

新疆伊犁军分区党委选人用人突出战斗力标准

创佳绩，营长提前调职 存短板，参谋推迟晋升

本报讯 特约记者黄宗兴、特约通讯员曾豪报道：12月3日，新疆伊犁军分区新兵团组织实弹射击考核，优良率达98.8%。记者了解到，负责新兵训练工作的，是某边防团副团长方卫东。前不久，任营长仅两年的他因在陆军比武中创下佳绩并带出一批训练尖子，被军分区党委推荐提前走上副团职岗位。此前，该军分区一名任职满3年的正连职参谋因军事训练考核成绩未达标推迟晋升。这两件事，在官兵中引发热烈讨论，大家纷纷为军分区党委聚焦备战打仗的鲜明用人导向点赞。

为树立“能者上庸者下”的导向，激发干部队伍内动力，该军分区党委认真对照军队好干部“五条标准”和上级相关规定，修订完善军分区本级选拔任用干部的规定，明确干部选用不搞论资排辈，谁带兵有为、谋训有力就优先考虑，谁给战斗力建设拖后腿，就推迟晋职甚至调离岗位、追责问责，确保选人用人的天平向能打仗、打胜仗

的干部倾斜。今年9月，该军分区一名营长岗位空缺。符合这个岗位要求的5名人选中既有“老机关”，也有任职多年的副营长。该营副教导员张建丕，年龄和任职年限都不占优势，但工作成绩突出。经考察研究，张建丕最终走上营长岗位。和张建丕一样，副营职参谋邓海涛去年底参加上级比武夺得第一并荣立二等功，今年6月提前晋升正营职。同时，今年以来这个军分区有6

名干部因军事训练有明显短板，被暂缓调职。靠素质立身，凭实绩进步。该军分区党委鲜明的用人导向，让各级干部一门心思谋备战。去年底因军事训练考核不过关暂缓调职的一名机关参谋，经过勤学苦练，在今年上半年训练考核中成绩名列前茅，顺利晋职。他说：“选人用人突出打仗能力，不搞论资排辈，我心服口服。只有全身心投入备战打仗，才能有为有位。”

强军论坛

“将射击距离调整到大纲要求上限，射击用时缩短到大纲规定的最短时间”“参考人员现场随机‘点将’，考核时间‘无定数’，考场靶标与周围山地‘零色差’”……连日来，一场场年终大考在大漠边关、林海雪原上演，贴近实战的考核折射出各级树牢战斗力标准、大抓实战化训练的鲜明导向。

年终考核，作为部队检验军事训练成果的收官之战，是衡量各级战斗力指数的“试金石”。参加年终考核好比运动员参加跳高比赛，考核标准就是那条横杆，横杆是低是高，检验着官兵的实战能力，也衡量着一个单位的实战化整体水平。

如果把考核的标准设定在操场刻度，看似人人都能达到优良，却不能很好地检验出一支部队备战打仗的底数。只有牢固立起战斗力标准，多设难题、多出新题、多安排险题，提升考核内容的未知量、含战量，把考核横杆标定在战场刻度，才能帮助官兵查漏补缺，最大限度提升官兵的打赢本领。

考核的横杆有多高，决定着战斗员的综合素养到底有多强。以色列“野小子”特种部队的作战技巧、战斗力、士气均堪称典范，他们在实弹射击考核中，要求从出枪到第一发子弹命中时间不能超过1秒钟，否则即使命中也是零分。委内瑞拉特种部队训练淘汰率令人瞠目，普通班淘汰率超过30%，高级班淘汰率

达90%以上，海军特种突击队基础选拔阶段的淘汰率更是超过95%。正是这种严酷的考核标准，才打造出一支支过硬的铁血劲旅。

打仗硬碰硬，考核也要实打实。目前，我军少数单位训练考核中标准过低的现象仍然存在。须知，战争总是出其不意，最不按常规出牌，最需要灵活应对。训练考核多些“想不到”，多些新技术新课题，才是对部队指挥员指挥能力的最好检验、对官兵打仗能力的最佳磨练。实践证明，训练考核的标尺越高、越贴近实战，越

能激发练兵动力、迸发战场活力。倘若考核总按同样的套路，走相同的路线，考相似的题目，没有什么“意外”，必然流于形式，也很难提高实战能力。

考场连着战场，今天的考绩要向明天的战绩负责。用什么样的标准考核，就会催生什么样的战斗力。绷紧实战化考核这把尺子，坚持打仗需要什么就重点考什么，科学设置考核内容，突出新质作战力量运用，让部队在真刀真枪的对抗中接受检验，才能提高年终考核的质量效益，不断推动部队实战化训练水平整体跃升。

（作者单位：69241部队）



近日，武警天津总队组织2019年冬季选晋士官考核，从源头上把好士官队伍质量关。

周旭升摄

火箭军某基地创新开展高中职技术干部能力素质考核

院士担纲评委考核导弹专家

本报讯 刘占明、特约记者邓东睿报道：初冬时节，火箭军某基地近百名高中职技术干部齐聚华东某地，展开年度综合性能力素质考核。此次考核，除了有来自军事院校、科研院所的专家教授担任考评组评委，还邀请航天科技集团的院士担任总评委。

建强技术干部队伍先抓实考核。该基地领导介绍，近年来，他们不断完

善技术干部量化考评细则，建立起一套基于现实表现、能力素质、工作实绩的评价体系，不断激发广大技术干部比学赶超的热情和干事创业的动力。在今年的考核工作中，为确保考核专业、公正、权威，他们按照“院士考专家、专家考高职、高职考中职”原则，从思想政治、专业能力、廉洁自律、工作实绩、体能素质等方面考核技术干部。其中，院

