



政策解读

关注新的士兵制度

经主席批准,中央军委日前印发《军士暂行条例》《义务兵暂行条例》(以下简称两部《条例》)以及《军士职业发展管理暂行规定》《士兵退役工作暂行规定》《关于士兵制度改革过渡有关问题的通知》,教育部、军委政治工作部、军委国防动员部同步印发《军士招收工作暂行规定》,6部法规文件自2022年3月31日起施行。

近日,军委政治工作部领导就学习贯彻两部《条例》及相关配套法规,接受了本报记者采访。

努力开创新时代士兵队伍建设新局面

——中央军委政治工作部领导就学习贯彻《军士暂行条例》《义务兵暂行条例》及相关配套法规答记者问

■杨光印 李斌 本报记者 张琳

权威访谈

推进士兵队伍现代化是军事人员现代化的应有之义

问:请介绍一下实施新的士兵制度的背景和重大意义。

答:我军1955年建立实行义务兵役制,1978年开始实行义务兵与志愿兵相结合的兵役制度,特别是经过1999年、2009年两次士官制度改革,士兵制度体系不断健全完善,为士兵队伍建设注入了生机活力。党的十八大以来,随着国防和军队现代化深入推进,迫切需要适应新形势新任务,对士兵制度作出全面调整优化。

一是深入实施新时代人才强军战略的重要举措。全面领会和贯彻习主席关于人才工作的重要论述,紧密联系士兵队伍建设面临的形势任务和矛盾问题,找准贯彻落实的具体抓手和方法路径,特别是把习主席反复强调的加强大学生士兵工作、提升军队专业水平、创新军士制度等重要指示精神,固化为政策设计、转化为制度规定,推动新时代人才强军战略在士兵队伍建设中有效贯彻落实。

二是加快打牢战斗力生成基础的迫切需要。军队的基础在士兵,战斗力建设的基础也在士兵。士兵处于装备操作维护的最前端、军事斗争准备的第一线,是备战打仗的主力军。这次改革,就是把能打仗、打胜仗作为士兵队伍建设的出发点和落脚点,加快延揽集聚高素质人才,加速培养强军各方面强军工匠,加緊淬炼锻造慑敌制敌的打仗精兵,为累积人才优势、打赢现代战争提供可靠保障。

三是全面推进军事人员现代化的重要内容。军士、义务兵作为军事人力资源的重要组成部分,推进士兵队伍现代化是军事人员现代化的应有之义。这次改革,聚焦实现建军一百年奋斗目标,按照新型军事人才建设要求,紧紧围绕推进士兵队伍能力素质、结构布局、开发管理全面转型升级,对进、训、考、升、调、出和待遇保障等制度进行体系设计,加快推动士兵队伍建设水平整体跃升。

四是有效提升士兵队伍开发管理效能的实际步骤。效能是军事管理革命的核心。这次改革,坚持着眼于人、着力于人,以效能为核心、以精准为导向,变革管理理念和方式方法,优化公平公正、择优汰劣的制度环境,提升建设管理质效,最大限度激发汇聚广大士兵矢志强军胜战的内在活力和磅礴力量。

问:请介绍一下士兵制度改革的整体考虑和主要过程。

答:这次士兵制度改革,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,着眼国防和军队现代化战略安排,以战斗力为唯一的根本的标准,按照“坚持遵循、目标引领,立足现实、着眼长远,统筹规划、体系设计,突出重点、先后缓急,分类规范、基于法治”的思路,强化全局意识,坚持守正开新,集思广益,努力把新的士兵制度打造成支撑强军胜战的人力资源基础骨干制度。

一是坚持根本遵循。深入贯彻习近平强军思想,全面落实军委政策制度改革实施方案,全程对标对表,定期检视审视,确保改革的正确方向。二是坚持聚焦打仗。通过拓宽补充渠道,健全选拔任用激励办法,完善向战为战培训体系,优化应急人才调配机制等,切实让备战打仗的主体力量强起来。三是坚持问题导向。着眼建强战斗力基础骨干队伍,重点破解职业稳定性不强、专业能力偏弱、敬业动力不足等突出问题。四是坚持体系设计。统筹构建进、训、考、升、调、出链路,搞好与一年两次征兵、编制调整等相关制度协同联动,保证同向发力、同频共振。五是坚持稳妥推进。充分考虑改革成本和现实可能,把握好改革推进节奏,确保政策制度有序衔接、队伍整体稳定。

