

岗前培训助力转改文职人员转型

编者按 今年是现役干部转改文职政策实施第一年。当前,省军区系统在本单位转改或跨地域、跨军兵种交流转改文职人员陆续到位,如何让他们精准对接岗位、尽快转换角色、全方位适应岗位需求,既是一个开创性的现实课题,又是一个探索性的实践过程。今天推出三个军分区岗前培训经验做法,供学习借鉴。



本报讯 权海峰、特约记者张帆报道:敬献花篮默哀、重温入党誓词、认真聆听讲解、撰写心得体会……7月10日,陕西省咸阳军分区组织9名从陆、海、武警部队交流转改文职人员,来到

咸阳军分区 因地制宜传承红色基因

习仲勋等老一辈革命家战斗过的旬邑县马栏革命纪念馆,接受红色教育,感悟马栏精神。

“因地制宜注入红色基因,有助于文职人员感悟和传承革命精神。”军分区政委张海山说,“红色马栏”是咸阳148处革命遗址中,最亮丽的一张名片,习仲

勋等老一辈无产阶级革命家在这里奋斗的历程,是当地最宝贵的精神财富,让这些文职人员沿着先辈足迹感悟初心,能够更好地强化责任担当,激发工作动力。

为此,军分区认真研究制订红色教育方案,设计红色教育路线图,让文职人员在红色遗址中汲取营养,升华理想信



本报讯 周云鹏、郝建伟报道:7月9日,辽宁省锦州军分区现役干部转改文职人员集中培训拉开序幕。军分区政治工作处主任肖越强介绍说:“这次培训不搞‘一刀切’,重点是因人而异抓好岗位对接。”

锦州军分区 因人而异抓好业务培训

据了解,申请到锦州军分区转改文职的17人,都是原籍或安家在本地的现役干部,他们有的来自带兵一线、擅长组训,有的来自省军区系统、熟悉业务,有的来自机关院校、理论素养较高。军分区在筹划文职人员岗前培训过程中分析认为,虽然他们有着丰富的工作经验,但立足新岗位适应新的环

境、工作对象、工作模式等还需要一个能力转化对接过程。

为此,该军分区党委围绕岗位任职需求因人而异设置培训内容,采取统分结合、理论先导、实践转化的办法,坚持基础的共学、急需的帮学、重点的研学。首先由军分区机关4名业务处长(主任)和3名人武部领导进行理论辅



本报讯 王士刚、乔忠辉报道:“时刻保持冲锋姿态……”近日,随着5名跨单位交流和3名本单位转改文职人员陆续到位,河南省漯河军分区因

漯河军分区 因势利导调整精神状态

势利导调整文职人员精神状态,取得明显效果。

今年是省军区系统转改文职政策实施第一年,在转业命令已批复、文职任命尚未下达的特殊阶段到任新岗,有的人对“身份到底是啥”“要以怎样的姿态融入新工作”感到困惑和迷茫。

为让首批8名转改文职人员尽快摆正心态、找准位置,该军分区结合工作实际,研究制订《转改文职人员集中培训实施方案》。政治工作处主任邵天江围绕“适应岗位需求,实现转型重塑”进行专题授课,组织大家开展“换装不换使命担当”“转型不转信仰追求”讨论;军分区领



善于听取『谏语』之言

刘忠全

在与一些领导干部接触中,有时听到这样的抱怨:某同志爱唱“反调”,某干部“不大听话”,等等。这些出自领导之口的话,是值得注意的。记得有句古语:千人之诺诺,不如一士之谏谏。意思是说,在听取别人意见时,许多人的唯唯诺诺之声,不如一个人的直言不讳可贵。用这句话来告诫一些领导同志,看来是很有必要的。

“诺诺”者与“谏谏”者,是态度截然不同的两种人。领导说一句话,前者不问是非曲直,就连连称是,奉若神明;而后者则善于独立思考,分析是否符合实际,然后决定怎样执行。在检查、总结工作时,前者无原则吹捧,把一切功劳归于领导,看领导眼色行事,文过饰非;而后者则实事求是,认真总结经验,讲成绩不过头,讲问题不留情,坚持原则,敢于批评。由此可见,“诺诺”者与“谏谏”者根本区别在于:一个是个人得失第一,唯上为重;一个是党的事业第一,唯实为重。这反映了两条不同的思想路线和两种不同的思想品质。

在现实生活中,因家长作风在一些人中相沿成习,往往是听“诺诺”之声易,听“谏谏”之言难。有的领导干部喜欢堂上一呼,堂下百诺;有的领导干部虽然口头上也讲“充分发扬民主”“欢迎群众批评”“保证不抓辫子、不扣帽子、不打棍子”,但当群众真的提出批评意见,指出工作中的缺点错误,就感到露了“家丑”“有失威严”,轻则采取各种办法顶回去,扣上“骄傲自满”“目无领导”等帽子;重则怀恨在心,寻隙报复,给“小鞋”穿。这是封建特权思想的残余,必须认真纠正。

做“诺诺”者易,当“谏谏”者难。提了意见吃苦头,还是做个乖下属,这种说法固然不对,但在日常生活中却是常有的事。不敢“谏谏”,只得“诺诺”,是和领导有关系的,因为有些领导喜欢这一套。所以真正发扬民主,必须从领导做起。作为领导者,要厌弃“诺诺”之声,欢迎“谏谏”之言,这样才能真正营造一种知无不言、言无不尽、能够当面提意见包括尖锐批评的民主氛围,调动广大群众的积极性,做好各项工作。

