

# 中國國防報



中国国防报微信公众号

代号 1-188

国内统一连续出版物号

CN 81-0002 (J)

网址: http://www.81.cn

关注国家安全 助推国防建设

面对各县(区)人武部骨干力量少且分布不均衡,全市60%的乡镇缺编行政编专武干部的实际,山东省聊城军分区进行积极探索——

## “三力”齐发,提升人力资源效能

■本报记者 熊永岭 特约记者 刘云龙 通讯员 黄涛

### 在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下——新时代新作为新篇章

“业务骨干跳出‘一亩三分地’,到别的县区人武部指导帮带,这种用人思路比较开阔,打破了属地限制”“两个士官转改指标,两个人申请转改,但最终只留一个,宁缺毋滥,用人标准把得严……”初冬,东昌湖畔,一场以“凝聚合力、增强能力、激发活力”为主题的人力资源专题研讨会火热展开。山东省聊城军分区着眼“三力”抓统筹、立标准、建机制,在人力资源管理使用上进行了许多新探索,吸引省军区以及多个军分区领导到此调研。

近两年,军分区和人武部接收和招录了许多军兵种交流干部、军转文以及社招文职人员,并大力推行专武干部资格认证制度。新旧更替之后,不少新进人员还处在适应岗位、学习提高阶段,未完成能力塑造和梯队配备,较为突出的特点就是骨干少且分布不均衡。据了解,该军分区下属的团级单位主官近50%为交流干部,人武部科长仅配了28%,全市乡镇、街道武装部部长中退役军人只有15人,有5个乡

镇武装部长空缺,60%的乡镇行政编专武干部缺编。

“如何优化各类人力资源配置,满足任务能力需要、调动干事创业积极性,成为不容忽视的课题。”军分区政委郝爱军说,人武部工作头绪多、标准要求高、执纪问责已成常态,为适应如今的工作节奏和强度,必须尽快提高人力资源效益,这不能仅仅盯着某个群体用力或寄希望于一两次的培训就能解决问题,要树立全区“一盘棋”的思想和拿出久久为功的劲头。

在凝聚合力上,他们以“能手库”为依托,统一调配业务骨干,打破人力资源在人武部之间流动的壁垒。年初,军分区联合军地有关部门研究出台《整合人力资源推动建设发展意见》,综合考虑编制特点、业务分工以及未来可能担负的作战任务等要素,按照军事理论、军事理论宣传、防震减灾、科技装备等10个大类,召集军地专家建立岗位“能手库”,包括现役干部、文职人员在内的所有业务

骨干由军分区统一调配,哪里特别需要就加强到哪里,哪里任务紧急就配属到哪里。

“对于一些专业素质要求高、科技装备投入多的特殊任务,单纯依靠一个人武部很难完成。”阳谷县人武部部长张永良告诉记者。年初,人武部接到上级赋予的某项大型任务,只有1个月的准备时间,当时老部长、老政委一起转业,刚从武警部队交流来的张永良急得团团转。军分区借助“能手库”从全区抽调业务骨干,加强到阳谷县人武部,最终如期完成任务。

在增强能力上,他们实行“培训+代训”模式,将短期培训与长期培养、夯实基础与能力拓展相结合,克服“能力夹生”现象。每年,军分区组织全区现役干部、文职人员、专武干部同步培训,基层专武干部与现役干部、文职人员结成“学习对子”,互开“强能良方”。在此基础上,军分区机关以外室为单位,以3个月为一个周期对人武部推荐对象进行代培锻炼。对于民兵教练员,他们除了组织基地轮训外,还邀请军兵种训练能手、地方专业力量骨干进行专业授课和实操培训。

近两年,该军分区受过表彰的官兵中,有80%的人员接受过机关代训,参加

上级比武获得名次的人员都经过军地专业力量培训,所有在职专武干部均通过资格认证。

在激发活力上,他们坚持严管与厚爱相结合,健全刚性制度的同时,还建立容错纠错机制。一名副营职干部因在岗位练兵比武考核中,30米×2蛇形跑距及格只差0.1秒,晋升正营的提议没能在党委会上通过;年初,有3名交流转改文职因岗前考核不合格被退回……为彻底根治人员懒散的工作状态,从现役军人军事训练不合格“一票否决”到健全文职人员管理制度,再到民兵建设纳入经济社会发展综合考核体系,军分区不断健全完善考评和奖惩机制,严格立起标准“卡尺”,倒逼各类人员树立危机意识。

