

聚焦新时代经常性思想工作⑮·信任话题

遇到班长林炯宇之前,新疆军区某旅新兵凌禹翰躁动的情绪一度达到顶峰。踏进军营不到一周,他对苦口劝他“既然来了部队就该好好干”的第一任班长怒怼:“我连我爸都不信,凭啥信你?”

后来,高考失利,说好一起闯荡的铁哥们四散东西;用好不容易攒的钱报名学手艺,结果被骗个精光……凌禹翰自以为明白一个“道理”:越相信别人,摔得越疼。

对于凌禹翰来说,这不过是军旅生涯的第一站。以后,他会渐渐明白,在他所处的这支部队,信任并非终点,信任的高阶叫信赖,信赖的顶点叫信条。

在新疆军区某旅,信任、信赖和信条,不仅是带兵人经常性思想工作的追求,更是他们与战士并肩战斗时一起攀登的精神阶梯。



相信你,才能跟着你往前冲

——新疆军区某旅经常性思想工作新闻调查

■汤文元

记者调查

有一种信任,叫兄弟情深

信任从来不会凭空产生,它需要一点一滴的真情累积

谁也没想到,凌禹翰会像小绵羊一样听话。

这个“刺头新兵”的转变,一时间成了新疆军区某旅新兵四连热议的话题。谈起凌禹翰的思想转变,班长林炯宇坦言,自己没啥招式套路。

“没啥招式套路”的林炯宇,使的却是细水长流的“内功”。

从别的班转到林炯宇班上时,凌禹翰始终心不在焉。那时候,距离“出走”风波已经整整一周,凌禹翰内心越来越复杂。他一边忧虑新班长会不会找个机会给他难堪,一边又有些期待着再爆发点“冲突”,好让自己距离回家更近一步。

林炯宇显然没打算让他“得逞”,他早就掐准了凌禹翰的脉搏。

一周前,凌禹翰突然“失踪”。很快,他被连队骨干从训练场的角落中揪了出来。他告诉指导员于文彬,自己不想干了,因为班长总批评他,说他“做什么事都故意摆烂,到部队就是来混日子的”。凌禹翰觉得班长根本不尊重自己:“他看我不顺眼,处处针对我!”

“看起来是思想问题,实际上是信任缺失。”当于文彬在骨干会上征求处理意见时,林炯宇主动向指导员申请,把凌禹翰转到自己的班上,并打算从信任这个突破口找到转变其思想的路径。

凌禹翰来了之后,林炯宇没给他开过会,也没找他单独谈心,反而要求全班杜绝任何关于凌禹翰的闲话,班里的大事小事毫不避讳地跟他说,有什么问题当面指出,做得出色的事有一件表扬一件,犯了错误就严肃批评,也并不害怕伤到他自尊导致再次“出走”。

“插班生”渐渐变成了“土著生”,之前的事好像被抹得一干二净。凌禹翰发现班里没人拿他当外人,他渐渐放下了戒备,开始在班长面前吐露心声。

林炯宇知道,信任对于做好经常性思想工作来说,既是快捷键,也是真功夫,最容易上手,也最考验真心,他把真心用在培养兄弟情上。

卧倒战术动作训练,凌禹翰一遍遍做错,林炯宇不停地示范,结果手掌和小臂被石子儿划了条口子,鲜血直流;凌禹翰在队列会操时“冒泡”,林炯宇提出严肃批评,然后利用周末一对一陪他把相同的动作训练了一下午……

“他是真的想帮我,否则不会这么有耐心。”信任总是双向的,当凌禹翰对林炯宇越来越信任时,林炯宇思想工作也越来越有成效。凌禹翰也对林炯宇和战友们彻底敞开了心扉。



新年伊始,新疆军区某旅官兵进行冬季适应性训练。负重长途行军,走在最前面的都是班长等带兵骨干。

耿华志摄

“我有一个内柔外刚的班长,生活中是个大暖男,训练场却一丝不苟……”在一次连队组织的小演讲中,凌禹翰把能想到的最好的词都给了林炯宇。

有一种信赖,叫生死相依

信赖不是喊出来的,是以身作则干出来的

倒在终点线的一刻,警宁宁的脸上露出了由衷的喜悦。尽管并未获得名次,但他知道,此刻他和这群新战友们,重新建立起了那种久违了的信赖。

这是前不久,旅里组织的一场军体竞赛中发生的场景。

由于部队刚刚组建,警宁宁所在的连队有一半转隶前是某师侦察兵,另一半和他一样来自某特战旅,战士与带兵骨干之间缺乏信任,彼此谁也不服谁。

这一次,连队决定由代理排长警宁宁带排里的4名战友参加五项全能课目,尽管队员实力雄厚,但团结协作不足,赛前这支队伍并不被大家看好。

果然,比赛进入最后一项越野五公里时,个别战士不听警宁宁指挥调度,结果体力分配不均,精疲力竭摔倒在地,无法继续比赛。由于比赛既分个人胜负,也看团体积分,处在第一的警宁宁发

现情况后,立即告诉其他队员:“你们继续往前冲,我回去帮他!”警宁宁背着这位战士硬是奔跑了近1公里,最终体力耗尽跟踉跄跄倒在终点。

原本的个人第一没了,换回一个团体第四。赛后,拉着警宁宁的手,这位战士羞愧不已,称不该自以为是拖累集体后腿。警宁宁却认为这个第一丢得值:“如果这一次我丢下你,以后排里谁还相信我,上了战场谁还敢跟我冲?”

