

记者探究

为优秀者进步『搭桥铺路』

北部战区陆军基层部队人才建设调查系列报道④

李伟 本报记者 宋子洵 特约记者 杨国军

“咱们梁连长被越级提拔为营长啦！”

这天早饭后，北部战区陆军某旅“红八连”连长梁凯被越级提拔的好消息，让“红八连”官兵个个喜上眉梢。谈及从连长提拔为营长的经历，梁凯感慨地说：“这次组织的任命，给我最大的启示是只要一天不脱军装，就要干好一天的工作！”

时间回放到10年前，当时刚刚军校毕业的梁凯，因为综合素质过硬在同期排长中脱颖而出，被分到了荣誉连队“红八连”任排长。而他也不负众望，上任第一年便带出“先进排”，第二年又带领全排荣立集体三等功。2012年7月，梁凯在同批排长中率先被提升为副连长。

等到2013年4月，时任“红八连”连长被越级提拔到营长岗位，该连连长岗位便空了出来。为了优中选优，当时的团党委研究决定：全团符合条件的干部竞争上岗。最终，在报名的23名干部中，梁凯又一次“突出重围”，军事课目总评第一、政治理论应知应会总评第一。他毫无争议地当上了“红八连”连长，成为当时全团最年轻的连长。

当连长3年，梁凯交出了一份令人满意的答卷：连队连年被上级评为先进单位，荣立集体二等功一次，他个人被评为北部战区陆军“践行强军目标先进个人”、荣立二等功。

2017年4月，随着军队“脖子以下”改革展开，“红八连”建制移防，编配到合成营序列当中。这时，从资历和能力上讲，已任连长4年的梁凯符合提职的条件，但旅党委考虑到连队刚刚移防改编，从单位建设角度考虑，很需要梁

凯继续留在连队。于是梁凯这一干又是两年。

“干啥啥都行，赶紧转业回来，还能照顾一下家里……”眼瞅着孩子一天天长大，妻子开始不断地在电话里催促梁凯。的确，回想这6年，从当时团里“最年轻”的连长，到全旅“最老”的连长，梁凯有时候也想“向后转”。

“老婆，再给我一年时间，就一年！连队现在正处于爬坡阶段，不能没有我！”梁凯这样劝慰妻子。因为按照规定，2020年初梁凯就到了任职的最高年限，满打满算还有不到一年的军旅时光。付出终有回报。去年3月，梁凯的名字又一次出现在干部调整使用名单中。旅党委考虑到梁凯缺少机关经历，经历较为单一，便让梁凯代职旅保障部副部长，补上机关这一课。

走上新岗位，梁凯给自己制订了一份精细的赶学计划：拜书本为师，学习机关业务；拜机关干部为师，学习帮建指导基层方法；拜党委领导为师，学习统筹抓建思路……很快，他便熟悉了机关工作，成了一名称职的副部长。

4个月过后，考虑到梁凯基层经验丰富，又有了机关工作经历，旅党委决定将梁凯越级提拔为保障营营长。

应该说，梁凯是幸运的，因为该旅党委敢于破格使用他，他也能够热爱军营继续战斗。然而我们必须看到，越级提拔终究只是个例，很多像梁凯一样优秀的军官因为个人发展的“天花板”所限不得不出现在外。由此可见，基层干部培养工作不仅要严把“入口”、畅通“出口”，也要管好提拔使用的“楼梯口”，让能者上、庸者下、劣者汰、贤者留。

