

着力提升役前教育训练质效

■石纯民 潘政

动员纵横

强国必强军,强军必强兵。军队的基础在基层士兵,士兵的源头在地方征兵。当前,上半年兵役征集工作即将进入役前教育训练阶段。役前教育训练,是征兵工作的重要环节,是培养准新兵意志毅力、端正入伍动机、增强适应能力的重要保证,也是检验和提升兵员质量的有效抓手。各级兵役机关要提高认识,采取各种有效措施,着力抓好应征青年役前教育训练。

提高兵员质量的基础工程

役前教育训练是各级兵役机关多年来在兵员征集过程中,为遴选优质兵员摸索出来的一种有效办法。它要求按照部队连队化管理,组织准新兵提前接受军营适应性训练,全面考察准新兵身心素质、入伍动机等,及时发现并淘汰一些难以适应部队训练生活的准新兵,确保兵员高质量。

发现隐性疾病。从以往征兵体检来看,有些隐性疾病通过现有检查手段难以发现,或者体检项目没有涉及,如哮喘、癫痫、皮肤过敏等。而有些隐疾难以承受部队高强度训练,容易出现安全隐患。通过役前教育训练管理,组织安排一定强度的体能训练,以及严格的日常生活管理,就能够发现一些隐性疾病,从而确保征集兵员的身体合格。值得一提的是,当代青年绝大多数是在网络陪伴下长大的,模拟军营严格的生活管理环境,能够及时发现有网瘾的兵员,从而做好针对性教育。

检验意志毅力。随着军事科技的发展,武器的杀伤力越来越大,战争的残酷性越来越强,战斗环境越来越恶劣,打赢未来战争需要意志毅力过硬的作战人员。现如今,应征青年多数为独生子女,从小到大都是父母的“掌中宝”,没吃过多少苦,意志毅力相对较弱,难以适应部队严格的日常生活管理和高强度的体能训练。通过役前教育训练,既可帮助准新兵锻炼意志毅力,又可考察和淘汰部分意志不坚定、毅力较弱的人。

端正入伍动机。从兵员征集调查情况来看,有的人报名应征,是受到征兵优待政策的吸引,把参军入伍当作升学考研的“跳板”,不愿意在部队长期干;有的人参军入伍,是为了退役后能够找份好工作,没有做好吃苦的思想准备,想“混”两年就退役;有的人对参军有着过高的心理预期,只想去心仪的军兵种,一旦想法无法实现,则容易产生较大的心理落差。在

役前教育训练期间,通过谈心交流、调查座谈,可发现那些入伍动机不纯的人,进而引导他们端正入伍动机,依法服兵役。

服务定兵分配。在役前教育训练过程中,通常会全方位考查准新兵的身心素质,对所训课题进行考核量化打分,为最终的择优定兵提供依据。同时,征兵工作人员通过与准新兵的朝夕相处,能够准确了解他们的身心素质情况和服役意向,对准新兵适合去什么样的单位、什么样的岗位做到心中有数。另外,役前适应性教育训练能让准新兵到部队后“少碰壁”,更快更好地适应部队、融入部队,坚定在部队建功立业的信心,促进部队战斗力快速生成和提高。

科学合理安排教育训练内容

役前教育训练,是准新兵迈入军营前的最后一课,发挥着凝聚思想、坚定信念的重要作用。由于役前教育训练时间短,学习训练内容多,需要各级兵役机关科学合理安排。

严格标准质量。组织役前教育训练,应严格按照军人标准,一丝不苟开展教育训练,坚决克服“喊喊口号、走走队列”等形式主义。要以条令法规为经,筑牢“铁的纪律”基石,以一日生活制度为纬,缩短“方块直线”适应期,切实把质量标准立起来,把教育训练实起来,把纪律规定严起来,夯实准新兵参军入伍的思想根基。一方面,尽最大努力模拟军营环境,让准新兵在“断网”“断手机”的环境中,接受封闭式军事化管理;严格一日生活制度,合理安排作息,让准新兵提前适应军营生活节奏。另一方面,合理设置教育训练各课目分值,明晰考核打分标准,严密组织考核,严禁打人情分,确保公平公正公开。

