

发挥文职人员在作战支援保障任务中的重要作用

■战略支援部队政治工作部

新的文职人员制度系列解读文章

文职人员作为军队人员的重要组成部分,肩负着作战支援保障使命任务,是支撑打赢未来战争的新生力量。最新颁布的《中国人民解放军文职人员条例》(以下简称《条例》)及相关配套政策,深入贯彻习近平强军思想,贯彻新时代人才强军战略,从顶层设计上立起了文职人员力量运用的目标路径和实践规范,对提高备战打仗质效意义重大。

新时代强军伟业,赋予文职人员为战使命新内涵

军队才能国安,能战方能止战。文职人员因备战打仗而生,在改革强军中壮大,正阔步踏上实现建军一百年奋斗目标新征程,肩负着越来越多的使命责任,承载着越来越多的期待重托,队伍建设迎来千载难逢的历史机遇。

备战实践号角催征,文职人员不可或缺。随着世界新军事革命深入发展,战争形态和作战样式深刻变化,发达国家普遍把文职人员作为重要作战支援保障力量大量编配使用,文职人员成为现代军队的重要人力资源。当前,我国面临的安全挑战十分严峻复杂,必须加紧推进军事斗争准备,全面提高备战打仗质量和水平。这就需要紧跟军事发展潮流,构建现代军事力量体系,把文职人员融入练兵备战各方面和全过程,让一切战斗力要素的活力竞相迸发,让军队现代化建设的源泉充分涌流。

科技创新抢占前沿,文职人员大有可为。经过持续不断努力,我军科技创新能力和创造潜力,但与国家安全需求和世界先进水平还有差距,特别是科技创新力量还不够充实,迫切需要建设规模宏大、结构合理、素质优良的创新人才队伍,为谋取军事技术竞争优势打造人才高地。文职人员学历层次高、知识结构新、专业素质好,具备充沛的创新活力和创造潜力,能够为科技创新提供持续稳定的智力输出,是我军抢抓重大创新机遇、在更多前沿领域实现领跑的重要生力军。

人才资源共建共享,文职人员独具优势。我国是人力资源大国,各类高素质专业人数以千万计,实施文职人员制度,能够搭建起军地人力资源流动的桥梁,高效开发利用好人才资源。文职人员在推进军队人才和地方人才兼容

发展,助力构建大国防人才格局上,具有得天独厚的优势,可以更灵活地适应市场需求,更好地体现人才价值规律,有利于深度利用社会资源为军队选拔引进优秀人才,以市场化的手段为军队提供市场化的用人方式。

强军事业舞台广阔,文职人员崭露头角。文职人员不仅能为前方作战行动提供支援保障,还能独立承担非接触作战任务,在备战打仗中发挥着不可替代的重要作用,是战斗力新的增长极。在深入推进国防和军队改革进程中,文职人员队伍地位作用不断彰显,不少优秀人才脱颖而出。随着现代战争智能化、无人化、非接触化特点日益凸显,文职人员必将深度融入作战保障链路,发挥骨干中坚作用,成为推动强军兴军、打赢未来战争的重要力量。

体系性深化改革,开创文职人员以战领建新格局

制度体系是人才建设发展之基。《条例》及相关配套政策紧紧扭住战斗力这个唯一的根本的标准,突出强化姓军为战鲜明指向,体系设计相关配套措施,为充分发挥文职人员作用提供了坚强制度保证。

“赋权”——为战职能更加清晰。《条例》准确把握文职人员姓军为战根本属性,将原“根据需要,参加军事训练和非战争军事行动,承担相应的作战支援保障任务”条款,充实表述为“根据需要,参加军事训练和战备值勤”和“根据需要,在作战和有作战背景的军事行动中承担支援保障任务,以及参加非战争军事行动”,强化了向战为战导向,明晰了文职人员使命任务,厘清了与现役军人岗位职责界限,有利于部队依法运用文职人员力量,更好地发挥支撑备战打仗职能作用。

“纳贤”——为战引才更加高效。国以才立,军以才强。新的文职人员制度着眼广聚天下英才,建立起公开招聘、直接引进、专项招录相结合的招录聘用制度。优化完善公开招聘办法,将统一笔试由军队单独组织调整为军地联合组织实施,纳入国家人才竞争选拔大体系;拓宽直接引进和免笔试对象范围,将“双一流”建设高校或者建设学科博士研究生、具有独特专长和特殊技能

