

★ 文职工作一得

写在前面

一些年轻文职人员初入军营,在成长过程中难免会犯错误、出纰漏,需要在接受批评教育中反思、总结、提高。面对他们工作中出现的问题和有待改进之处,各级领导在批评帮带时有什么需要注意之处?本期,我们邀请几名基层带兵人结合具体实践,谈谈开展相关工作的经验和体会。

不能避重就轻不敢批评

积极性不是被“保护”出来的

■讲述人 郑州联勤保障中心某工程代建管理办公室政治工作处主任 黄万里

前不久,我开完处里的交班会后,无意间听到文职干事小金和几名老干事的对话:“我最近工作中出现过几次纰漏,可上级讲评我时基本都是表扬。现在有些摸不清楚,自己干到底咋样。领导不愿指点帮带,是不是觉得我不值得培养……”

回到办公室后,我回想了这段时间的一些工作细节。

前段时间处里工作任务较重,为提高工作质效,我经常择机召开碰头会,重点讲评每个人工作时容易出现的问题,指出下一步努力加强的方向。

考虑到小金是新招录的文职人员,而且前段时间刚从基层项目部门调整到现在的岗位,还未完全进入状态,如果讲评时太直接,怕她面子上挂不住。所以我每次都尽量肯定她努力工作的态度,讲到问题和过失时,只是委婉地从侧面提醒几句,希望能保护她的工作积极性。没想到,竟让她产生了疑虑。

为此,我和小金谈了一次心。她坦诚表达了真实想法:“我感觉您讲评我的工作表现时,与讲评其他同志有所区

别。对他们,您都能一针见血点出问题,明确改进方向,讲评我时却比较“客气”……”我向她说明我的顾虑后,小金当即表示:“感谢您对我的保护。但只要用同一把工作标准的‘尺子’来衡量,就算是批评我也完全能接受!”

听到小金这么说,我更加意识到,其实批评也是一种爱护。对新入职文职人员的认可和肯定必不可少,但也要实事求是,不要把他们心理承受能力和适应力想得那样脆弱。

文职人员是部队发展建设的重要一员,今后,这支队伍承担的责任必将更大更重。各级带兵人不仅要在他们表现优秀时,经常鼓励表扬,也要在他们暴露出问题,本着对工作、对他们负责的态度,及时批评指正。不能因为片面照顾情绪而避重就轻、不敢批评,或是过于委婉含蓄,使批评走了样、变了味。否则不仅不能及时有效解决问题,甚至容易产生误解和分歧。

坦诚的批评是为了更好成长进步。之后的工作中,对文职人员暴露的问题短板,我都实事求是地一一指出,并热心



谢小祺绘

帮带促进他们整改。小金没有因为害怕犯错而缩手缩脚,面对我指出的问题,都能及时理清原因,吸取教训、反省改进。

如今,她在不少工作中都能挑起重担,以实际行动赢得了大家的认可。(胡楠、金格整理)

不能只重批评不重鼓励

鼓干劲也须注意方式方法

■讲述人 南部战区海军某基地监测站政委 吴少辉



谢小祺绘

“政委,您觉得我的表现很糟糕吗?”一天晚上,我突然收到这样一条短信,顿时心头一紧。带兵10多年,头一次遇到这样直接的发问,我一时拿不准该如何回复。

发信人是文职人员小谢。他刚来部队不久,在助理会计师岗位上工作勤恳、办事踏实,为什么突然发信息说出这样消极的话呢?第二天集中学习时,

我观察到他情绪确实有些低落,便靠上去和他谈心。见到我,小谢又迫不及待问我是不是对他的工作表现不满意。

询问原因,小谢说,大家都留意到我有一本笔记本,里面记录着不少文职人员在日常工作、执行任务、作风养成等方面的问题。联想到自己前不久工作中出现过一次错误,曾被我批评教育,他感到自己可能成了

反面典型,登上我笔记本中的“黑名单”,因此忧心忡忡。

听到这些,我恍然大悟。监测站党委非常重视对文职人员的培养使用,因此,我在日常工作中比较关注他们的现实表现,有时会将他们的表现记录下来,在开会时对照发言,针对性开展教育管理,同时也可以根据文职人员存在的问题进行分析,总结经验教训,更好带领他们开展各项工作。

可能每次开会讲评工作时,我一翻开这本笔记本,文职人员就感到有人要受批评了。时间久了,我的这些随手记录在他们眼里就成了“黑名单”。

了解情况后,我立即向小谢说明了我的想法,告诉他正是因为组织期望文职人员尽快成长、担起重责,才会认真观察并记录他们的日常表现,方便日后开展谈心谈话时有针对性进行引导。“及时指出文职人员的问题错误,是为了促进大家不断进步,绝不是给大家记小账、贴标签。”

