

写在前面

细化考核内容、优化考核方式、规范考核实施、强化考核结果运用……随着文职人员制度改革深入推进，考核制度也得到调整优化，有效破除了制约文职人员成长成才、能力生成、动力激发的制度障碍。为落实好文职人员考核评价机制，各部队依据《军队文职人员考核暂行规定》等，区分专业岗位、能力层次，健全完善科学合理、操作性强的考核办法，在职称评定、奖励表彰等方面科学设置指标，营造“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的良好氛围。本期，我们走进联勤保障部队第980医院，看他们对考评工作做出的探索。



亮标尺，搭建成长快车道——

标准向哪里聚焦，就朝哪里用劲

前不久，文职人员小刘刚结束某医疗保障任务，又主动请缨参与另一重要任务。虽然还没有到调整专业技术岗位等级的时间节点，但他始终干劲满满，对自己的未来发展有清晰规划：“现在付出的每一次辛苦、每一点努力，都是在积累成长养分。”

其实刚入职时，小刘工作积极性并不高。他一度认为，部队环境相对融洽，自己不用承担大项任务、参加重大行动，只要按部就班就可以长期稳定工作，因此工作中不求出彩、只防出错，不承担风险，只求保险。

“只有使文职人员个人表现与成长

进步挂钩更紧，才能牢固立起先进先用、优秀优先、实干实惠的鲜明导向，更好激励文职人员岗位建功。”该院领导介绍，为提升文职人员教育管理专业化、精细化、科学化水平，他们先后制订文职人员选调待遇级别评分细则、职称评审评分细则、科室领导配备任用实施办法等规定，明确考评对象和考评标准，将考评结果作为评优评先、职级晋升、干部任用、外送培训等方面的重要参考依据。

立什么样的标准，就有什么样的导向。参加大项任务的，比武竞赛获奖的，荣立个人一、二、三等功的……笔者翻看文职人员职称评审细则，发现评分突出服

务备战打仗这一核心指标，围绕政治思想、专业能力、科研能力等12个方面进行全面量化，加分标准、扣分标准具体明确。

“标准向哪里聚焦，就朝哪里用劲。”对照各个细则，文职人员姚丽敏很快找到自己仍需努力的方向，并有针对性地开展攻关训练。很快，她因科研能力过硬获得多个考评加分，顺利评上副高职称，并被任命为科室副主任。

方向明确了，思路清晰了，前进的步伐就更坚定了。近年来，该院先后有200余名文职人员主动执行抗洪抢险、医疗帮扶等卫勤保障任务，不少文职人员经过急难险重任务锤炼后光荣入党、立功。

亮成绩，树立评优风向标——

“考”不是目的，“用”才是关键

在此次调整专业技术岗位等级考评中，干部病房医生、文职人员田苗因多次执行重大任务表现突出获得加分，顺利调整专业技术岗位等级。

加入援藏医疗队后连续8个月在高原执行医疗保障任务，累计为4000余名官兵和群众提供医疗服务……了解田苗执行重大任务的经历，一名在考评中排名靠后的文职人员表示：“田医生晋级，大家都很服气。”

该院领导坦言，此前，由于评价标准不够规范细致，开展调职晋级、评优评奖、培训任用等涉及文职人员切身利益

的敏感工作时，确实存在一定的矛盾问题。这几年，他们不断探索优化考评细则，形成公开透明、程序合规、大家认可的考评激励机制，文职人员感受到工作成绩横向有对比、纵向分层次，工作质效大大提升。

“考”不是目的，“用”才是关键。确保考核结果真用、活用、常用，才能有效激励文职人员敢拼敢闯、勇当先锋。”对此，妇产科医生、文职人员孙亚楠感受很深。去年，与她同期符合调整专业技术岗位等级要求的人较多，但按照标准只有两个名额。经过基层

推荐、审核材料、征求意见等程序，参与开展新业务新技术、执行多项重要任务的孙亚楠，以考核第一名的成绩顺利调整专业技术岗位等级。没有得到晋升机会的文职人员纷纷对照孙亚楠的工作成绩，主动审视自己的差距不足。

笔者了解到，去年以来，该院依据量化考评结果，先后选拔50余名有较强发展潜力的科研苗子到国内一流院校深造，将30余名文职人员配备到科室领导岗位，确定24项新技术、55项课题由文职骨干领衔。