这次士兵制度改革,自部署深化国防和军队改革任务后展开,经历了从基础研究、深化论证到逐步推进、整体推出的过程。2019年初,按照军事政策制度改革部署要求,成立工作专班和课题组,实质推进两部《条例》和配套法规研究制定工作。其间,多次组织到部队实地调



演兵场上,一批批士兵骨干在任务中磨砺成长,成为部队战斗力建设的中坚力量。

图①:导弹发射。

图②:实弹射击。

图③:航行补给。

邓家金、王玮、李宏杰摄

研、当面听取意见,就义务兵提前选改军士、军士分类、军衔设置、服役年限等重要改点反复论证、多案比选;法规文稿形成后,征求了军委机关各部门、各大战区以及中央和国家机关有关部门意见,经过了逐级审议和立法评估,各方面普遍达成共识,形成了最大公约数。2022年2月28日,第十三届全国人民代表大会常务委员第三十三次会议表决通过《全国人民代表大会常务委员会关于中国人民解放军现役士兵衔级制度的决定》,为士兵制度改革依法推进提供了重要法律支撑。3月27日,经主席批准,《军士暂行条例》《义务兵暂行条例》及相关配套法规颁布出台。

问:新的士兵制度体系的总体框架是怎样的?

答:新的士兵制度系列法规以《兵役法》为上位法,主要包括两部基础法规和相关配套法规文件。两部《条例》是基础法规,用于规范军士、义务兵的基本服役制度;军士招收、军士职业发展管理、士兵退役、转换过渡等配套法规文件,用于支撑新的制度平稳运行。后期,还将陆续制定出台兵员管理、职业技能鉴定、军士考核等业务规范性文件。这些法规文件,与管人口的《征兵工作条例》、管出口的《退役军人安置条例》以及军人工资、住房、医疗、优抚等相关待遇保障政策,形成系统完备的士兵制度体系。

问:请介绍一下军士、义务兵的建设定位及主要考虑。

答:这次改革,贯彻新的军队人员分类建设要求,把军士、义务兵分别作为单独的队伍定位好、建设好、使用好。在军士建设定位上,适应军士职能使命拓展新形势,明确军士是战斗骨干和装备操作维护骨干,是军队建设和军事斗争准备的基础骨干力量,并以此作为军士各项政策制度设计的逻辑起点。这样界定,彰显军士职业特点,突出军士在部队备战打仗、技术保障、组训施训、教育管理中的职能作用,为确定军士的

地位、荣誉、职业发展以及待遇、权益等提供依据。

在义务兵的建设定位上,紧贴服役属性和特点规律,着眼为军事人员现代化提供基础支撑,明确提出义务兵是普通战斗员,是军士的基本来源,是军官补充的重要渠道,在军事人才建设中具有基础性地位,并以此作为系统设计义务兵服役管理制度。这样界定,明晰了义务兵的身份属性,突出了在军事人力资源中的重要“源头”作用,有利于牵引义务兵成长发展。

问:军士军衔称谓有什么调整变化?

答:这次改革,将“士官”统一改称为“军士”,军衔“三等七衔”设置不变,只将中级士官的四级军士长、上士称谓,相应调整为中级军士的一级上士、二级上士。军士军衔具体设置为:高级军士设一级军士长、二级军士长、三级军士长3衔,中级军士设一级上士、二级上士2衔,初级军士设中士、下士2衔。这样调整,“军士长”称谓全部放在高级军士序列,军衔层级关系更加明晰,有利于加强分级管理,激发军士队伍的荣誉感自豪感。

问:军士分类管理制度是怎样设计的?