听了我的说明,小谢放下心来,心中担忧一扫而空。

与小谢谈心后,我静下心来反思自己的行为是否有不妥之处。翻看笔记,我发现自己记录文职人员的优点和进步较少,而是把更多关注点放在问题差错上,在发言讲评时也多是以批评教育为主。

希望通过指出问题纠偏纠错,促进提高,这种做法初衷是好的,但对年轻文职人员“轻表扬激励,重批评教育”,容易出现隐患,进而导致误会和偏差。

金无足赤,人无完人。文职人员身上都有值得学习的亮点,而且他们初入军营,自尊心较强,个性鲜明,渴望被认同,对批评比较敏感。如果批评教育过于频繁或方法不当,容易挫伤他们的积极性,使他们陷入自我怀疑,对成长进步失去信心,甚至引发抵触情绪,影响团结氛围。

因此,我不能总盯着他们身上的缺点问题,而是要学会用欣赏的眼光看待他们,通过鼓励表扬、教育引导等多种方法,调动他们的工作积极性。

此后开会点评工作时,我注重控制批评的度和量,不仅指出共性问题,给予指导,同时也经常表扬文职人员身上的闪光点。对在某方面需要改进的文职人员,我尽量采取单独沟通谈话的方式。

如今,随着越来越多文职人员成长成才、担起重任,我对带兵之道也有了更深的体会:要用欣赏的眼光、发展的眼光和信任的眼光对待文职人员,既严格管理,又注意方式方法,因人而异,因势利导,这样才能更好助力他们融入军营、建功军营。(倪子纯、薛全魁整理)

★ 精准描绘人才需求“自画像”

■周腾飞 刘诚然

★ 谈文论武

面向社会公开招聘文职人员,已成为我军文职人员补充来源的重要渠道。招考岗位设置对招考人员的来源类别、所学专业、学历学位、专业资质、工作经历等条件进行一一明确,勾勒出了拟招对象的轮廓,直接影响着招考工作的质量效益。

根据往年实践看,大部分军队用人单位能够科学设置文职人员招考岗位,选出合格顶用的优秀人才,但也有个别岗位出现报名人数过少、考生实际能力不符合用人单位需求等情况,不仅影响当年人员编配工作,甚至拖慢了单位文职队伍建设进程。因此,各部队要精准描绘人才需求“自画像”,不断提升招考岗位设置的精度、准度和实度。

精准对接实际需求和人才来源。用人单位需求和招录人才来源分别作为文职人员招考的需求侧和供给侧,关联紧密、互相影响,必须精准对接、平衡兼顾。用人单位一方面要明确实际需求,不能界定不清、方向不明,另一方面要从实际需求出发,加强对人才来源群体研究,摸清高校毕业生就业选择意向、用人单位在相关专业劳动力市场的优劣势等,准确把握岗位与人才的整体相适度。当然,对一些要求高、标准严的岗位,用人单位要坚持宁缺毋滥原则,不迁就照顾,不降格以求。

有效平衡广泛遴选和从严择优。招考岗位设置宽严程度直接决定报考人员数量规模、层次水平、竞争形势和录取结果。根据往年招考经验,招考条件宽泛的岗位报考热度高、报名人数多,有利于广泛遴选出优秀人才,但考生层次水平可能参差不齐,容易增加招考人力、物力成本;招考条件严格的岗位报考人员更加符合用人单位需求,但往往报名人数少、选择范围窄。从招考岗位设置出发提升招考工作质量效益,要有效平衡广泛遴选和从严择优,在符合用人单位基本需求的基础上确保形成有效竞争,在坚持把住刚性条件要求的基础上合理设置其他非核心条件,力求做到岗位设置合理、宽严程度适宜。

灵活兼顾经验运用和形势发展。经验是最好的老师,总结运用往年招考经验是各用人单位改进招考工作的常用做法。但随着招考工作常态化开展,每年面临的招考形势也在发展变化,宏观层面有社会生活水平、人才来源群体、整体就业形势的发展变化,微观层面有个人职业规划、薪资待遇期望、就业选择意向的发展变化。与此同时,社会大众对军队文职人员的整体认知也在逐步深入,更加全面客观。科学合理设置招考岗位,既要注重对往年招考经验的总结提炼,又要加强对形势发展变化的研究分析,不断调整优化岗位设置的标准线、最低线和最高线,迈好招考工作每一步。(作者单位:军委政治工作部)

“成长套餐”助力成长

■蔡廷栋 殷子寒

★ 队伍抓建

军事职业教育在线课程建设专题培训、国防语言智能翻译高端论坛、国家安全学学科建设研讨会……10月以来,一系列帮助文职教员提升教学科研能力的交流研讨活动在信息工程大学洛阳校区相继展开。

