

带兵人手记

“今天大家任务完成得不错，骨干带头作用明显，尤其是巫家豪和蒙永港两名同志表现尤为突出。对明天的工作大家有没有信心？”“有！”听到战士们响亮的回答，我不禁感慨万千。

前不久，连队担负一场打靶保障任务，大家整体的表现虽然不错，但是存在一点扯漏。于是，在晚点名时我还是按照老规矩，着重对存在的问题进行讲评。然而，任凭我在队列前讲得如何卖力，官兵的反应却很平淡。当时，虽然留意到这一细节，但我以为大家只是一天工作太累了，便没太放在心上。可到了第二天，我却发现不太对劲。

原本昨天还干劲十足的战士们今天都有些萎靡，训练热情普遍不高，以往风风火火的几名骨干也不见雷厉风行的那股劲儿。午休时，我赶忙叫来值班员了解情况。刚开始他还支支吾吾，最终在我的耐心开导下才敞开了心扉。“连长，昨天大家从早忙到晚，虽然工作确实存在一些不足，但很多方面做得都不错。您讲评时不能只讲问题，大家都想得到领导认可。如果总是出力不讨好，大家积极性肯定会受影响……”

讲评工作，褒贬都要准确公道

第七十四集团军某旅作战支援营连长 周扩军

值班员的这番话，让我陷入了沉思。记得刚当连长那会儿，每次晚点名我都会把好的方面逐一表扬一番，对于一些问题则简单带过，本意是想通过加强正向引导激发官兵的积极性。不料有时却适得其反，不但工作中亮点不见增多，问题反而频频发生。吃一堑长一智，打那以后，“好的方面不讲了，着重对不足进行点评”成了我的口头禅。原本以为这样就能让大家戒骄戒躁、加速成长，却未曾想又打击了大家的工作积极性。“成绩不说跑不了，问题不说不得了”这句话到底对不对呢？一次教导员同我谈心时，我忍不住吐露心中疑问。

“表扬和批评是相辅相成的，根本目的是为了树立正确的导向，营造向上向好、创先争优的氛围。过度的表扬不合适，只讲问题也不行，不能顾此失彼，从一个极端走向另一个极端……”教导员的一番话，让我意识到自己此前的做法确实有些偏颇，因为无论表扬还是批评，都要把握好尺度和分寸，做到准确、公道。

当天晚点名时，我在全连官兵面前坦承了自己的失误，并表示以后的工作中将更加注重表扬先进、帮带后进，既肯定成绩，也不忽视短板问题。随后的教育日，连队以“表扬与批评的关系”为题组织讨论，指导员也因势利导，趁热打铁给大家上了一堂生动的教育课。

官兵们的积极性提升了，各项工作也跟着水涨船高。这不，前几天，我们连就因为训练成绩突出被营主管表扬。受此激励，大伙干劲更足了，纷纷表示要在接下来的演练中取得更好成绩。

(李润杰整理)

记者探营

“通报册”变成“荣誉簿”

——火箭军某部一名列兵考核评定成绩由“优”变“差”引发的思考

本报记者 邹菲 特约通讯员 桑朋

“陈鼎，专业理论成绩92分，实装操作提前54秒完成……考核总评‘优秀’！”前不久，火箭军某部在外执行任务期间，对驻训官兵进行了连续数日的全方位考核，入伍不足一年的某营二连列兵陈鼎在同批战友中勇夺桂冠。回到单位后，在战友们的热烈掌声中，陈鼎激动地在连队“荣誉簿”签上了自己的名字。

令人意想不到的，就是这样一个人眼中的“优秀新兵”，前段时间还一度陷入萎靡消沉之中。这是为啥？得从连队设置的一本“通报册”说起——

今年年初，该部按上级要求组织官兵赴野外执行任务。结合往年外出驻训情况分，由于通信保障点位多且分散，人员思想多少会有所松懈，违规违纪现象偶有出现。为杜绝此类问题发生，陈鼎所在的连队为每个保障点位都配发了一本“通报册”，由临时负责人进行保管，无论职务高低只要违规违纪，都会立即被“登记入册”。

