

破土向阳 茁壮成长

——解析黑龙江省农垦总局军事部加强文职人员队伍培养的一个实践样本

■ 崔永昌 王世刚 本报特约记者 陈立涛

“作为军队文职人员，只有把个人追求融入强军事业，个人成长之路才能越走越顺、越走越宽……”前不久，在黑龙江省农垦总局军事部组织的文职人员队伍建设座谈会上，该部文职人员王世启的发言引发大家共鸣。

入职两年多来，王世启从经历挫折后的迷茫到代表单位参加省军区业务比武夺得名次，再到年终总结立功受奖，成为所

在单位官兵和文职人员的榜样。

“一个人的成长足迹折射着单位的工作轨迹。”记者深入采访后发现，王世启的成长故事不是个例。如今，一批文职人员正在黑龙江省农垦总局军事部茁壮成长，拼搏奋斗在国防动员岗位上。这喜人的局面离不开该部党委更新思想观念、主动顺势而为，积极加强文职人员队伍培养的探索实践。

“观念转变了，思路就打开了”

2023年7月，是王世启感到最受煎熬的一段时间：工作上不顺利，身边同事不认可，还有女朋友的不理解，让他一度陷入迷茫和焦虑。

一年前，王世启放弃读研以及和女朋友一起报考省会城市公务员的机会，考上黑龙江省农垦红兴隆管理局人武部政治工作科的文职岗位。入职后，他凭借扎实的文字功底和两年的义务兵历练，很快进入工作状态。

然而，单位地处偏远、条件艰苦，成为摆在王世启和女朋友之间最现实的问题。加之，因工作上出现一些失误，受到

领导批评，王世启的工作劲头，不像之前那样足了。

“难道是自己的选择错了吗？”夜深人静的时候，王世启一个人走在操场的跑道上，回想起自己工作中的不如意，不由心灰意冷，产生了辞职离队的念头。

“文职人员在单位感到不顺心，个别领导觉得文职人员不踏实，原因何在？”认真分析王世启的遭遇，黑龙江省农垦总局军事部领导感到，文职人员与军官、士兵相比，身份不同、定位不同、教育管理的要求不同，不能用简单化、老一套的思路理念来抓，必须掌握新政策、熟悉新

情况、探索新规律，切实以全新的视角和工作方法抓好文职人员队伍建设。

基于这一认识，该部决定持续在文职人员中开展“扎根军营，建功立业”系列教育。他们请单位领导讲人才政策，请优秀官兵代表谈个人成长经历，请文职人员亲述心中期盼，引导文职人员在明晰政策中坚定成长信心、在思想碰撞中端正价值追求，持续强化“姓军为战”的使命担当。在此基础上，他们组织开展“文职人员队伍怎么看、怎么带、怎么建”的大讨论，引导各级领导和机关校正思想偏差，梳理帮带方法，强化用新理

“培养有多精心，成长就有多精彩”

一次，单位组织民兵集中轮训，因教学力量不足，王世启刚为参训民兵上完一堂政治教育课，就被临时调整担负防暴专业组训教学任务。

没有金刚钻，揽不了瓷器活。仅用10分钟，王世启就了解了组训要求和参训人员基本情况，开始进行教学。从动作要领到注意事项，他标准的示范动作，铿锵有力的口令，深入浅出的讲解，赢得大家好评。

该部领导告诉记者，过去一些单位在文职人员队伍建设上，存在思路不清、粗放培养、急于求成等问题，看似没少下功夫，实则事倍功半。“精准化培养是实现人才专业化的基础和保障，组织培养有多精心，个人成长就有多精彩。”

该部党委一班人认真分析文职人员队伍建设情况进一步认识到，文职人员中既有现役转改的，也有从社会人才中招聘的，还有高校毕业生直接报考的，个人能力阅历、发展愿景各不相同，做好“一人一案”的培养至关重要。

为此，该部在认真贯彻省军区要求新人入职文职人员参加两个月院校学习、两个月专业培训、两个月岗位实践和一个月当兵锻炼的基础上，结合单位实际进一步细化本级文职人员培养方案。他们根据个人学历、专业、性格和特长，为每名文职人员量身定制《个人成长档案》，明确每一年的提升措施、成长路径和发展目标。记者翻看《个人成长档案》时发现，里面不仅涵盖党委为文职人员

个人制定的发展规划和培养路径，而且细化每个阶段的专业培养、送学计划和季度考评分析表等。

在具体培养过程中，该部采取“以老带新、以军带文”方式，组织人武部领导、业务科长与新任文职人员结成帮带对子，结合值班、办文、办会、办事等日常工作，让他们从“123”学起，切实把基本功学明白、练扎实，确保文职人员尽快适应岗位要求。

“对文职人员要大胆放手使用，敢于安排他们在教学组训、技术攻关、综合保障等工作中担当重任。”该部党委一班人明确要求：在民兵训练中要有文职人员负责组织，抢险救灾等急难险重任务中要有文职人员参加，上级重要考核中要

