

本期话题 如何引导文职人员把压力化为动力

放手压担子之后需及时配上“助手”

帮带指导 + 解难帮困

■讲述人 新疆喀什军分区某部政委 李永生

文职工作一得

前不久的一个晚上,我到办公室加班时,发现文职人员小艾的办公室也透着光。我正准备敲门和她谈心,却隔着门听到她带着哭腔说:“爸妈,我压力挺大的,我好想你们……”电话那头,应该是她远方的父母。

在我的印象中,小艾性格爽朗,走上文职岗位后一直保持着昂扬的精神状态;平时工作积极主动,从未在大家面前露出脆弱和消极的一面。

当时小艾情绪比较激动,我收回了敲门的手,打算另外找个机会了解情况。

第二天上班,小艾来找我签字时,我打算和她好好谈谈心。可话没说一两句,她的手机就响起来,是相关领导打电话问她工作进展情况。“建设日本周五进行公开招标,我一定认真落实好招标前的准备工作……”看她工作很忙,我没再耽误她的时间。

下班后,我看到小艾仍在办公室。原来,她刚勘查完施工现场,还有一些文件需要处理。

“最近怎么样,有没有什么困难?”我率先打开了话匣子,希望能得到小艾的回应。“政委,没什么困难。”小艾回道。

“部队是个大家庭,战友之间亲如兄弟姐妹。我们是一家人,有困难一定要和我们说,大家一起想办法解决……”我把声音放缓,推心置腹娓娓道来。

一番关心的话语,让小艾受到触动。她的神情逐渐放松,开始说出心里话。

“政委,我觉得最近压力有点大。近期单位搞建设,上级一下给我安排了更多工作,我一开始很有动力,感受到了组织的信任。可具体工作中,很多问题我都是初次接触,需要慢慢摸索。但苦恼的是,有时一项任务还没学透,下一项任务就接踵而至,我连思考学习的时间都没有,时间长了,压力越来越大……”

“为什么不及时反映情况呢?”我知道,给我压担子是组织、领导和战友对我的培养和信任,我不好意思说不行。而且我担心讲困难会给大家留下文职人员“娇气”的印象。”小艾低头说。

了解真实情况后,我意识到了问题所在。小艾之前各项工作都完成得不错,而且从不叫苦叫累,因此各级都认为她没有困难,可以承担更多任务。只注重压担子却忽视了后续帮带培养,才导致小艾的压力像滚雪球一样越来越大。

我向小艾表达了歉意,并向她承诺,以后开展工作,我们会注重培养帮带和解难减负,为文职人员成长成才提供更多助力。

第二天,我组织相关部门负责人研究加强对文职人员关心关爱的问题,要求在文职人员承担大项任务时主动靠前做好压担子、交任务的“下篇文章”,为他们提供学习交流的机会和平台。

随后一次党委会上,我引导大家对这段经历进行反思。大家谈到,驻疆部队任务繁重,工作头绪多,文职人员的加

人为人才队伍注入了新鲜血液,各级对他们都抱有较高期待。虽说人无压力轻飘飘,有压力才会有动力,可文职人员大多刚从大学走进部队,如果在给他们压担子时不注重把握“火候”,忽视了他们的承受能力,效果可能会适得其反,甚至挫伤他们干事创业的积极性。大家在讨论中认识到,部队工作节奏快、任务重、要求严、标准高,在给文职人员压担子的同时,必须重视与之配套的帮带指导、解难帮困等工作。

此后工作中,各级及时调整工作思路,不仅关注文职人员的心理状态,而且把“压担子”与“教方法”结合起来,在给文职人员安排任务的同时,教给他们挑起担子的方法,循序渐进帮助他们提升工作能力和业务水平。

最近,小艾在业务骨干的指导下,圆满完成前期受领的任务。在业务交流时她表示,会把在这次任务中学到的经验技巧运用到之后的工作,将其转化为更好完成任务的能力与动力。

(本报特约通讯员胡 铮整理)



前不久,联勤保障部队第940医院赴高原驻训一线开展巡诊活动,为官兵提供优质医疗服务。图为该院文职护士孟瑞丽(左)为官兵接种新冠病毒疫苗加强针。

本报记者 栾 铨摄

合肥第三干休所“孔雀蓝送学小队”——上门送学 入户听课

■部报派

“党的十九届六中全会全面总结党的百年奋斗重大成就和历史经验,是一座宝贵的精神富矿。你们送上门的学习教材真是‘及时雨!’前不久,合肥第三干休所老干部朱凡收到‘孔雀蓝送学小队’送来的全会精神学习教材,立即翻看学习,并与送学小队成员展开讨论交流。

全会公报发布后,该所立即组织学习贯彻全会精神。考虑到老干部有的行动不便,有的住在营区外,有的在医院住院,干休所领导研究后决定,成立以文职人员刘银、董萍、夏建勋等为主的“孔雀蓝送学小队”,开展“上门送学、入户听课”活动,一方面为老干部分发教材,确保老干部及时学习全会精神,另一方面便于文职人员发放教材时与老干部们学习交流,深化对全会精神的理解感悟,形成处处是课堂、时时受教育的浓厚氛围。

