“求助帖”。

一石激起千层浪。令黄翊没想到的是，自己的帖子很快便引来了战友们的关注——“同问，对于年龄大我十几二十岁的老兵，我究竟该如何管理”“我们虽说是带兵人，可是很多兵比我年龄大、资历老、军龄长，究竟是谁带谁”“说实话，被小自己许多的排长领导着，我们军士有时也觉得挺别扭”……跟帖回复里，不仅有年轻军官发出类似的疑问，也有不少军士诉说着心中困扰。

“官兵的发问，折射出一个值得注意的新情况。”这则“求助帖”引起了旅旅一名领导的关注。他对记者说：“一方面，如今‘00后’军官已经陆续走上工作岗位，在不远的将来，他们势必成为基层带兵人的中坚力量；另一方面，随着新的军士政策制度施行，在‘服役

越长、贡献越大，待遇就越好”的导向激励下，中高级军士的服役年限将较以往大幅延长；此外，在新的体制编制下，军士已然成为基层营连的主体。如此一来，类似“00后”军官带“90后”“80后”甚至“70后”兵的现象在不久后会更加普遍。

“虽然在过去，军官和军士年龄倒挂的现象也存在，但那时年龄相差不算大，不至于出现黄翊与老杨这种‘差辈’的情况。”对于这种趋势，不少营连主管也有一定顾虑。某营教导员常永吉坦言：“在这种‘少管老’的情况下，年轻军官该如何履行领导管理职责，中高级军士应如何摆位，官兵关系要如何处理，内部氛围需如何营造，这些问题都需要我们去直面和破解。”

就这样，一场因“00后”排长遇到“70后”军士”现象而引发的讨论，在该旅拉开了序幕。

官兵有话

自身过硬，战士才会服气

■某连“00后”排长 况力文

在战争年代，我曾涌现出一大批优秀的年轻将领——在担任师政委时，肖华只有17岁；寻淮洲任军团长时，不过21岁；在领导指挥南昌起义时，周恩来也才29岁……这些年轻的将领何以能够服众？他们凭什么赢得官兵的信任和拥护？我认为很重要的一点，便是他们都具备过硬的能力素质。

俗话说，“兵熊熊一个，将熊熊一窝”。作为一排之长，排长代表着全排的形象，领导着全排的建设。试想，一个能力素质欠缺、总在排里拖后腿的排长，又该如何能够立起威信，赢得战士们的尊重与拥护呢？因此我认为，“年龄倒挂”现象背后的根本矛盾，其实是“能力倒挂”的问题。

还记得我刚当排长时，也曾受到排里战士们的质疑，有时安排工作老兵也不听招呼。不过很快，我便迎来了证明自己的机会：在不久后的一次教学法集训比武中，我毛遂自荐，主动报名，凭借在军校积累的知识技能力压对手，最终将比武奖杯捧回了连队。自那以后，我便在排里站稳了脚跟，赢得了战士们的信任。后来，无论是军事理论竞赛，还是政治教员比武，或是专业技能练兵，我都会主动申请参加，接连为连队争得了不少荣誉。就这样，在刚刚结束的年终总结工作中，排里的战友纷纷为我请功，我也如愿获得了走出校门后的首次嘉奖。

令我难忘的是，在连队随后组织的表彰仪式上，排里的几名军士班长主动为我颁奖。他们说：“虽然你年纪比我们小，但是你素质过硬。就凭这一点，我们老兵人人都服气！”

互相补台，才能好戏连台

■某连“70后”一级军士长 杨青旺

应当承认，作为一名年近五旬的老兵，被年纪比自己小、兵龄比自己短、资历比自己浅的“00后”排长管理领导，有时的确会感到尴尬和不适。然而军队毕竟是一个等级分明的战斗集体，无论是日常管理，还是作战指挥，排长始终是一排之长，服从命令、听从指挥，是我作为排里一名战士的天职。

当然，在工作训练生活中，新排长难免会因为经验不足而露怯甚至犯错。此时，作为老兵，我们不应袖手旁观，而是要主动发挥自己在管理经验、任职履历等方面的优势，积极为年轻排长分忧、解围、救场，帮助他们尽快适应岗位、茁壮成长。与此同时，我们也应当找准自己的定位、调整好心态，决不能倚老卖老，故意给年轻排长“甩脸子”“使绊子”“找岔子”，那样只会徒增内耗，既不利于单位建设，也有损团结、友爱、和谐、纯洁的内部关系。