“通报册”配发后，官兵们言行举止都变得格外小心。结束一天的保障任务后，大家都会找负责人去翻一翻“通报册”，生怕自己哪个地方没做好就会“册上有名”。一段时间内，“通报册”起到了一定监督作用，连队也将其视为管理抓建的重要招法。

一次安全保密教育课上，陈鼎因前一天执行某项通信保障任务熬了夜，在课堂上打瞌睡，被正在施教的连长逮个正着。随后，陈鼎便被“登记入册”，并在全连集合时受到点名批评。



日前，该部列兵郑文字(中)因为在专业竞赛中表现突出，开心地在“荣誉簿”上签名，战友们为他点赞祝贺。程少彬摄

虽然入伍时间不长，但陈鼎始终勤奋努力，无论是军事体能还是专业学习，成绩一直保持“优秀”。这次在全连官兵面前出丑，让他心情一下子跌落谷底。更令他难堪的是，好几次授课前，连队干部都以他为反面典型，提醒官兵课堂上要认真听讲、积极发言。

渐渐地，原本活泼开朗、积极向上的陈鼎，做什么事都提不起精神来，甚至连续两次周考成绩都未及格。

陈鼎由“优”变“差”的变化，引起

了营教导员康维顺的关注。经过一番促膝长谈，康维顺摸清了事情的原委。随即，营里采取一对一谈心、发放调查问卷等方式发现，大部分官兵对“通报册”心存畏惧、反感，平时无论啥都变得畏首畏尾。

营党委议战议训会上，康维顺将这一现象摆上桌面：设置“通报册”的目的，是为了让官兵遵规守纪、心无旁骛练兵备战，但使用不当就会适得其反，削减官兵训练积极性。外出执行任务，不仅是对官兵个人综合能力

的检验，更是展示能力本领的好时机，何不用正向表扬的方式来激发官兵斗志？

经过热烈讨论，大家一致决定将“通报册”变成“荣誉簿”，让那些在训练、考核中成绩优异的官兵在上面登记所获荣誉并郑重签名，将“荣誉簿”挂在宿舍区入口处公示，利用全营集合等时机通报表扬。同时，引导带兵人改进批评方式，发现问题既要敢于指出，也要注意场合、把握分寸，重点做好通报批评后的“下篇文章”，及时帮助官兵改进提升。

“祝贺你‘上榜啦’！”一天午后，几名战士看到正在“荣誉簿”上签名的下土方逸鑫，纷纷向他竖起大拇指。此前，方逸鑫由于参加驾驶员培训，专业理论和实操补训不及时，成绩一直不理想。通过不懈努力，在最近一次专项考核中，他进步幅度明显，终于实现了自己也在“荣誉簿”上光荣留名的小目标。

“集体的认可，就是大家前进的动力。”该连指导员张燕介绍说，为避免训练成绩落后的官兵觉得上榜无望，导致训练积极性下降，他们继续进行完善，在保留原有“学习之星、训练之星、竞赛之星、作风之星、内务之星”基础上，增设“进步之星”，让人人都能追赶有方向、上榜有希望。

连日来，官兵们铆足劲头搞训练，集中精力练本领，呈现出一派生龙活虎的练兵景象。而陈鼎也甩掉思想包袱，恢复往日的活力，在周围战友认可的目目光中，再次绽放出灿烂笑容。

记者感言

“好兵都是夸出来的”

邹菲

在家庭生活中，父母经常采取鼓励和赞扬的方式教育孩子，让孩子在积极向上的氛围里成长成才。人同此心，心同此理。在带兵育人上，我们不妨尝试多用欣赏的眼光看待和发现官兵身上的优点，让他们在不断被认可中找到存在感、焕发新动力。

