

本期聚焦

基层“双争”评比

《军队基层建设纲要》对开展争创“四铁”先进单位、争当“四有”优秀个人活动作出新规范，明确了评比标准、比例、时机、程序和激励措施，赋予“双争”活动新的内涵。第81集团军某旅对照“双争”新要求，积极探索创新，进一步拓展完善“双争”评比机制。他们坚持争在平时，贯穿日常工作任务；坚持全员参与，浓厚创先争优氛围，激活了基层建设一池春水。

临近年末，“机关兵”为啥爱往连队跑

每年“双争”评比活动开展时，第81集团军某旅警卫勤务连连长邵政都会感到为难。

警卫勤务连官兵岗位分散、分工复杂，既有机关公勤人员、食堂炊事员，又有收发员、文印员、放映员……每到季度评选时，由于军事素质参差不齐、工作标准各不相同等因素，导致评比结果难以服众。这些问题，让连队干部颇感头痛。

一次，连队刚宣布完“双争”评比结果，一名士官便找到邵连长提出意见：“这次评出的几名同志都没为连队作很多贡献，红旗颁给他们，我们有些不服。”还有一次，连队组织官兵恳谈会，一名战士直言，他在机关保障公勤岗位活儿没少干，在评比中却说不出来，还不如回连队站岗执勤容易出成绩，他希望连队把自己从机关调回来。

人员散、分工杂、管理难，如何依法科学开展“双争”评比，一度成为部分单位建设面临的难题。按照以往的“双争”评比细则，不在连队工作的战士，实际的工作表现确实不好评价。邵连长介绍，每到年终岁尾，有些“机关兵”会以各种借口往连队跑，希望通过提高基层“出镜率”，增加在战友中的“感情分”“印象分”。

工作在机关，管理却在基层。面对“借宿式”“走读式”的公勤人员，“双争”活动究竟怎样依法依规开展？该旅展开有益探索。

保障员也是战斗员。“双争”评比既要坚持为战导向，也应充分肯定官兵在不同岗位上所付出的努力。了解情况后，该旅在坚持战斗力这个唯一的根本的标准基础上，区分不同岗位、不同层级人员，分别制订评比条件和标准，采取共同课目统一评、区分类型分开评的方法开展评价。

他们明确规定，在机关工作的战士军事训练成绩由连队统一考核，业务能力和日常表现由所在科室定期进行鉴定，并由连队和机关一同进行评价。通过完善机制，力求做到既能一把尺子量长短，又能区分各自特点“画像”。

基层评比，不能“多数不争少数争”

前些日子，防化二连多名战士在旅组织的军事竞赛中收获佳绩，这让连长吴伟很开心，但随后发生的事却让他有些意外。在上报季度“双争”评比结果时，考核成绩和平时表现都不错的战士小迟没有上榜，而另一名休假不在位的士官，却被推荐获得一面小红旗。

为什么会这样？吴伟了解情况得知，临近冬季士官选晋，为了帮助战友“加分”，个别表现优异却不涉及选晋的士官，主动放弃了评优机会。

根据旅《士官选晋工作实施方案》规定，“双争”评比小红旗数量靠前，且符合选晋标准的士兵优先考虑晋升。这本是调动官兵积极性、营造

比学赶帮超氛围的一个举措，没想到却成了个别官兵“发扬风格”的机会。这不仅不符合“双争”评比的要求，也违反了条令条例相关规定，还容易滋生轮流坐庄、倾斜照顾等问题，挫伤官兵积极性。

连队党支部立即要求各班排严格按照相关规定，重新评选推荐参评人员。不久，包括小迟在内的5名表现优秀、成绩突出的士官重登光荣榜。

机关调研发现，个别单位存在“多数不争少数争”的现象，与大家评比时只盯着优秀有很大关系。为此，该旅进一步完善评比方案，严格按照《纲要》全员参与的原则，通过在“双争”榜上张贴不同颜色小旗，进行“好、中、一般”三级评定，让每名官兵都有参与感、获得感。

红色小旗代表优秀、黄色小旗代表良好、蓝色小旗代表一般，如今，谁表现好，谁进步明显，一目了然。站在新的“双争”评比栏前，吴伟欣喜地告诉记者，自从新完善的“双争”方案实施以来，官兵们你追我赶，参与工作的积极性明显提高。

动态考评，既跟别人比也跟自己比

近来，训练一度有些松劲的伪装二连班长包军强，又开始每天坚持自我加练，目标是在年度考核中取得评优的好成绩。“想要争先进就必须取得好成绩，躺在功劳簿上睡觉可不行。”回想起不久前的一次“双争”评比，包军强至今深有感触。

