

“时间还剩30分钟!”听到考官的提示,雷国鸿用余光迅速扫了下计算机屏幕右下角的时间框,瞬即又将焦点转到屏幕上那张红蓝交错的态势图上。

作为陆军第74集团军某旅政治工作部副主任,雷国鸿参加过不少

武考核,但这场考评让他感到“像当年高考一样紧张”。

这是一场旅指挥员等级考评,根据考评的成绩,雷国鸿将被认证为一级、二级或是三级旅指挥员。

今年3月以来,在整个陆军部队,从团长、旅长到排长、士兵,每

一名官兵都有一场自己的训练等级认证大考。“你定了几级?”一时间,这甚至成了大家打照面时的习惯性问候。

训练等级评定,对一些军兵种来说并不陌生,飞行员有飞行等级,特战队员也有特战等级。训练等级评

定是部队训练管理走向精细化的一个重要手段,但在组建不久、专业庞杂的陆军合成旅全面推开定级考评,无疑是一个全新的课题。

这场考评给部队和官兵带来了什么?

在这个旅的侦察员等级考评现

场,下士吴晓伟正满头大汗地参加爆破课目考核,为考取专业一级认证而拼搏。

“都说要当就当个一等一的好兵。谁是一等一的好兵?现在不能随便说,得有专门的认证了!”考试结束后,吴晓伟一抹汗水,呵呵笑了。

陆军首次组织全体官兵军事训练等级考评,这场大考正在引发许多连锁反应——

# “一等一”的兵 从此有认证

■任刚 程锡南

## ★ 本周关注

同样的岗位,不等于同样的能力

“考评不再一把尺子量长短,不同素质的人要过关都不简单”

上午8点半,机关交完班,弹药助理员孙桂阳“一步两个台阶”跑回了办公室。

汇总弹药消耗数据、上报情况、下发通知……认真处理完当天工作,他把局域网即时通信软件的自动留言改成了:我在作业室训练,有事请拨电话。

年初,孙桂阳从基层调入机关,上任没多久,就接到参加参谋军官等级考评的通知。“一开始我都快崩溃了!”孙桂阳发现,20多个考核课目,大多数自己从没接触过。

“全员参考,人人定级。躲是躲不过的,至少得定个初级吧!”他开始每天第一个到机关作业室“打卡”,晚上最后一个关灯、锁门。这样的日子,持续了一个多月。

作业室里,“老机关”郭小牛也天天自觉来参训。这位战勤计划科科长曾获原广州军区装备助理比武第一名。正在练习绘制战斗决心图的他同样感到压力不小:“有了能力等级评定,同样的岗位不等于具备同样的能力,‘老机关’得有更高的要求才行!”

根据自愿申报的原则,郭小牛报考了一级参谋军官,这意味着1000分的综合评分,他必须考过900分,“一两个失误,可能就评不上”。

“考评不再一把尺子量长短,不同素质的人想要过关都不简单。”旅参谋长徐知军认为,更加精细的训练管理,让训练知环不再一个样,也让大家看到了自身能力与岗位履职更高标准之间的差距,自然也就产生了压力。

战士吴德风刚刚晋升下士不久。此次等级考评,他报考了轻机枪手专业一级。在报考这个级别的战士中,他是为数不多的下士。有人说,这个考评就像是职业技能鉴定考证,但在吴德风看来,其意义不止如此:“训练等级就像身上的一张标签,谁会甘心比别人低一等?”