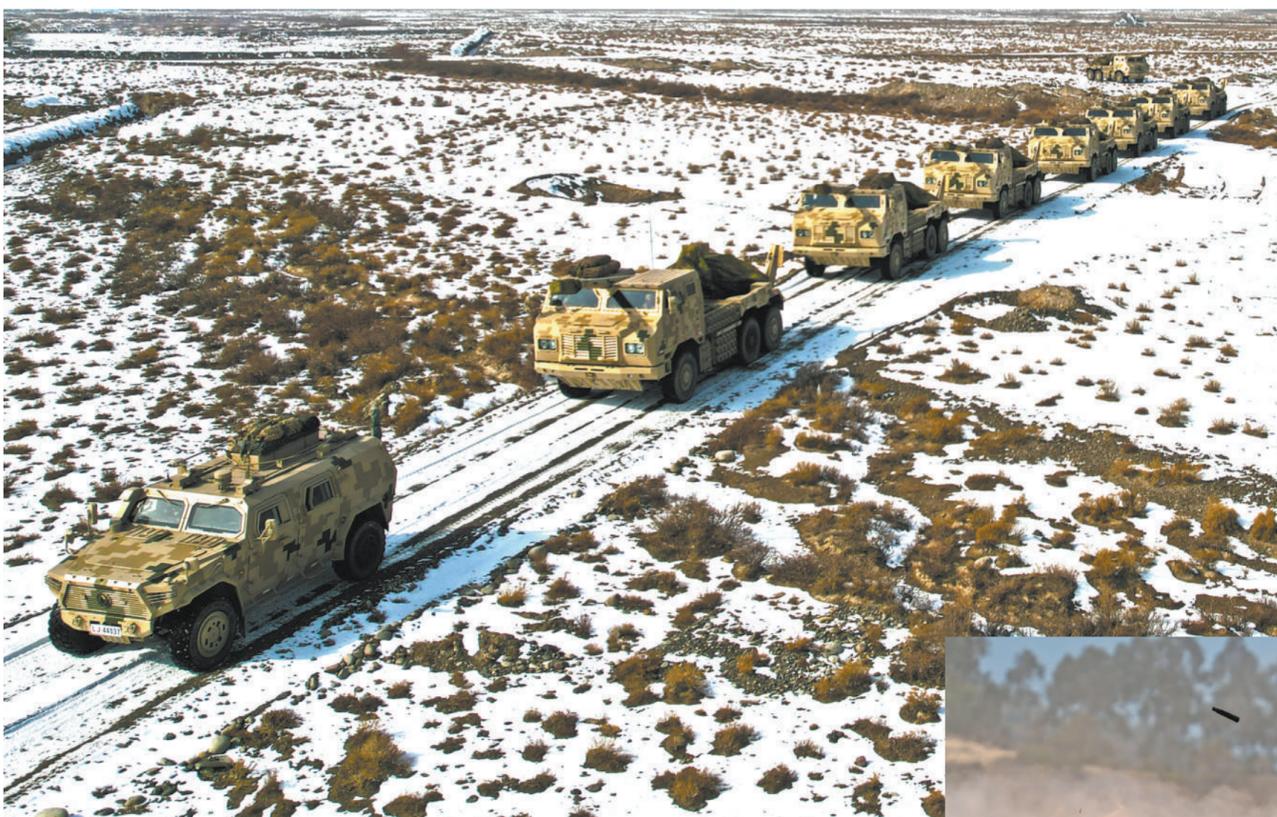
野外驻训环境下，火箭军某部将

“通报册”改为“荣誉簿”的做法，显著提升了官兵工作积极性和训练热情，增强了部队凝聚力、向心力、战斗力，是一个典型的案例。诚然，设置“通报册”确实能起到监督作用，但一味传递消极信号，对官兵点滴进步却视而不见，则容易挫伤他们的积极性，甚至还会给战斗力建设带来负面影响。

