

本期视点

新时代，让“双拥”工作更有成效

——江苏省淮安市创新机制开展双拥工作纪实

■刘广波 王小春

新年伊始，一场罕见的暴雪覆盖江淮大地，由淮安市委常委带队，60多个市直部门、部委办局领导组成的小分队顶着寒流深入驻军座座营房，促膝倾听兵声，真诚解决兵忧……让官兵们于冰天雪地中感受到了融融春意。

近年来，通过不断创新机制、丰富内容、拓展路径，淮安市拥军优属、拥政爱民工作气象一新，屡获“全国双拥模范城”殊荣，其背后有着怎样的故事？

评比在即，面对以前考核中种种弊端怎么办？
引入第三方考评机制

“请把你们县所属乡镇街道名册提供一下，我们需要实地抽查一到两个基层单位资料 and 具体工作落实情况。”去年11月底，淮安市双拥工作考评小组奔赴盱眙县，在民政部门相关人员带领下，来到数公里外的太和街道友法社区双拥工作站，从规章制度到台账、从拥军优属队伍建立到拥军优属措施的实施，考评组看得认真、听得细致、记得翔实，与优抚对象面对面、点对点实际抽查。这是该市双拥办邀请第三方对创建省级双拥模范县（区）进行考评的一组镜头。

近年来，淮安市委、市政府采取各种举措加大双拥工作力度，将其纳入跨越科学发展目标考核体系。然而随之而来的年终评比表彰，颇令人头疼：过去各单位自己组织考核，总免不了打人情分；有的县（区）担心上级戴有色眼镜，现在工作做得再好也可能因过去的不良印象而获低分；尝试采取县（区）互评，又存在标准拿捏不一致、搞感情投资打短线等问题，不仅挫伤工作热情，还败坏了风气。

引入第三方考评机制势在必行。该市双拥办从市直单位和部门挑选了

6名长期在双拥战线工作或资料管理丰富经验的同志担任考评组成员，分为资料组、现场组，部队组深入开展科学考评，并且进行了为期3天的专题培训。

引入第三方考评机制效果如何？笔者看到，考评组依据国家、省市有关工作要求，对被考评单位落实质量一一对照，始终坚持客观、公正、科学、严谨的态度，即使扣减0.1分也得事有出处。不仅如此，每次发放测评卷子都是当天打分，当场公布，当即收回，避免了暗箱操作。

第三方考评组不听命于任何人，始终用原则、细则、规则来评判工作，令人心服口服。许多同志感慨道：“工作既要争在评时，还要扎扎实实做在平时！”

问题棘手，如何推进落实确保成效？
事务交办后持续追问

2015年，在创建全国双拥模范城的过程中，淮安市对照标准梳理出部分单位双拥机构建设不规范、义务兵家庭优待金一次性按时打卡发放不到位、12年以上转业士官安置不落实等一揽子问题和缺项弱项，并对涉及全市7个县（区）和部分市直部门的27项问题，立即召开整改交办会，逐一确定责任人，排出进度，限期完成，不留死角。

问题交办之后，各县（区）双拥机构建设不规范、双拥机构隶属关系不顺等问题相继得到解决。然而，在义务兵家庭优待金一次性按时打卡发放不到位问题的解决上，个别县（区）出现了“肠梗阻”。按照相关规定，“优待金按当地上年度城镇居民人均可支配收入的45%进行打卡发放。所需经费由县（区）政府负责筹集”。个别县（区）却把这项责任转移给乡镇，不仅落实走了样，还给乡镇增加了财政负担。

市双拥办了解情况后，第一时间以市双拥工作领导小组的名义给该区分下了交办单，及时纠正对政策的误读误解，要求各级在涉军问题上雷厉风行、特事特办。同时，与该区主要领导 and 分管领导多次当面沟通，在涉及军人、军队、军属问题上严禁打折扣搞变通。该区接到交办单，连夜召开专题会议，按照相关规定拿出切实可行的整改方案，并责成民政局与区人武部对接入伍名册，确保安排的资金一次性发放到位。

近年来，12年以上转业士官安置一直是社会关注的焦点。市双拥办感到，这个问题不能妥善解决，势必挫伤退伍的、动摇在伍的、影响即将入伍的，给社会埋下不稳定因素。他们与相关部门一道，对同类士官进行统计摸底，并采取相关措施，但仍有44名符合条件的转业士官处于等待、观望状态。事不宜迟，市双拥办紧跟不放，派出多路人马奔赴所辖县（区），征求本人意见的同时，主动出面协调沟通，哪怕有一个没有落实，都不厌其烦地做好县（区）和当事人两头工作，最终使符合条件的转业士官全部走上了满意的工作岗位。

