

# 制度是最好的“伯乐”

——武警湖南总队党委创新选人用人机制的调查与思考

■杨 楠 本报特约记者 熊湘平

人们常说，选准人，是最好的导向。那么，怎样才能做到选准人呢？近年来，武警湖南总队党委着眼建立健全体现军队好干部标准的考核选拔机制，创造性地采取“三次考核、对比印证”的办法，对营团职干部进行立体式、全覆盖、多维度考评，选人用人的科学性、准确性和公信力得到进一步提高。

**摸打仗的干部该不该被“一票否决”？**

回忆起前年从落选到推荐送学的经历，如今已是某支队副支队长赵晖兀自感慨不已。

那时，赵晖军事素质过硬，比武竞赛获得的奖章一大摞，抓训练也很有办法，加上在支队副参谋长岗位上工作了近4年，不少官兵觉得他是推荐送学的不二人选。但支队党委向上级党委推荐送学的名单里，却没有赵晖的名字。

原来，有人反映赵晖抓训练是把好手，但管理方法手段上欠考虑。比如，他查岗哨时爱悄悄“摸哨”，有一次半夜发现哨兵打瞌睡后直接拉响警报，把整个院子都惊醒了，“折腾”的动作有点大；再比如魔鬼周极限训练考核，他严苛得几近残酷——把没水没粮的特战队员们丢到大山里两天两夜。加之赵晖说话不爱“转弯”，唱黑脸批评了不少人，民主推荐的票数不占优势，他也就“自然而然”地落选了。

赵晖的遭遇并非个例，总队人力资源处处长陈恢军查阅了前几年的调研统计数据后告诉记者，在前些年干部送学提升考核中，确实有部分表现优秀、实绩突出的考核对象因类似赵晖的“爱较真”“唱黑脸”而与机会失之交臂，有的干部失去最后一次机会后不得已选择转业，心有不甘地离开了部队。

赵晖这样的干部被“一票否决”，当时在该支队乃至总队范围内引发了一场讨论和思考——党委选人用人该坚持什么标准？



**识人用人是一项复杂的系统工程**

“赵晖们的落选，恰恰说明识人用人是一项复杂的系统工程，必须要有更为科学合理的制度和衡量标准。”总队党委常委何勇进介绍，总队党委经过广泛调研，感到必须让选人用人标准更客观更科学。

他们广泛征求基层官兵意见，以军队好干部标准为出发点进一步细化考核标准，采取定性定量相结合的办法，综合运用整体研判、个体研判和专项研判，多维度多层次、立体式全景式反映干部的德、能、勤、绩、廉、体情况，探索出台“三次考核、对比印证”的办法考察识别干部强军打赢的综合素质。

“就像是体检做CT，既全面透视、精准甄别，又经年累月形成立体式、全方位的认知。”总队党委书记蒋建宇介绍，所谓的“三次考核”就是年度全覆盖式考核、年度考察帮建考核、优秀营团职干部集中考核，年度全覆盖式考核和年度考察帮建考核结果“对比”不一致的，以及群众对公示所有考核结果有反映意见的，均由

总队政治工作部门组织复核，作出复核结论。三次考核的得分综合后，作为确定送学、遴选后备、提升使用的重要依据。

不仅如此，总队各级还坚持把“六看一听”“三个并重”贯穿干部考察识别全程，即看政治能力、军事素养、平时表现、工作实绩、考评结果、自律情况，听群众公论；将政治品德与能力素质并重、单位进步与个人进步并重、党委意见与群众意见并重，进一步提高了识人选人的科学性和公正性。

后来，按照“三次考核、对比印证”的办法综合衡量，赵晖有了再次推荐送学的机会。临行前，总队组织动员教育还以赵晖为例，提醒参加培训的所有学员取长补短，进一步提高综合素质。

**既有按部就班又有“小步快跑”**

一名干部37岁、一名干部42岁。去年，同时走上正团职岗位的两名干部的年龄“反差”，引发了一些官兵的热议。

原来，总队党委在实施“三次考核、对比印证”考核机制后逐步形成

共识——既要让多数干部按部就班，又要让特别优秀的“小步快跑”，让干部选拔任用走上“能进能退，有序更替”的良性轨道。去年调整晋升营团职干部时，有近三分之二的基层优秀干部得到提拔，也有12名勤勤恳恳的“老黄牛”搭上了“末班车”，激活了整个干部群体的动力活力。

“择英才而用之，制度是最好的‘伯乐’。”总队党委副书记告诉记者，探索实践“三次考核、对比印证”办法近3年，他们力求做到两个100%，即送学、遴选后备、提升使用的干部必须100%是经过3次考核出来的优秀干部；考核中被发现的“问题干部”100%被挡在送学选拔任用门外。