“当前,问责机制愈加健全,着实让人感到了压力,一些人因此产生了‘多干事就容易多犯错’的观念,束缚了干工作的主动性和创造性。”军分区司令员于海波表示,为激励大家敢于担当,他们建立容错纠错机制,当基层干部工作出现失误时,他们会区分主观和客观因素,不贬低成绩、不放大问题,特别是在出现退兵和大的事故时,会专门成立调查组,依据实际情况客观定性,不搞“一棍子打死”的简单处理。

## 走出「舒适区」,向问题开刀

青海省军区组织深化民兵调整改革检查考评检讨反思

本报讯 特约通讯员马富、杨尧柱报道:近日,青海省军区召开深化民兵调整改革检查考评检讨工作会议,认真分析改革落实情况,系统梳理问题、研究对策,全力推进改革工作落地见效。

青海地处西北部,多民族聚集,地域发展差异大,是我国重要的水源涵养区及生态安全屏障。近年来,青海省军区积极发动民兵参与三江源生态环境保护和建设,构建了具有高原特点、牧区特色的新型生态保护民兵队伍。

深化民兵调整改革对加强后备力量建设,支援经济发展,维护社会稳定和生态安全有着重要现实意义。前期,省军区、军分区组成二级工作组,对照军委国防动员部民兵调整改革检查考评细则,区分5大项19个分项249个评分点,对重点县(区)人武部进行解剖式检查。“通过检查考评,我们进一步掌握了民兵建设现状和存在的问题。”省军区司令员刘格平表示,检讨反思的主要目的是进一步提升思想站位、明晰工作重点,为高标准完成深化民兵调整改革任务找准着力点。

此次会议历时5天,省、市(州)、县(区)三级代表针对重点县(区)人武部暴露的问题展开集体会诊。西宁市城西区人武部部长李云翔表示:“青海经济欠发达,可依托的社会条件和支前保障能力相对有限,我们面临现实考验还比较大,必须以创新精神和改革勇气迎难而上。”

据了解,检讨反思共梳理出历史欠账较多、战备工作基础薄弱、演练次数少、人才骨干短缺、装备器材不配套等5大类32个问题。同时还对执行内动力不足作了深入剖析,指出一些单位过分强调眼前困难,把“缺人少物”作为“挡箭牌”,还有的“守摊子”思想过重,缺乏主动作为、锐意进取的劲头。

“改革就是要走出舒适区,向着问题开刀。我们应当继承和弘扬‘老

高原’精神,不畏艰难困苦,善作善成。”刘格平表示,他们已经明确了整改时间表和路线图,明年5月份前,重点督导人武部把存在的问题清零,到6月份组织全面检查,对问题整改不力的单位和相关负责人严肃追责。此次检讨反思会还就整改内容、整改措施、落实标准做了具体明确。

编辑点评

■朱宏博

### 要敢和“问题”对着干

自2018年民兵调整改革部署以来,后备力量建设面貌发生巨大变化。成就的取得正是建立在不断的攻坚克难基础之上。像青海省军区指出的基础薄弱、“守摊子”不思进取等问题,均属“老大难”,这在其他地区也不同程度存在。难能可贵的是他们不是通过“捂”和“拖”的方式去掩盖问题和积累矛盾,而是选择了刀刃向内,积极整改。

山西省曾组织全省动员演练,让

不少国防委成员单位领导当众出丑,但换来的各级党委政府对武装工作的重视,以及日渐向好、向实的民兵组织;河北省组织过应急力量建设成果检验,当时被一些人诟病“装备过于花哨”,但后来慢慢纠正正向,正规化建设取得不少突破。民兵调整改革逐步深入,势必会碰钉子,向深处钻、向难处行,才有机会取得更大发展,否则,只会让民兵建设处在低层次徘徊,甚至造成更大的被动。

### 辽宁省军区沈阳第六干休所优化服务模式 远程服务保障不挂空挡

本报讯 胡明生报道:“多亏有应急定位呼叫系统,要不真赶不过去。”11月7日,辽宁省军区沈阳第六干休所门诊部值班医生,与100公里外的本溪籍94岁抗美援朝老兵王连胜联系询问身体状况。近一个月来,王连胜已两次出现血压偏高。在接到报警信息后,值班医生通过监控室应急定位呼叫系统及时给予医护指导,防止了意外发生。