延伸触角，双拥工作怎样确保在基层健康发展？
编织网络不留死角

3年前，市双拥办主任宋德成在一次调研中发现，一些身处农村、年迈或患有疾病的军属，生活极其困难，但由于缺少一个组织，这些人成为被遗忘的角落。双拥工作不能有盲区。宋德成提出，将拥军优属工作向基层延伸，在各级行政机构建立拥军优属服务组织。

不久，该市在各县（区）成立“拥军优属”社会组织，支持驻军部队正规化建设，以一对一、多帮一的形式帮助生产生活困难军烈属；在村（社区）成立

“拥军优属服务站”“拥军优属服务队”，确保双拥工作横向到边，纵向到底；成立大中型企业、大中专院校、文艺界、民营企业等5个拥军分会……蓬勃兴起的双拥组织如同雨后春笋，遍布全市134个乡镇（街道）、1620个行政村（社区），至此，淮安市构建起了拥军优属服务网络。

新时代新作为。淮安市双拥办围绕国防效益和社会效益，因地制宜提出了“军政军民关系全面提升、军人和优抚对象荣誉感全面提升、部队为民服务水平全面提升、社会拥军质量全面提升”的目标。

部队体制机制调整改革后，一些县（区）已经没有驻军，该市双拥办着眼需求转变思路，将不同时期的军人、军属全部纳入保障范畴。全市统一制定了结对帮扶优抚对象信息表，对被帮扶人员细化到曾经服役时的职务、身体状况、致贫致困原因以及帮扶措施。淮阴区吴集镇淮西村庄玉兰老人是烈士遗孀，丈夫周凯新婚未满月就奔赴抗日前线，英勇牺牲。庄玉兰一直过着寡居生活，膝下无儿无女，民政部门的同志劝她搬到敬老院居住，老人执意不肯。于是，村里组成了6人服务队长年照料老人生活，从料理家务到农忙时抢收抢种，无微不至。

淮安市有现役军人家庭6000多个，优抚对象近30000人。这样一组数字背后，需要一个健全的双拥系统作支撑。为此，市双拥办探索动员社会力量大力开展科技拥军、文化拥军、智力拥军和精准帮扶工程，形成了全方位、全天候、全覆盖的双拥新格局。市委书记姚晓东表示，今后，淮安将进一步动员社会各行各业力量广泛参与，扩大双拥社会化的覆盖面和影响力，用一系列创新务实举措，不断促进双拥工作健康发展。

压题照片：淮安市双拥艺术团团长冯梦走进淮安武警消防支队，向官兵传授朗诵、演讲技巧。张 宾摄

编者按 在军队编制体制调整改革中，一批现役军官从作战部队交流到国动系统，面对岗位、职责、环境的变化，如何调整心态，适应新角色、履行新使命，成为每一名交流干部的“必答题”。山西省潞城市人武部部长靳刚从战区机关到人武系统，从作训参谋到基层主官，经历了哪些挑战与考验？他的这一段经历值得一看。

俗话说，“新官上任三把火”。可是，2017年7月刚到任的山西省潞城市人武部部长靳刚，自己的火还没点着，却已经被上级的一把火烧到了眉毛，急得团团转。

靳刚原是战区机关作训参谋，指挥训练经验丰富，拥有战略学专业博士学位。正是考虑到他的任职经历和专业素质，军分区才会将上级赋予的《民兵军事训练大纲（气象专业分队）》试训论证任务交到他的手上，由潞城市人武部负责完成。

作为组训的行家里手，靳刚认为这是小菜一碟，还给领导立下军令状，保证完成任务。可随着试训工作逐步展开，他渐渐发现，这事并不简单。

气象分队要求14人，可潞城市气象局总共才7人；要求试训的7种装备，跑遍全市才找到1种；气象专业组训教员几乎没有……仔细研究了试训课目和内容后，靳刚心里越来越没底了：“要人没人，要装备没装备，巧妇也难做这无米之炊呀！”

面对困难和挑战，靳刚没有轻言失败，而是积极想办法、拿对策。他先是赴市气象局、海航院等单位调研，全面了解市县两级民兵气象分队建设现状，深入考察驻地部队与地方政府气象保障需求，系统梳理任务清单、装备清单、编组清单，精准对接“供给侧”与“需求方”。

“军民融合就是破解难题的金钥匙。”做足一番“功课”后，靳部长找到了答案。他认为，虽然民兵气象专业分队人员编制少、技术要求高、装备通用强、任务保障宽，但只要发挥国防动员优势，探索形成军地联合论证、联合组训、联合考评、联合保障的一体化试训模式，军地互补、共建共用，就能做好这“无米之炊”。

“没有人，我们就从驻地部队和气象部门引进人才当教员；没有装备，我们就采取对口向上请领、友邻县域调配、军地调拨共用等方式，确保工作顺利开展……”全程参与试训的人武部政工科干事申晓鹏告诉笔者，“那些天，人武部成了联合战场，陆、海、空军一个不落，军地双方全员上阵。”