盘点这个总队识人用人的办法，一些特点跃于眼前。考核引入“对比”“印证”的方式，全面历史地识别评价干部，合理采纳运用群众意见，以多维叠图、综合评定等方法公平公正评价干部；聚焦“实在干实绩”，通过多波次的干部考核，把干部的真实情况在平时全面掌握起来，把考核结果作为选拔任用干部的重要依据，督促干部更好地干事创业；拉长考核时间链条，综合运用整体研判、个体研判和专项研判的方式多维分析、多方印证，多渠道、多层次、多侧面、多时段了解真实情况。

“试玉要烧三日满，辨材须待七年期。”总队一名党委常委说，这种做法能较好确保干部选拔的质量经得起检验。

原支队副支队长庞新颜在在基层默默无闻抓建设，有战友担心他“藏在深山人未识”，但实际上，连续3年考评优秀的庞新颜已经进入了组织视野，并很快被提拔到长沙支队参谋长岗位上。庞新颜感慨地说：“这样的识才方法不仅是‘探测器’更是‘连通器’，畅通了干部和组织之间的沟通交流渠道，不仅‘接地气’，而且‘提士气’。”

扎实树好军队好干部标准，进一步激发了干部队伍提升综合素质和担当创业的自觉性主动性。图为武警湖南总队永州支队正在开展干部负重体能组合训练。

杨 宁 摄

## 改进作风一得

书记手记

个别原则性较强的党员骨干容易在学习工作中“得罪人”，导致实际表现与评议结果不太一致。出现这种情况该怎样处理？新疆军区某连党支部副书记彭植深有感触——

## 要有吹糠见米的“眼力劲”

尊重群众意见一直是党的群众路线的具体体现，也是贯彻民主集中制的重要一环。通常情况下，群众意见是公正客观的，也比较符合实际情况。但如果涉及到个人切身利益时，有人就易受主观因素影响，导致意见不一致。

去年底，连队组织年终评优评奖。经过班排自下而上层层投票，一共推荐上报了3名立功候选人。而全年工作成绩突出，且在军事比武中表现出色的中士班长马剑却不在名单之内。在我的提议下，大家会前进行了深入调研。

调查了解中，一些官兵反映，马剑军事素质好、工作成绩突出，这些大家比较认可，但他的管理有时过于严格，凡事要求高标准，大家没少被他批评，对班里兵龄较长的老班长，他也是“不留情面”。因此，那次评先评优马剑得票不高。

本该是合适人选，却因为原则性强、得罪人而丢了“群众票”。是应该按照民主评议结果继续进行评选，还是再斟酌考虑？这让我有些纠结。

部分支委认为，既然是群众推选出来的，那就是代表了大家意见，应该按程序召开支委会研究。重新组织投票，可能会让官兵觉得党支部不尊重大家意见，进而影响党支部的权威性，甚至会令别人觉得组织在有意偏袒某些人。我与大多数支委认为，在敏感问题面前出现“情绪化”，最终没能做到客观公正，这样选出来的结果很可能对连队风气形成不好的导向。

对此，我没有简单地以少数服从多数来定夺，而是组织班子成员

多次碰头商议，最终大家达成一致意见：向营党委申请重新进行评优评奖投票。

再次投票推荐前，党支部组织连队官兵围绕“评优评奖为了什么”“什么样的官兵应该获得奖励”等问题进行教育讨论，将记录连队日常管理工作的《连队精细化管理量化统计表》《军事训练成绩表》等拿出来公示。通过摆事实、讲道理，引导大家立起以实际工作为依据，以连队建设和战斗力建设需要为标准的评比理念。

经过重新投票以及支委会研究，马剑最终被确定为立功候选人之一并上报营党委。

之后的总结大会上，马剑深有感触地说：“第一次评议结果，让我反思了自己在工作上的不足，只顾高标准但批评不讲究方式方法，事后又缺乏沟通，这是不对的。以后我会注意和大家多交流并搞好团结。”

这次经历让我意识到，尊重群众意见，要有吹糠见米的“眼力劲”。凡是涉及官兵评优评奖、士官选晋、提干学习等事关个人切身利益、事关单位风气建设发展方面等敏感事务，党组织不能当“甩手掌柜”，也不能简单盲从，一定要在尊重客观事实的基础上做到客观公正。作为党支部书记，要全面掌握连队建设和官兵思想情况，用党的创新理论教育武装官兵，发挥党员队伍的引领作用，培育官兵正确的世界观、人生观、价值观，努力当好连队建设的领头雁。党员人人都用坚强党性和一颗“公心”对待责任义务，就能有担当有作为，赢得群众信任。

(庞双双整理)