从那时起,排里的官兵对警宁宁没了猜忌和反感,多了信赖和拥护。这种对骨干的信赖逐渐发酵蔓延,来自不同部队的官兵之间管理模式、思维层次和文化积淀迅速融合,让这支连队在年终考核时各项成绩名列前茅。

谈及这个转变,该旅旅长尤秀红说,战士对带兵人、对组织的绝对信赖,是经常性思想工作“知行合一”的生动体现,不仅需要带兵骨干去做,还要做好,让兵看到骨干的能力和真心。

事实上,以身作则干出信赖,是这个旅组建之初确立的抓骨干能力素质培养的一项重要内容,也是尤秀红从实践中得出的真知。

那年7月,时任某特战旅旅长的尤秀红带领部队开展伞降实跳。当军列即将抵达目的地时,噩耗突然传来:在即将展开训练的同一片场地,兄弟部队某连连长吴建跳伞时发生意外壮烈牺牲。一时间,官兵心情沉痛,士气低落。

为稳定军心,该旅党委在列车上召

开紧急会议决定,训练按原计划展开,首长机关带营连主官先跳……

那次任务之后,尤秀红和一些干部分享体会:信赖不是喊出来的,是以身作则干出来的,带兵人要想获得信赖,自己除了要有过硬的本领,还要有随时准备为战士“挡子弹”的决心。

有一种信条,叫老班长的话

信条或许不是至理名言,却是一辈子做人的道理

当听到自己被新兵营评为新训优秀班长时,王晨疆高兴得差点掉下眼泪。

此前,王晨疆作为凌禹翰的第一任班长,与凌禹翰不欢而散。这个刚刚毕业的学员干部觉得一切都完了——自己可能不适合在基层带兵。

“不会做思想工作,别把新兵带跑了。”连队有人提议立即撤换,新兵营党委却予以否决。

“谁都有跌倒的时候,爬起来就是英雄,爬不起来就是孬种。”教导员田建忠给出的解释是:没有带兵经验可以慢慢学,仅仅因为工作方法的问题就把他撤下去,以后谁还敢相信他,他还敢相信谁?

这句话田建忠说了近20年,用来勉励自己,也用来鼓舞手下官兵。田建忠带过不少兵,但他真正意识到这句话的分

量,还是因为和老战友的一次不期而遇。

2017年8月,田建忠一家到云南旅游,飞机还没落地,得知消息的程勇品早已等候在昆明机场外。13年前,田建忠在驻疆某师地爆连当指导员时,程勇品是连队的一名普通战士。如今到了“奔四”的年纪,听说指导员要来云南,程勇品放下手里“日进斗金”的生意,从云南瑞丽专程赶来,只为道一声感谢。

程勇品说,这些年在外四处奔波,一遇到困难,就想起指导员在连队经常说的那句话:“谁都有跌倒的时候,爬起来就是英雄,爬不起来就是孬种。”

想不到自己当年的一句话,竟成了一个兵的人生信条。田建忠第一次感到引路人的重要意义:官兵把带兵人的话当做人生信条来信奉,这是做经常性思想工作的至高境界。

改变一个人命运的,有时可能就是一句话,这句话可能不是心灵鸡汤,不是励志哲学,更不是什么名言警句,但它一定深入人心。

“你不光要说,还得领着做。”田建忠认为,这是让“信条”深入人心的不二法门。

如今,在这个成立不到一年的新单位中,像王晨疆一样工作经验欠缺、能力素质有待提高的带兵人不在少数。当他们遇到困难时,田建忠总会建议他们,不妨回想一下老班长说过的话——也许在他们身上,就能找到力量。

版式设计:梁晨

带兵人,首在一个信字

■黄长升

带兵人坚守诚信,才能收获官兵的信任。基层带兵人与官兵生活在同一个屋檐下,既有上下级之分,又有一家人之亲,只有在工作中讲真话、在生活中动真情,坚持事事官兵一致、言行一致,甚至用生命兑现诺言,官兵才能在面对困难和危险时,群策群力、群威群胆,完成好使命任务。