精心设置课目。通常,役前教育训练只有5至7天,既有思想政治教育、军事理论课,又有队列训练、体能训练和战术基础训练等,确保在较短时间内取得一定成效,必须坚持目标牵引、突出重点,精心设置课目。在军事训练方面,应依据《军人共同训练纲目(入伍必训课目)》《中国人民解放军体育训练大纲》等规定,以“模拟化组织、正规化训练、封闭式管理、全程化淘汰”为原则,采取循序渐近、宽严适度的方式,严格按照军队条令条例抓好基础共同科目训练,比如队列训练、体能训练等。组织役前教育训练前,兵役机关不妨与相关部队对接,统筹把握好教育训练内容、训练节奏,不断提升教育训练的科学性、针对性和有效性;在思想政治教育方面,扎实开展依法服兵役、军队光荣

传统、合格军人角色转换等专题教育,讲清参军入伍是每个公民应尽的法律义务,不断强化准新兵依法服兵役的意识。

科学组织实施。由于役前教育训练时间紧、任务重,需要统筹安排好时间,科学组织实施,避免训练量过大、频次过高,给准新兵造成较大的身心压力,引发思想波动。教育训练既不能过于轻松,又不能超过准新兵的承受限度。要以基础训练为纲,有效剔除“南郭先生”;以综合素质为目,优选好苗子。训练中,坚持思想引导、教育为先,遵循由弱到强、由易到难的顺序展开训练,做到劳逸结合、宽严适度,防止不讲科学急功冒进;要做好训练伤预防工作,对体能强度较大的课目,要充分考虑个体差异,严禁盲目蛮干,擅自加大训练量;批评教育要注重方式方法,坚决杜绝打骂体罚;对组织实施的教学人员,要搞好“四会”教学培训与考核,严格持证上岗。同时,组织医务人员实时跟踪掌握准新兵的身体状况,对军事训练期间出现不适应或有异常表现的,应及时进行相应的补充检查,以排查隐性疾病、新发疾病等,对确实不适合服役的准新兵予以淘汰。

健全完善制度机制有序开展

没有规矩,不成方圆。役前教育训练是优中选优的过程,其成效将直接影响兵员质量。只有健全完善相关制度机制,对役前教育训练进行全面规范,才能确保有序开展。

完善规章制度。着眼新时代兵役征集工作实际需要,制定和完善役前教育训练规章制度,明确组织领导机构、组织实施程序、监督考核和择优定兵办法,明晰役前教育训练的内容、时间、标准等,健全训练管理、监督、考评、激励等工作规范,形成层次分明、内容协调、规范严密的役前教育训练制度,确保教育训练质效。比如,贵州省征兵办公室下发的《役前教育工作规范(试行)》,对准新兵役前教育训练工作的组织领导、教育内容、组织实施、相关保障及辅助定兵等方面进行详细规范。《规范》明确,役前教育训练内容以思想教育为主,适应性军事训练为辅,同时完成参观见习、谈心交心、身体复检、廉洁倒查、服役承诺等各项工作。

完善淘汰机制。从以往征兵实践来看,在役前教育训练过程中实施全程淘汰,对于端正入伍动机、减少退伍兵隐患、提升身心素质,为部队输送优质兵员起到了积极作用。为此,应进一步健全完善全程淘汰机制,把好每个教育训练环节,只有顺利完成所有训练课目的准新兵,才有资格参加

最终的定兵环节。如果中途因身体或思想原因不能坚持的,一律被列为不合格对象,取消参军资格,把问题解决在入伍前。抓好全程淘汰工作,关键在于建立一套科学合理的役前教育训练量化评分机制,明确每个训练课目的标准,并赋予相应的分值,为最终量化定兵提供科学依据,做到优中选优。2021年天津市就修订了《天津市量化定兵暂行办法》,并出台役前教育训练《量化评分细则》,规定基础分值总计120分,包括军事基础40分、体能水平12分、心理素质8分、体检状况50分和文化程度10分,并明确军事基础、体能、心理素质、体检和文化程度考核考察的内容,以及考核的打分标准。比如,军事基础中的理论考核分值为20分,包括理论考核12分和面试8分,重点围绕国防知识、时事政治、社会热点等内容,依托考核系统随机抽题考核。

