

潜望镜

第71集团军某旅党委为基层办实事务求善始善终——

“既然承诺了，就必须办好”

■朱宇伦 刘硕 本报特约通讯员 高骏峰

官兵福利待遇清单、家属职业技能培训、“生活定制”APP……1月初，第71集团军某旅党委在强军网上发布了“办实事”落实情况清单，引发官兵点赞与热议：“旅党委一诺千金，言出必行、行之必果！”

一份清单缘何收获如此反响？该旅领导介绍，这要从2021年半年总结说起。当时，有官兵在该旅强军网论坛上发了一个帖子——“旅里配发的新电视尺寸太大了，宿舍里没有合适地方安装，只能放进储藏室。徒增浪费不说，咱们还是没有电视看。”

此帖一出，不少人跟进，吐槽那些“办了，但没完全办好”的实事：去年年初旅里组织申请学历升级认证，可后来因为演练驻训任务较多，战士们没机会外出考试，结果到现在还没毕业；新建的军营超市，确实给大家增添了便利，可里面的商品“高端”的多，“亲民”的少，义务兵津贴不多，消费不起……

配发新款电视、组织学历升级、引进品牌超市，这本是惠及基层的“暖心事”，现在怎么成了官兵们的困扰，还引来众多吐槽？

这些“暖心事”，大多是该旅“学党史、办实事”活动中，党委向官兵承诺“一定要办好”的事。时值年中，该旅党委以“吐槽帖”为线索展开专题调研，关注各项“暖心事”的落实进度。他们发现，机关虽然针对基层官兵反映的需求制订了相应举措，但成效良



莠不齐。有的举措虽然解决了原有问题，却也引发了新的矛盾。还有一些问题，因为阶段性任务变化或机关人事调整等现实原因，一直悬而未决，无人问津。

“既然承诺了，就必须办好，为基层解难要善始善终。”意识到工作疏漏，该旅党委一班人立即统一思想，作出改变。一方面，他们安排常委轮流现场办公，实时跟进基层需求解决进

度，及时调整计划与措施；另一方面，定期到基层了解“办实事”过程中的矛盾困难，梳理新举措带来的新问题，并开展专项整治。

去年下半年，该旅推出为来队家属派车接送站服务。保卫科干事高晋发现，该服务推出一个多月来，来自基层的申请寥寥无几。经了解得知，因单位驻地分散，机关基层日常办公派车需求本来就较多，加之

基层不但要提前多天填报派车单，有时还要到机关协调车辆，不少基层主官担心分散精力，大都不愿意享受这项服务。

很快，该旅完善服务措施，在每个营区分别设立“爱心专车”，官兵有需求时，只需通过营部上报值班室批准即可。新措施推行当晚，四级军士长葛寿峰便提出了申请，原因是他来队探亲的家属乘坐的航班晚点了，后半夜才能到。以往，他需要再次填报派车单，重新走程序，如今往值班室打一个电话，“爱心专车”就保障到位了。

有人文关怀，更有硬件支撑。新年伊始，该旅启动新营房建设工程。他们邀请基层官兵担任“特约顾问”，从房型设计、建筑材质、水电铺设等多方面听取意见建议，最大限度做到“利于战备，方便工作、学习、生活”。

该旅驻地处于战区北部，受限于营房设施，冬季取暖一直是件“烦心事”。以往，官兵只能使用煤炉烧热水、用暖风机取暖，既不方便，也存在安全隐患。听到基层的呼声，该旅党委在营区建设方案中专门把取暖工程单列一项，采用高级保温材料，为全旅配齐暖气，困扰官兵多年的冬季取暖难题终于变成了历史。

“这个冬天，在室内再也不用挨冻了！”上周刚搬进新营房的坦克七连四级军士长刘坤坤，摸着热乎乎的暖气片，脸上露出了幸福的笑容。

新闻点睛

办好事并非“办了就好”

■孙兴维

“基层至上、士兵第一”。近年来，各级领导机关在为兵服务上办了许多得人心、暖人心、稳人心的实事，受到广大官兵的好评。然而，也有少数单位出现了办好事有始无终、虎头蛇尾等问题，与官兵的期盼存在差距。如上文提到的那样，许多暖心惠民的举措，因为“最后一公里”没打通，反而成了基层官兵的闹心事，甚至有人产生抱怨。

