

本期关注

依法开展表彰奖励工作

聚焦主责主业 评出干劲士气

——基层部队依法开展表彰奖励工作的一组见闻

写在前面

能够在年终总结的表彰奖励中脱颖而出，是对一年来辛勤付出和取得成绩的褒奖与肯定。相关法规明确，开展评比表彰应当坚持为战导向。军队各级评比评奖应鲜明立起风向标，紧盯战斗力

这个唯一的根本的标准，严格依法组织，充分发挥正向激励效应，引导官兵聚焦主责主业，紧盯主阵地，争在战场上，营造练兵备战浓厚氛围，促进部队建设和战斗力稳步提升。



近日，空军某旅某连依据相关法规要求，在“双争”活动中对官兵进行民主测评并公示评比结果。王彬摄

某部扎实开展评比表彰激发官兵训练热情

比在训练中 争在打赢上

■张冰瑶

力在中心工作和重大任务中磨砺硬功，争取更好成绩”。

指挥棒指向哪里，工作重心就向哪里转移，官兵就向哪个方向努力。该部领导说，以往评比表彰曾有突出单项成果和亮点工作的情况，容易导致个别单位和官兵认识不清、动机不纯，把工作侧重点放在搞活动、出成果、得“彩头”上，这样会冲淡工作中的“战味”，甚至会偏离练兵备战主责主业。

今年，该部严格立起备战打仗鲜明导向，紧紧围绕担负的使命任务开展评比表彰，提升“双争”活动“含金量”。他们根据法规中“年度表彰奖励指标70%以上用于中心工作和执行重大任务”的要求，以向战打赢为硬标准，细化“双争”活动细则，突出对军事训练素质、科研试验水平、比武考核表现、大项任务完成情况等的考察评价，引导官兵比在训练中、争在打赢上。此外，在组织程序上形成环环相扣、完整严密的闭合回路，通过科学实施、真评真促，进一步激励官兵立足岗位提升能力素质。

某班赵班长的经历，是该部突出练兵备战导向开展“双争”活动的生动体现。今年，赵班长担任某新型主战装备操作手，积极参加多项重大任务，牵头编写某新型武器样机使用维护手册，被广泛借鉴学习，还探索创新了多种战术战法。过硬的操作本领和任务中的亮眼表现，让他在“双争”活动中脱颖而出，被所在党支部推荐表彰为“四有”优秀个人。

“这好那好，经得起实战检验才是真好。”某分队在演训任务中担负机动运输、阵地构筑、伙食保障等任务。今年，他们先后辗转多地，圆满完成多项任务，实战化条件下的应急保障能力得到进一步检验和淬炼……凭借一系列优异表现，该分队顺利被上级表彰为“四铁”先进单位。

树牢为战导向，注重以“争”促建。该部坚持把战斗力标准落到基层，鼓励官兵明方向、找方法，把心思精力用在科技创新和对战斗力贡献率上，充分调动基层自建活力。针对组训“一锅煮”影响训练质效的问题，某队干部骨干一同研究改进方案，总结出结对帮带、分层施训等管用办法；某队成立创新工作室，组织官兵开展集智攻关，孵化出一系列技术创新成果……今年以来，一大批官兵人才涌现成长，为部队备战打仗注入强劲动能。

“咱们曾在篮球比赛中夺得第一名，这次评比应该也有希望的，为啥会落选？”12月初，某部年度“双争”评比结果公布，某队几名战士看到公示名单后有些议论。

对此，该队干部骨干却没有异议。他们告诉身边战友，现在评比评奖向战导向更加鲜明，“单项表现拔尖”“文体活动出彩”等不再是重要依据，“单位严格落实法规要求，评比标准聚焦实战实绩，咱们今后要努

北京卫戍区某团发挥评比表彰激励作用——

进步幅度大 优先获表彰

■秦政伟 步聪

“这块奖牌是对一年工作的最大肯定，我们一定再接再厉，在新年度工作训练中争取更大进步。”冬日训练场上，北京卫戍区某团运输连官兵的训练热情更加高昂。今年，他们凭借团结奋斗取得大幅进步，获评“四铁”先进单位，结束了多年未能评先的历史。