以我们排新分来的一名“00后”排长为例，虽然他有时也会因为经验不足而出现“不会弹琴”的情况，但是我们能够感到，他的出发点是为了排里好，因此大家也会自觉支持他的工作，并适时提出合理建议，帮助他改进工作方式方法，在实践中提升能力。

前不久，连队组织装备换季保养，在分配任务时，因为新排长安排不够合理，排里有几名军士想要与他争辩。见状，我和另一名高级军士主动表态“坚决完成任务”，随后又在任务间隙向排长提出了改进方案，建议他作出调整。在我们的配合下，我们排最终不仅高标准完成了任务，同时也将一场“矛盾危机”化解于未萌。由此一事，我坚信只要做到一心为公、互相搭台，“70后”军士联袂“00后”排长同样能唱出连台好戏。

（梁宸溪整理）

众人划桨，才能行稳致远

■某连“90后”指导员 张彤

“00后”新排长与“70后”老班长，从称呼上就能发现他们在年龄和职务上存在明显反差。如何让他们尽快融合，相互接受，是我们带兵人必须作答的课题，考验的是我们建连育人的能力水平。

我认为，一方面，新排长从院校步入基层部队，从学员成为年轻军官，面对新环境、新身份带来的种种新挑战，在任职之初出现水土不服的情况，是不可避免的。另一方面，新排长的到来，必然会给排里带来改变，对此个别老兵产生“排反”也情有可原。进入信息时代，出现“三岁一代沟，五岁一鸿沟”并不稀奇，年龄的差距让新排长和老班长产生思想、认知和行为上的差异。种种情况叠加，他们在相处过程中发生摩擦碰撞，自然在所难免。

前不久，我们连里就发生过这样的事情。因为在日常管理中出现分歧，连队刚分来的新排长和几名在连队土生土长的军士班长闹了矛盾。几次冲突过后，新排长的工作积极性受到打击，逐渐在“管与不管”间进退两难；而老班长也出于全排建设的考虑，开始在“放不放手”中纠结不已。

作为连队主管，我深知决不能放任他们之间的矛盾不管，否则只会对连队建设有百弊而无一利。为化解矛盾，我分别同他们“约法三章”：对于新排长，我要求他在作决策前主动征求军士班长意见，给予老班长们必要的尊重，决不能“以军衔压人”；对于老班长，我则要求他们坚决服从新排长的管理，主动维护干部的威信，决不能“以年龄欺人”。与此同时，我还凭借自己“90后”的身份，在“00后”与“70后”“80后”之间搭建起沟通的桥梁，主动在新排长和老班长之间充当润滑剂、黏合剂，组织他们敞开心扉谈心交心，让他们互相理解彼此的难处和苦衷，认清“只有众人划桨才能行稳致远”的道理。

人心换人心，玛瑙兑黄金。在全连官兵共同努力下，如今，我们连队的氛围已重新归于融洽，新排长和老班长不仅成为工作中唇齿相依的好搭档，更成了生活中肝胆相照的好战友。

记者探营

“家里有什么急事难事，只需手机扫码发个信息，就能得到圆满解决……”不久前，记者在火箭军某旅体验他们推行的“一网双账三纳入”机制带来的新变化后，不禁心生感慨：只要心里始终装着官兵，就没有解决不了的问题。

该旅领导介绍，近年来，面对备战打仗全力推进、装备更新换代、任务深化拓展实际，为激发官兵扎根基层、建旅兴旅、强能多战的活力动力，他们与时俱进抓深做实经常性排忧解难工作，全面推行以“用好官兵诉求反馈网络，建好需求和落实两本台账，纳入党委议事日程、纳入抓建基层计划、纳入考核评价范畴”为主要内容的“一网双账三纳入”工作机制，确保基层有所盼、机关立即办，着力解决部队建设发展过程中遇到的新问题新矛盾。