该干休所是以原沈阳军区联勤部沈阳第六干休所、辽宁省本溪军分区干休所为基础组建的,共保障离休老干部和遗孀80余人,保障对象分布在辽宁和河北两省27个服务点。由于点多路远,保障困难的问题较为突出。为此,干休所优化服务保障模式,统筹运用多种方式,做到远程服务不挂空挡。

在医疗保障上,他们改变以往派医务人员到保障点送医送药和老干部患病到沈阳体系医院救治的做法,与当地三甲医院建立医疗协助机制,聘请当地医院医生就近为老干部发

放常用药品、提供巡诊咨询。干休所门诊部医生魏驰表示:“这样做可以让老干部看病不再受时间、空间限制;有效避免长距离转诊、巡诊耽误病情的问题发生。”

在沟通联系上,他们变定期连线问诊为适时电话联络与24小时在线服务相结合,引进老干部远程定位服务系统,打造远程医疗服务平台,实现老干部家庭终端与干休所门诊平台实时信息互通。同时,他们还还为全体老干部购置配发智能腕表、血压仪、血糖仪及人体智能感应夜灯等身体状况监控辅助设备,值班医务人员可以通过网络在大屏幕上实时了解每名老干部身体指标,并定期生成健康管理报告,增强医护针对性和有效性。如今,老干部及其家人也可借助智能设备,自行掌握身体变化和进行线上问诊。

干休所领导告诉记者,他们每天进行一次视频巡诊,4次指标检测,随时掌握老干部健康状况,确保服务保障不断线。



十一月七日,武警江西总队组织二〇二〇年面向社会招考文职人员面试工作,百余名社会人才角逐四十七个文职岗位。总队严格按照防疫与招考要求,严密组织面试工作,做到进门严审核、入场验身份、监控无死角、视频全录像、全程有引导。图为考生面试现场。

许书如摄

湖南省常德市聚焦驻军部队实际困难

## 面对面听心声 实打实解难题

本报讯 焦盛洋、特约记者文巧报道:“修整营门前侧道路、新建供电专线、开展技能培训……”11月2日,湖南省常德市召开年度军地联席会议,军地相关部门20余人面对面,聚焦部队实际困难,共同商讨对策,合力交出了一份满意答卷。

“常德驻军单位较多,近年来随着经济社会快速发展,土地权属存争议、军地信息共享不及时、军事设施遭破坏等矛盾问题凸显,急需得到妥善解决。”

常德军分区领导介绍,召开军地联席会议,推动解决驻军部队难题,是履行省军区系统职能使命、提升国防建设质效的必答题。

会议召开前,该军分区区分不同类型单位、不同业务领域,展开以“摸实情、对需求、找差距、抓落实”为主题的调研走访活动,收集驻军单位反映的5个方面共计17个矛盾问题,其中既有影响单位建设发展的棘手问题,也有涉及官兵切身利益的现实问题。

“服务国防建设是地方各级党政干部的职责,我们要带着责任和感情积极为驻军官兵解难帮困。”会上,常德市委常委、常务副市长罗毅君表示,对涉及长远和全局的实际困难,建议纳入地方党委政府专题会议;对阶段性和临时性需求,要求有关部门开辟绿色通道特事特办。

“目前地方公安部门与我部之间的信息共享渠道还比较单一,信息交流不及时。”武警常德支队反映的

问题得到了市公安局相关负责人现场答复:“尽快接入天网系统和110指挥终端,年内完善警地之间沟通途径。”

驻常德陆军某部连长石坤提出,由于营门前方道路前期涉及土地置换问题,导致营门口辅道一直处于待修状态,影响出行和训练。常德市鼎城区负责人表示将立即派人勘查现场,并出资出力尽快修通到位。

“面对面解决涉及官兵切身利益的问题,实打实、心贴心,让我们感受更深、干劲更足。”驻常德预备役某部领导陈少波反映的官兵家属安置问题得到答复后感慨道。

常德军分区领导向记者介绍,下一步,他们将积极协调地方探索出台按比例面向随军家属定向招录,加大随军家属就业培训力度等一系列举措,更好地为驻军单位和官兵服务。