

文物会说话

文物故事

一份『考绩书』一把量才尺

本报特约记者 徐钰钰



抗日战争期间，陕甘宁边区制作的《边区干部考绩书》。

资料图片

走进延安革命纪念馆，一份泛黄的《边区干部考绩书》在展柜中静默陈列。封面边缘已然卷曲，但内页“有何特长”“主要工作经历”等字迹，依然清晰可辨。

这份文件诞生于抗日战争时期。在抵抗侵略、内忧外患之际，党中央在陕甘宁边区窑洞中，潜心琢磨干部管理的“刻度”，接连出台多份考核文件。这份“考绩书”，正是其中一把具体而微的“标尺”。

细览几份文件，其导向之鲜明，令人印象深刻。它把干部忠实党的纲领政策、干部个人德才资望、群众意识、工

作态度及奉献精神作为考核标准，颇具先进性。它还采用直观的“百分制”：“工作”占50分，聚焦是否深入群众、能否动员力量、粮食增产几何、部队战斗力提升多少等硬指标；“学习”占25分，旨在破除经验主义，鞭策干部与时俱进；“操行”占25分，以不滥用职权、不贪污、不腐化等要求，划出不可逾越的红线。考核结果与干部晋升密切相关，奖惩措施严格规范，“90分以上者为第一等，升级”“30分以上者为七等，解职”，还对违纪违法和贪污腐化的干部，给予相应处分。

更见深意的是其背后的制度设计。考核由经上级批准的“考绩委员会”集体评议、组织把关，并明文赋予人民有用任何方式控告及建议之权，将衡量干部的标尺，置于群众和实践的监督之下反复校准。

可以想象，窑洞灯光下，“考绩委员会”的同志们围坐评议；干部接过写满评语的“考绩书”，神色或振奋或凝重。在烽火连天的岁月里，就是这样一套具体、透明、必须执行的标准，在选人用人中起到极其重要的作用。

这样一来，通过严格考核选出来的干部，“不是站在老百姓头上的官僚”，而是作为群众中间的先进分子。他们“以全部精力努力完成工作”，并以自己的艰苦精神及模范作风影响推动群众。

战争年代，几场恶仗硬仗打下来，谁上谁下战功为凭。即便如此，全面客观公正地评价与选拔干部，仍是我党我军早期的重要课题。这份“考绩书”背后的干部考核评价模式，让孰优孰劣一目了然、清清楚楚，为我党我军干部考核工作探索了经验。

在联勤保障部队某仓库感悟一茬茬官兵的坚守奉献——

深山洞库 初心如磐

赵强 孙文轩 张林

遍地英雄

秦岭山麓的晨雾还未散尽，笔者便跟随某小学红色研学队伍，向联勤保障部队某仓库进发。车辆刚驶进营区，就见到几位鬓发斑白的老人。一问才知，他们是参与上世纪60、70年代开山凿库工程的老兵，相约在这一天回老单位看看。

新老两代人的第一站，都是仓库的烈士陵园。陵园不大，苍松翠柏环绕着数十座墓碑。“长眠在此的党员领导干部，生前对党无限忠诚，面对艰险磨难，初心如磐、主动担当。”同行的仓库领导说，他们用实际行动，为一茬茬官兵立起了忠诚可靠、英勇无畏的标杆。

学生们将亲手制作的纸花放在墓碑前，稚嫩的脸上满是肃穆。几个孩子仔细辨认碑上的字迹，小声询问老师烈士的名字。“这名烈士叫罗定安。”听到熟悉的名字，老兵段寿妹眼眶红了，声音颤抖地说：“我们来看看你。”

段寿妹参军入伍时，这里连条像样的路都没有。“住的是临时搭的茅草棚，天上下雨屋里漏，晚上睡觉能摸到潮乎乎的苔藓。”段寿妹回忆，开山凿库没有大型机械，全靠钢钎、大锤和铁锹，“一锤下去，震得虎口发麻，钎头崩出的石屑溅得满脸都是，一天下来鼻孔、耳朵里全是灰，吐口唾沫都带着碎渣。”面对缺乏专业人员和施工器械的困境，官兵不等不靠，肩挑背扛，硬是在质地坚硬的花岗岩上，凿出了几十座洞库。

一次，山体出现小规模塌方。一名施工队干部一把推开身边新兵，自己却被落石砸中了腿。他在简易工棚里躺了半个月，刚能下地就拄着拐来到施工现场。有段时间山里给养告罄，干部们把白面馒头分给了年轻战士，自己则啃了发霉的窝窝头。

“那时候党员干部有危险就上，有重活先扛，执行任务冲在最前面。”段寿妹越说越激动。仓库领导扶住段寿妹的胳膊，接过话头：“当年党员干部勇于担当、身先士卒的好传统，咱现在也一点没丢。您看那边——”循着他