完善监督机制。为确保役前教育训练考核公平公正,应建立完善的监督机制,明确监督人员的组成、组织实施程序、职责责任、奖惩办法等,实施全过程监督,对重点环节、重点岗位进行重点监督,把权力关在制度的笼子里。同时,要做好教育训练成绩的公开公示,使每个准新兵了解自己的训练水平,在激发他们训练热情的同时,让所有参训人员与征兵工作人员都成为监督员,监督教育训练全过程。比如,有的兵役机关在役前教育训练基地专设公示墙,一一列明思想、队列、体能、心理、表现等课目的分值,每3天为一个周期,公示每名准新兵的教育训练成绩,并进行排序,重点筛除体能考核连续不及格、纪律观念差的兵员,以有效减少思想退兵。

完善保障制度。役前教育训练涉及方方面面,需要全力做好安全保障工作,为准新兵提供良好的役前教育训练环境。要加强组织领导,明确责任分工,搞好场地保障,确保训练场地布局科学,功能、硬件设施齐全,风格实用,部队氛围浓厚。搞好伙食保障,严把饮食质量关,确保菜品质量安全,配置科学和供给充足。搞好住宿保障,住校区要干净整洁,生活设施齐全。搞好医疗救护保障,配置专业救护车,配齐必需急救药品和日常用药,为准新兵提供24小时的医疗卫生服务和保障。搞好安全保障,制订值班制度,安排好值班执勤力量,实施全天候外围巡查,确保不出任何安全问题。

各级兵役机关要充分认识到,役前教育训练不是“例行课目走过场”,而是涉及兵员质量长远发展的一项基础工程,是推动征兵工作向精细化迈进的关键一环,对优化兵员结构、提高兵员质量具有重要意义。各级应当“风物长宜放眼量”,扎实开展不断探索,让役前教育训练真正成为检验和提升兵员质量的有效抓手。

“五险一金”、带薪休假、武装工作专项津贴、值班补助等,保证应享尽享。坚持精准发力、综合施策,将考核成绩作为职级晋升、岗位调整、奖惩实施、享受属地同类人员待遇的重要依据,立起立足本职有干头、取得成绩有奔头、做出贡献有甜头的导向。

培塑过硬形象,让职工律身敬业有定力。人武部职工处于军地交叉地带,容易出现工作生活化、作风地方化问题。要注重从思想引导、作风培养、形象塑造3个维度入手,培塑听党指挥的好样子,作风过硬的好样子。一是强化思想引领。严格按照现役军人的标准加强职工队伍思想政治建设,把职工队伍纳入省军区新时代思想政治教育体系,纳入党的创新理论武装对象,纳入现役军官、文职人员混编党小组,不断牢固爱党兴武精武的思想政治根基。二是强化作风养成。立起考核指挥棒,将执行命令、完成任务、工作实绩、作风纪律等内容列为平时考核内容,常态记录职工日常表现,直接挂钩职级晋升、岗位调整、待遇享受、续聘竞聘等,严肃整治职工身上存在的“拖、散、懒、慢、骄”问题,确立“快、准、严、细、实”的工作作风,全力推动作风转型。三是强化日常管理。按军队条令条例抓好职工队伍管理,整洁仪容仪表,规范礼节礼貌,着力打造职工队伍良好形象;严格上下班制度、请销假制度等,严明纪律,让职工成为支援保障打赢的重要力量。

(作者单位:河南省军区)

思考笔谈

加强纪律建设是全面从严治党的治本之策。习主席在二十届中央纪委二次全会上强调,纪律是管党治党的“戒尺”,也是党员、干部约束自身行为的标准和遵循。对于一个政党而言,纪律是生命线;对于一名党员来说,纪律是高压线。要把纪律建设摆在更加突出位置,严明纪律、严明教育、执纪监督全过程都要贯彻严的要求,既让铁纪“长牙”、发威,又让干部重视、警醒、知止,使全党形成遵规守纪的高度自觉。