的专业人才,以及其他急需紧缺人才,纳入直接引进范围,明确“双一流”建设高校或者建设学科理工医学类硕士研究生可免笔试直接参加面试,优化环节步骤,提高备战打仗引才效率;探索走开专项招录新路子,把部队需要、军事素养过硬的优秀退役军人招录到文职人员岗位,让熟悉的人继续干熟悉的事,盘活用好军队人才存量,提升军事人力资源开发使用效益。

“蓄能”——为战育人更加扎实。新的文职人员制度着眼为战育人,构建起以初任培训、晋升培训和岗位培训为主体,贯穿文职人员职业生涯全过程、服务备战全链条的培训体系。优化初任培训,以充足时间保证训练效果,切实增强军味、浓厚战味,打牢长期稳定服务部队的军政素质基础;新增晋升培训,严把任用关口,夯实各职级胜任职务的领导管理能力和专业技术能力,持续为强军军事人才培养中坚骨干力量;整合岗位培训,打开文职人员学历升级渠道,明确参加军事任务应当组织任务培训,规范参加科研交流活动、从事博士后等工作,全面提升文职人员服务打赢能力。

“凝心”——为战导向更加鲜明。《条例》及相关配套政策,着力体现文职人员从事军事劳动价值贡献,积极推进待遇保障与国家军地相关人员待遇制度协调平衡,有效激发文职人员支撑备战、服务打赢的活力动力。健全具有时代特点的薪酬分配制度,针对技术密集型单位、高精尖缺人才等,采取开放灵活、具有比较优势的薪酬方式,明确可为重要人才购买相关保险,出台享受科技成果转化收益的激励措施,用“优才优待、绩优优奖”鼓励科技创新;深度融入国家社会保障体系,完善优化在职和退休后看病就医、享受地方保障性住房、不同类型不同地区落户、伤亡抚恤标准等政策制度,进一步解除文职人员服务备战打仗的后顾之忧。

高质量贯彻执行,注入文职人员向战而行新动能

制度的生命力在于执行。随着新制度体系出台,文职人员队伍建设站上新起点,必须以时不我待、只争朝夕的紧迫感,踔厉奋发、为战抓建,高质量推动改革落地落实,开创文职人员队伍建设新局面。

加大引才力度,不断壮大人才队伍。聚才当为战,引才应有方。只有牢固树立大人才观,不断探索创新模式机

制,才能把优秀人才引进来、聚起来。要扩大引才规模,坚持以作战需求牵引,契合形势任务发展,科学拟制岗位计划,合理把握招录节奏,快速补充高素质专业化人才。突出引才重点,聚焦高精尖缺人才,用好直接引进快车道选苗掐尖,打通精准视才“最后一公里”。壮大引才声势,广泛运用新媒体平台宣传推介,大讲强军伟业与家国情怀,大讲使命担当与发展前景,引导广大有志青年积极加入文职人员队伍,提高备战打仗人才供给能力。

注重实践历练,锻造过硬打赢本领。事业是成才的沃土,实践是淬火的平台。培育敢于超越的攻坚能力,有意识地安排文职人员参与重大军事任务、重大科研攻关、重要专项工作,紧盯强敌对手加强实战化训练,锻造能在关键时刻发挥关键作用的骨干中坚。培育创新突破的科技能力,完善和落实“揭榜挂帅”“赛马”等制度机制,鼓励文职人员广泛参与重大课题项目,在尖端前沿领域比肩竞争,将创新力转化为战斗力。培育支撑打赢的保障能力,发挥文职人员岗位优势,建强专业化保障队伍,提高服务备战打仗本领。

深化系统培育,提升胜战专业素养。贯彻新的培训制度,强化以战领训,把对接未来战场需求作为政治责任,坚持部队需要什么就培训什么、为战素养缺什么就补什么,切实提高文职人员作战支援保障能力。坚持问题导向,以部队是否欢迎、是否出色完成任务作为检验培养质量的试金石,将能力短板弱项转化为重点培训方向,引导文职人员更好地服务打赢。注重提高质效,坚持走以高质量发展为内涵的育人路子,用好军地优质资源,拓展教育交流渠道,丰富培训内容,促进能力素质升级。