“相关规定明确，单位建设水平进步幅度明显的，优先评为先进。”该连指导员告诉笔者，团党委坚持依法开展总结表彰工作，连队官兵受到激励，各项成绩得以取得突破。

收获这份荣誉，该连有12年兵龄的赵班长向记者讲述了连队的建设发展经历。

前些年，运输连经历编制调整，又多次列装新装备。面对考验，官兵们摩拳擦掌，决心立足新起点干出好成绩。大家铆足了劲钻研新装备，创先争优氛围

浓厚。可接连几次评比表彰，连队都没有取得理想成绩。

几次受挫后，大家发现，无论是体能训练、日常管理，还是大项任务的展现机会，他们这种常态动态的勤务保障类单位，不如老牌主战连队有优势。“我们刚开始不服输，每年的工作也有所进步，却还是与先进无缘。渐渐地，大家有些泄气，一些工作开始原地踏步甚至出现下滑趋势。”

团领导在一次蹲点调研时了解到这一情况。“大家渴望用荣誉激励自己，却又看不到‘突围’的希望……”深入调研发现，类似情况并非个例。团党委对近几年的评比表彰结果进行了一次系统分析，发现一些连队每年都有进步，但进步幅度呈现出越来越弱的趋势。

团党委研究后，决定以法规明确的

“单位建设水平进步幅度明显”这一条件为重要抓手，进一步发挥评比表彰的激励杠杆作用，激发基层单位建设动力，盘活全员争创的“一池春水”。

“横向比建设水平，纵向看进步幅度，这样一来，我们的每一点努力都不会白费。”田指导员细数今年连队取得的一项项成绩：全年行车零事故、在上级举办的后装保障战斗力检验评估中斩获佳绩、获得专业技能比武驾驶专业第一名……他深有感触地说，这次，连队的全面进步受到各级一致肯定，官兵练兵备战的劲头更足了。

前不久，该团“双争”活动评比结果公示，各连队纷纷以此为契机，总结经验查找不足，瞄准新年度新目标开始冲锋，在年度复训中掀起了比学赶超的练兵热潮。

立起“向战”的评比导向

■向勇

评比评奖的导向侧重于哪里，官兵心思精力就会聚焦哪里。在此过程中，聚焦战斗力这个唯一的根本的标准，引领各级突出“向战”导向，可以增添官兵创先争优活力，激发练兵备战动力，提振备战打仗士气。

现实中，仍有个别单位评比评奖搞论资排辈、轮流坐庄、亲疏有别，还有的不是用战斗力这个“硬杠杠”作为衡量的标准。这些现象如果不能得到及时有效纠正，那么评比就容易评散了凝聚力，评没了士气，甚至影响到练兵备战工作。

评比评奖不是无序地争、盲目地争，而是要争出干劲、争出新风，更重要的是争出战斗力。相关法规明确，党委机关应当旗帜鲜明立起备战打仗导向，推动基层一切工作围绕战备训练来进行。军队是要打仗的，评比评奖的重心和关键也应为“战时”、聚焦“战时”。

依法依规、客观公正推荐表彰奖励对象，就要把“战绩”摆在更加突出的位置。衡量工作实绩，所出成果，要放在对战斗力负责的基点上；讲争第一、比高下，要放在恪守军人职责的基点上；讲抓安全、保稳定，要放在不损害战斗力的基点上，立起向战为战的评比导向。

评优秀、评先进，重要的是营造争先、当先进的氛围，实现争在平时、干在平时。各级要注重建立完善训练档案，官兵训练考核成绩如何、参加大项任务表现怎样、对战斗力贡献率有多大等等，都要有比较全面客观的依据。同时，在表彰奖励中要注重纠治“唯票取人”“唯分取人”“事故定乾坤”等问题，科学客观地评先评优，以此引导鼓励更多官兵真干事、干实事，按照“有灵魂、有本事、有血性、有品德”的标准，争当本领过硬的新时代革命军人。

★ 关联阅读

武警荆门支队营造表彰奖励中的良好风气——

杜绝人情分 评出真先进

■张瑜 李龙昌

前不久，武警湖北总队荆门支队某中队召开了一次全体军人大会，官兵们围绕“面对荣誉，该不该发扬风格”“评比表彰评什么、立功受奖靠什么”等话题，展开了热烈讨论。

最终，大家思想更加统一：必须严格依规开展表彰奖励工作，不搞迁就照顾、不搞轮流坐庄，坚持以实绩论高低、辨优劣。

组织这次讨论，并非没有来由。前期，该连有几名表现突出的骨干找到中队万指导员，表示要退出今年三等功的评选，将机会让给更需要的班长骨干，理由是“有的战友即将面临退役，立一次功可以让他们在转业时争取一些加分”。还有个别今年已经获得过荣誉的官兵也表示，按惯例自己要“发扬风格”，