微议录

把敬业谋战人才留住用好

北部战区陆军政治工作部干部处处长 刘平

强军兴军，要在得人。这句话背后是一个很简单但也很深刻的道理：只有打赢今天的人才战争，才能打赢明天的战争。那么，人才战争的得胜之道在哪里？

一方面在各级组织的心头。只有各级领导把人才保留工作放在心上，敢于为了事业选人才、不拘一格用人才、想方设法留人才，官兵才能心无旁骛地谋战练战，才能把打赢的

使命扛在肩上。另一方面在具有科学性、可操作性的政策制度中。只有为人才成长发展预留“上升通道”，才能让各个岗位的官兵看到希望，保持活力。

俗话说：山高有攀头，路远有劲头。我们相信，随着各项政策制度的不断完善，将会有越来越多像梁凯这样的基层干部受到重用和提拔。



Mark军营

新疆军区某步兵团近日组织相关训练，锤炼官兵心理素质。图为官兵们正在进行爬网墙训练。

高成摄

“不翼而飞”的子弹袋

新疆伊犁军分区某边防团步兵一连士兵 薛寅剑



4月20日是个周一，晴空万里、春风和煦，早餐后，我整理好着装准备参加连队训练。

在前往训练场的路上，我提醒自己时刻注意保护因前期训练强度大而有磨损的子弹袋。

“卧姿装子弹！”随着口令下达，我顺势前倾倒。可就在这时，子弹袋在与地面的摩擦中断了一截，随身携带的模拟手榴弹撒了有半米远。

这突兀的一幕在整齐的动作中显得

格外刺眼。

“薛寅剑！你干啥呢？”班长看到我这副模样脸色骤变，“这要是发生在战场上，你知道会导致什么样的后果吗？”

我刚想解释，就被班长凶狠的眼神压了回去，赶紧低头捡起模拟手榴弹，捂着破损的子弹袋，继续训练，心里只想赶紧抽空缝好子弹袋，以免后面训练又出意外。

晚饭时间趁班长不在，我急忙吃了点便饭回班准备“动工”。咦？子弹袋呢？打开柜子，原本我放在柜子里的子弹袋不翼而飞了！难道是战友恶作剧把它藏起来了？一时间，我的脑海中浮现出了一堆可能性。

天色渐晚，明月西挂。眼看时间一点点逼近熄灯，可问了一圈战友都没有消

息。满心焦虑的我也不敢告诉班长，生怕班长那“凶狠”的眼神又落到我的身上。就这样，点点星光和内心的焦虑不安拼凑出了一个不眠夜……

第二天一早，随着集合时间的临近，我的内心越来越慌张。要不还是告诉班长吧，顶多再挨一顿收拾。

就在我犹豫不决时，班长似乎看穿了我的心事：“昨天看你的子弹袋坏了，就帮你缝好了，以后自己小心点儿。”半信半疑的我打开了柜子，一件完好的子弹袋出现在我的面前……

这是我第一次体会到班长这个一向大大咧咧的西北汉子的细腻温柔。同时也发现，自己的泪腺是那么难以控制。

(王国梁、梁文博整理)

为何事事都写情况说明？

杨泽达 杨朝钊

“为什么事事都要写情况说明？”

5月6日，在写今年以来第7份情况说明后，南部战区空军雷达某旅汽车连指导员江浩终于没忍住，向连长冯云吐了吐槽。

时间拉回两天前，机关下发通知，要求各单位迅速组织摸底，了解官兵家庭“有无新冠肺炎确诊病例，有无生活陷入困境，有无遭遇重大变故”等情况。

接到通知后，江浩当晚利用点名时机传达了文件内容，安排各排详细摸底。确定没有相关情况，他给机关的张干事打了电话，告知“连队没有这种情况”。张干事答复：“请以支部的名义上报情况说明。”这便有了开头那一幕。

“各单位有没有士兵符合保送入学条件的？”“有没有随军家属报名参加招聘考试的？”“有没有官兵子女符合驻地入学入托条件的？”仔细梳理今年以来上报的情况说明，江浩发现，这些通知

都是解决基层实际问题的暖心之举。“如果有符合条件的和需要机关解决的问题，当然应该上报详细的情况说明。可是很多时候，我们确实没有相关情况。”

没有相关情况，还要不要上报情况说明？有没有这个必要？

几天后，在旅政工会上，江浩反映了这个问题，引起了大家热议。

机关的同志回应说，让基层上报情况说明，实属“无奈之举”。因为有时通知下发后，基层没有摸清楚情况就给我们反馈说“没有”。之后却有相关情况出现，以致耽误了官兵实际问题的解决。由于没有留下反馈的“痕迹”，所以机关、基层说不清楚，往往机关得“背锅”。

基层干部则认为，确实存在机关所说的这种情况，但更多的连队是实实在在了落实了的，不能因为“一人生病”，就“大家吃药”，而且有的连队离机关比较远，写完情况说明还要跑到机关打印，

打印回来还要连队主官签字盖章之后再送机关，一来一回花精力、耗时间、很折腾。

“这个事情说起来不大，但折射出的是隐形变异的‘五多’。机关要的不是书面的负责，而是基层真正的尽责；基层要的不是形式上的关心，而是机关真正的理解。初衷都是好的，但方法不对，就导致了机关对基层不信任、基层对机关有怨气。”听完大家的发言，旅政委华兵一席话点到了这个问题的症结上。最后，大家形成一致意见：让信息多“跑路”，基层少“跑腿”。如果基层有符合条件的情况，须写详细的情况说明向机关上报。如果没有，只需在办公通信软件上向机关明确答复，以备留存核账。

