

★ 本周关注

连队门前的梧桐树下,战士们整齐拔,恨不得把脚都钉进地里。当人力资源科科长周林芳宣读到“任命郭盛同志为摩步四营十连指导员”时,战士们目光齐刷刷射向周科

长身旁的郭盛,令他顿时“一股热血直往上冲”——这感觉,久违了。这一天,距郭盛从连长的岗位上被编余刚好过去130个日夜。往事就像梧桐树上那些随风飘落的叶子。郭盛坚信,这段特殊的军旅经历,必会长久滋养着他今后的军旅之路。

“一纸命令下达,没想到自己编余了”

新营区里有片小树林,刚转隶过来时,郭盛一有空就钻到里面抽烟。盛夏,树林里蚊虫猖獗,但他毫不在意,用一团团烟雾把自己裹了起来,熏得蚊子嗡嗡打转。编余之后的每个日子,都让他“心里堵得慌,只有这样才好受点”。

以往,遇到再大的坎儿,这个一米八个头的东北汉子都能想法过去的。

郭盛至今记得,他刚当上指导员的第二天,原所在团召开军人大会,团领导抽点干部指挥连队唱歌,郭盛在全团官兵面前把连队节奏带跑偏了,听得领导直摇头,臊得他脸红到了脖子根儿。

“首秀”失利,他并没有一蹶不振。哪里跌倒就从哪里爬起来,他一有空就对着军镜练指挥。那年年底,团里组织合唱比赛,郭盛带领连队以一首气势磅礴的《长征组歌》夺得全团第一。第二年,他再接再厉,连续四个季度在团政工干部综合排名中名列前三,先后参加所在师和集团军的政工干部比武,都取得优异成绩。

很快,机关瞄上了这个“苗子”。然而,由于连长工作调动,且部队即将参加演习,郭盛转岗当了连长。

一直干政工,换岗之后能干啥?郭盛心里没底,但关键时刻的“组织信任”,令他不想太多就一头扎进了装备修理车间。

此前的实弹射击中,连队新装备的某型自行火炮多次出现卡弹现象。演习前,郭盛带着技师和两个班长,白天钻炮车、晚上翻教材,研发出一款防卡弹装置,被全团推广使用。演习中,他们连取得了实弹射击第一、战术演习第二的好成绩,被评为“刀尖子连队”。

正当郭盛瞄上“某型自行火炮快打快撤”这一新课题时,“脖子以下”改革启动了。郭盛随部队转隶到千里之外的第80集团军某合成旅,“一纸命令下达,没想到自己编余了”。

小树林里,烟头的火星忽明忽暗。风吹树晃,郭盛愁眉紧锁——编余这个坎儿,他迈得着实有些吃力。

郭盛的遭遇不是个案。改革调整后,干部岗位编制少、人员基数大,据该旅人力资源科科长周林芳介绍,旅队新组建之初,编余干部占到了干部总数的16.5%,其中63%的为副营职以下,和郭盛一样,他们年轻的军旅生涯都有一道坎儿要过。

“热爱,是坚持下去的最大动力”

“别听他的,该休息休息。”一名老骨干的话,让四营营部值班员左右为难,也让郭盛很是难堪。

转隶到新单位后,郭盛隶属四营营部,暂时负责营部的管理工作,但没有编制和任命。

一个周五的晚上,营部值班员找到郭盛,询问接下来的安排。考虑到各连正在组织夜间实弹射击,且旅里马上就



编余之后

■王大源 陈强 颜士栋

要进行应知应会考试,郭盛决定带领大家学习。不料,旁边的一名老骨干却认为,应该照常休息玩手机。

场面有些尴尬。营部值班员最终按郭盛的安排执行,但此后郭盛每次安排工作,总要“先在心里掂量掂量”。

名不正则言不顺。另一个营的营部,也有一名编余的上尉临时帮助工作。一次野外驻训,他奉命带领连队几名排长先遣设营,工作却迟迟布置不下去。好不容易把全营的帐篷都搭起来,他自己的背囊却因为无人看管找不见了。

面对类似这样的情况,不少编余干部表示,自己很想通过完成任务来彰显自身价值,但因为是临时负责,开展工作没底气、不硬气,工作积极性容易受到打击。久而久之,有人甚至产生了“没编没岗,干了白干”的思想。

在郭盛看来,大家最担心的还是编余后个人成长进步受影响。该旅的一次调查显示,近90%的编余干部对能否正常晋职晋级感到忧虑,如果因为没有岗位而无法晋升,他们“能正确面对,但多少会有失落感”。

在一些干部看来,编余还意味着工作中没有在编干部的岗位津贴,评优评奖很少被考虑。这些待遇和荣誉上的缺

失也让他们心里有些不是滋味儿”。

周林芳认为,编余干部增多是改革调整中出现的新情况,对编余干部的界定、教育管理、使用方向和待遇安置等配套政策尚不明确,各单位的做法不一,也容易使编余干部思想上出现波动。

“热爱,是坚持下去的最大动力。”郭盛的大伯和奶奶都参加过抗美援朝战争,自小听着英雄故事长大的他对一身军装格外珍视。他说,自己渴望通过工作得到认可,告慰家人,“不管什么任务,都要投入百分之百的精力去做好”。

“要让他们既感到温暖,又看到希望”

考验很快到来了。转隶后不到2个月,旅里组织单兵综合演练,按计划,旅领导要在每个营随机抽考一名编余干部。副旅长李志伟走到摩步四营官兵面前问:“有没有主动报名的?”