要想真正把实事办好，各级要明确认识到，办实事不只是“办了就好”，更要看办的效率、办的结果，更要看官兵的满意度。总之，要把实事办出效益、办出温情、办出获得感。

Mark军营

冬日的大漠深处，空军试训基地某团组织开展多机型、多课目跨昼夜飞行训练。

右图：战鹰升空。 王国栋摄

下图：飞行员吴庆蛟在乘务人员协助下进行飞机滑出前准备。 徐成摄

营连日志

第76集团军某旅新兵小姚最近十分烦恼，因为他发现自己似乎成了连里的“重点人”——干工作时，总有一名老兵在旁指导监督；情绪稍一低落，就有连队骨干靠上来嘘寒问暖；参加险难课目单兵训练，总被安排在最后一个出场……

凡此种种，都让曾是连队训练尖子的小姚感到不适和困惑：自己向来积极进取，训练工作刻苦认真，怎么就突然被“盯上”了呢？

过了一段时间，眼看这种情形还在继续，小姚心中的问号越来越大。一天，他终于忍不住了，找到连长许理询问原因。得知真相后，他觉得哭笑不得。

原来，之前机关组织问卷调查，恰逢小姚正在保障连队考核。看到问卷上密密麻麻的题目，着急前去设置考场的他下笔飞快，只想尽快填满问卷。“班长打你时疼不疼？”看到这道题目，小姚不假思索直接选了“A. 不怎么疼”，却没看到，这道题目的最后一个选项是“没打过”。

这下可好，机关在统计问卷结果时发现了这个“特殊答案”，认为带兵骨干有打骂体罚现象，于是立即成立调查小组，前往小姚所在连队反复排查。个别交流、座谈了解、逐级问话……经过这么一番折腾，小姚自然成了大家的重点关注对象。

“虽然是我答题不够认真才会填错选项，但为什么要这样出题？这不是在给我们‘挖坑’吗？”而这样的疑问，也浮现在不少知道此事前因后果的带兵骨干脑海中。

在不久后的一次机关基层双向恳谈会上，连长许理代表带兵骨干向机关提出了这个问题。机关给出解释：在之前组织的几次问卷调查中，大家反映的大多是生活保障上的“小问题”，而在教育管理、带兵风气等方面却一直“风平浪静”。“新兵正值第二适应期，而且新年度工作刚刚开始，训练节奏逐渐加快，怎么可能没有思想波动？”于是，为了深挖问题，机关在此次问卷调查中特意设置了一些“刁钻”的题目。

这一问题引起该旅领导的高度重视。了解事情的来龙去脉后，他们责令机关展开自查，又发现了诸如“连队干部骨干如何组织病号训练？”“你的班长一般在什么时间使用手机？”等一些“醉翁之意不在酒”的问卷问题。

“机关组织问卷调查的目的，是为了更好地了解基层所需所盼，结合实际情况，有针对性地改进工作，而不是到基层故意套问题、找麻烦。”该旅领导的一席话，让在场的机关干部纷纷低下了头。

“这种故意‘挖坑’的做法，不仅给部分新兵造成了心理负担，也增加了机关与基层之间的互不信任。”认识到问题的严重性，该旅机关立即组织了一次专题教育。讨论中，有人担心不这么设计问卷，有些战士们不会说真话。“想听到真话，就要多关注官兵、常走进官兵，而不能仅靠一张问卷。”最后，大家达成共识。

又一次基层调研开始了，与以往不同的是，机关干部走进班排，或组织座谈或单独谈话，纷纷与官兵拉起了家常：“目前训练压力大不大？压力的主要来源是什么？”“到卫生队就诊是否方便快捷？有什么改进建议？”……小姚见状一喜，把自己的心里话全部倒了出来。

问卷调查，请别故意「挖坑」

■孙晨

陈善锋

本报特约记者

马振

理发卡被“卡”之后

■李仙 本报记者 孙兴维

“享受点儿优惠实在太麻烦了，5块钱的事情，办手续要跑好几次”“是啊，不如去外面，贵就贵一点，但是省事”……东部战区陆军某旅驻地远离市区，之前为方便官兵及家属理发，旅服务中心建立了理发室，对官兵及家属实行优惠。这本是服务官兵的暖心措施，没想到推出后却受到了吐槽。

原来，虽然每一次理发的费用只有5元，但想实现“5元理发”，过程却有些麻烦：官兵需到旅财务科交钱并登记，然后前往部队管理科领取理发卡，最后才能凭理发卡到理发室理发。过程繁琐不说，机关人员因为事务繁忙，经常不在办公室，官兵有时要