“加强纪律性,革命无不胜。”纪律是一种约束,更是一种保护;纪律是警戒线、高压线,也是防护线、护身符。守纪就是守护自由,遵规就是尊重自己。管好自己的每一天,就会行稳致远。在这个问题上一定要头脑清醒、高度自觉,切忌认识肤浅、懒散被动。

养成遵规守纪的高度自觉,须深思明悟。要深思纪律是党的生命。习主席指出:“我们党是用革命理想和铁的纪律组织起来的马克思主义政党,组织严密、纪律严明是党的优良传统和政治优势,也是我们的力量所在。”纪律体现着党的理想信念宗旨,严守纪律是为了维护党的力量和权威,保证党的坚强战斗力,保证党的路线贯彻执行,保证党的先进性和纯洁性。历史和实践一再证明,纪律严明,就坚强有力;纪律涣散,就软弱无力。全面从严治党,关键在于严格执纪。只有让铁规发力、铁纪生威,我们党才能永葆生力和活力。要深悟敬畏是守纪的根本。党的纪律是自觉的纪律,敬畏纪律是党员干部安身立命之本,“敬”则有端正的态度,“畏”则有警示和自省。只有心存敬畏,才能感知纪律的神圣,感受纪律的威严,从而形成内心的自制。敬畏意识越强,底线意识越强,纪律意识也越强。这不仅是守纪的态度问题,更是事关知党爱党的觉悟境界问题。深明此理,德彰影顺,守纪的自觉性就会大大增强。

养成遵规守纪的高度自觉,须实干笃行。党的各项纪律和规矩,是党员干部的“紧箍咒”,也是党员干部成长道路上的“安全带”,须恭恭敬敬铭记于心、老老实实见之于行,将党纪内化为心中的戒尺,让遵规守纪成为一种习惯和一种素养。要认真而不任性,党的纪律是铁的纪律,遵规守纪要有“雷打不动”的坚定,有“不越雷池一步”的坚守,无论亲情多么近、关系多么硬、诱惑多么眼馋,都要毫不动摇、不打折扣、不搞变通、不上下为倒,“咬定青山不放松”。要小事而不小视,遵规守纪要不遗细微、不弄毫厘,一点一滴不马虎,一言一行不逾矩,“以求真的态度作踏实的功夫”。习主席强调,小事小节是一面镜子,小事小节中有党性、有原则、有人格。小事小节见精神,守得住小节,才能保得住大节;平时抓得紧,关键时才不会出问题。

养成遵规守纪的高度自觉,须常修常炼。形成遵规守纪的高度自觉,是一种自我约束,也是一种自我修炼,而且是从内到外、由外而内的修炼。这个修炼不简单,不仅外在形象要树好,内在修炼更重要,一刻也不能停,一刻也不能松,必须常修常炼。要坚持把遵规守纪作为思维习惯和行为自觉,使自己的一言一行完全置于党规党纪要求框架内。要常对照、常反思,对标对表党规党纪,反思自己的言行,纠错补缺,见贤思齐;要严要求、严自律,正确处理公好与私、廉与腐、俭与奢、苦与乐的关系,持续完善人品操行,提高人境界,真正做到修身守正、强身自好、清正廉洁;要持常态、砺党性,持之以恒、久久为功,一时一事不违规,一生一世不逾矩,一辈子做遵规守纪的老实人。

毛泽东同志指出:“纪律是执行路线的保证。”增强纪律意识、规矩意识,时时刻刻用纪律的尺子来衡量自己的言行,养成在监督和约束的环境中工作生活的习惯,自觉做到心有所畏、言有所戒、行有所止,让党放心,让人民满意。

吃他人之堑长己之智

■孙启涛

国防杂谈

德国夏里特医院是欧洲最大的医疗机构,拥有300余年的悠久历史。该医院有一个由著名医生组成的俱乐部,每隔一段时间就召开一次“教训交流会”,共同“解剖”“会诊”工作中的教训,以减少医疗事故。