手指的方向，只见陵园旁，仓库官兵正在整修加固边坡。原来，后山出现滑坡隐患，党委班子成员带着党员突击队冲锋在前，已经连续奋战多日。走出烈士陵园，沿着一条蜿蜒的小路缓步向前，两侧的石壁上，还能清晰看到深浅不一的凿痕。仓库政工处领导向大家介绍，这里是罗定安烈士生前最后坚守的位置。1969年，副连长罗定安结婚在即，请假离队前一天晚上，仍坚持到现场检查工作进度，不幸被落石砸中头部牺牲。

“前辈们把洞库当国防的命脉，认为多凿一寸就多一分底气。”越往深处走，越能感受到工程的宏伟——通道纵横交错，物资整齐码放，温湿度监测设备和消防系统一应俱全。笔者看到，一张值班桌上摆放着“岗位责任牌”，上面写着值守官兵的姓名、职责和应急处置流程。值班干部告诉笔者，洞库管理早已今非昔比，不仅有能精准识别裂缝渗漏隐患的巡检设备，还有一大批专业的仓储人才。

这些建设成就，被收进仓库1年多前新建的开山凿库精神纪念馆。如今，这座纪念馆已成为他们开展理想信念教育、淬炼忠诚品格的平台。锈迹斑斑的钢钎、裹着胶布的大

锤、印着五角星的搪瓷缸、泛黄的工程图纸……置身纪念馆内，老兵柏学经指着一件袖口补丁又补的蓝布工装，讲起一段鲜为人知的往事——当年有位从城市调来的干部，起初对艰苦条件不适应，认为“在穷山沟里没前途”。看到战友们每天天不亮就开工，有人手磨破了缠上布条继续抡锤，有人发着高烧坚守施工现场，他深受触动。尤其是副连长罗定安牺牲后，他的思想发生了转变：“人家连命都能豁出去，我肩上多一颗豆豆、少一颗豆豆算什么。”柏学经回忆，后来这名干部扎根深山，一干就是20年。

“干部骨干担当奉献不仅靠自觉自律，也靠制度激励。”评比公示榜前，仓库领导告诉几名老兵，近期他们结合政治整训，利用民主生活会、组织生活会时机开展党性分析，刀口向内查摆问题不足，激发干事创业动力。

夕阳西下，红色研学队伍和老兵们准备返程。在营门口的老槐树下，柏学经握着仓库领导的手，语重心长地叮嘱道：“当年我们凿洞库，是为了守护国防安全；现在你们管洞库，要守住前辈的心血、守护烈士的英魂。”晚风拂过，太阳的余晖将官兵立正敬礼的身影拉得很长……

短评 金雅兰

干部干部，干是当头的

什么是军队好干部？时代的追问永不停歇。在古田全军政治工作会议上，习主席提出了五条标准，那就是对党忠诚、善谋打仗、敢于担当、实绩突出、清正廉洁。

品读这五条标准，编者不由思考：忠诚、担当靠什么彰显？作风、能力靠什么体现？其实，最终都要落在一个“干”字上。

干部干部，干是当头的，既要想干事、敢干事、会干事，又要能干事、善于干事。任何工作，干与不干、真干与假干、钻而不

舍干与忽冷忽热干，效果大不一样。领导干部不仅要“表态好”，更要“表率好”，把嘴上说的、纸上写的、上级定的，变为实实在在的担当作为。

长眠在联勤保障部队某仓库烈士陵园的党员领导干部，当年在面对急难险重任务时，毅然挺身而出、挺身而出；在力量薄弱的时候，自己坚守在最需要的岗位上；在危险重重的时候，自己冲在最前面，把忠诚于党的信仰信念，融入为党分忧、为党尽忠的实践中，把“干是当头的”体现得淋漓尽致。

点睛

人在事上练

上世纪50年代末的简陋工房内，光线落在摊开的图纸上，晕开岁月的痕迹。受领某新式设备调试任务后，某工程技术队长组织骨干进行技术会商，俯身指着图纸为大家细细讲解。队员们或凝神倾听，或提笔记录，他们心里只有一个念头：无论遇到多大的困难，都要啃下这块“硬骨头”。

时光闪回。在现代化的某型通信方舱内，海量数据与可视化图像勾勒出任务态势。专业组长调试参数，指尖在操作面板上跃动；高级工程师紧盯操作，时而发出关键指令，时而询问处置思路；技术骨干手持记录本快速记录数据参数，为后续研究提供支撑。每一次精准操作、每一轮细致磋商，既是对试验装备的测试把关，也是对自身能力的考验锤炼。

从工房到方舱，从图纸到面板，来自陆军某部和前身部队的两个镜头，时间跨越了半个多世纪，却有着一样的主题——刀在石上磨，人在事上练，军人的党性和作风最终要在实干攻坚的实际行动中检验。只有勇挑最重的担子，敢啃最难啃的骨头，才能不负时代、不负使命。

（赵春辉、林海明整理）



睹物思今

用好干部考核“指挥棒”

某部人力资源科 赵凡

延安革命纪念馆那份《边区干部考绩书》，静卧展柜，纸短意长。它不仅记录着一段关于干部考核工作的探索史，更回答了一个穿越时空的命题：如何锻造一把科学公正的“标尺”，量出忠诚干净担当之才。