答:这次改革,着眼提升军士队伍专业水平,在分类管理上主要作了3个方面调整完善:一是优化类别划分。根据岗位职责和工作性质,将军士分为管理军士、技能军士两类,明晰功能定位和职责界面,针对性设计服役管理制度。二是完善岗位编制军衔制度。建立军士岗位目录,差异化编制各岗位的军衔级别,科学调控军士队伍的数量规模和结构比例,让各类军士成长路径更加顺畅。三是建立岗位任职资格制度。基于军士分类管理明确任职标准,增强军士配备使用的规范性精准性,实现岗位需求与选人用人的有机统一。

问:军士考核制度有哪些调整变化?

答:按照聚焦备战打仗、能力导向鲜明、内容标准精细、便于操作落实的思路,构建分类与分级相统一、定量与定性相结合的考核评价机制。一是优化考核组织形式。按照简繁适度、指向鲜明、管用可行的原则,构建以平时考核为基础、年度考核为重点、选拔考核为重要补充的考核体系,实现军士考核的经常化、制度化、全覆盖。二是调整考核内容设置。按照“四有”新时代革命军人要求,优化调整考核要素,细化完善考核内容和评价标准,形成可衡量、好把握的考核形式,形成考核评语、鉴定或者等级等结果,并与军士选拔晋升、培养使用、奖励惩处以及退役安置紧密挂钩,充分发挥考核“指挥棒”和“风向标”作用。

问:义务兵制度有哪些调整变化?

答:与原来的义务兵制度相比,新的制度可以归纳为“2个没变、3个新增、4个优化”。“2个没变”:即2年基本服役年限没变、军衔称谓没变;“3个新增”:即新增了义务兵的身份定位、优先补充条件和提前选改军士制度;“4个优化”:即优化了提前晋衔、配备使用、培养考核和退出制度。特别是,在补充条件上,明确具有高学历或者取得技能技术资格的,可以优先补充,从源头上提升队伍素质;在分配使用上,建立新兵分配定向双向选择制度,最大限度做到量才使用、人岗相宜;在选拔晋升上,明确了提前晋升上等兵军衔的条件,规范了提前选改为军士的资格,有利于调动争先创优积极性。

问:士兵待遇保障制度是怎样设计的?

答:为充分发挥待遇保障激励作用,构建与士兵职业特点、服役贡献相称的待遇保障体系,两部《条例》明确士兵依法享受相应的政治待遇、工作待遇和生活待遇,并分别对军士的工资待遇、住房保障、医疗保险、义务兵的津贴、医疗、抚恤等作了原则规范,具体待遇保障标准还要在专项法规中作出细化明确。

问:士兵退役安置制度是怎样设计的?

答:着眼强化退役安置制度支撑服役、优化结构、稳定队伍、激发活力的功能,我们对士兵退役安置制度作了优化设计。一方面,健全了全程退役制度。将退役类型区分为期满退役、调控退役和强制退役3种,在正常满年限(年龄)组织期满退役基础上,对因特殊原因不适宜继续服役的,明确可以随年度或者随时安排退役。另一方面,新增了军士逐月领取退役金安置方式。在保留现行自主就业、政府安排工作、退休、供养4种安置方式基础上,增加逐月领取退役金安置方式,为军士退役安置提供更多选项、更好保障。新的制度施行后,初级军士以自主就业为主,中级军士以政府安排工作和逐月领取退役金为主,高级军士以退休安置为主,立起了服役时间越长、贡献越大、安置越好的政策导向。

问:士兵退役安置制度是怎样设计的?

答:着眼强化退役安置制度支撑服役、优化结构、稳定队伍、激发活力的功能,我们对士兵退役安置制度作了优化设计。一方面,健全了全程退役制度。将退役类型区分为期满退役、调控退役和强制退役3种,在正常满年限(年龄)组织期满退役基础上,对因特殊原因不适宜继续服役的,明确可以随年度或者随时安排退役。另一方面,新增了军士逐月领取退役金安置方式。在保留现行自主就业、政府安排工作、退休、供养4种安置方式基础上,增加逐月领取退役金安置方式,为军士退役安置提供更多选项、更好保障。新的制度施行后,初级军士以自主就业为主,中级军士以政府安排工作和逐月领取退役金为主,高级军士以退休安置为主,立起了服役时间越长、贡献越大、安置越好的政策导向。

问:军士招收区分为直接招收、定向培养和特招引进3种方式,并对标准条件、程序步骤等作出具体规范。军队院校培养上,逐步探索军队院校从高中毕业生中选拔招收生长军士学员新路子,拓展培养模式,优化素质结构。

问:军士全程择优选拔机制是怎样设计的?

