

改革潮头

立好优胜劣汰的鲜明导向

——信息工程大学洛阳校区对试用期新聘文职人员严格考核

■蔡寔栋 尹允 殷子涵

初夏,战略支援部队信息工程大学洛阳校区组织的新聘文职人员试用期考核正紧张有序进行。考核现场充满硝烟味,让两名体验了6个月军营生活的新聘文职人员打破了对“铁饭碗”的幻想。

“文职岗位不是庸碌者的舒适地,而是担当者建功军营的历练场。试用期是你们走上岗位的第一步,只有通过考核,你们才能成为一名正式文职人员。”在见面会上,该校校领导对新聘文职人员提出了明确要求,从一开始就鲜明立起了“严”的导向。

为严把“入口关”,帮助新聘文职人员尽快走上岗位,该校积极探索走开“以帮带促培养,以考核促发展”的路子,制订下发《加强文职人员队伍建设的意见》,在新聘文职人员入职伊始就指定帮带老师,制订帮带计划,拟制试用期考核方案,为他们规划目标明确的成长路线图。

然而,新聘文职人员在熟悉部队、融入院校、适应岗位的过程中,还是会出现一些“水土不服”现象。

上班的铃声响起,某科室负责人不禁望向窗外。“上班时间到了,小李怎么还没来?是不是有什么突发情况?”科室负责人正准备打电话询问,才看到新聘文职人员小李的身影。

原来,小李午休没有定闹钟的习惯,虽然知道部队有严格的纪律要求,但思想上的弦还是绷不紧。“文职人员虽然不穿军装,但也要以高标准严格要求自己。请你今后一定要端正工作作风。”面对作风散漫的小李,科室负责人对其进行了严肃批评教育。

安静的考场里,有人在低头凝神思考,有人在试卷上飞速书写。“距离考试结束还有15分钟,请大家抓紧时间答题。”监考员的声音让参加试用期考核的小李紧张得手心冒汗,虽然努力回想着帮带老师讲授的内容,却迟迟落不下笔……

在某种设备保障人员试用期实操考核现场,参加考核的新聘文职人员小赵拿到试题后,双手发抖,一脸紧张。考核组组长安慰道:“别着急,慢慢思考,一步步操作。”半晌,小赵还是没有动静,一旁的帮带老师提醒说:“上个月我们学习过这个操作内容,你仔细回想一下。”小赵紧张地说:“上次学习之后,我觉得没必要花费精力重复进行枯燥乏味的实操,等到出现问题需要解决时再查方法就可以了,因此没有用心练习。”“技能学习宁可学而不用,不可用而不会,日常工作中应该按照要求和标准勤加练习。”考核组组长严肃地指出。

“数字语言教学系统中的哪些功能可以实现听力训练?哪些功能可以实现口语训练?请各列举3个。这道试题,我带领你们参观教学实验室时就详细讲解过,当时还叮嘱你们要记录总结,以便在工作中操作使用。”帮带老师要求小赵拿出学习记录,看到记录内容寥寥无几后叹了口气,“切不可有怠惰因循思想。”

“小李和小赵是有工作经历的社会人才,但来到部队后,思想转换慢,纪律意识不强,工作中经常出现迟到早退现象,日常表现较为松散。”“对科室交付的任务,执行力和工作效率都不高,虽经过多次教育,但两人始终是口头表态改,实际改正少,缺乏主动意识和责任意识,勤勉敬业的工作作风不足”……在试用期考核的个别谈话环节,同事和领导们大多作出类似评价。

综合平时表现,参考两轮实操和业务答辩成绩,经个人述职、查看带教记录、征求帮带老师意见、听取同事反映、基层评价、专家评议、综合评定等程序步骤后,考核组对新聘文职人员的考核情况进行了充分讨论,最终确定这两名文职人员的试用期考核等次评定结果不合格,并按照有关规定取消录用资格。考核之后,他们还对照考核成绩靠后的新聘文职人员下达了督导通知。

长远看发展,辩证看得失

■范永茂

谈文论武

事物的发展是前进性和曲折性的统一。作为实践主体,每个人都应当辩证认知,坚定信心,始终保持不懈的前进动力。经过教育引导、能力培养、培训考核、任务历练等,大部分文职人员逐渐在岗位上释放出新效能。随着实践深入,面对现实与理想的碰撞,也有少数文职人员出现了彷徨迷茫。对此,要用辩证唯物主义的基本观点提高思想认识,强化责任担当。

回顾——想想当初的报考动机。人的行为总是由一定的动机引起的,这种动机是由客观现实所决定的。很多考生在报考面试时陈述报考动机,概括起来大致有三种:一是偏重精神追求——热爱军队、向往军营、崇拜军人;二是偏重发展需求——社会地位高、职业发展好、福利待遇优;三是前两种兼而有之。物质决定意识,基于自身实际的动机无可厚非,既不能脱离物质利益空谈精神追求,也不能只看物质需求而不讲目标价值。文职人员经过层层选拔考核,从众多考生中脱颖而出,从动机与效果相统一的角度来看,是其能力水平的一次证明,但实现报考动机并不代表也能实现美好愿景,整个职业过程才是目标和结果。从主观上说,既要对自己能力水平做到心中有数,追求目标切合实际,也要对自己的选择负责,更要有正确的比较观,职业发展的要义在于坚定前行,而不是横攀竖比、患得患失,否则只会徒增烦恼。从客观上说,要因时因势而为,在一定时期内解决好有条件解决的问题,如果事物没有发展到条件成熟的那一步,哪怕愿望再好、决心再大,结果也只能是忙而无功。