重庆陆军预备役某旅

## 组织党员过好入党纪念日

■王 浩 曾兴钢

铿锵有力的入党誓词，从重庆陆军预备役某旅勤务队支部组织生活会上传来。该支部利用组织生活时间，为当月入党的党员过了一次难忘的入党纪念日。

前不久，该旅结合党员汇报思想组织了一次座谈，一些党员虽然能记

住自己的入党年月，但具体日期和入党介绍人却容易遗忘，对入党那段难忘的经历也是比较模糊。“这从一个方面反映出个别党员干部初心使命淡化、先锋模范作用弱化的问题，特别是在预备役部队调整改革准备期，容易出现心思精力不集中、思前路忧后

路等情况。”对此，该旅党委决定通过组织党员入党纪念日活动唤醒入党初心、燃旺强军志，激励党员干部在备战打仗中发挥好模范带头作用。

该旅党委要求有关部门通过调阅档案，统计整理出每名党员的入党时间、入党介绍人以及入党申请。各支部在每



月最后一周的组织生活中，安排专门时间为党员过入党纪念日。虽然没有鲜花和蛋糕，但为每名当月入党的党员发放一张入党纪念日贺卡，组织大家重温一次入党誓词、发表一次入党纪念日感言。精致的贺卡，语重心长的“入党纪念日”寄语，营造出融洽氛围，庄严而严肃的宣誓又增加了活动的厚重与责任。在发表入党纪念日感言的环节中，党员人人动情地回忆自己的入党历程，娓娓道来的入党故事、真挚的情感往往能引起共鸣，实现“几名党员过生日，全体党员受教育”。

活动开展以来，该旅党员骨干队伍焕发出了昂扬的斗志。4月中旬，在军地联合组织的重大演练活动中，他们既当指挥员，又当战斗员，圆满地完成各项任务。

## 紧贴实战强本领 党员示范敢争先

连日来，驻疆某部坚持从实战出发，组织开展攀爬、负重越野、格斗、野外生存等课目训练，旨在锤炼官兵顽强战斗精神和极限条件下的实战本领。图为4月26日，该部党员骨干带头示范高空攀爬训练课目的情景。

王军强 摄

军事科学院军事法制研究院

## 建强科研一线战斗堡垒

■吴永辉 裴玉辉 本报记者 邵龙飞

党对军事科研的绝对领导究竟该如何落到实处？科研机构党组织战斗堡垒作用该如何有效发挥？近日，军事科学院军事法制研究院在去年以来支部试点基础上出台的《加强党支部建设实施细则》让人眼前一亮，12类具体规定让党建工作有了操作性强的具体抓手。

这个研究院由多家科研单位合编组建，成立之初，高端人才少、科研队伍老化、科研转型难等问题较突出，部分科研人员习惯走老套路，跟不上创新驱动、开放共享、融合发展等新理念。

如何缩短磨合期、实现合编合心合力，推动科研转型是他们着力解决的首要难题。去年7月，该研究院党委常委分头带队沉到科研一线，与科研人员开展了“一对一”谈心活动，搜集整理出科研工作、行政管理等4个方面25项矛盾问题。

在支部试点初期一次座谈会上，有的党支部书记谈道，基层科研单位党支部书记由研究室主任担任，很容易把行政角色带到党务工作中，出现组织工作与科研行政工作混淆的现象。解决这一问题的关键在建章立制。研究院党委在认真听取各基层党组织意见的基础上，确定将把科研方向、建强科研创新团队、选准科研课题、统筹推进科研任务、科学评价科研绩效、公正处理切身利益问题6个方面作为各党支部领导科研工作的重点，指导试点党支部结合单位科研实际逐一明确实施细则。

研究室党支部核心作用发挥不好，党员对党组织缺乏认同感和归属感，落实组织生活制度容易成为表面文章。研究院党委副书记谭亚东对此深有感触：

“基层党组织功能弱化是一个重要原因，我们把精准帮建党支部作为突破点，以基层党支部建设支撑引领全面建设。”

研究院党委书记刘仁献告诉记者，作为新调整组建的科研单位，去年以来，研究院党委认真贯彻上级精神，从不同类型研究单位中选取4个研究室党支部开展党建试点，通过解剖麻雀、总结经验、以点带面，有效提高了基层党支部的组织力、凝聚力、战斗力。

记者翻开某研究室《加强研究室党支部对科研工作领导的规定》，看到“研究室党支部必须把思想政治工作贯穿渗透于科研工作全过程各方面”“研究室党支部必须坚持对科研项目立项把关，围绕学科创新发展和实践需求，以落实上级的科研任务为重心”“部署科研任务，应当坚持公平公正，着眼有利于完成科研任务，有利于每个科研人员的成长进步，进行统一安排”……除此之外，该研究院围绕落实全面从严治党制定下发意见，并将“六个方面”作为党支部领导科研工作的重点，指导试点支部结合自身科研实际，逐一理出具体思路、明确实施细则。

基层党支部建设有力，科研人员更加心无旁骛地投入到科研攻关中。该院组建一年多来，先后接续推进31项法规编修任务，完成18项法规编修修改任务，提交100余份重要咨询报告。

## 党建影像

## 党建视野