两个月后上级验收，人武部不仅圆满完成了试训任务，靳部长还从课目内容、训练标准、训练保障等几方面提出了21条修改意见，得到上级机关高度认可。

随着对工作性质和工作环境越来越熟悉，闯过上任后“第一关”的靳刚开



靳部长勇闯『第一关』

赵增强 王孝波

始乘胜追击破解难题。

这不，去年9月，人武部每个人手上都拿到了3张清单：《个人对照检查问题清单》《人武部干部职工责任区清单》《人武部干部职工任务清单》……无论是现役干部还是地方职工，人人都有责任分工，人人都成了单位的“顶梁柱”。

“人不够用，枪不够使啊！”对于这3份“清单”的出台，靳部长道出了苦衷。随着编制体制调整到位，人少事多的矛盾更加突出，军事科科长缺编，保障科科长张志红两副担子一肩挑，各项工作能否正常完成都被打上了一个不小的问号。

“我们不能穿着旧鞋走新路，必须在头脑中来一次破旧立新，在管理上来一次升级换代。”于是，他们以责任明确到人、任务分配到人、要求精确到人的方式，调动起了军地全体人员的主观能动性，为单位建设发展注入了强大动力。

“下一步，我们还计划依托驻地大型化工企业建立专业民兵分队，借助地方红色旅游资源开展全民国防教育。”谈起未来的发展规划，靳部长信心满满，干劲十足。

严进口 重培养 拓出路

——江西省吉安市抓专武干部队伍建设有实招

■刘洪君 本报特约记者 龙礼彬

小雪时节，井冈山大地寒气阵阵。吉安军分区教导大队训练场上，200余名专武干部身着迷彩服，在冰冷的寒风中走队列、训战术、练射击，整个训练场上一片龙腾虎跃。

这些专武干部的动力从哪里来？面对记者提出的疑问，吉安军分区司令员江波介绍说：“这得益于我们探索了一条专武干部队伍建设的顺畅路子——严进口、重培养、拓出路。”

几年前，在该军分区有一种怪现象：不懂武装工作的干部能当基层武装部长，不少没有当过兵的人能当专武干部，武装部长岗位成了个人进步提升的跳板。面对这一现状，他们与市委组织部门组成联合调研组，对专武干部队伍现状进行调查摸底，共同制定出台了《专武干部选拔使用规定》《专武干部任期考评办法》等文件。

在专武干部的选拔上，他们按照转业退伍军人优先、党团员优先、科技人才优先、年轻干部优先、热爱武装工作优先的原则，在全市范围内广泛选定考察对象，并采取走访群众、民主测评、综合考核、张榜公示等方法步骤，坚持优中选优，坚决杜绝了靠走后门、人情照顾人员进入专武干部队伍。特别在对基层武装部长选拔上，他们采取由人武部与地方组织部门共同酝酿预选对象、共同制定方案、共同全面考察的方法进行。实行武装部长一年试用期制，纳入地方党委班子一同

考核。经过考核通过后，方可正式任命为武装部长。

该军分区还结合人武部工作实际，广泛开展以胜任本职岗位、精通本职业务为主要内容的岗位练兵活动，引导专武干部立足本职、学习成才。在每年民兵整组、抢险救灾、应急维稳、训练演习等重大活动中，他们都把专武干部放到第一线淬炼能力。近3年来，他们先后举办专武干部培训班12期，培训专武干部1800余人次，先后选送160余名专武干部到省人武学校培训。

有为才有位。据统计，近年来，经该军分区向地方党委推荐，有76名武装部长得到提升和重用，51名优秀武装干事被提升为武装部长或副部长。与此同时，该军分区敢于较真碰硬唱“黑脸”，采取转岗、免职、交流等一系列措施，对素质不高、业绩平平、不适应武装工作的专武干部进行调整。2015年以来，他们先后将3名工作实绩一般、5名因健康原因不适合干武装工作的武装部长调整到其他岗位，将6名工作平庸的武装干事调整出专武干部队伍。



1月5日，正值小寒节气，滇西玉龙雪山脚下寒风凛冽。清晨，丽江市古城区人武部20余名干部、职工和常驻民兵顶着寒风展开了拉动力训练。徒步行军中，大家牢记习主席训令，把拉练场当成实战战场，围绕人武部担负的维稳、救灾等使命任务，对紧急出动、长途行军等课目进行了演练。25公里徒步拉动力训练中，他们还有针对性地开展国防教育，沿途参观了丽江市革命传统教育基地、红军长征遗址开南研习所，并重温入党誓词，用红军长征精神陶冶全体干部、职工和民兵的情操，培育英勇顽强、敢打必胜的战斗精神。

和 磊、杨建华摄影报道