正视——矛盾问题谁都回避不了。任何事物都是矛盾的统一体,矛盾无处不在、无时不有。正确认识与错误认识的碰撞,积极因素与消极因素的对立,前进力量与后退力量的冲突,都是矛盾普遍性的具体表现。当前,一些文职人员遇到的矛盾问题既有内因也有外因,既有主观也有客观,但都只是暂时的、个别的、浅表的,也是发展中必然会遇到的,不影响发展总体趋势的走势,甚至能够为实践提供借鉴。对于文职人员来说,首先要解决好自身问题,通过个体变化促进整体优化。一方面要正视矛盾问题,

直面它的存在,不要有鸵鸟思维,一味逃避放弃不是正确方法。即便能离开现在的环境,仍然要走进一个新环境,如果不改变自己,仍会遇到同样的问题。另一方面要善于从自身找原因,用辩证思维去观察分析,当解决了自身的矛盾问题之后,就会在思想认识、思维层次上有很大进步。

展望——新事物具有强大生命力。新事物刚出现时,总会伴有若干缺点,要抱着包容完善的态度。随着文职人员制度的建立完善,越来越多的有志青年加入到这支新兴的人才方阵,文职人员未来的职业发展必会越来越越好。从军事人力资源构成来看,军事职业分工越来越细,专业要求越来越高,文职人员队伍经过持续补充,必然成为强军事业的重要力量。从价值地位体现来看,文职人员作为人民军队的力量构成,满怀激情奉献强军事业,会越来越受到全社会尊崇。从政策制度完善来看,通过实践检验,文职人员制度必然会越来越科学完备。当然,这些不是一下就可以达到的,而是一个复杂的发展过程。

(作者单位:西部战区政治工作部兵员和文职人员局)

星光不负赶路人

■徐光 宋鹏 巴晨剑

创优龙虎榜

“请选派一名熟练掌握教学片拍摄和视频剪辑技术的专业人员,指导高原边防部队拍摄教学示范片。”1个多月前,陆军边防学院乌鲁木齐校区接到任务通知后,领导想到的第一人选就是教研保障中心副教授、文职人员方志远。

受领任务后,方志远立即动身。在喀喇昆仑高原,他克服严重的高原反应,跟随巡逻官兵翻雪山、越达坂、过冰河,指导拍摄完成的相关教学示范片高标准通过审查。

入职10余年来,凭着对本职工作的执着热爱和刻苦努力,方志远从助理工程师成长为校区最年轻的副教授,技术保障、课堂教学样样精通,是大家公认的“全能教员”。

一路走来,方志远付出了很多。2007年大学毕业后,他成为文职人员。得知毕业学员综合演练急需一名随队摄像人员,他主动请缨参加保障。时值盛夏,气温近40摄氏度,他头顶烈日,扛着20余公斤重的摄像器材穿梭在演练场。虽然皮肤晒黑了,但他的意志更加坚定;虽然脚底磨出了血泡,但他的行动更加高效。这次任务中,他用镜头记录强军故事、展现军营生活,拍摄的大量素材为教学工作提供了第一手资料。

越过一山,又迎一峰。随着部队体制编制调整改革,方志远顺利纳编。2019年初,校区启动《边防无人机运用》课程建设,抽调组建专业教学团队。作为团队一员,方志远将目光锁定在边防无人机航拍上。在培训的30余天时间里,他白天操作试飞,午休时间加练,在较短时间内熟练掌握了无人机的操作使用、保养维护、故障排除等技能,从通过率不到20%的考核中脱颖而出,成为一名无人机操作手。

教员要上讲台,先过试讲关,这对于从未上过讲台的方志远来说,可谓“压力山大”。第一次试讲时,他紧张得大脑一片空白,说话变得磕磕巴巴。为了克服紧张情绪,他对着镜子反复练习。那段时间,他恶补军事知识,反复修改教案,不懂就向专家教授请教。最终,他的授课得到评委和学员的一致好评。

大家都知道,方教员的课总是常讲常新。一次,一名学员因操作不当,导致航拍无人机在茂密丛林中失去踪迹。收到求助的方志远详细了解情况后,利用飞行记录调出位置坐标,最终顺利寻回无人机。随后,他把此次案例写进教案、搬上课堂,学员们受益匪浅。

星光不负赶路人。近年来,方志远辅导学员参加中国大学生计算机设计大赛获一等奖,先后参与制作完成5部电视教材,因工作突出享受军队优秀专业技术岗位津贴。



文职影像

上图:陆军工程大学采取创新举措营造重视教学、钻研教学、服务教学的浓厚氛围,帮助文职人员提升教学能力和授课质量。图为教员、文职人员张方雨(右二)利用模拟器讲授装备操作。