带兵人立起威信,才能赢得官兵信赖。立起威信,首要的是严明军纪法规。东汉时,一位受光武帝刘秀宠爱的官员酒后在军营打死了人,祭遵本着“王子犯法,与民同罪”的原则将其处死,刘秀知道后十分恼怒要惩处祭遵。主簿陈副劝阻说:“祭遵遵守法令、不避亲疏,像他这样号令三军才有威信。”刘秀恍然大悟。

如果说信赏必罚是带兵人立起威信的刚性基础,官兵一致则是软性指标。军营生活往往是艰辛枯燥的,基层带兵人只有坚持与官兵同吃同住,一起苦、一起累,干在一起、玩到一块,官兵才能以苦为乐、苦中作乐,任务来时自然而然和带兵人站在一起,确保上级一声号令,部队闻令而动。

带兵人当好官兵的军营导师,才能给官兵留下指引人生的信条。带兵者带心。一名优秀的带兵人,教会官兵的远不止打仗本领,还有人生追求、生存之道、立身之本。

一位参加过边境作战,如今领导着一家市值过百亿民营企业的退伍老兵,多年后面对当年并肩作战的老班长声泪俱下。以39岁“高龄”下海经商、周转账金被席卷一空、遭遇经济危机公司多次面临倒闭……多年商海沉浮,他始终把老班长教给他的战场法则当作执着追求的人生信条:人生,就是一个高地连着一个高地,只要战斗没结束,就要向着下一个高地冲锋。

锐视点

微观察

最近,网络上流行的一些调侃语,均指向一个话题——信任危机。但与此同时,一些关于信任的温情故事,也同时在我们身边上演着,感动着你我。

前不久,全国各大城市流行过这样一个实验——

有人把500枚一元硬币装在盒子里,放在地铁口、公交站旁,盒上写着:如有需要请自取,但不要超过5枚。一连几天的跟拍结果令人意外,藏在角落的摄像机中没有出现疯抢的场景,取用时没人超过限额,甚至有人拿纸币换硬币……人们惊讶,陌生人之间的信任也可以如此简单纯洁。

目光转向军营,信任不仅是一个热门话题,还是一道现实命题。

随着95后逐渐成为军营主体,00后开始进入军营,官兵的社会阅历、自我意识、入伍动机等,都在发生深层次

从社会到军营,信任正在发生什么

■汤文元

的时代之变。一项来自基层部队的调查显示:“有问题不找干部找百度,有心事不找战友找网友,有困难不找组织找论坛……”正考验着许多基层带兵人。除了主观带兵方法的问题,他们不得不面对这样一个客观事实:战士信任的“三围”——基点、燃点和断点都变低了,信任正在变得更加谨慎、更加理性,同时也更加脆弱。

“基点”变低意味着战士从社会进入军营,对骨干和战友的信任基础薄弱了。调查显示,81.3%的战士入伍时有过担心班长、战友会欺骗自己的想法;66%的官兵入伍前认为军营和社会同

样复杂,需要处处戒备。

近年承担带新兵任务的某部新训骨干刘青松发现,近年来新兵戒备心理和自尊心一茬比一茬强,班长骨干越来越难取得他们的信任,“稍加严厉就觉得是刻意针对他,很少有人一开始就把批评当作是对自己成长进步有利的事”。事实上,“基点”低并非军营因素所致——68.7%的官兵表示因入伍前有记忆深刻的上当受骗经历,到部队后不敢轻易相信别人。

“基点”低导致“燃点”低。一位具有多年带兵经验的营长表示:“现在的战士,从小生活条件好,带兵骨干单纯的关

心关爱已经不足以令其信服。”这一观点得到数据支撑:65%的官兵认为,关心关爱、军事素质、人格魅力是最能影响带兵骨干信任度的因素,但表示仅凭其中单一元素就能获得官兵信任的不到10%。

换言之,如今想取信官兵,当“爹”当“妈”还不够,还得会当“炫酷偶像”“人生导师”。此外,“燃点”低还意味着骨干需要持续不断地累积信任因素,才能真正获取官兵信任。46.2%的士兵表示,不会因为一两件事被触动就与带兵骨干建立起牢固信任。

信任如同镜子,一旦碎了,便无法复原,缝隙将永远存在。不容忽视的是,不

少士兵对带兵人的信任正遭遇刚过“燃点”就到“断点”的尴尬局面。比如,仅仅因为一两件允诺的事没做到,结果花了很大功夫才建立起的信任链条,没两天就断裂了。一些士兵承认,很可能因为骨干某一件事的食言而丧失对其的信任……

挑战无疑是空前的,但值得欣慰的是,大多数基层带兵人决心并正在用行动,直面这些挑战。

一位带兵人说得对:陌生人分享硬币尚且可以“不问深浅”,军人起居生活在一起,不是亲人胜似亲人。我们有理由相信,只要带兵人找到开启士兵心房的钥匙,信任危机将迎刃而解。

