

潜望镜



“这要归功于旅里出台的转岗官兵工作实绩推介机制。”榴炮3连黄指导员介绍,谢世春在原单位是一名火炮技师,多次圆满完成实弹射击保障任务,精准排除数百起装备故障,是官兵公认的技术能手。日常训练中,他严格要求自己,体能课目全优;生活中,他担任连队的“编外理发师”,一心为大家服务,从无怨言。

去年,由于工作需要,谢世春被调整到榴炮3连。他坚决服从组织安排,内心却纠结不已:在老连队,他是专业骨干,连队敢于压担子、给任务,干得风生水起;到了新单位,单看档案里的一纸简历,连队干部并不能真正了解他的情况,暂时不会把重大任务交给他完成。

果不其然,谢世春几次主动请缨,排长都以“先熟悉熟悉连队情况”为由拒绝了。后来,连队组织民主评议,由于很多人对谢世春不了解,加上他尚未承担大项任务,他的成绩排名比较靠后。这让在原单位一向出类拔萃的谢世春感到有些委屈。

“都说‘单位一换,从头再干’,新战友、新连队如果对我不可靠,自己此前辛苦取得的成绩岂不是付诸东流了?”那段时间,谢世春的内心里非常失落。

一次谈心,黄指导员了解到谢世春心中的苦闷,而且发现,连队9名新转来的战士都有类似情况。

“对这些战士的考评,要兼顾转岗前后,不能只看当下。”连队党支部会议上,大家研究讨论达成共识。他们及时调整连队考核评价细则,让转岗战士的过往表现看得见,确保对他们的考核评价客观全面。

随后,连队一边邀请这些战士逐个登台,介绍自己在原单位任职履历、专业特长、担负任务等情况,一边与他们的原单位联系,由其党支部给出综合表现评价,提出考评建议。

此事引起了该旅党委的关注。该旅领导介绍,随着国防和军队改革向纵深推进,官兵跨建制、跨单位交流越来越多,充分调动这些官兵的工作热情,对于进一步优化人才配备、提高人岗适配率至关重要。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

某连战士罗平,去年年底被调整到新连队。转岗前,连队党支部认真梳理他近年来担负的大项任务及所获荣誉,客观介绍了其能力特长和短板不足。

来到新连队后,新连队党支部结合《实绩认定表》对罗平进行重点考察,发现他不仅专业技术精、管理能力强,工作也很认真负责,便安排他当了班长。

对此,该连干部王颖锦坦言,不能把转隶换岗战士简单当“新人”来看,老想着“放一放、蹲一蹲”。应牢固树立“靠素质立身、凭实绩进步”导向,善于识人、敢于用人,不断激发官兵干事创业热情。

荣誉可接续,奋斗不止步。今年初,该旅评功评奖工作结束,谢世春等4名新转岗过来的战士榜上有名。“来到新连队,当年就立功,真是没想到!组织把咱当‘自己人’,咱更要当好‘主人翁’,为连队建设贡献全部力量。”谢世春激动地说。

除开之外,新单位的干部骨干还应主动靠前,走进他们的内心,倾听他们的诉求,积极为他们排忧解难,帮助他们快速适应新环境、胜任新岗位,不断增强归属感、认同感,进而激发出昂扬斗志和热情干劲,为新单位战斗力建设贡献力量,有一分热、发一分光。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

“评功评奖要不‘评时’争‘平时’,只要平时干得好,无论转隶还是换岗,都应该被认可。”在榴炮3连经验做法的基础上,该旅探索构建“荣誉数据链”,明确转隶换岗官兵由原单位党组织出具《实绩认定表》,内容涵盖德才表现、综合评定、推荐任职岗位、考核评价建议等方面,树立起“现在成绩不能少、过去成绩不会忘”的考评导向。

第七十二集团军某旅建立转岗官兵工作实绩推介机制

过往表现不断线 考核评价综合看

本报特约记者 陈凯 通讯员 邓磊

领奖台上,第72集团军某旅榴炮3连一级上士谢世春佩戴战备训练三等功奖章,在人群中格外惹眼。此时,距离他转岗到新连队仅过了半年多时间。

一般而言,一名战士交流到新单位,能在这么短的时间内适应新环境、赢得战友认可已属不易,而谢世春却能脱颖而出、立功受奖,到底有啥秘诀?

短评

对接工作表现 做到“一目了然”

刘志强

在基层部队,官兵调整转隶、调换岗位属于正常现象。但有的单位由于认识不到位,把新转隶换岗官兵当“新人”甚至当“外人”来看,出现不敢大胆放手使用、不愿放到重要岗位、评功评奖不予考虑等问题,在一定程度上挫伤了这部分官兵的工作积极性。

荣誉和成绩是艰苦付出的见证,官兵最为看重、无比珍惜,不应因转隶换岗而被“清零”。各级在开展考核评价、表彰奖励时,应本着实事求是原则,既看官兵转隶换岗后的综合表现,也看官兵转隶换岗前的荣誉成绩,确保工作看得见、表现接得上。这是对官兵本人负责,也是对部队建设负责。

除开之外,新单位的干部骨干还应主动靠前,走进他们的内心,倾听他们的诉求,积极为他们排忧解难,帮助他们快速适应新环境、胜任新岗位,不断增强归属感、认同感,进而激发出昂扬斗志和热情干劲,为新单位战斗力建设贡献力量,有一分热、发一分光。