士总评委负责组织召开评委全体会议，审阅参考导弹专家科研成果和实绩材料。面试答辩中，院士总评委给参考导弹专家逐一出题，现场追问并打分，全面考察其技术把关决策能力。

考核中，该基地重点突出政治考察，组织政治理论普考；在德与廉的考察方面，他们采取群众评议与纪委审定相结合的方式，强化纪律规矩

武警四川总队医院发挥专业技术考评激励引导作用

官兵现场听取技术干部述职

本报讯 薛栋、李华时报道：前些天，武警四川总队医院召开卫生专业技术资格答辩评审会，32名高级专业技术资格干部汇报履职尽责情况。与往年不同的是，参评者面向全院官兵述职，评委当场打分，考核结果将作为干部调整使用的重要依据。

“评审会这样开，目的是让技术干

部把取得的成绩晒一晒，不足之处摆一摆，有利于大家在工作中取长补短，推动医院工作创新发展。”该院领导介绍，为认真落实民主推荐程序，准确考察识别干部，医院采取专业技术干部面向全院官兵公开述职的方式，切实把“政治上靠得住，工作上有本事，作风上过得硬”的人评选好，同时增进各部门人

员对彼此工作的了解。

精细化考干部，精准化用干部。该院党委树立选人用人正确导向，按照个人述职、民主测评、论文答辩、现场出题、专家提问等步骤，严格规范专业技术干部的考评程序。他们细化考核评价实施办法，结合不同类型、不同岗位、不同职级干部情况，确立熟知理论、技能过硬等

本报讯 特约记者李丁、马玉彬报道：“如今我们足不出户就能听到专家教授的精彩授课，加深了对党的创新理论的理解。”连日来，北部战区海军某基地勤务保障队官兵在强军网上留言，点赞基地定期推送的授课视频。

该基地党委认为，只有适应青年官兵特点改进教育方式，才能有效推动党的创新理论大众化。他们积极利用互联网、强军网、军营广播等平台，定期推送思政教育视频音频，融入主题教育等内容，贯穿经常性思想政治教育全过程。他们借助军事职业教育平台等，开设专题辅导、难点解析、理论前沿等各具特色的课程版块，制作《基层理论学习“精讲课”》等视频，使理论学习变得鲜活生动、可视可感。他们还选拔优秀“四会”政治教员，成立“党的创新理论海疆行”宣讲组，采取菜单式授课等方法，从社会热点、形势热点和思想热点等多个维度，用通俗的语言和鲜活的事例阐释、传播党的创新理论。

该基地还围绕如何更好运用信息化手段宣传党的创新理论，组织主题研讨交流。该基地中士周晋感言：“借助互动听动情的手段，展现真理真情真实的力量，让党的创新理论看得见、摸得着，有温度、有质感。”

本报讯 曹壮、特约记者赵丹锋报道：前些天的一个上午，正在进行车辆保养的第81集团军某旅装步四连官兵暂停手中工作，在战车旁席地而坐。该旅理论宣讲员、教育干事陈保林开始为大家解读中央军委基层建设会议内容要点并组织讨论交流，现场气氛热烈。当晚，这堂持续20分钟的随机课被编成电视节目在全旅播出并引发热议。

中央军委基层建设会议召开后，该旅党委在组织专题授课的同时，创新方法手段，立足旅队实际，充分运用旅队强军网、电视台、广播等多种渠道，为基层营连提供泛在的学习交流平台，让全旅不同战位的官兵随时随地置身课堂，营造出资源共享、思想交融的浓厚氛围。

官兵在哪儿，哪儿就是学习宣讲课堂。走进营房，该旅为各营配发的阅读终端机上，中央军委基层建设会议的相关内容被推送至首页，官兵还可用手机扫码阅读分享；走进食堂，该旅电视台制作的相关节目正在播放；训练间隙、饭后饭后，战地广播开设的“当好部队主人翁”专题栏目让官兵在点滴时间学思践悟。该旅还利用远程电视电话会议系统，第一时间为营外值勤官兵进行宣讲解读。

该旅领导介绍，创新运用融媒体开展学习，符合新时代官兵的兴趣特点，是尊重官兵主体地位和首创精神的一种体现，在今后的基层建设中值得借鉴。在该旅强军网首页，他们还专门开设了“指导员之家”和“连长之家”栏目，为基层主官总结交流连队建设经验提供平台。

第75集团军某旅为新兵提供优质教学组训力量

14名新训骨干回炉接受培训

本报讯 程震寰、冯邓亚报道：熟悉组训教案、整理教学笔记、探讨施教方法……11月中旬，第75集团军某旅新兵团14名“回炉”接受培训的新训骨干通过7天强化学习训练，在复考中全部达标，此前考核未合格的课目中，有多个达到优秀标准。

“如今新兵训练周期比以往更长，骨干力量强不强，对新兵能否迈好军旅第一步影响更大。”基于这一认识，该旅每月组织新训骨干考核评比，通过教学、体能、实弹射击等15个课目的考评，确定新训骨干上岗资格。中期考核不合格

者，会被送上“候补席”参加回炉培训，考核合格后方能重新上岗。

笔者了解到，该新兵团按照岗前培训、机关考核、达标上岗的要求，严把新训骨干队伍素质关，确保提供优质教学组训力量，帮助新战士打好基础。“所有新训骨干上岗前都参加了为期30天的统一集训。”谈起今年新训骨干培训，新兵团干事范冲说，新训骨干不仅每月接受上级的考核评比，更要接受来自新兵和同批骨干的测评。笔者看到，对新训骨干的测评卷上，有不少建设性的意见。



11月下旬，陆军某红军团组织战术训练。

李 康摄