坚持正向激励,激发强军内在动力。强化为人才服务理念,通过对聚焦打赢的评优、对担当有为的褒奖、对创新创造的优待,不断激发文职人员投身强军事业的活力动力。用好考核指挥棒,高标准组织文职人员考核,实现考核结果与晋升使用、工资待遇、辞退解聘等挂钩,增强考核刚性和对文职人员职业发展的杠杆作用。用足激励政策,对实绩突出、担当有为、聚力强军的文职人员,给予表彰奖励,切实立起有为者有位、优秀者优先的良好导向。建立鼓励创新、包容失败的扶持机制,提供与文职人员地位作用相称的待遇保障,让文职人员专心致志在战斗力建设中大展拳脚、在科技创新中大胆探索,不断汇聚文职人员矢志强军、服务打赢的磅礴力量。

工作研究

习主席在党的二十大报告中明确指出:“抓好后继有人这个根本大计,健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制,把到基层和艰苦地区锻炼成长作为年轻干部培养的重要途径。”强军之道,要在得人。对人民军队来说,人才是赢得军事竞争主动和未来战争的关键因素。贯彻落实习主席重要指示精神,如期实现建军一百年奋斗目标,加快把人民军队建成世界一流军队,要求我们牢固树立人才是第一资源的强烈意识,全面实施新时代人才强军战略,持续不断培养造就堪当重任的高素质专业化新型军事人才。

强化人才战略思维。当前,世界百年未有之大变局加速演进,新一轮科技革命和产业变革深入发展,人才成为世界各国争相抢夺的第一资源。军事领域是人才竞争和对抗最为激烈的领域,没有人才、人才不足、人才质量不高,军队是打不了胜仗的。各级党委机关特别是领导干部要站在全局和战略高度,洞察大势、审时度势,以更加广阔的视野、更加开放的理念,切实把人才培养摆在战略位置,抓实抓细抓实人才培养筹划工作,扛起主体责任,超前筹划、超前布局、超前培育,打好人才培养主动仗,以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,努力形成多出人才、快出人才、人尽其才、才尽其用的生动局面。紧紧扭住备战打仗这个出发点和落脚点,建强新型军事人才培养体系,创新军事人力资源管理,加速锻造联合作战指挥人才,超前预置新型作战力量人才,激励扶持高层次科技创新人才,复合培养高水平战略管理人才。同时,加强军地沟通协作,坚持军事需求导向,搞好规划对接、政策对接、工作对接,推动军队人才工作深度融入人才强国建设。

把准选人用人标准。“治本在得人,得人在审举,审举在核真。”要严把识人选人关口,尤其突出把好政治关,把政治标准作为选人用人的首要标准。要细致完善识才选才的制度机制,做深做实政治素质考察,既听其言、更观其行,既察其表、更析其里,看政治忠诚、看政治定力、看政治担当、看政治能力、看政治自律。要擦亮选人用人的眼光。有些人只会埋头干好活,不会抬头找门路。如果我们在用人制度设计上让“千里马”歇步、“老黄牛”撂挑、干事的人寒心,那就南辕北辙了。要完善日常考核、分类考核的考察体系,对人才既要观全貌,还得窥一斑;既要听声誉,又要重实绩;既要看法圈,还要看法外圈,切实把德才兼备的高素质人才选出来。要积极引导人才踊跃投身火热的强军实践,在重大任务、军事演训、比武考核、科研攻关中拼出水平、比出干劲,在政策允许的情况下让先进者先用、优秀者先用,胜任者胜出,以鲜明的用人导向激励人才坚定“有为”才能“有位”的信念,扛起“有位”必须“有为”的担当,修炼“有为”不必“有位”的境界,立足本职创造“有为”的工作业绩。