当然,提倡“谏谏”之言,决不意味着搞极端民主化,可以与上级决策指示唱反调,而是为更好地集思广益,促进工作。只要我们各级领导具有“心底无私天地宽”的豁达胸怀,欢迎和听取来自各方面的“谏谏”之言;广大党员、干部发扬实事求是、认真负责的精神,我们党的事业就一定会上来,越来越兴旺发达。

做“诺诺”者易,当“谏谏”者难。提了意见吃苦头,还是做个乖下属,这种说法固然不对,但在日常生活中却是常有的事。不敢“谏谏”,只得“诺诺”,是和领导有关系的,因为有些领导喜欢这一套。所以真正发扬民主,必须从领导做起。作为领导者,要厌弃“诺诺”之声,欢迎“谏谏”之言,这样才能真正营造一种知无不言、言无不尽、能够当面提意见包括尖锐批评的民主氛围,调动广大群众的积极性,做好各项工作。

随州市民兵专业素质与保障能力同步升级 重大安保任务实现零失误

本报讯 彭爱明、张华山报道:继出色完成世界华人炎帝故里寻根节安保任务之后,7月4日,湖北省随州市民兵应急分队又一次全副武装,出现在该市大街小巷,配合当地公安民警零失误完成协管安保任务,受到军地领导赞誉。

据了解,该市民兵取得这样成绩来之不易。去年7月,市区某化工厂化工原料泄漏,军分区接到市政府电话后,迅速向人武部下达民兵应急分队出动命令。结果暴露一系列问题:部分在册民兵不在位、防化装备配套物品不齐全,临时集合的队伍没有及时赶到现场,且只能做些疏散群众之类的辅助工作……

“建、训、用”不一致,是导致民兵应急分队发挥作用不明显的根本原因。军分区党委一班人深入剖析后,决定本着“专业素质与保障能力同步升级”的原则,在城区以应对公共突发事件为重点,进一步加强民兵应急分队建设;特别是针对民兵队伍“编训不一、训用不一”问题,军分区党委常委分工包片深入各县(市、区)的乡镇(街道)进行督导,确保编组的民兵有固定工作岗位、有固定管理组织、有固定住址和联系方式。

此外,他们坚持常态化练兵促战斗力提高,有计划地组织防化救援、交通运输、通信保障训练演练,确保民兵应急分队随时拉得出、用得上、起作用。

罗城县民兵避险本领与抢险能力同步提高 抢险百余次确保零伤亡

本报讯 吕德坤报道:既练水面“定点打捞”,又强化自救互救……7月5日,广西壮族自治区罗城仫佬族自治县人武部联合当地民政局、防汛办,组织各乡镇专武干部、民兵应急分队,在县郊成龙湖水库展开抢险演练。

近3年来,罗城县人武部先后组织出动民兵3000多人次,执行扑灭森林大火、防汛抢险任务百余次,创造出“完成任务好、官兵无伤亡”佳绩。

罗城是我国唯一仫佬族自治县,国家重点扶持的贫困县之一,地处广西九万大山南麓,山林茂盛,地形复杂,山高坡陡,通路狭窄,河流众多,

给抢险救灾行动带来诸多意想不到的危险。为此,该县人武部在组建各类抢险救灾分队之初,就把加强紧急避险训练作为重要内容来抓,把总结梳理出的10余种常用紧急避险方法,编印《紧急避险常识手册》,下发到每个民兵手中,有针对性地组织强化训练。

同时,他们还针对民兵参加低洼地带、靠近山根抢险救灾,随时可能遇到洪水包围、山体滑坡等次生灾害的威胁,进一步制定并完善自救互救和紧急避险方案,做到临机处置,科学施救,安全撤离,最大限度地保障救援民兵安全。



换装不换岗的钱“科长”

——吉林省龙井市人武部职工钱扬军速写

李绍尉 李健

2014年底,吉林省龙井市武装部军事科长钱扬军自主择业后,哪都没去,就地应聘到武库职工,因常被抽回部里干“老本行”,大家还叫他“钱科长”。

对军事科的新参谋,他坚持“扶上马,再送一程”。2015年初,新参谋原接手第一项工作是国防动员潜力数据调查,光看吉林总总的名目,就顿感“压力山大”。“别慌,咱们一起弄。”这时,钱扬

军拍了拍他的肩膀,“咱们市里主要涉及及有10类226项,重点是这4类……”钱扬军帮原拟制方案,又和他跑遍通信、农牧、林业等30多个单位去对接协调,最终圆满完成任务。

去年9月,人武部多项重点工作同步交叉展开,机关同志感到应接不暇,部领导异口同声:“别慌,咱还有‘钱科长’。”说起钱扬军,一位任职4年的基层武装部长非常佩服:“就他工作那股干劲儿,

没谁不服。早上设置场地、准备器材,上午教学组训,训练结束,别人喝水乘凉,他去厨房帮忙,就凭这,谁不敬重‘钱科长’?”不光在外面,回到家,媳妇也常叫他“钱科长”。

今年4月的一天晚上,他履行对儿子的承诺,晚上按时回到家,可刚吃完饭就打开电脑,找征兵宣传资料。收拾完厨房的媳妇钟云,一把扯下围裙扔向钱扬军:“我说‘钱科长’,你这

一天拿着职工的钱,干着科长的活,操着部长的活,那几天没回来了?回来还折腾你那玩意!”

一旁正写作业的儿子接过话茬:“妈,你不懂!爸说了,这叫情怀——”

钱扬军听了,兴奋地跟儿子击掌以示默契,可回头一看媳妇还在生气,赶紧一把搂在怀里。

此时,钟云无奈的苦笑中带着心疼的眼泪,她知道,在丈夫心里,这声“科长”,不是虚荣,而是深深的责任、厚厚的情怀。