“孔雀蓝送学小队”成立后立即投入紧张工作。有段时间,市场上相关材料供不应求,负责采购工作的文职人员刘银多方联系,确保学习教材按照工作节点到位。制订“送学”任务表,将任务细化到个人……一切准备就绪后,文

职人员分头出发。“入伍后,我对中国共产党有了更深刻的认识,事事处处向党员看齐。1946年1月13日,我光荣地加入了中国共产党……”活动中,老党员朱祥结合自身经历为文职人员解读党的百年奋斗重大成就和历史经验,分享几十年来与党同心同行的红色记忆,让上门送学的文职人员收获很多。

送学小队成员董萍感触颇深,她在向党组织递交的入党申请书中写道:“我身边有很多有七八十年党龄的老前辈,他们的革命经历和战斗故事,让我深刻感悟到党的光荣传统和优良作风。今年我参与了‘挖掘红色历史’相关工作,更加为自己从事老干部工作感到自豪。”

活动中,他们还将教育与服务有机结合,面对面听取老干部们的意见建议。大家纷纷点赞活动“接地气”,不仅拉近了彼此的距离,而且让理论学习更有深度。

队伍抓建



文职影像

11月10日,武警安徽总队精心组织面向社会公开招聘专业技能岗位文职人员工作。他们坚持公平竞争、择优录取原则,严格落实纪律规定、规范组织程序,全面测评考生综合素质和专业能力。

图①:军需营房专业考核现场。

图②:运输投送专业考核现场。

王祎鑫摄

解读A

科学把握“压力拐点”

■储开钟

在心理学中,有一种反映压力与效力关系的曲线,叫“倒U压力曲线”。曲线表明,在一定压力水平下,提升压力可以提升效力、激发潜能,逐渐进入最佳状态,而一旦超过临界值,则可能使人产生恐慌,效力不升反降。其中转折点即为“压力拐点”。

这一理论适用于很多情况,对文职人员来说也不例外。当前,文职人员活跃在军队建设的多条战线。如何根据单位、任务、人员的特点和实际情况,合理调节压力阀门,帮助文职人员激发潜力、达到最佳效力,考验着用人单位的态度和智慧。

紧要处需“托一托”“缓一缓”。文职人员初入军营,承受着来自各方面的压力:部队转型建设对文职人员能力素质提出了更高要求;可能存在工学矛盾,产出大于积累;处于事业起步期或爬坡期,同时承担着家庭、婚姻等多种责任;部队对文职人员抱有较高期待,希望他们到岗就能干、入职就上手……这些压力,对文职人员的心态或多或少都有影响。

这种情况下,各部队可以适时给文职人员心理松绑、情绪减压,适当减轻外部压力,注重激发他们的内在动力,努力营造鼓励探索、支持创新、崇尚担当、宽容失误的环境和氛围,让文职人员放下包袱、轻装前行。可以根据政策规定帮助文职人员解决烦心事、挠头事,设身处地给予理解,满腔热情大力支持,扎实开展办实事、

解难题、送温暖等活动,做文职人员的知心人、解围人。

松懈处要“推一推”“逼一逼”。当然,实际工作中也存在一些文职人员没有找到定位,出现人无压力一身轻、肩无重担步履行的情况。也有个别单位对文职人员不够信任,习惯于让能力强的官兵挑重担、顶大梁,使用文职人员放不开手脚,这固然有利于争荣誉、出成绩,但也容易出现“忙者愈忙,闲者愈闲”的局面。

如果文职人员长期工作在无压力的环境中,就像温水煮青蛙,会四肢乏力、精神萎靡,逐渐放松自身要求,降低工作标准。长此以往,“不懈”容易变成“松懈”,“人才”也变成了“庸才”。用人单位应审时度势,点燃“压力”这个助推器。要通过任务牵引,使文职人员在受领任务中明责、在执行任务中拼打、在完成任中强能,在广阔的军营舞台施展才华、蜕变成才;要发挥评议和问责等“利器”作用,对工作消极、搪塞推责、玩忽职守等情况进行讲评,采取下发通报等方式,让落实不力的文职人员曝光,营造有责有压的局面氛围。

助力文职人员全身心融入部队建设发展,就要根据单位实际工作情况、任务具体实践要求,文职人员成长进度等,动态调整压担子的力度,形成积极向上、松紧适度的工作氛围。如此,那些“才露尖尖角”的文职人员才能向阳生长,终成“接天莲叶无穷碧”的可喜景象。

(作者单位:海军某潜艇基地)

解读B

促使压力变为动力

■王本宇

文职人员受领一项任务时,通常会有“要我做”和“我要做”两种不同的状态。他们的区别在于,前者是压力,是外因,后者是动力,是内因。“要我做”通常也能完成任务,但“我要做”体现了一个人对待工作的根本态度和精神状态,是创造性做好工作的基础。