发挥人尽其才优势。人才是选出来的,更是用出来的。汉高祖刘邦在总结成功经验时说:“夫运筹策帷幄之中,决胜于千里之外,吾不如子房。镇国家,抚百姓,给饷餮,不绝粮道,吾不如萧何。连百万之军,战必胜,攻必取,吾不如韩信。”用人如果做不到用其所长、用当其位、用当其时,人才的能力就将得到成倍放大和高效释放;反之,就会使人才的能力发挥大打折扣。因此,各级领导和机关在实际工作中必须知人善任,做实做细考察考评工作,科学分析把准人才的优缺点,准确配置合适岗位,用其长处、避其短处,为每个岗位配备最合适的人才,让每名人才在最合适的岗位上发挥作用。但要看到,人才在成长过程中不可能每一时每一事都做得十全十美、白玉无瑕,难免会出现失误、甚至犯下错误。这就要求我们坚持严管与厚爱相结合,建立健全容错纠错机制,宽容人才在改革创新中的失误错误,不以一眚掩大德,旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的人才撑腰鼓劲,最大限度调动人才的积极性、主动性、创造性,鼓励人才放开手脚、主动到基层一线、吃劲岗位经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。同时,扎实做好服务保障工作,想方设法解决好人才工作和生活中的实际困难,积极为他们办实事、解难题,消除人才的后顾之忧,让他们能够把全部心思和精力投入到强军事业中来,为如期实现建军一百年奋斗目标、加快把人民军队建成世界一流军队贡献自己的智慧和力量。

(作者单位:北部战区陆军政治工作部)

抓好后继有人这个根本大计

■吕成运

“犯其至难而图其至远”

■吉象

论苑漫笔

习主席在二〇二三年新年贺词中引用古语“犯其至难而图其至远”,并作出阐释:“向最难之处攻坚,追求最远大的目标。”我们要深刻领会其中所蕴含的远见与勇气,更加坚定前行的信心和决心。

“犯其至难而图其至远”,蕴含着踔厉奋发、积极有为的进取精神。百年党史就是一部自强不息的奋斗史。从石库门到天安门,从小小红船到巍巍巨轮,中国共产党团结带领亿万人民经千难而百折不挠、历万险而矢志不渝,书写了中华民族几千年历史上最恢宏的史诗。特别是党的十八大以来,在以习近平总书记为核心的党中央坚强领导下,中国人民坚定信心、迎难而上,攻克了一个个看似不可攻克的难关险阻,创造了一个个令人刮目相看的人间奇迹,推动中华民族伟大复兴进入了不可逆转的历史进程。在我们迈上全面建设社会主义现代化国家新征程之际,习主席用“犯其至难而图其至远”这句古语告诫我们,“路虽远,行则将至;事虽难,做则必成。只要有愚公移山的志气、滴水穿石的毅力,脚踏实地,埋头苦干,积跬步以至千里,就一定能够把宏伟目标变为美好现实”。

要有革命必胜的坚定信心。信心是一种深植灵魂血脉、激励坚定前行的巨大精神动力。“它是站在海岸遥望海中已经看得见桅杆尖头了的一只航船,它是立于高山之巅远看东方

已见光芒四射喷薄欲出的一轮朝日,它是躁动于母腹中的快要成熟的的一个婴儿”,在革命低潮时期,毛泽东同志的眼里能够看到这样一幅画面,要有多么强大的信心才能发出这样的欢呼,才能擘画出这样美妙无比的愿景。这种革命必胜的坚定信心,不是凭空产生的,它来自对马克思主义的信仰,来自历史自信和对历史规律的深刻把握,来自对所奋斗的事业必然性、正义性的高度认同。我们的历史自信归根结底是对未来的自信,是创造历史的自信。“对历史进程的认识越全面,对历史规律的把握越深刻,党的历史智慧越丰富,对前途的掌握就越主动。”历史和现实反复证明,我们的事业是正义的事业,我们始终站在历史正确的一边。尽管前进道路并不平坦,甚至还会遇到狂风暴雨甚至惊涛骇浪,但只要 we 坚定信心、迎难而上,就一定能够战胜一切艰难险阻。

要有一往无前的斗争精神。“古之立大事者,不惟有超世之才,亦必有坚忍不拔之志。”人生天地间,长路有险夷。大到一整个政党、一个国家,小到一个地区、一个单位、一个人,向上攀登之路必然是坦途与艰险并存、机遇与挑战共生。在2022年12月中旬召开的中央经济工作会议上,习主席一番话引发广泛共鸣:“什么时候没有困难?一个过一个,年年过、年年好,中华民族5000多年来都是这样。”新时代十年,面对经济全球化逆流,我们稳住了!面对突如其来的疫情,我们顶住了!面对对贫困发起总攻,我们成功了!惟其艰巨,所以

伟大;惟其艰巨,更显荣光。我们攻克一个个难关,战胜一个个挑战,把一个个“不可能”变成“一定能”,让梦想之路在脚下不断延伸。在新的奋斗征程中,任何想过“安稳”“太平”日子的期许都是不现实的,任何“松口气”“歇歇脚”的想法都是要不得的,必须永葆“革命者在困难面前逞英雄”的战斗豪情,拿出“斗罢艰险又出发”的勇气担当,栉风沐雨、披荆斩棘,依靠顽强斗争打开事业发展新天地。