那次评比，训练成绩一向不错的包军强出人意料被评为“一般”，这在连队引起一些议论。该连军人委员会主任王卫文分析感到，“双争”评比在于激励官兵创先争优。虽然包军强军事训练成绩仍排在前列，但前段时间出现浮躁情绪，工作状态大不如前，训练成绩也出现下滑迹象，因此被评为“一般”。这一结果提醒包军强：靠吃老本保持先进的套路行不通了。在自我检讨反思后，包军强重燃拼搏的激情。在前不久的换季保养中，他带领全班高标准完成任务，个人和班级在季度“双争”评比中均被评为“好”。

同样深有感触的还有战士田雨。年初他由炊事班转岗来到连队战斗班，由于军事训练成绩不理想，常被评为“一般”，思想一度有些消沉。指导员苏祥平了解情况后，及时靠上去鼓励他树立信心，并为他结为帮带对子。经过一段时间努力，田雨的训练成绩持续进步。在随后的“双争”评比中，连队军人委员会依据旅《“双争”活动实施细则》评比条件，认为他进步幅度较大，对其作出“好”的评价结论。在评比栏亲手贴上属于自己的小红旗，田雨激动地说：“只要训练肯努力，就不怕评先没资格。”

“让优秀的人更优秀，让后进的人向前赶。”该旅组织科科长陈鹏宇告诉记者，旅队依法开展“双争”活动时，坚持动态考评，横向比建设水平、纵向看进步幅度，通过端正“评”的导向，达到以评比促进步的目的。完善的“双争”评比机制，有效激发了官兵练兵备战动力，在不久前的评比中，又有一批优秀官兵脱颖而出，受到表彰。

抓管理要“一视同仁”

■苏新波

笔者在基层蹲点时了解到，一名下士因军容风纪不符合规定被纠察登记，随后被通报批评。这名下士认识到了自己的问题所在，但也谈到，同样的问题如果发生在干部或者资历较老的士官身上，可能只是提醒一下，大事化小、小事化了。事情虽然不大，但在一定程度上反映出个别单位执纪看人情、看对象等问题，需引起各级重视。

调研发现，类似问题在个别基层单位不同程度存在。比如，有的拿“未头”定调子、视情况搞变通，对违纪问题处理不是从问题入手，而是看“谁查的”，本级发现的有时降格处理，上级通报的往往从宽把握；有的看人下菜、看药开方，执纪不能一视同仁，而是琢磨“谁犯的”，机关基层不一样、干部战士不一样、职级高低不一样；有的对违纪处理不是深刻汲取教训，而是纠结“谁办的”，缺乏对纪律的敬畏和对问题的反思；有的以一己之私怨组织不公，因个人之利损单位声誉，等等。剖析上述现象，是个别官兵法治精神、法

治理念出了偏差。

军队越是现代化，越是信息化，越是要法治化。一个现代化国家必然是法治国家，一支现代化军队必然是法治军队。基层单位处在推进依法治军、从严治军的末端，必须站上高位、主动作为、从严落实。依法管理如果不能一视同仁，既影响官兵成长，又损害法规制度的严肃性。

深入推进依法治军、从严治军，必须强化法治信仰，要让法治精神、法治理念深入人心。要站在对党绝对忠诚的高度，从备战打仗、纯正风气的角度思考，把培育法治精神作为强军文化建设的重要内容，深入开展法治宣传教育，引导官兵信仰法治、坚守法治，自觉把法治内化为政治信念和道德修养，外化为行为准则和自觉行动。

严格落实法规制度，才能有效堵塞执纪漏洞。同样的违纪问题，出现不同的处理结果，往往还是制度执行上存在漏洞，留下了弹性空间。部队管理工作本身就是一项基础性、长期

性、动态性的工作，各单位要严格落实条令条例等法规，结合实际不断健全、完善相关制度，减少执纪中的人为因素，挤干人情关系的水分。可以参考借鉴一些优秀企业的做法，探索精细化标准化管理，确保一把尺子量长短、一个标准卡到底。

要强化监督检查，确保执纪公平公正。要把纪律执行上升到落实依法治军、从严治军的高度，努力营造公平公正的执纪氛围。各单位要为严格执纪的人撑腰，对触碰纪律红线的人从严处理。纪检监察部门要把执纪情况纳入监督检查的范围，坚决纠正违法不究、执法不严的人和事。作为执纪人员，要用好手中权力、严格自我要求，做到一视同仁严规章，违规违纪必追究，真正让尊法学法守法用法成为官兵的自觉行动。