右图:武警四川总队医院组织文职人员开展战救技能训练考核,帮助他们提升战救技能水平。图为文职人员王欢(右)对“伤员”进行救护。本报特约通讯员 李华时摄



短评

严格组织试用期考核

■赛宗宝

文职人员是新时代人民军队的重要人力资源。新聘文职人员经过公开招聘,层层选拔一路走来,表明他们已具备良好的基础和起点。但衡量一个人的综合素质,特别是对政治素养、实践能力等方面的考核,往往需要经过较长时间才能搞懂摸透。

试用期是用人单位对入职者的深度再考察,也是文职人员转正前必须跨越的重要关口。如何把好这道关,把真正想干事、能干事的人留下来,事关文

职人员队伍的生机活力和发展后劲,事关强军兴军伟大事业的成败荣衰。

试用期考核重点在“考”,目的在“核”。要本着科学、公正、严格、审慎的原则精心组织,既要对照岗位职责和目标任务,精准设置考核内容,又要严格考核流程管控,搞好综合评定,确保全程公开公正。要坚持用辩证和发展的眼光正确看待和运用考核结果,对于暂时不太适应的情况和一般性工作失误,应当给予他们改进和成长的空间,而不应求全责备、急于求成。对于政治素质差、作风纪律松散、业务素质缺乏培养潜力,且经教育帮带效果不明显的,难以适应岗位需要的,要依照有关规定硬起手腕予以淘汰,真正让试用期考核成为党委选人用人的风向标,成为督促帮带新人成长进步的一种有效途径。

从这个意义上说,信息工程大学洛阳校区严格组织试用期考核的做法,值得借鉴。

队伍抓建

锦州军分区着眼提升文职人员素质出实招

标准化作业程序助力快速成长

■温全 李俊新 本报特约记者 姜玉坤

6月中旬,锦州市古塔区人武部军事参谋、文职人员徐剑飞拟制的多版文书,成为锦州军分区的范例样本。徐剑飞坦言,这得益于军分区坚持不懈狠抓标准化作业程序强化训练。

两年前,徐剑飞转改交流到锦州市古塔区人武部。第一次参加行政值班时,他接到一名民兵信息员打来的电话——驻地某村公路路基被山洪冲垮。放下电话后,徐剑飞立即向值班领导报告。

“冲垮的路段有多大面积?道路封锁了吗?有没有人员伤亡?”本以为自己在岗前培训理论考核与业务能力考核中获得“双优”,处理这种情况不在话下,可当值班领导一连串的问题“砸”来时,徐剑飞一下子被问住了。这些本应迅速了解掌握的情况,他一个也回答不上来。

还有一次,徐剑飞负责筹划组织民兵分队打靶工作,却接连出现问题:训练场地协调不及时、人员在规定时间内集结完毕、警戒设置不合理……

徐剑飞接连“摔跟头”的境遇,引起军分区党委的关注。他们调查发

现类似现象并非个例,究其根源,过去岗前培训虽然包括业务培训,但大都集中在识图用图、作战标图、要图标绘等基本军事技能上,涉及办公办会办事等具体工作内容较少,有的甚至成为盲区。

党委一班人分析感到,军分区和人武部两级机关的参谋人员都是文职人员,如果他们综合素质不过硬,难以胜任本职工作,将直接影响两级指挥部的指挥效能。

他们着手组织精干力量,依据条令条例,积极吸收执行联保联训、保障过境外部队演训任务的经验,精心制作机关标准化作业流程图,各种工作如何组织、各类公文如何拟写等一目了然,让不同岗位参谋人员对履职尽责的基本职能、基本规范等有了明晰认识。

在此基础上,他们定期组织文职人员进行演练,促进文职人员将业务规范化于心、外化于行。记者在某会议演练现场看到,从确定议题、准备材料,到布置会场、保障音视频等,40余个环节环环相扣。“本以

自己对相关工作流程规范早已熟练掌握,单独筹划组织一般性会议不成问题,可没想到在模拟考核中竟多次遇到问题。”参加考核的文职人员张成航说,很多问题出现在意想不到的地方,比如未及时回收涉密文件等,这次演练为今后开展工作打下了坚实基础。

演练中,不仅有相关岗位文职人员应考,也有10余名其他岗位文职人员参观见习。“摔跟头不可怕,重要的是要从摔跟头中吸取教训、提高能力。”随行演练的文职人员宁丁感慨不已。

近年来,军分区围绕10余项具体工作,先后组织开展了30余场模拟演练。由军分区机关业务处长和参谋组成的考核组,对每个环节进行打分,并现场公布结果,合格者过关,不合格者“留级”。截至目前,已有93%的文职人员过关。

据军分区领导介绍,自推行标准化作业程序强化训练以来,他们在上级组织的参谋业务考核中先后夺得9个单项第一,还被辽宁省军区表彰为正规化建设先进单位。