答:打破现行按固定年限“齐步走”模式,构建能力主导、优中选优、公开公正的选人用人机制,充分调动服役积极性。一是优化提衔定级政策。在延续现行大学毕业生士兵、招收军士可以高定军衔级别做法的基础上,将再次入伍士兵一并纳入,增强对优秀人才的吸引力。二是延长中高级军士服役年限。着眼推动军士队伍职业化发展,结合军士能力生成特点规律,适当延长中高级军士的服役年限,实行“4+X”弹性服役,最大限度稳定保留成熟骨干、用好职业“黄金期”。三是增加晋升机会。将中高级军士原来在本衔级服役期满后4年后“非晋即退”,只有一晋衔机会,调整为未达到本衔级最高服役年限前,只要德才表现优秀,每年都有晋衔机会,让爱岗敬业、踏实肯干的有更大发展空间。四是强化实干导向。建立军士优先晋衔、提前晋衔、越级晋衔制度,将具有参加作战、执行重大任务经历,以及受到功勋荣誉表彰、考核结果等次优秀等作为优先条件,让实绩突出、特别优秀的军士脱颖而出。

问:军士培训制度有哪些调整变化?

答:坚持立德树人、为战育人,按照三位一体新型军事人才培养体系要求,打通全程全员培训、接续贯通培养链路。一是优化培训方式。遵循士兵能力素质生成规律,将军士培训调整为预选培训、晋衔培训、任职培训3种类型,构建形成既各有侧重又相互衔接的分级分类培训体系。二是创新培训认定模式。在军士培训中实行“双证书”认定模式,军士参加培训既要取得学历证书,还应取得职业资格证书或者职业技能等级证书,提高培训结果认定的权威性和“含金量”,促进军士积蓄能力、提升素质。三是拓宽培训渠道。明确可以依托地方院校、科研机构、装备生产单位等企业事业单位开展军士培训,探索走开委托式、嵌入式、跟进式人才培养路子,形成军民深度融合、优势互补的培训工作格局。

问:士兵退役安置制度是怎样设计的?

答:着眼强化退役安置制度支撑服役、优化结构、稳定队伍、激发活力的功能,我们对士兵退役安置制度作了优化设计。一方面,健全了全程退役制度。将退役类型区分为期满退役、调控退役和强制退役3种,在正常满年限(年龄)组织期满退役基础上,对因特殊原因不适宜继续服役的,明确可以随年度或者随时安排退役。另一方面,新增了军士逐月领取退役金安置方式。在保留现行自主就业、政府安排工作、退休、供养4种安置方式基础上,增加逐月领取退役金安置方式,为军士退役安置提供更多选项、更好保障。新的制度施行后,初级军士以自主就业为主,中级军士以政府安排工作和逐月领取退役金为主,高级军士以退休安置为主,立起了服役时间越长、贡献越大、安置越好的政策导向。

问:士兵退役安置制度是怎样设计的?

答:着眼强化退役安置制度支撑服役、优化结构、稳定队伍、激发活力的功能,我们对士兵退役安置制度作了优化设计。一方面,健全了全程退役制度。将退役类型区分为期满退役、调控退役和强制退役3种,在正常满年限(年龄)组织期满退役基础上,对因特殊原因不适宜继续服役的,明确可以随年度或者随时安排退役。另一方面,新增了军士逐月领取退役金安置方式。在保留现行自主就业、政府安排工作、退休、供养4种安置方式基础上,增加逐月领取退役金安置方式,为军士退役安置提供更多选项、更好保障。新的制度施行后,初级军士以自主就业为主,中级军士以政府安排工作和逐月领取退役金为主,高级军士以退休安置为主,立起了服役时间越长、贡献越大、安置越好的政策导向。

问:士兵退役安置制度是怎样设计的?