压力与动力是可以相互转化的,但这种转化不是自发的,而是需要一定的客观条件,甚至需要“催化剂”。

毋庸讳言,在改革强军的重任面前,文职人员工作压力陡增是客观存在的。如果只提目标要求,不注重将压力转化为动力,就会影响文职人员长远发展。要想使肩头的压力转化为矢志强军的动力、逢山开路的能力、推陈出新的活力,各用人单位不仅要给任务、定目标,更要教方法、作示范,文职人员自身不仅要锤炼业务素质、找准前进方向,也要改进工作方式、提升能力水平。

具体来说,各用人单位和各级带兵人要强化责任意识,将文职人员视为部队大家庭中的重要一员,不仅充分信任、给予机会,还要用心做好“下篇文章”,全程关注文职人员工作任务进度,切忌脱离实际情况,以“压担子”之名,当“甩手掌柜”。文职人员工作出现矛盾问题时,用人单位要及时跟进帮助,指明工作思路,提出合理建议,确保方向不跑偏;文职人员遇到委屈挫折时,用人单位要当好坚强后盾,选择合适适当的时机方式,

帮助他们解开思想疙瘩;文职人员取得成绩进步时,用人单位要给予肯定赞许,共同总结任务中的经验和不足,科学设计下一阶段成长计划。另外,文职人员中有的能力强一些,有的能力弱一点,单位领导干部不要对那些能力稍弱的同志动辄批评,甚至冷嘲热讽,要充分发挥每个人的长处,使大家都能扬长补短、补齐短板,在良好氛围的带动下甩开膀子、迈开步子,取得进步。

一个鸡蛋,从外部打破是食物,从内部打破是成长。对于文职人员个人来说,压力面前无退路。部队是个大熔炉,进来是块铁,要想出去成为一块钢,必须经过“压力”这一关。一方面,文职人员要及时转换思维、调整心态,静下心来学、静下心来思、静下心来干,少些埋怨、多些迎难而上。遇到糟心事、烦心事,尤其是压力较大时,可以通过逆向思维、换位思考、转移注意力、寻找积极因素等方式,给予自己正向心理暗示,排解压力,减轻心理负担。另一方面,文职人员也要学会“弹钢琴”的方法,对问题一个个体分阶段、分层次处理,在分解压力的过程中让自己成长成熟,通过急难险重任务的磨炼、基层艰苦环境的锻炼、处理复杂棘手问题的历练,不断完善工作方式,提高胜任岗位的能力,在压力下经受考验,在压力中加速成才。

(作者单位:北部战区陆军某旅)

宁愿辛苦自己,不让官兵为难

■丁福辉 董 宁 本报特约通讯员 刘振宁

最美身影

“我们单位要外出驻训,能否协调医生帮我多开些药?”“请问能否为我父母开具一份军人家属依法优先的证明?”

来到联勤保障部队第969医院为兵服务投诉接待办公室,笔者与文职人员杨静没聊一会儿,她便接听了好几个电话。耐心记录、沟通协调,处理好相关事务后,她不好意思地说:“让你们久等了,但官兵的事等不得。”

杨静此前从事临床护理工作,从护士到护士长,一干就是十几年,获得了很多荣誉。今年初,为更好满足官兵需求,医院将机关质量管理科的部分职能向保障一线前移,在军人诊区设立为兵

服务投诉接待办公室,主动提供服务,自觉接受监督。遴选负责人时,不少人都推荐了文职人员杨静。

为兵服务投诉接待办公室的工作繁杂琐碎,杨静却没有一丝懈怠和烦躁。陆军某部下士小张在训练中不慎摔伤,到医院手术后需送至上级医院做康复治疗。然而,转送所乘列车到站时停留两分钟,小张术后戴支具无法坐轮椅,在这种情况下,如何将小张快速送至车站?长途颠簸加重伤情怎么办?杨静认真研究细节,为各类情况一一做好预案,最终顺利完成转送任务。

“不以事小而不为,不因事难而推诿。”杨静是这么说的,也是这么做的。一次,边防某部战士小刘就医院没能赶上归队的最后一趟火车,想在医院借宿一晚。杨静多方联系,找到一间无人病房把他安顿下来。事情

解决后,杨静产生了更多思考。后来,医院采纳她的建议,将几个空置房间改造为“军人之家”,为驻地偏远、诊疗后无法当日归队,或需要等待检验结果做进一步诊疗的官兵提供免费食宿。

宁愿辛苦自己,不让官兵为难。杨静还经常深入一线了解实情、上门服务。在她的建议下,医院为每名住院官兵发放脸盆、拖鞋、毛巾等必需品;为每个军人病区的护士站配置手牌式带锁存储柜,便于存储个人物品;为军人病房配置微波炉、多头充电器、针线包等生活用品……件件细微服务,如缕缕春风温暖兵心。

“我是官兵与医院之间的桥梁。只要组织相信我,只要官兵需要我,我就会一如既往地履好职、尽好责。”谈及工作,杨静执着而坚定。



②