“报告!”队伍中传来郭盛响亮的回答。翻障碍、过铁丝网、挖掘掩体……作为

年龄最大的参考干部,一场演练下来郭盛汗流浃背。最终,他所在的小组夺得全旅第一。

李副旅长不知道,为了准备这次考核,炮兵专业出身的郭盛提前两周就开始加练步兵专业内容,爬铁丝网钩破了两套迷彩服。

李副旅长从此记住了这个素质过硬的编余干部。一次走在营区的路上,他主动叫住郭盛,关心他“对新单位适应得怎么样?有没有不习惯的地方……”

作为一个新转隶来的、没有进入编制序列的基层干部,一下子被旅领导叫出名字,郭盛感到既惊讶又温暖。

但在旅长薛正云看来,对每一个身在编余却永不放弃的“郭盛”,“言语上的关心还不够,要让他们既感到温暖,又看到希望!”

为此,该旅党委结合蹲连住班,与全旅编余干部逐一谈心,了解他们的现实困难和个人诉求;针对新转隶来的编余干部,采取建立家属联系卡、简化批假流程、完善家属来院保障等措施,解决现实问题,打造“暖心工程”。

一名技术干部从事某型火炮维修8年,改革调整后认为没有适合的岗位,加上与家属为孩子上学问题闹矛盾,一度

想要“向后转”。旅里知情后,为其规划成长路线,帮助其协调孩子上学事宜。后来,他休假刚归队,就主动申请赴厂家“再淬火”。

上尉孙显阳从海岛部队转隶到该旅防空营。营里考虑他干过多年连主官,安排他任新兵连连长。虽然是个临时岗位,孙显阳全力投入、毫不懈怠。新兵结业考核,他带的连队综合成绩排全旅第一。年终总结,孙显阳没有因编余“靠边站”,还被高票评为优秀基层干部。

2017年年底,干部调整前,该旅作出明确规定,编余干部现阶段从事的工作计入量化评分。经过公开透明的选拔,包括郭盛在内,共有55名编余干部各得其所。

从编余到重新定编,再次走上指导员岗位的郭盛感慨万千。走进新连队,匆忙放下行李,他就召开了到任后的第一次支委会,了解连队发展情况、筹划新年度工作。郭盛边听边记,来之前,他特意买了一个崭新的笔记本,笔记本的扉页上写着——

有为方能有位。

版式设计:梁晨

重新走上指导员岗位,郭盛干劲更足。训练场上,军事素质过硬的他经常带头参加小比武活动,以身作则提振官兵精气神。

邹杨摄

★ 声音

1月中旬,某旅下发了2017年度先进单位和个人表彰通报,受表彰的先进个人中,有5人是编余干部。这一消息,在官兵中引起强烈反响。5名编余干部的事迹更是让大家纷纷感慨:编余不是多余,有为才能有位。

“脖子以下”改革启动以来,不少部队面临撤并降改,很多单位编制体制调整,出现了部分编余干部。面对编余,一些干部认为是被“边缘化”“靠边站”,因而工作热情不高,心理落差较大。这样的担忧和顾虑看似人之常情,其实存在着一定的认识误区。

“暂时性的岗位也是战位,临时性的工作也是任务。”服从命令是军人的天职,人民军队素有“纪律面前不讲变通、大局面前不讲条件、任务面前不讲困难”的优良传统。1954年,新疆和平解放,10万余官兵就地集体转业组建新疆生产建设兵团;1998年,已经准备撤编的原济南军区某师,接到抗洪抢险命令立即投入战斗,凯旋后便集体脱下军装;2014年,部队编制体制调整,某师政委马宝川由师政委改任旅政委……不同的年代,面对不同的利益考验,真正的革命军人总是会做出同样的抉择。

编余不是多余 有为才能有位

■王龙刚

应该看到,编余是改革期间调整配备干部的一种临时性安排。编余干部只要不忘初心,尽心尽职干好组织赋予的各项工作任务,像指导员郭盛那样重新纳入编定岗也在情理之中。同理,在编干部并非就进了保险箱,如果工作上不努力,甚至混日子,最终也会被淘汰。

有为才能有位。古人云:德不配位,必有灾殃。无论在什么岗位,干什么工作,如果扛不起重任,却只想等着位子,到头来必定“竹篮打水一场空”。只有虚心学习,勤勉努力,不断提升自己的思维层次,增长自己的才干,提高自己的工作能力和方法,才能胜任新的岗位和工作。