“以往看一个战士,往往看军衔、兵龄,现在我们还要看训练等级,而且这是一项‘硬数据’。”三营营长程路认为,个人能力无关年龄、兵龄,这将在考评中被越来越多地验证,也将对军营原有的“秩序观”带来冲击。

枪声从早上一直响到深夜

“从要我训到我要训,变化仿佛就发生在一夜之间”

时针滑过子夜,枪声仍不时从旅里的2号射击靶场传来。

面对深夜“枪声”,在靶场附近站岗的徐文哲早已习以为常:“最近一个多月都是这样,经常是枪声从早上响到晚上。”

正在组织夜间实弹射击训练的是一营。闻着射击场上的硝烟味,营长邹宜毫无困意。他说,对照考评内容,全营很多官兵夜间多姿势射击都存在短板,“考评逼着我们把漏训的课目抓紧补回来”。

就在这个夜晚,同一片星光下,机关大楼有16间办公室依旧亮着灯,17名首长机关干部也正在参加等级考评的备考训练,其中包括3名旅常委。

宣传干事王洪报考了二级参谋军官。按照这个标准,以前作训参谋要掌



陆军第74集团军某旅等级考评隐显目标射击课目考核现场。 谢 炜摄

## ★ 锐视点

初春以来,一场前所未有的军事训练等级考评在陆军座座营盘拉开大幕。

这不是“考核风暴”第一次在换羽新生的陆军部队刮起:一年前,陆军部队首次组织战役参谋比武,50%的参考人员随机抽点产生,60小时连贯考核11个课目;11个月前,13个集团军军长首次迎来战役指挥能力大考;“考军长”刚刚结束,陆军机关人员又走上考场接受指挥作业考核……

考评的背后,有着对陆军部队战斗力建设的深刻考量。近年来,陆军部队转型重塑,规模结构、力量编成发生深刻变革,各级指挥员能力构成越来越复杂,要快速形成战斗力应对未来战争,训练向科学化、精细化转型迫在眉睫。无论是推动训练转型还是量才取将,考评都是关键一招。

# 把考评“准星”对准战斗力“靶心”

曹磊

今年3月以来,陆军首次组织全体官兵军事训练等级考评,对官兵军事训练能力水平进行考核评价和等级认定。

考评根据官兵岗位专业不同,主要分为三大类:陆军指挥员、参谋军官和兵种专业人员。指挥员主要考评基础指挥技能、作战指挥能力2个部分内容;综合成绩为满分100分,其中基础指挥技能30分,作战指挥能

力70分;区分三级、二级、一级分别设置内容条件组织考核,考核难度逐级递增。参谋军官考评设置业务基础知识、专业指挥能力、谋划调控能力3个考评模块;各模块考核内容区分各级机关层次,由等级考评委员会当年临场明确。兵种专业人员考评设置专业理论、专业技能、教学组训、一专多能等内容模块;单个课目按照训练成绩(优秀、良好、及格)区分等级标

准,多个课目按照优良率区分等级标准,差异化课目按照等级标准由低到高、难度逐步递增区分等级标准。

等级考评按照个人申请、资格审查、组织考核、综合评定、公示审批的程序实施,通常每年度1至3月份组织1次,可按规定组织补考。

等级考评结果,作为本人评先评优、晋职晋衔、教育培养、选拔任用的重要依据,各级指挥员颁发相应证书,

一级指挥员颁发证书;各级机关的前2个等级参谋军官颁发相应证书;各等级兵种专业人员颁发相应等级证书,兵种专业特级人员颁发证书,彰显等级荣誉。

(陈 朴、唐国钦整理)

## ★ 相关链接

组,研究完善参谋军官培养方案。

对侦察一连连长周臻来说,等级考评将成为连队训练的“分水岭”。考评中,连队考取特级、一级专业认证的战士只有个数。“人人‘吃大锅饭’、年年上‘一年级’的训练再也不能搞了!”周臻感叹道。

考评对训练的反馈和促进,官兵感受深刻,个人考评等级的结果如何运用,大家也同样关心。

不少官兵希望,未来个人训练等级能和工资福利、评先评优等挂钩,以激发大家提高专业能力、考取更高等级认证的积极性。但也有一些官兵忧心:我努力训练,难道我就该因此待遇比别人差,并且与先进无缘?