倾心服务基层、用心纾困解难，关键在于用心用情抓好基层和官兵关注的大事、难事。为打通服务基层的“最后一公里”，该旅开设首长信箱、兵情留言箱、实体意见箱，定期召开现场办公会、官兵恳谈会、家属见面会，下发机关后勤服务留言二维码，开通生活保障服务卡，畅通以“三箱三会、一码一卡”为主要载体的反馈网络，确保官兵诉求一键直达，“急难愁盼”及时解决。

“孩子玩耍时，不小心摔破了膝盖，急需你们帮助。”记者在现场看到，孩子玩耍受伤后，自己一时无法带孩子去医院，军嫂朱小萍用手机扫描机关后勤服务留言二维码，点击进入线上菜单式定制服务界面提出需求，十几分钟后，旅里军医就上门给孩子诊疗。看到军医这么快赶到，朱小萍感动地说：“如今家里有什么急事难事，用手机扫码就能很快得到解决，组织想得真周到。”

前段时间，该旅发射营战士乃古落由执行任务过程中，得知父亲病情恶化后心急如焚。由于家里人手不足，没人照料生病的父亲，他不得不求助组织。旅党委特事特办，迅速调整骨干接替他的工作，安排他及时回家探亲。同时，旅机关积极协调他的父亲入住部队医院，及时跟进关注病情进展。经过一段时间的治疗，他父亲顺利出院，身体已无大碍。如今，重返岗位的乃古落由，各项任务冲在前，训练成绩名列前茅，成为营里的“砺剑先锋”。他说：“组织把我们的家事放在心上，我们一定要把打赢扛在肩头！”

“为基层解难纾困，需要领导干部和机关具有高度负责的精神、真抓实干的作风。”该旅坚持将为基层排忧解难纳入党委议事日程、纳入抓建基层计划、纳入考核评价范畴，实行基层困难问题即接即办、谁接谁办，逐级明确任务，通过不定期盘点督办、晒成绩单、测满意度、打卡上榜的方式开展检查评比，以不等不靠、敢于负责、一抓到底的劲头，立起机关良好形象，用工作实绩赢得官兵口碑。

“已完成2023年春季官兵子女入学需求收集工作，‘三小工’培训已基本结束……”前不久，在该旅建基层形势分析会上，23项机关帮建基层计划被摆上

「一网双账三纳入」暖心又给力

■罗文昊 匡晓沁 本报记者 陈典宏

火箭军某旅建立为基层服务、为官兵解难新机制——

台面，逐一亮进度，4个机关科室因帮建基层得力及时受到表扬，2名机关干部因办事拖沓被当场批评，责令限期整改。“花在基层和官兵身上的心思，从来不会白费。”该旅政治工作部主任介绍，自从推行“一网双账三纳入”工作机制以来，旅机关工作作风更加务实，服务基层质效大幅提升，部队凝聚力向心力战斗力显著增强，官兵练兵备战热情不断高涨。

基层暖新闻

面对面答疑 心贴心解难

■张智

“装备器材损坏如何报废”“探亲休假路途怎么计算”“被装型号不符如何调换”“官兵子女入学怎么择校”……近日，海军陆战队某旅礼堂内，官兵抛出的一连串问题得到机关一一回应。

“基层无小事，必须把涉及官兵切身利益的问题困难解决好，让大家全身心地投入练兵备战中去，在强军兴军的伟大征程上轻装上阵、振翅高飞。”该旅领导告诉笔者，对于会上能解决的问题，由机关有关科室当场予以答复，明确责任人和时间节点；对短时间难以解决的，旅里将专门召开首长办公会专题研究，力争上下形成合力，集智攻关克难。在此基础上，他们采取机关科室负责人到连、旅领导到营的方法，按季度组织旅、营、连三级解难帮困活动，深入查实情、共研出实招、贴心办实事，以清零见底的力量解决官兵遇到的矛盾困难，以真心真情回应基层关切。

截至目前，该旅已累计妥善解决官兵家属看病就医、子女择校入学、官兵福利待遇办理和家庭涉法维权等问题数十个。



春节前夕，武警上海总队机动第二支队官兵坚守在执勤一线，保障群众出行安全。

上图：在外滩执勤。

右图：在拥堵路段定点警戒。

李冰摄