“找到了归属感，激发了原动力”

“这次推荐参赛人员，既要考虑为单位争得荣誉，更要着眼锤炼队伍，真正为文职人员搭建好快速成长的平台。”去年，省军区组织参谋业务比武，该部党委研究后决定，推荐王世启参加。

在准备比武竞赛的30多天里，王世启拿出“拼命三郎”的劲头，铆在训练场刻苦训练。比武中，他凭借过硬的专业技能和扎实的理论功底，一路沉着冷静、过关斩将，取得个人第二、综合第三的好成绩。

“干得好就应该得到应有的奖励，给他立功我们心服口服。”去年底评优评奖时，该部党委结合基层民主测评、党支部

推荐，决定为王世启记三等功，在单位上下引起强烈反响。

在随后举行的总结表彰大会上，与王世启一起走上领奖台的，还有9名平时工作表现优秀的文职人员，该部领导为他们披红戴花。对此，文职人员李浩文激动地说：“过去很羡慕现役人员立功受奖，没想到经过努力，今天我也戴上了军功章。”

为进一步树立鲜明导向，激发文职人员职业尊崇感，该部还协调受表彰文职人员家乡所在人武部和地方退役军人事务局等单位领导，组成“送喜报小分队”，一路敲锣打鼓给受表彰文职人员家

里送去立功喜报。

“只有政治上同样信任、工作上同样使用、培养上同样重视，才能增强文职人员的认同感和归属感，激发文职人员的工作热情。”该部党委认真研究后，依据相关规定，制定了《文职人员管理细则》，对文职人员表彰奖励、管理教育、服务保障等工作进行细化。他们明确提出，牢固树立“优才优待、优绩优奖”鲜明导向，对作出突出贡献的文职人员，在职称评审、晋职晋级、评优评先、送学培训中优先推荐；强化正向激励，结合年终总结表彰、大项任务讲评、晋职晋级命令宣布等时机，邀请文职人员家属参加，共同感受

念抓好文职人员队伍建设的行动自觉。

“好心态，决定好状态。”那段时间，王世启感受到领导和同事们鼓励的眼神、温馨的提示、及时的助力，觉得干起工作来也顺手了很多，心态上慢慢也不那么焦虑了。与此同时，人武部领导还将他的女朋友请到单位体验生活，介绍单位特点和王世启工作以来的成长表现。几天的军营体验，让女朋友理解了王世启，主动表态支持他在人武部干出一番成绩。

组织的关怀不仅激发王世启奋进的力量，也让许多像王世启一样入职岗位不久的文职人员，快速适应新岗位，积极投身国防动员工作中。

“观念转变了，思路就打开了。”该部领导感慨道，“只有与时俱进转变观念，端正看待人才的视角，才能找到培养文职人员队伍的有效方法。”

有文职人员参与或牵头负责，并要求指定专人一对一帮带。前不久，农垦哈尔滨管理局人武部副部长李科研，为帮带提升文职人员李佳泽组训能力，从如何撰写授课提纲到改进授课方式都亲自示范，李佳泽很快上路，不久便能独立完成相关课目的讲解示范。

在此基础上，他们还出台《文职人员业绩量化考评实施办法》，区分平时工作表现、完成大项任务、参加比武考核、参与抗洪抢险等4种情形对文职人员工作业绩进行排名，通过树立奖优罚劣鲜明导向，激发文职人员履职尽责的内生动力。

辛勤汗水浇灌出百花齐放。文职人员朱振新组织民兵教练员培训，既抓教学保障又抓人员管理，圆满完成培训任务；文职人员许建伟牵头负责军地联合党建工作，经过一年多探索总结，经验做法被该部推广。敢于担当负责，成果不断涌现，该部文职人员队伍正在形成比学赶超的喜人局面。

成长进步荣光；定期开展“新时代军垦传人”评选活动，深入挖掘文职人员中的先进典型，并运用网络、灯箱等大力宣传典型事迹，进一步激发文职人员的荣誉感和自豪感。

在此基础上，该部全力与地方沟通对接，依据哈尔滨市出台的《关于进一步增强军人荣誉感的实施意见》，出台文职人员优待政策。明确规定，文职人员在哈尔滨市乘坐公交车、地铁及参观游览10余处景区，与现役军人一样享受免费优待。该部领导告诉记者，下一步他们还将继续协调当地相关部门推动文职人员落户、子女入学升学、医疗住房保障等相关优待政策落地落实。

“找到了归属感，激发了原动力”。近年来，该部先后有110多名文职人员受到各级表彰，25人次在省军区组织的比武竞赛、岗位练兵、培训考核中取得名次。



图①：文职人员参加队列训练。



图②：文职人员与老兵交谈。



图③：文职人员进行识图用图训练。

图④：文职人员分享集体学习的收获。

图⑤：文职人员赴训练场训练。

本版照片由吕衍海提供

版式设计：王秋爽