无独有偶,某部有一条不成文的规定:无论是友邻单位发生的事故,还是上级转发的事故通报,都要跟自己“对号”“挂钩”,查找本单位有没有类似的安全隐患,进而研究制定相应的预防措施,以免蹈其覆辙。用该部官兵的话讲:“是把一家的教训变为大家的财富。”

然而,现实生活中,对于自己的教训与别人的教训,人们更容易汲取自己的教训。毕竟,别人的教训不是“疼”在自己身上,自己没付出任何代价,印象、感受不深,所以不像自己的教训那样记得牢,往往要等到自己犯了同样的错误后,才后悔当初没有汲取别人的教训。

教训是对挫折与失败的理性思考,它告诉人们的是“不应该”。相较而言,人类成本最低的财富之一就是别人的教训当作自己的教训。有识之士无不善于从他人的教训中查找自身漏洞或寻找良方,避免掉进同一个坑里,从而获得成功。因此,无论单位还是个人,都应该学会把别人的教训当镜鉴。意大利一家公司在同类公司推出新产品后,就会派出技术人员和营销人员到用户家中探询这些新产品的缺陷与不足,自己再扬长避短,研制出新一代产品,从而取得了“青出于蓝而胜于蓝”的技术创新和市场竞争效果。

安全管理是部队综合性、经常性工作,渗透部队建设方方面面,贯穿于各项工作和任务全过程,虽不是中心工作,却

养成遵规守纪的高度自觉

养成遵规守纪的高度自觉,是一种自我约束,也是一种自我修炼,而且是从内到外、由外而内的修炼。这个修炼不简单,不仅外在形象要树好,内在修炼更重要,一刻也不能停,一刻也不能松,必须常修常炼。要坚持把遵规守纪作为思维习惯和行为自觉,使自己的一言一行完全置于党规党纪要求框架内。要常对照、常反思,对标对表党规党纪,反思自己的言行,纠错补缺,见贤思齐;要严要求、严自律,正确处理公好与私、廉与腐、俭与奢、苦与乐的关系,持续完善人品操行,提高人境界,真正做到修身守正、强身自好、清正廉洁;要持常态、砺党性,持之以恒、久久为功,一时一事不违规,一生一世不逾矩,一辈子做遵规守纪的老实人。

毛泽东同志指出:“纪律是执行路线的保证。”增强纪律意识、规矩意识,时时刻刻用纪律的尺子来衡量自己的言行,养成在监督和约束的环境中工作生活的习惯,自觉做到心有所畏、言有所戒、行有所止,让党放心,让人民满意。

时刻影响部队全局。一位哲人曾说过:“世界上没有比把别人已经犯过的错误再犯一次更愚蠢的事了。”抓好安全管理,关键一条就是善于吃他人之堑长己之智,即拿别人的教训来教育自己,用别人“亡羊”之教训,“补”自己工作之漏洞,查找问题,做到警钟长鸣。

每一起责任事故,都有着惨痛的教训,有的教训是用鲜血和生命换来的。然而,个别单位领导认为,没有必要一人“生病”众人“吃药”,在通报外单位事故案件时,重在通报发生事故案件的过程、细节和责任,对应该具体、深刻分析事故案件的原因、教训,往往大而化之,总是用“领导重视不够”“机关作风漂浮”“基层落实不力”等一带而过。官兵们也只顾听其声,品其惊险,甚至把这些事故案件当作茶余饭后的谈资。结果,类似的安全事故在少数单位屡屡出现,得不到有效遏止。

与其他事物的规律一样,部队安全管理问题总是处于矛盾运动状态之中,旧的问题解决了,类似的安全问题还会产生,甚至会冒出新问题来。部队安全稳定正是依靠解决这些层出不穷的矛盾问题得以实现的。善于从友邻单位发生的一些事故案件中汲取教训,总结出带有规律性的东西,自觉地在实践中加以借鉴和运用,对于减少自己工作中的失误,增强工作的针对性和有效性,有着非常重要的意义。俗话说:“他山之石,可以攻玉。”系统地、深入地分析总结他人的教训,从别人吃的一“堑”中来长自己的一“智”,可谓是用他人的镜子照自己的短处,把一家的教训变为大家的财富,做到自省自勉,就能让类似的问题在自己身上少发生或不发生,类似的错误少犯或不犯,类似的弯路少走或不走。这无论是对单位还是对个人,都是一件十分有益的事情。