要有担当实干的优良作风。“要埋头苦干、担当作为”“空谈误国、实干兴邦”“脚踏实地、苦干实干”“社会主义是拼出来、干出来、拿命换来的”……习主席的讲话里每每透露出对党员干部“担当”“实干”的期许和要求。每一次改革的攻坚,每一项举措的见效,每一项任务的落实,每一项工作的推进,都不是等出来、喊出来、躺出来的,而是拼出来、干出来、奋斗出来的。姜仕坤鞋底磨穿了、头发跑白了,探索出经济、生态、扶贫三改同步精准脱贫的“晴隆模式”;黄大发硬是靠着一双手和简陋的工具,带领乡亲们穿岩凿壁,修筑起一条造福子孙后代的“生命渠”……那些长久留在群众心中的共产党人身上都有一股子“痴劲”,为了能让群众过上好日子,他们不畏艰险、不舍昼夜,勇担使命、苦干实干。面对新征程上繁重艰巨的使命任务,我们要有“时时放心不下”的责任担当,有“事不过夜、马上就办”的实干作风,有“滴水穿石、久久为功”的用心积累,用奋斗创造奇迹,以实干笃定前行,让明天的中国更美好!



“看着办”为何让人很难办

■戴昌武

群言集

在部队调研时,笔者发现一些机关干部在工作中习惯说“看着办”,让基层官兵很难办。出现这种情况,或是因工作繁忙而推脱应付,或是因不熟悉业务而推搪了事,或是因问题简单而不屑一顾,但其目的就是回避矛盾,始终将自己置于“保险”位置。“看着办”暴露的是一种敷衍塞责、心不在焉的工作作风,一种事不关己、高高挂起的官僚主义做法,是对部队建设的不负责任,必须坚决予以纠正。

基层官兵是政策制度的具体实践者、计划部署的直接执行者、基层建设的直接参与者,工作干劲足、攻坚能力强,但有些新领域、新任务仍需领导机关指导帮带。如果机关不及时把方向、理思路、教方法,只是用“看着办”来搪塞推诿,不仅让基层官兵很难办,也弱化了基层事务处置的效率和规范

保障。面对基层工作中遇到的问题,机关干部决不能简单用一句“看着办”来“退避三舍”,而要主动办、现场办、马上办,确保解难纾困不拖沓,急难愁盼有人管。

要坚持求真务实的工作作风。一些机关干部习惯说“看着办”,很重要的原因是作风不严不实。机关干部的工作作风与机关单位建设发展成效、关系官兵幸福指数,容不得半点漂浮和虚假。各级领导和机关要自觉抵制虚浮作风,涵养真抓实干、求真务实的工作作风,真正立起服务基层、服务官兵的导向。只有真心诚意为官兵做好事、办实事、解难事,才会赢得官兵的信任和尊重,从而汇聚起心往一处想、劲往一处使的磅礴力量。

要增强服务意识。基层是强军兴军的根基所在、力量所在,抓好基层建设是领导机关的使命所在、价值所在。各级领导和机关要多站在基层的角度想问题、抓工作,不要总以“我觉得”“我认为”“发号施令”,而要多以“你们觉得”

“你们看”集思广益,真正把好事办到官兵心坎上。面对基层难以解决的棘手问题,要及时向上级反映,担起本级应尽职责,与基层一道想办法、谋发展,真正把对上负责和对下负责、对上服务与对下服务有机结合起来,在服务中找准位置,在服务中树好形象,在服务中成就价值。

要敢于自查自省自纠。“知屋漏者在宇下,知政失者在草野。”从一定程度上看,基层官兵就是各级领导和机关的一面“镜子”,可以照见工作得失、作风形象。机关干部要经常通过这面“镜子”审视自我,对基层官兵提出的问题,应该第一时间反思问题根源是否在机关、机关是否履行了指导基层的责任。对发现的不足和短板,应及时纠正,主动查找和纠正思想上的偏差、决策中的失误、工作中的缺点,以彻底的自我革命精神正视和解决问题,以自身的高标准严要求推动部队建设高质量发展。

(作者单位:武警武汉支队)