亮底线，画好减分流程图——

“正向”评成绩，“反向”查不足

“今天不是典型发言，也不是经验交流，而是集体约谈……”这天，笔者走进该院某会场，参加了他们对聘期考核排名靠后的文职人员进行的集体约谈。

民主测评60分以下的、出现医疗差错的……笔者看到，在反向量化细则中，凡是有工作落实不力或违规违纪的情况，都会被扣除相应分值。

“干得好加分，干得一般不加分，干得差减分，把‘软约束’变成‘硬指标’，‘正向’评成绩，‘反向’查不足。”该院领导告诉笔者，他们建立了完善的“监督、考核、奖惩”工作机制，把考核结果作为发

现问题隐患的“眼睛”，针对存在的问题，采取个别谈话、集中讲评等方式，及时指出不足、查找原因、点明方向，并进行全过程监督管理，督促文职人员及时补短强能。

一次调整专业技术岗位等级时，文职人员小王虽然在执行重大任务情况等个别项目上有加分，但很多项目没有得分，其中一项还有减分，导致遗憾落榜。

荣誉激发斗志，压力逼出潜力。在组织帮带鼓励下，小王知耻后勇、自我加压，在完成临床任务之余，积极投身科研创新，不仅成功当选某医学会青年委员，

还以第一作者发表SCI论文，后续顺利调整专业技术岗位等级。“不能有干得差不多就可以的想法，要永葆奋斗热情，坚持日有所进，不断超越自我。”他感言。

科学运用考核杠杆，撬动队伍发展活力。文职人员量化考核机制较好解决了干与不干、真干假干、干多干少、干好干差都一样等问题，该院文职人员干事创业的主动性和积极性不断增强，敢于担当、踏实做事已成为大家的自觉行动。

上图：联勤保障部队第980医院文职人员认真学习战技技能。

奋斗者之歌

“医疗岗位，有我们救死扶伤的洁白身影；实验室里，有我们苦练技能的无限热情；任务一线，有我们冲锋陷阵的铿锵步履……”近日，解放军总医院第九医学中心结合开展“新时代奋斗观”大讨论，组织了一次“精医强能、奋斗有我”专题演讲活动。来自不同科室的6名医务人员代表依次登台，围绕砥砺忠诚品格、苦练医疗技术、提高服务意识等话题，分享自己的亲身经历和强军感悟，引导激励新招录文职人员凝聚奋斗精神，努力岗位建功。

该中心领导介绍，个别新招录文职人员缺乏“我是谁”的正确认识，需要“为了谁”的有力引导。考虑到他们学历层次高、思维方式活，综合运用专题辅导、集中授课、榜样示范、文化塑造等，比单一说教的教育模式更有效，能更好帮助新招录文职人员在“学、查、辨、改”中找准前进方向，强化奋斗有我、强军有我的进取意识。

“在直升机上俯视图是在半空随风摇摆的绳索，我双腿禁不住打颤……”台上，先后多次圆满完成医疗保障任务的重症医学科护士长彭星，回顾自己第一次执行医疗救护任务的经历。那时，她从未接触过直升机索降课目训练，但为了更好地完成任务，她克服紧张、害怕等情绪，一次次咬紧牙关从高空索降。

“一想到等待救治的患者、伤员，我就顾不得其他，只想着尽快挽救生命。”多次参加卫勤训练的神经外科主任王涛，也有类似感受。前不久，他所在的医疗团队连续手术近20个小时，守护了患者的健康。收到患者发来的感谢信，他十分感动：“这满含患者认可和期许的字句，给团队成员带来了莫大的鼓励。无论是医生还是护士，只要每个人都兢兢业业做好本职工作，团队就能发挥更大作用。”

台上，医务人员代表结合自己的成长经历娓娓道来，朴实深情的话语展现了血性担当；台下，文职人员认真聆听、心潮澎湃，对职责使命有了更深的感悟。

“怎样才能变得和您一样优秀”“我也想干出一番成绩，但现阶段不知从哪些方面入手”……互动讨论环节，医务人员代表走到文职人员中间，为大家答疑解惑。

“真正的勇敢，是即使内心恐惧，仍冲锋在前；真正的奋斗，是即使岗位平凡，仍矢志担当。”文职人员巩向丽从临床一线调整到消毒供应科后，每天跟各类医疗器械打交道，感觉没有成就感。深入学习身边典型感人事迹，她对使命职责有了新的感悟，认识到自己经手的