退役人员保密检查应分类施策

杨金虎

基层之声

早春三月,《轆轳》声响,又一批春季入伍的战士脱下军装,告别军营。在这期间,做好退役人员保密检查工作,既是各级机关的重要职责,也是坚决维护国防安全和国家利益的有效手段。但在开展退役人员保密检查工作时,个别单位习惯把机关、基层各类岗位人员放在一起,只是集中“过一遍”,并没有针对不同涉密岗位和人员采取针对性措施。这种“一刀切”的做法,无疑会给部队安全保密工作埋下隐患。

调研中,笔者发现,一些机关不乏从基层抽调帮助工作的“编外人员”,他们或多或少都会接触到一些涉密信息,而且因其具体工作不同,涉密程度也有深有浅。此外,由于这些人员编制在基层、工作在机关,在日常安全保密教育和检查中,很容易出现“灯下黑”。特别是退伍季,面对人员变动、岗位交替,如不针对这些重点岗位、重点人员分类施策,做好深层次、全方位的保密检查,安全保密工作势必留下死角。

前期,笔者在与友邻单位交流经验时,发现他们关于退役人员保密检查的有些做法值得借鉴。比如,有的组织退役战士系统重温保密规定,邀请驻地安全部门专家进行专题辅导,开展保密知识考核,签订《保密责任书》,通过这些方式,进一步强化老兵们的保密意识;有的区分人员岗位类别、工作性质,对机关“编外人员”、重点岗位人员进行个别谈话,对关键岗位涉密人员做好针对性保密教育和保密检查,同时明确机关、基层保密检查责任范围,各级切实承担起监督、检查、管控等职责,确保退役人员筑牢安全保密“防护墙”,不把任何军事秘密带出营区。

保密无小事,事事连全局。各级在安全保密管控方面,决不能麻痹大意、掉以轻心。要常把“密”字放心头,时时谨记保密之重、警惕泄密之危,任何时候都不能为了方便工作而降低保密要求。特别是保密检查,一定要做到严而又严、细而又细,不放过一个关键点、不漏掉一条敏感信息,始终绷紧安全保密这根弦,排除一切安全隐患,坚决防止失泄密问题发生。

(作者单位:火箭军某部)

赏识官兵 激励上进

新疆军区某团连长 赵小龙

带兵人手记

“连长,我申请退出军体骨干集训队!”一天晚饭后,列兵哈提找到我,语气坚决地表达诉求。

这让我十分不解,因为哈提进入集训队后,不仅体能成绩提升很快,还在团里刚刚结束的比武中夺得第一名。此时正处于上升阶段,为何突然打起了“退堂鼓”?

我随即追问缘由,几经引导,哈提才吞吞吐吐地说出了实情——

哈提性格内向,平日里不善言谈。但是,无论做什么事,他都很认真很努力,也非常渴望得到连队干部和战友们的认可。

前不久,营里为培养一批军体骨干,成立了军体骨干集训队,得知这一消息,考虑到自己的体能成绩较其他项目有一定优势,哈提便第一时间提交了申请。

经过筛选,哈提如愿加入了集训队。他非常珍惜这次机会,无论学习还是训练都比以前更加勤奋刻苦,经常利用休息时间给自己“开小灶”。

当时,考虑到哈提还在起步阶段,成绩并不出色,所以我每次都是以“敲打”的方式督促他继续努力。每当听到我的话,哈提总是面无表情地点头。

值班员:某部某营干部 李峰

讲评时间:3月4日

最近,我发现部分班长骨干在集合讲评时,经常对战士进行指名道姓式的批评。很多同志向我反映,这种批评教育方式有时并不适用,容易打击战士的自尊心和积极性,让他们背上思想包袱。

批评教育要讲究场合、时机、分寸,因人因事因时而变。确需点到个人的问题,最好先进行一对一沟通,让其认识到错误,抓紧改正。然后再作为一个共性问题当众讲评,让每个人都能有所警醒。

如若一味搬上台面,进行指名道姓的公开批评,不但问题解决不好,还可能引发新的矛盾。

所以,批评教育要以效果为导向,注意方式方法,不能任性为之。当然,

值班员:某旅某连干部 支宇帆

讲评时间:3月8日

这段时间,我发现以往抢手的周末外出名额竟然“遇冷”了。经过了解得知,每次外出名额有限,各班只能按比例外出,所以经常出现一些让外出人员帮忙代购物品的现象。

由于大家的需求各不相同,外出人员买齐物品需要花费很多时间,自己要办的事情反而耽误了。我听到有同志吐槽:“好不容易出去一趟,结果净帮别人跑腿了。”

青蓝相说,给我E-mail

投稿请登录强军网 解放军报投稿平台

批评教育要注意方式方法

如若一味搬上台面,进行指名道姓的公开批评,不但问题解决不好,还可能引发新的矛盾。

所以,批评教育要以效果为导向,注意方式方法,不能任性为之。当然,

值班员讲评

别给周末外出战友增加负担

战友之间互帮互助无可厚非。但大家要设身处地想一想,别给周末外出的战友增加负担。如果不加注意,很容易影响战友情谊。在此,给大家提个醒,如果没有什么事情急着要办、没有

我这么说不想让大家不讲原则,不分事情大小、错误轻重全部点到为止、模糊处理。遇到严重的问题,该指名道姓就指名道姓,该公开批评就公开批评。

(张明岳、金靖凯整理)

(姜正旺、胡信元整理)

Mark军营

日前,第82集团军某旅开展救援训练,提升官兵应急救援能力。

右图:对高空“受困人员”进行转运。

下图:在废墟上切割清除。

刘凡、万端武摄影报道