一位经验丰富的基层带兵人曾深有感触地说：“好兵都是夸出来的。带兵人要多伸拇指，少伸食指。”如今，90后、00后官兵已成为部队主体，由于成长经历、认知模式等方面的变化，他们自尊心强、内心敏感、渴望得到他人的肯定和重视。基层带兵人应抓住这一特点，改进带兵和管

理方式，让他们的活力得到充分释放、潜能得到尽情发挥。

表扬是更有效的激励。与此同时，及时、准确、公道、善意的批评也必不可少。只要带兵人真正对战士有感情，他们会从内心感受到你的批评是诚恳的，是对他们的成长进步负责。古人说得好：“雷霆与雨露，一例是春风。”



闪耀演兵场

日前，新疆军区某集团在野外陌生地域组织实兵实弹综合演练，检验官兵训练水平，提升打赢能力。图为战术机动途中。

孙朗摄

连日来，第74集团军某旅开展狙击手集训，从严设置训练课目，锤炼官兵实战能力。图为狙击手对目标射击瞬间。

黄嘉璋摄



值班员讲评

批评，“点到个人”须慎重

值班员：第80集团军某旅合成四营教导员 李嘉琛 讲评时间：3月6日

这段时间大家训练热情高涨，值得肯定。但同时我也发现一个不好的现象：有的骨干在讲评时不注意方式方法，对部分战士指名道姓批评，这种做法须谨慎采用。

批评能够及时指出问题所在，帮助战士改错纠偏，本身无可厚非。但如果对被批评者性格特点把握不准，言辞过于激烈，简单直接点到个人，弄不好就会刺伤战士的自尊心，甚至有时由于带兵人过于情绪化，没弄清缘由而批错了对象，不仅损害自身威信，更会严重打击官兵工作积极性。

请大家多一些换位思考。许多战士还很年轻，正处于成长成才的关键期，干劲足、上进心强，需要带兵人用欣赏的眼光、充分的信任，去正确引导和鼓励关心，而不是动不动就将他们猛批一顿。

当然，真刀真枪、一针见血的批评也是必要的。希望各位干部骨干在批评时注意场合、把握分寸、控制情绪。同时，要事先做足功课，使批评有理有据，令人心服口服。此外，还要注意做好批评后的工作，帮助被批评者认清错误、改正缺点，切实让批评成为官兵提升自我的“助燃剂”。

(于洋、常皓博整理)

表扬，“一语带过”不足取

值班员：中部战区空军某场站某连连长 师前振 讲评时间：3月7日

最近，连队组织了几场小比武，不少同志踊跃报名，而且取得了不错的成绩。但是，个别班长在总结讲评时却将其一语带过，没有起到表扬应有的作用。

表扬是为了激发战士的荣誉感、责任感和进取心，通过肯定和鼓励，提高大家工作积极性。可能的班长感觉几场小比武平淡无奇，事后表扬也只是例行程序，因此没有上心。可是对于年轻战士来讲，每一次拼搏都是一次成长，看似不起眼的一小步，却可能成为他们军旅人生的一大步。

同志们，没有哪位战士不希望得到表扬和肯定。大家要对战士们的每一点进步及时给予正向反馈，肯定他们的付出和汗水，让他们切实感受到“你的努力我看得见”。这样就能提升官兵自我认同感，在内心产生积极正面的情感情绪，提升自我成长的内生动力。

下一步，连队将组织专题教育，提高干部骨干运用表彰奖励引导人、鼓舞人的本领，正确把握好表扬的“度”，同时坚决杜绝“随意滥用表扬”的情形，切实让表扬发挥出应有效能，让大家在获得肯定与褒奖中鼓足干劲，为连队建设添砖加瓦。

(阴俊康、刘艺爽整理)

青蓝想说，给我E-mail

投稿请登录强军网 解放军报投稿平台