将这次评比的机会“让”给战友。

大家在评功评奖上的主动谦让，引起万指导员重视。他认真分析各班排上报的推荐名单发现，几名平时工作训练比较突出的战士都不在列，排在前面的多为面临入党、考学、晋升、退役的同志。

在全体军人大会上，万指导员组织大家认真学习《军队功勋荣誉表彰条例》《军队基层建设纲要》等内容后，针对此类现象展开讨论。“‘谦让’看起来是发扬风格、照顾战友情谊，实则违背了依规评比、按绩表彰的原则，有失公平公正，不仅不利于营造比学赶超的实干氛围，长久下去必然影响中队建设。”

大家通过讨论深刻认识到，评出真成绩，大家才能真服气，部队战斗力才能真过硬。

随后，中队党支部对评比细则进行规范，进一步明确标准，要求不打论资排辈分、不投感情印象票、不做投机取巧事，坚持晒实绩看实绩，坚持层级推荐线性量化，并要求各班排重新上报推荐表彰人选。

很快，各班排根据官兵年度现实表现，重新上报了名单。看到新名单，大家心服气顺，纷纷表示，要让优秀者得到肯定，形成你追我赶、共同进步的良好局面。

眼观自己在这次评选中落榜，炊事班战士小柴并无怨言。他坦言：“中队在评比中列出明白账、杜绝人情分，干在平时、比在平时、争在平时的导向愈加鲜明。新的一年，我要继续努力，争取靠过硬成绩获得荣誉。”



近日，陆军某旅依规定开展年终考核，检验官兵专业技能。图为某连基层风气监督员在考核中严格执纪。

林蔚鸿摄

★ 一线探访

某保障处探索基层风气监督员交叉监督路子——

大胆履职，发挥“前哨”作用

■宋洋 本报特约记者 安春红

“在这次士兵选晋的理论测试、体能考核、专业评定现场，基层风气监督员不再是之前的熟悉面孔，而是从其他保障队派来的人员。他们依法履职、严格监督，确保各项成绩让人信服。”前不久，军委机关事务管理总局某保障处组织选晋考核，某保障队战士小刘取得了不错的成绩。走下考场，他这样评价基层风气监督员在交叉监督中发挥的作用。

前期，该保障处调查发现，个别基层风气监督员在监督时常“一言不发”，甚至面对问题“视而不见”。调研了解到，有的基层风气监督员存在面对熟人不敢监督怕得罪人、不会监督怕说错话、不愿监督怕招人烦等顾虑，导致监督效果不好。

“要引导基层风气监督员转变观念，做到不怕‘红脸’、大胆监督，切实发挥‘前哨’作用。”保障处一名领导介绍，他们结合行业领域多、保障面广、保障对象类别多样等特点，探索运用跨行业跨部门交叉监督的形式，加强监督力度，提升监督能力，确保监督取得实效。

实践中，他们要求财务部门基层风气监督员参与营房部门工程建设采购招标各个环节的监督，让车勤部门的基层风气监督员深入供应部门采购招标一线，等等。所有基层风气监督员除了在本单位搞好日常监督外，都投入到了各单位之间的交叉监督中。针对跨行业交叉监督不懂专业、能力跟不上等问题，该保障处还采取专业培训交流、考核挂牌

上岗等方式，提升基层风气监督员能力素质。

他们还设立监督考评反馈机制，对监督中提出专业指导意见、作用发挥不明显的，及时进行调整，并将工作情况纳入考核纪实，督导风气监督员真正端正态度、认真履职。

车勤部门基层风气监督员小陈刚刚参加完某项目招标监督。前期，他了解到招标时可能存在对供应商把控不准导致流标等问题。这次监督之前，他提前做好功课，大胆提出意见建议，为单位顺利招到合规满意的企业合作贡献了力量。通过交叉监督，该保障处行业领域监督得到有力加强，基层风气得到较好治理。