焕发职工队伍生机活力

■孙先杰

强军之道,要在得人。在人武系统中,职工占了相当比例,是加强国防动员和后备力量建设的重要力量。贯彻新时代人才强军战略,必须紧跟国防动员体制改革进程,在选拔、训强、用好、管住等环节上下功夫,让人武系统职工焕发出新的生机与活力。

创新工作机制,让职工干事创业有推力。人武部职工平时工作在军事单位,编制主要依靠地方人事部门,盘活这支队伍必须压紧压实党管武装责任,强化各级党组织关心支持职工队伍建设的政治自觉。一是完善职工队伍建设顶层设计。把抓建人武部职工队伍工作,纳入党管武装第一书记重点工作清单和年度述职重要内容,并作为党管武装职能作用发挥的重要依据,切实提高职工队伍建设在党管武装工作中的地位。二是建立规划引领机制。衔接省级国防动员发展规划,制定省军区人力资源建设相关规划,针对职工队伍结构梯次不搭配、能力素质不均衡、进出渠道不通畅等问题,确立“编制、考核、待遇、交流”等建设目标,绘就“路线图”,研究“对策集”,解决理顺好职工队伍建设中存在的矛盾问题。三是规范选拔准入机制。省军区系统应协调地方有关职能部门出

台文件,明确人武部职工编制员额、选拔程序、职业身份、文化学历、年龄规定、专业培训等规定,把职工队伍纳入机构编制统计,录入实名制网络管理系统,推动职工队伍建设走上规范化轨道。

聚焦职能定位,让职工强武精业有能力。针对部分职工能力偏弱等问题,立足国防动员“面向三军、协调军地、保障打赢”职能定位,制定职工能力建设规划,坚持作风能力一把抓,以应知应会为抓手,以比武竞赛为载体,推行技能训练常态化,不断提高职工队伍素质素质。一是提高军事素养。教育引导职工认清“人武部是军事单位、职工是军事人员”的身份定位,积极学习军事理论,努力钻研国防动员业务,熟练掌握应急应战武器装备器材的操作使用,提高军事素质能力,实现从普通社会人员到军事单位成员的转变。二是推动技能升级。突出“会使用电脑、会运用网络、会公文办会、会组织协调”等能力,精心设置技能培训内容,解决职工实际工作能力偏弱的问题,不断提高信息技术素养,实现从“体力型”向“技能型”转变。三是注重常态落实。省军区应每年组织新招入职职工集中培训,军分区每月组织职工

参加民兵基地化轮训备勤,人武部常年开展学理论、学业务、学技能等岗位练兵活动,支持职工参加地方专业技术等级考试和职称评审,注重在非战争军事行动和大项任务中压担子,让他们在实践中提升综合素质,实现从“单一型”向“多面手”转变,锻造能用、管用、好用的职工队伍。

拓展平台舞台,让职工建功立业有动力。针对部分人武部职工“地位作用比现役矮一头、福利待遇比文职低一等、发展进步比其他单位职工差一截”等认识偏差,有的放开“药方”,与时俱进搭舞台,充分提振敬业精神,激发干事创业动力。一是打破职级“天花板”。协调地方人事部门,将人武部职工纳入地方党委政府人才建设“大盘子”,坚持考核一体组织、任免一体研究、交流一体考虑,打通人武部职工向县(市、区)局办、乡镇政府、事业单位交流的渠道。二是消除地位“失落感”。放手让职工在基层工作中“挑大梁”“唱主角”,安排职工参与重大演训任务及非战争军事行动,担任驻村第一书记,在完成大项任务中找准自身价值定位,激发荣誉感归属感。三是补足待遇“剪刀差”。协调相关职能部门出台文件督导落实职工

工作研究