好举措带来新局面。该旅把此举推广之后，工作落实逐步走上“机关放心，基层尽心”的良性运转轨道，赢得上下点赞。

潜望镜

说好的“对事不对人”呢？

吴阔 周宇鹏

“平时总强调‘对事不对人’，为何同样的事情处理结果不一样？”自从上周四晚上作完检讨之后，第75集团军某旅上等兵小朱一直有些想不通。

原来，上周三晚饭后，小朱去服务社购物，迷彩服裤脚没有扎紧，碰巧被一位旅领导撞见。旅领导询问了小朱的单位和姓名后，教育他以后无论何时何地都要保持好军容军纪。

后悔懊恼之下，小朱想着待会回到连队向连长报告情况，主动承认错误，没想到他刚回到连队，麻烦就来了。“你赶紧去找一下连长！”小朱左脚还没有迈进排房，班长就火急火燎地冲他说道。一见连长，就是一顿批评：“连队一直强调要保持好军容军纪，你倒好，不扎裤脚还被旅首长看到，真给连队‘长脸’……”

事后小朱得知，当他被旅领导批评的时候，还有几名从服务社返回的战友

也看到了，其中的骨干便根据连队此前的要求，第一时间把这个情况向连长作了汇报。随后，连长责令小朱在连军人大会上作检讨。

对于这样的处理，小朱倒没有怨言，他觉得自己确实犯了错，给连队抹了黑。但两天后发生的一件事，则让小朱觉得“很不公平”。

那天，二排的上等兵小李同样在从服务社返回连队的路上，同样因为裤脚问题被机关的肖参谋看到，肖参谋询问了小李的单位和姓名后，当着小李的面打电话给连长，要求连队抓好官兵的军容军纪。回到连队后，连长对小李进行了批评教育，并叮嘱他以后不可再犯。

同样的过错，为啥对小李只是简单的批评教育，而自己却要当着全连官兵的面作检讨？连队干部骨干在批评教育的时候总是强调“对事不对人”，就事

论事、一视同仁，难道就因为自己被领导抓到而“错加一等”吗？

小朱越想心里越别扭，于是在旅旅军人论坛上“吐槽”，没想到这一话题很快引发了官兵热议，不少人留言跟帖。有的说“对事不对人”，还是要看人，有的说“被领导发现，问题就大了”……

官兵们的讨论引起了旅领导的关注。当周交班会上，旅领导要求机关干部和基层干部骨干于会后处理问题时必须一碗水端平，坚持统一的标准。同样的问题不能因为被领导发现就从严从重，也不能因为没被领导发现就网开一面。

会后，连长找到小朱，坦承了自己处理问题的不当之处，并在晚点名时明确表示，以后连队在处理问题时一定坚持同样的标准，真正做到“对事不对人”。



让“老黄牛”多些成就感

近日，一位基层干部跟小兵沟通时，很为军营里这样一群人打抱不平：由于所处岗位相对“边缘”，他们兢兢业业却不被重视，他们业绩突出却与先进无缘，他们被尊称为“老黄牛”却在聚光灯之外。相形之下，那些经常抛头露面的官兵则倍受追捧，评先评优总是“近水楼台”。

追问缘由，其实答案很简单：老是在领导的视线里，不想被领导关注

恐怕也难。于是，出现了一种怪现象：“干得多的”不如“露脸的”，“能做事的”不如“会展示的”……在这种错误导向影响下，一些官兵就会产生投机心理，专挑容易出彩的岗位、专拣领导重视的任务、专干容易出名挂号的事情，价值观和事业心发生偏差。

强军目标要靠实干才能实现。事业是干出来的，不是“刷”出来的。各

级要鲜明树立起正确的用人导向、工作导向、政策导向，把做人老老实实在、做事踏踏实实、工作扎扎实实的“老黄牛”推出来、用起来，让他们多些成就感，以“吃苦者吃香、有者为有位”的示范带动作用，激励更多的人脚踏实地，干事创业。

主持人/郝小兵 文/张南翔、张勇 图/吴宗燕、刘洋



Colorful dots at the bottom of the page.