人民群众最讲实际。官兵评价一名干部,不会先问你有没有编制,而是看你干不干、干多少、干得好不好。对于不想为、不善为、不作为的人来说,对于“不求有功但求无过”“当一天和尚撞一天钟”的人来说,即使有岗位,在群众心中也没地位。相反,虽然暂时被编余了,但只要充满激情,干劲不减,就一定赢得大家的欣赏和尊敬,从而彰显自身价值。

当然,各级组织也要对编余干部一视同仁,坚持以事业取人、制度取人、岗位取人,力争使每一名干部都有一个好的归宿、好的发展,让他们像钉子一样铆在哪里都有力,像石子一样铺到哪里都结实,为改革强军积蓄磅礴力量。

★ 微调查

随着军队“脖子以下”改革的不断推进,部分干部由于编制所限被列为编余。作为部队改革调整期间的一个特殊群体,编余干部的思想和工作状态备受各级关注。面对编余,他们是怎么看的、怎么干的?日前,第77集团军某旅对百余名编余干部的思想和工作状态进行了一次摸底调查。

岗位编余,自身定位有困惑

问卷调查显示,编余之初,超过九成的干部都表示能“服从组织安排”。当被问及应该怎么干时,超过80%的编余干部表示,仍然要初心不改,积极为单位建设尽自己最大努力。

在编余干部杜高峰的工作记录本上,去年6月份的那几页记得密密麻麻。“因部队调整组建,连队官兵分流,做好官兵思想工作是第一位的,要确保调整转移途中官兵的安全……”10多页的工作笔记,记录了改革调整期间杜高峰对连队工作的细致筹划。对此,他说:“岗位编余了,但责任不能编余,部队千里移防,我也得尽职尽责。”

该旅一营教导员魏攀科谈到,有

面对编余,怎么看怎么干

——对第77集团军某旅编余干部现状的调查

■本报特约记者 彭小明 通讯员 杨奇帅 闻苏秋

的编余干部虽说让干啥就干啥,但也出现了工作标准不高,积极性明显不足的现象。个别编余干部甚至存在这样的思想:编余了就要认清自己的“定位”,不能抢了在编干部的“风头”。

为消除编余干部对于自身定位的困惑,调动其工作积极性,该旅有意识地多组织编余干部参加军事训练研究、任务工作部署、演习演训筹划等相关会议,让他们参与到部队建设的一线,增强其“存在感”、强化主人翁意识。与此同时,他们鼓励编余技术干部继续研究专业技术,奖励其发明创新成果。

上尉田志刚以前在连队担任某型火炮的阵地副连长,调整改革后成了编余干部。看着陆续装配部队的新装备,他干劲不减,先后掌握了3种新装备的基本操作和故障排除方法,助力新装备早日形成战斗力。

无岗有责,编余同样有主业

编余了,没岗位、缺平台,工作怎么干?在调查中,该旅79%的编余干部表态,不向组织提条件,临时性工作也是工作,在位一天就干好一天。

干部唐俊贵因为年龄偏大,在改革调整中编余了。得知这个消息,有一段时间,他感觉自己“像个泄了气的皮球,一下子失去了奋斗的方向”。不过,营教导员的一番开导,让他认识到:只要军装穿在身,无岗也有责,编余同样有作为。

唐俊贵在旅领导组织的一次编余干部座谈会上表态:“只有编余的干部,没有编余的工作,只要穿一天军装,就绝不打退堂鼓。”

新兵下连后,连队安排唐俊贵抓新兵的训练工作。为了帮助新战友在“兵

之初”就打好军事体能基础,唐俊贵和连队军体骨干总结经验,围绕100米跑、俯卧撑、引体向上、五公里越野等训练课目,提出了6条组训意见。连队采纳其意见后,新兵训练成绩有了明显提升。

在这个旅,为发挥好编余干部的作用,各营连都会根据编余干部特点和任务需要临时分配一些工作。很多编余干部都像唐俊贵一样不讲条件、尽职尽责,备受身边官兵称赞。

无论走留,都积极发光发热

在这个旅100多名编余干部中,曾被上级评为“优秀基层干部”和荣立三等功以上奖励的超过70人。调查显示,不少编余干部在原岗位上都干得不错,对未来军旅满怀憧憬,编余之后,巨大的心理落差让很多人都倾向转业。

不过,很多人都表示,就算明天要转业,今天也要干好工作。编制体制调整过程中,机关参谋张佳成就任某连连长,原连长杨立立成了一名编余干部。交接岗位后,杨立立结合自己多年的带兵经验,在军事训练、连队管理等方面多次对张佳成传帮带,帮助他带领连队尽快转型。

在该旅卫生连,25名干部中有8名是编余干部。为提高连队卫勤救助能力,连长赵小平搭建“军医讲堂”交流平台。编余干部和大家一起积极发挥自己的专业特长,精心备课、分享经验,取长补短。“能以自己的经验促进卫勤保障能力提升,就是价值的体现。”一名编余的军医说。

在这个旅,他们一方面搞好政策宣讲、答疑解惑,让编余干部及时了解掌握相关政策。另一方面,他们采取送学培训、借调机关、抽组参加大项任务等方式,为编余干部搭建展示自己能力的平台,激发了大批编余干部努力工作、在战斗力建设一线发光发热的干劲。