向下扎根 向上生长

解放军总医院第九医学中心组织新招录文职人员聆听奋斗故事

刘殿如 何芳

每一件器械、每一个无菌包都是在为临床一线保驾护航，在回收、分类、清洗、消毒诊疗器械时更要加认真细致。

大家的分享，让从事医疗科工作的文职人员张雯倩很受启发。前段时间，她在课题研究遇到困难，实验屡次失败，面对一摞摞资料、一串串数据、一堆堆标本，一度产生了烦躁畏难情绪。交流中，她真诚地说：“有真本事、有平常心，就不会被一时得失所羁绊。所有向上生长的力量，都源自向下扎根的坚持。”

“紧密结合使命任务、结合现实思想，‘新时代奋斗观’大讨论才能讲到大家心里，有效激发医护人员强担当、谋打赢的热情动力。”连日来，该中心野战救护医疗队融入练兵备战一线，不断锤炼卫勤保障能力，接续完成对口帮扶援助、基层义诊巡诊等任务，展现出昂扬的奋斗精神。



6月中旬，南部战区海军某部组织训练。图为文职人员练习搭设伪装网。

邹雨良摄

前不久，陆军某综合训练基地第二批直选驾驶员展开训练。图为文职人员为学员讲解汽车常见故障排除和保养方法。

张斌摄

量化『小积分』 激发『大活力』

联勤保障部队第九八〇医院探索完善文职人员考评办法的实践

陈江文 张彬楠 武钰

“年度考核优秀、承担省部级课题分别加分……”仲夏，在联勤保障部队第980医院，第二季度调整专业技术岗位等级考评工作紧张有序进行。根据相关细则，他们围绕人才表彰、荣誉奖励、执行任务等方面，对70余名文职人员开展综合考评。

这是该院探索实施考评激励机制，激发文职人员干事创业热情的一个有力举措。“我们一方面对文职人员日常表现情况进行常态评价，减少考核频次，增强考核效益；另一方面细化明确了政治品质、专业能力、担当精神、工作实绩、廉洁自律等方面考核内容和评价标准，减少人情分、面子分的影响。”该院领导表示，探索量化文职人员能力指标，有利于为科学规划文职人员成长路径提供参考，使他们肩上有责任、眼中有标准、工作有章法。

不惧山高水又长

■ 惠明强 华山

体整改要求。但过了一段时间他再去检查，发现整改落实进度迟缓。

“深入基层除了人到，更要心到，要与专武干部交朋友”“达成目标的过程可以灵活一些，说话办事要讲究方式方法”……同事推心置腹的提醒，对他触动很大。

先补短再上岗，条件不允许，时间来不及，那就一边干一边学！统计民兵潜力数据，采集专武干部信息，结合具体案例讲解民兵整组、征兵政治考核、军校招生政治考核等工作，帮助整理总结工作流程……张雄文与同事组织新任基层专武干部进行岗前辅导授课，帮助他们尽快进入角色，将学习成果运用到工作实践中。

再次到某镇武装部检查工作，张雄文没有一开始就提要求、下命令，而是与

大家拉家常、听诉求，在谈心交心过程中了解实际情况，听取基层的想法和困难，找到具体矛盾问题。后来，他帮助镇武装部出谋划策，向驻地政府提出合理化建议。那一年，该镇武装部高标准完成任务，获得各级肯定。

这几年，张雄文没有停止翻山越岭的脚步，在深山里向群众耐心细致宣讲征兵政策，在民兵军事训练考核现场进行场地设置、现地指挥，足迹遍布百余个基层武装部。

“卧倒，低姿匍匐。”前不久，株洲军分区组织比武竞赛，专武干部和基干民兵围绕多个课目展开同台竞技，训练场上战味十足。张雄文担任裁判，不仅进行现场点评，还积极与大家交流分享训练经验。走下比武场，他即刻启程，前往某革命老区进行双拥宣传和征兵动员。



一线见闻

清晨，当第一道晨曦划破天际，株洲军分区动员处参谋、文职人员张雄文已向烟云笼罩下的炎陵县水口镇进发了，车轮压着山路上的碎石咔嚓作响。去检查阵地建设的这段路，他早已熟稔于心。

株洲的许多县是革命老区，许多基层武装部在大山深处。几年前，张雄文从空军某部军官转改为株洲军分区动员处文职人员，开展的第一项工作就是检查阵地建设。

那次，张雄文奔波数百公里来到某镇，发现这里的阵地建设与上级要求的标准有一定差距，立即毫不客气提出具