空跑好几趟。

前段时间，该旅党委带机关科室到基层营连现场办公，发现了这个问题，立即对相关规定进行修改。该旅财务科协调地方银行制作数字支付二维码，将二维码支付器安放至理发室，官兵工作日每晚个人支配时间和周末，即可领取智能手机前去理发，所缴费用通过微信、支付宝、银行APP等方式支付成功后，汇总转入单位对公账户，用于保障理发室日常消耗支出。

被卡住的理发卡“解封”了，官兵及家属顺利享受到优惠政策，纷纷为旅党委的务实举措点赞。

思路一变天地宽。该旅举一反三，将水电费等费用都纳入“数字支付”范围之内。“有些家属对机关科室职责不了解，常常为了缴费在营区来回奔走，或者只能让官兵在操课时间请假去缴费。”该旅财务科助理员岑松谦告诉记者，以前上缴水电费，需要带上水电卡到财务科现金缴费，然后凭缴费记录单到军需营房科充水电。而现在，官兵和家属只需到营房科扫码，就能一次性完成缴费。

“数字支付”真是太方便了！对于这些变化，官兵和家属都收获了满满的获得感。军嫂李亚玲告诉记者，以前来队探亲，在营区内购物、缴费很麻烦，现在只需要一部手机就可以轻松完成了。

三，将水电费等费用都纳入“数字支付”范围之内。“有些家属对机关科室职责不了解，常常为了缴费在营区来回奔走，或者只能让官兵在操课时间请假去缴费。”该旅财务科助理员岑松谦告诉记者，以前上缴水电费，需要带上水电卡到财务科现金缴费，然后凭缴费记录单到军需营房科充水电。而现在，官兵和家属只需到营房科扫码，就能一次性完成缴费。

“数字支付”真是太方便了！对于这些变化，官兵和家属都收获了满满的获得感。军嫂李亚玲告诉记者，以前来队探亲，在营区内购物、缴费很麻烦，现在只需要一部手机就可以轻松完成了。

“扶上马”还要“送一程”

■孙怀轩

寡，干事创业光靠“三分钟热度”是不行的。在谈话过程中，有不少年轻同志坦言，自己对新单位具体情况还不熟悉，对未来所面临的挑战和困难预想不足，对自己能否得到部属认可、赢得官兵信任还没有把握。由此来看，各级将新任干部“扶上马”只是第一步，还应再送他们一程，做好提升任用的“下篇文章”。

个人的成长进步，离不开组织的教育培养。让新任干部尽快成长为能够独当一面的优秀干部，首先需要各级摸清干部队伍的能力底数，帮助提升任用的干部收住心、稳住神，厘清工作方向和大致思路。其次，要把培养帮带落到实处，党委机关要主动担当、带头负责，结合培训交流、蹲点指导等时机，手把手传授先进经验，帮助新任干部尽快打开局面。第三，要培养他们面对困难不气馁、不放弃的勇气，不能起步的

时候雄心壮志，经历一点挫折就要萎靡不振，甚至打“退堂鼓”。

此外，“送一程”不仅是简单的任务交接，而且是对精神传统和工作作风的传承。要避免“岗位换人、工作断茬”现象，离任干部要“站好最后一班岗”，分享自己的经验和教训，讲清单位的现状与短板弱项，帮助接替者熟悉情况、少走弯路，最大限度规避风险，提高工作质效。

成长为一个好干部，一靠自身努力，二靠组织培养。各级各单位要着眼强军事业和长远发展，科学规划干部成长路径，创新干部培养机制，优化优秀人才使用，让“上马者”能够经得起官兵和实践的检验，把“送一程”工作做得既有针对性又富有实效，不断为部队建设注入新的生机和活力。

（作者单位：武警北京总队执勤第十支队）

基层之声

晋升命令宣布大会结束后，支队党委组织了新任干部座谈会。与这些新同志交流，他们中不少人表现得热情澎湃、雄心勃勃，直言要烧好新官上任“三把火”、踢好“头三脚”。然而，当笔者与他们深入沟通，问及开展工作的详细招法和具体思路时，却很少有人能清楚地说出二二三来。这种现象，反映出部分新任干部面对新岗位、新工作时，空有干事热情，缺乏理性思考和思路办法。

热爱工作、热爱事业，不仅是每名党员干部应当具备的精神觉悟，更是干好本职、履行职责的重要保证。新任的干部要有干劲有闯劲值得肯定。但有善始者实繁，能克终者盖



有话想说，给我一只猫 (mail)

互联网邮箱: jbjccz@126.com 强军网网盘: jbjccz