(作者单位：32126部队)

军营话“法”

依法依规评出活力

第八十一集团军某旅开展“双争”活动的几段经历

■张帆 本报特约记者 张旭



近日，武警四川总队乐山支队新训大队组织新战士进行阶段性军事训练考核。考核中，支队军事训练督查员全程进行监督，确保从严治训有效落实。

何伟俊摄

新兵当上了风气监督员

■刘海峰 陈忠国 本报特约通讯员 宁建朋

11月下旬，在武警湖北总队新兵团组织的一次风气建设讲评会上，新兵风气监督员小李受到表扬。

不久前的一个周末，新兵小张因为体能测试不合格，被班长取消了当周外出购物资格，责令他利用休息时间加练。小李发现问题后，立即向新训中队反映情况，建议叫停这种以罚代管的土政策土规定。

别看小李现在履职不含糊，遇事敢较真，可刚担任风气监督员时，他也是心存顾虑，开展工作有时放不开手脚，生怕监督带兵骨干会给自己带来麻烦。

“新训工作开展得如何、干部骨干的作风怎么样，新兵最有发言权。”新兵团政委陈汉忠介绍，今年大专以上文化程度的新兵达到一半以上，有的新兵还是法学专业，他们民主意识较强，对维护自身合法权益积极性较高。

今年，新兵团改变往年风气监督员由新训干部骨干担任的习惯，把新兵纳入选聘范围。他们严格个人申请、群众推荐、支部研究、党委审批的程序，按照党员优先、新老搭配等原则，经过层层筛选，挑选出思想素质好、自身要求严、群众威信高的15名新兵担任基层风气监督员。机关对他们进行岗前培训，整理下发《风气监督员工作手册》《新训干部骨干带兵纪律》等应知应会知识，指导各连队抓好在职培训，开展以老带新结对帮带，帮助提升开展风气监督工作的能力水平。培训结束后，他们对参训学员进行全面考察，合格后才能持证上岗。

该新兵团还畅通民主渠道，在每个新兵承训点设立“干部骨干文明带兵监督栏”，统一设计制作“风气监督卡”，公布新兵团领导、大队主官、风气监督员联系方式，建立情况报告登记制度，

畅通监督渠道。同时，还通过召开官兵恳谈会、签订承诺书，新训干部骨干公开作出承诺，主动接受监督，打消新兵风气监督员担心因提意见而被“穿小鞋”的思想顾虑。

小李放手开展监督受到表扬肯定后，新兵风气监督员依法监督的底气更足了。一次，风气监督员小宋发现中队晚点名时间过长，影响了大家洗漱和处理个人事务，就把情况反馈给中队主官。中队召开干部骨干开会时，要求大家严格落实条令规定，对存在的问题立即整改。

新兵风气监督员上岗以来，重点围绕新训会操考核、评先评优等涉及新兵切身利益的敏感事项开展监督，新兵团对发现的10余起问题立即纠正，并采纳了他们提出的7条合理化建议。在最近组织的一次民主测评中，新兵对新训期间基层风气建设普遍感到满意。

新疆喀什军分区开展“业务法规讲堂”活动

养成知法守法好习惯

■李金峰 李小龙

“上级安全管理实施细则明确，连排级单位应当设立兼职安全官，人员构成由军官或者士官骨干担任。”前不久，新疆喀什军分区开展“业务法规讲堂”活动，部队管理科科长蒋敬军通过可视系统，围绕落实法规制度抓安全主题对官兵进行授课辅导。

只有让官兵学懂弄通条令条例等法规制度，在日常生活中自觉遵规守纪，基层建设才能正风有序。该军分区坚持每周组织“业务法规讲堂”活动，由机关各科室负责人对照条令条例和相关规定，围绕如何

落实战备工作、密切内外关系、管好用好装备等内容，为官兵进行授课辅导。授课辅导期间，官兵遇到不好理解的内容，可通过可视系统现场提问，相关部门机关干部为他们答疑解惑。

为方便官兵平时学习，军分区机关还对相关法规制度进行梳理，整理汇编《政策法规查询实用手册》印发基层，基层建设才能正风有序。该军分区坚持每周组织“业务法规讲堂”活动，让我们身处边防一线的官兵能够及时了解掌握政策法规知识，增强法纪观念，养成知法守法好习惯。”

送法进军营

近日，海口军事法院、三亚市中级人民法院等单位走进南部战区海军某基地，开展“送法进军营”活动。法律专家通过为官兵讲授法律知识、展开面对面法律咨询、发放法律资料等，引导官兵树牢法纪意识。本报特约记者 薛成清摄