答:着眼强化退役安置制度支撑服役、优化结构、稳定队伍、激发活力的功能,我们对士兵退役安置制度作了优化设计。一方面,健全了全程退役制度。将退役类型区分为期满退役、调控退役和强制退役3种,在正常满年限(年龄)组织期满退役基础上,对因特殊原因不适宜继续服役的,明确可以随年度或者随时安排退役。另一方面,新增了军士逐月领取退役金安置方式。在保留现行自主就业、政府安排工作、退休、供养4种安置方式基础上,增加逐月领取退役金安置方式,为军士退役安置提供更多选项、更好保障。新的制度施行后,初级军士以自主就业为主,中级军士以政府安排工作和逐月领取退役金为主,高级军士以退休安置为主,立起了服役时间越长、贡献越大、安置越好的政策导向。

设计。一方面,健全了全程退役制度。将退役类型区分为期满退役、调控退役和强制退役3种,在正常满年限(年龄)组织期满退役基础上,对因特殊原因不适宜继续服役的,明确可以随年度或者随时安排退役。另一方面,新增了军士逐月领取退役金安置方式。在保留现行自主就业、政府安排工作、退休、供养4种安置方式基础上,增加逐月领取退役金安置方式,为军士退役安置提供更多选项、更好保障。新的制度施行后,初级军士以自主就业为主,中级军士以政府安排工作和逐月领取退役金为主,高级军士以退休安置为主,立起了服役时间越长、贡献越大、安置越好的政策导向。

在新的起点上推动士兵队伍建设高质量发展

问:请介绍一下士兵制度改革转换过渡的总体考虑。

答:为保证新的士兵制度平稳落地、有效运行,我们对新旧制度转换过渡作了体系安排。一是坚持目标牵引。以构建具有我军特色的士兵政策制度为牵引,以建设能打胜仗的高素质士兵队伍为目标,按照“体系设计、有序衔接、稳妥实施”的思路,推进新的士兵制度平稳落地、有效运行,充分发挥改革效益。二是坚持静态转换。对纳入转换对象范围的士兵,先按照有关规定组织转换,再按照新的士兵制度和过渡政策进行管理,转换工作完成前原则上不办理士兵岗位调整、调动交流等事项,防止动中失序、转中失稳。三是坚持平稳过渡。充分分析新旧政策制度的变化,认真分析矛盾问题和政策风险,找准转换过渡的平衡点,合理制定岗位任职资格条件、培训经历认定以及服役管理等调节政策,最大程度缩短转换过渡期,维护士兵切身利益,确保部队高度稳定和集中统一。

问:贯彻落实新的士兵制度有哪些要求?

答:法规的生命力在于执行。贯彻落实新的士兵制度,关系部队建设全局,关系士兵切身利益。各级要切实深化思想认识,加强统筹协调,周密组织实施,确保各项政策制度平稳有序运行、精准高效落实。

一是提升政治站位,强化推进落实的责任担当。深入学习贯彻习主席关于军事人力资源政策制度改革的重要指示精神,充分认识推进新的士兵制度贯彻落实的重大意义,准确把握新的士兵制度蕴含的改革指向、重大举措和标准要求,切实把思想和行动统一到党中央、中央军委和习主席决策部署上来,增强抓好改革落地的责任担当。

二是抓实学习教育,强化政策法规的普及运用。在全军组织集中培训辅导基础上,各级要把宣传培训工作抓紧抓实,结合实际抓好分层分级培训,切实培养一批贯彻执行政策的行家里手,熟悉政策、掌握政策、落实政策的“明白人”。同时,要搞好宣讲辅导和思想发动,特别是要把利好政策和敏感问题讲清讲透,增强广大官兵对政策制度的理解认同,形成拥护改革、支持改革、参与改革的浓厚氛围。

三是狠抓末端落实,强化落地运行的质量效能。各级党委要强化主体责任,坚持一级抓一级、一级带一级,切实形成齐抓共管、大事大抓的工作局面。要依法依规办事,加强政策执行的监督检查,及时解决贯彻落实过程中的矛盾问题,确保改革稳妥落地实施,确保在新的起点上推动士兵队伍建设高质量发展。



独家原创 第一视角 第1132期