如何让等级考评的结果既激励大家的训练积极性,又不失公平,成了做好定级之后“下篇文章”的重要课题。旅组织科科长黄园说,现在的考评规定,只提到将考评结果作为“评先评优、晋职晋衔、教育培养、选拔任用的重要依据”,这么一句话,给具体落实留下了很多空间。

“就好比一位连长考取了一级认证,年底评优他该怎么优先?是作为评比的最低标准还是绝对标准?”黄园说,类似问题都不是简单一句话就能说清楚的,“充分运用定级成果,还需完善人才评价与任用培养体系”。

版式设计:梁 晨



第488期

握的技能,现在成为所有机关干部的必要课目。为了实现目标,他常常“抱着一张图,一绘到深夜”。

“从要我训到我要训,变化仿佛就发生在一夜之间。”榴炮一连连长陆松感慨。一个周五的晚上,熄灯后陆松查铺查哨时发现,下士黄本昊不在宿舍,而是在学习室加班背记炮兵专业理论。

“以往在这里可很难看到他!”黄本昊是连队有名的“顽童”,训练水平不高不低,“叫外卖、玩手机很有劲,到了训练场却常打蔫儿”。为此,陆松和指导员没少做他思想工作。没想到,等级考评推开后,黄本昊跟着同年兵一起报考了专业二级,主动加班学习补短了。

更多的变化也在悄然发生——

“一个马扎”变成了“两套衣服”,这是机动通信专业中士侯文杰走上训练场时的体会。他坦言,过去训练,老士官都会带着马扎,“老兵看一看,新兵一身汗”;等级考评推行后,对照定级标准,每个人都看到了差距,纷纷主动凑上去练,“一天下来至少换两套衣服”。

“两套衣服”变成了“一个马扎”,这是计算机网络专业下士吴爱才在训练场上的新发现。吴爱才说,过去搞训练,体能课目是大头,一天跑跑跳跳下来,至少汗湿两套衣服;如今等级考评更注重考查专业训练课目,方舱里一坐大半天,反而是训练常态。

给每个人都定个级,其实不容易

“构建精细化的训练管理模式,还有很多精细的工作要做”

在这场训练定级考评中,其实并非

定级之后的“下篇文章”值得关注

“充分运用定级成果,还需完善人才评价与任用培养体系”

3月上旬,旅机关公示栏上,第一批参加等级考评的参谋军官成绩公布。有人因没评上理想的等级而失落,也有人因评上了较高的等级而欢喜。

在张鹏眼中,这只是一个开始:“我们不是为考而考,定级之后的‘下篇文章’更值得关注。”

张鹏对第一批参考人员的成绩进行了分析梳理。他发现,全旅能达到一级参谋标准的人占比并不大,近一半的人是初级、三级的水平;参谋“六会”技能大部分人能够达到良好以上,但谋划调控能力方面的短板明显。

当这份参谋军官等级考评分析报告呈报旅领导后,“培养一支高素质的参谋队伍”成了下一阶段首长机关训练的重要课题。旅参谋部还专门成立课题小

全员等级考评将考评的效能发挥到了最大,把练兵备战的压力传导到了每名陆军官兵身上。等级考评不是为“考”而考,它是训练的度量衡、军人的试金石,更是练兵备战的牵引绳。等级考评始终服务于“打赢”这一目标,考评的“准星”要时刻对准战斗力“靶心”。

要考出战斗力,就必须与实战对表,从严组考,切实摸清底数、暴露问题、提高水平。全员考评涉及的人员范围广、专业种类多,稍有不慎便会走虚空。必须把实战要求贯穿考评全过程,从难从严组织考评,抓好每一个环节,让考场对接战场。

要考出战斗力,就要善于从考评中发现短板弱项,及时发现纠正部队粗训、偏训、漏训等问题。面对问题不能推诿、逃避,要敢于直面、正确看待,实打实、硬碰硬地解决;要发扬钉钉子精神,找准每一个战斗力短板,一锤接着一锤敲,真正把问题消灭在打仗前。

要考出战斗力,就要把考评结果切实运用好,做到为战选才,让能战者上。要把考评结果作为选人用人的“指挥棒”,形成能者上、平者让、庸者下的用人常态,在部队中树立“素质好有作为,能打仗有地位”的良好导向,激发官兵精武强能、练兵备战热情。