据校区主任刘伟勋介绍,他们针对一些新入职文职人员缺乏授课经验、教学方法单一等现实问题,突出实战实效实用,探索以使用促发展的文职人员队伍建设模式,通过组织集中授课、实行导师帮带,参加比武竞赛等形式,为文职人员精心打造包括培训、帮带、实践等内容的“成长套餐”。

线上依托全国高校教师网络培训中心和中国高校外语慕课平台自主学习,线下参与校区组织的集中授课和专题培训……作为教学督导专家,文职副教授王亚利一方面在系统培训中不断提升教

学理念,更新教学方法,另一方面牢记集体备课、以老带新的优良传统,帮助年轻教员锤炼教学基本功。

“文职岗位应成为担当者建功军营的大舞台。只要敢于担起肩上的责任,我们也能在强军事业中创造不凡业绩。”刚刚结束实践培训的文职副教授姚伟丽很受振奋。她说,这次实践培训使她进一步明确的教学目标和方向,也让她想起自己作为课程负责人带领团队参加某比武竞赛的经历。当时时间紧、任务重,为达到最好的授课效果,姚伟丽和团队成员几乎翻阅了所有参考资料,修改课件和讲稿20余次。经过层层选拔,姚伟丽团队最终脱颖而出,获得优异成绩。此后,姚伟丽积极参与各类比武竞赛,在实践中不断突破。

凭实绩进步,靠素质立身。在前不久的文职人员考核政策宣讲会上,校区文职副教授张金竹对未来充满信心:“我们将坚守献身国防教育事业的初心,坚定接续奋斗、锲而不舍的恒心,保持多学多练、脚踏实地的进取心,专心致志做好工作。”



老干部登上“云课堂”

★ 文职影像

“今天,我们按照学习计划开展党史学习教育阶段讲评,回顾梳理学习情况,部署下一阶段学习任务……”10月底,江苏省军区南京第二退休干部休养所学习室内,传来90岁老干部王克强的声音。走进学习室,几名文职人员围坐桌前,他们面前的屏幕上,王老正在进行线上理论辅导授课。

针对新入职文职人员理论基础较弱,自主开展理论学习有难度等情况,干部休所邀请理论功底深厚的王老担任教员,为文职人员进行理论辅导,并成立了学习帮带群。

今年党史学习教育开展以来,王老常常在学习帮带群推送党史知识,

进行义务授课。“王老每次都会整理好学习资料,并系统有序地进行讲解,我们学习起来思路清晰,收获很大。”文职人员杨玉霞说。“搞好传帮带,是我作为老干部、老党员应尽的义务。”面对好评,王老朴实地说。该干部休所不仅充分发挥老干部作用,借助身边资源帮助文职人员进行理论学习,还通过多种形式打造教育课堂,有效加强了对文职人员的教育管理。胡海燕、种飞利摄影报道

★ 编辑感言

严尺度与有温度

■金雅兰

编辑这两篇稿件时,编者不由得想起著名教育家陶行知先生“四颗糖”的故事,他批评一个顽皮的学生,没说一句斥责的话,却达到了教育目的。尽管面对文职人员和官兵时,带兵人不必如此送“糖”,但其中蕴含的教育引导艺术,却值得学习。

对年轻文职人员而言,工作中难免会犯错误、出纰漏。但如果对文职人员批评指责过多、肯定表扬过

少,眼睛盯缺点问题多、盯优点进步少,甚至把特点当缺点、冒尖当冒泡,把“不好、不行、不够”挂在嘴边,可能会让文职人员受到打击,产生自卑心理。因此,各级领导要真心理解、热忱帮带,坚持鼓励鞭策为主,多露笑脸,少皱眉头;多说“咱们”,少说“你们”;多指点,少指责,不求全责备、责难愈长,对文职人员的点滴进步不吝鼓励和肯定,这样才能更好帮助他们树立

信心,鼓舞斗志。

当然,对文职人员的指点既要有温度,也要有尺度。一味迁就照顾、片面关心爱护,就会变成溺爱。强调真心理解、经常鼓励,并不是不能严肃批评,也不意味着对文职人员降低标准,而是要在坚持原则的基础上体谅宽容、热心帮带。

批评既是工作方法,也是领导责任,根子在“正”、关键在“公”。当批评

不明确,则赞美也无意义。只要批评出发点定位准确,饱含善意、方法妥当,就事论事、有尺有度,即使一时可能会让文职人员感到压力、感到脸红,但最终无论对个人成长还是对军队事业,都是有利的,不会成为影响团结的因素。各级带兵人应秉持着对岗位负责、对文职人员负责、对军队事业负责的心态,态度当鲜明时要鲜明,帮带须到到位时到到位。