古人讲：“教之、养之、取之、任之，有一非其道，则足以败乱天下之人才。”意思是说，人才队伍建设包括教育、培养、选拔、任用，只要有一个环节搞不好，就难以培养和集聚优秀人才。在干部成长过程中，考核工作就像“指挥棒”——“考什么”决定了“干什么”，“怎么考”左右着“怎么干”。

我部前身是陕甘宁晋绥联防军司令部通信队。那时的干部考核标准直接而“硬核”，能否在炮火中保证通信畅通？关键时刻能否顶得上？这意味着，战场就是唯一的考场。

和平时期，考核干部难度更大了，需要我们不断校准干部考核的“准星”。军人生来为战。这就要求我们始终用战斗力这把尺子去量人，让考绩的准星永远对准战场。

去年，在研究某营营长的任用，大家曾有过不同意见。这名干部资历并不是最突出的，但面对部队转型挑战，能主动牵头负责体系化建设试点，积极探索创新战法训法，有效提升部队战场网信支援能力。经过组织考核和部党委集体讨论决定，他最终得到提拔。前不久，他因在重大演训中表现优异，被上级评为“信息支援尖兵”。

延安时期，考核干部明确人民有用任何方式控告及建议之权，今天我们继续发扬了这一做法，着力提高“基层官兵匿名测评”与“任务关联单位评

价”的权重。作为体系支撑联合作战的关键力量之一，我部保障多个作战单位。“用户”对一名干部评价怎么样，一定程度上反映了这名干部对战斗力的贡献率。

前段时间，考察某任务分队队长时，我们就专门听取其保障单位的意见，把来自一线反映的考核评价表，还通过自主研发的新型综合信息平台，分析他的“能力云图”，考评其在重大任务中的表现。

强军之道，要在得人。改进干部考核工作，必须在提高知事识人穿透力、精准度上下功夫。《边区干部考绩书》告诉我们，在选人用人中，把能打胜仗之人选出来、把害群之马清除掉，才能确保枪杆子始终掌握在对党忠诚可靠的人手中。

（本报特约记者徐钰钰整理）

既看本事更看本色

海军航空大学某场站干部 丁帅

要唯成分论，要全面、科学、具体地判断一个人，同时要不断加强自身学习保持思想的先进性和纯洁性，字里行间是老一辈革命家对后辈的谆谆教导，更是他本人身体力行、笃行不倦的人生准则。

知事识人历来不容易的事，标准会根据时代发展而变化。但无论是革命战争年代的“对党忠诚、英勇善战、不怕牺牲”，改革开放和社会主义现代化建设新时期的“革命化、年轻化、知识化、专业化”，还是新时代的“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”，我们始终坚持党管干部、党管人才，强调从政治上考察使用。

然而，政治素养是思想深处的东西，有一定的隐蔽性和复杂性。近几年被查处的违纪违法干部，很多都是政治上的“两面人”，当面一套、背后一套，装得很正，藏得很深。须知，对党绝对忠诚要害在“绝对”二字，就是唯一的、彻底的、无条件的、不掺任何杂质的、没有任何水分的忠诚，在任何时候任何情况下都经得起考验，不改其心、不移其志、不毁其节。

现实中，在日常工作分配和一般考验面前，大部分干部骨干都能听招呼、守规矩，但不能做到政治上永远过硬，还要看困难时、逆境中，尤其是面对大事难事、危机考验，甚至涉及切身利益、关乎前途命运时，能不能不讲条件、不打折扣地完成党交给的任务。

我不由想到，抗美援朝出国作战时，

我军尚无直接同美军进行大规模战场较量的经验，任何一位将帅衔出征都没有必胜的把握，如果仗打不好，不但关乎个人荣辱，更影响国家安危。但彭德怀坚决贯彻党中央决策部署，毅然下令出征。

这启示我们，确保枪杆子始终掌握在对党忠诚可靠的人手中，就要在培养、考察、使用人才时严格落实军队好干部五条标准，既看本事更看本色。前不久，场站选拔党员参加某重大任务，各基层单位推荐了10多名业务尖子。我所在的机关部门牵头成立考察小组，通过向候选人所在党支部核实日常表现，调取战备值班、应急处突任务中的表现台账，与官兵进行个别谈话等，了解他们对党忠诚是否做到表里如一、知行合一；是否存在个人主义、自由主义倾向，不服从组织安排；是否遇事向组织提条件，达不到个人目的就发牢骚、讲怪话，甚至撂挑子……经过综合考察，一名骨干因政治觉悟和担当精神有待提升，被排除在最终的名单之外。

想到这里，我在教案中加入了彭德怀同志的家书及其背后的故事，也融入了自己参与此次人员考察工作的感悟。

（霍子琪、顾致远整理）



家书节选

“共产党人是有成分论者，无产阶级是最革命的，这是基本的观点。因此，我们看问题必须坚持阶级观点。同时，我们又不是唯成分论者，这就是说，要看到每一个人的政治表现、言论和行动是否一致，这就要对每一个具体的人作具体分析……”——摘自彭德怀同志写给侄儿的家书

月明星稀，伏案桌前，周遭的一切都静了下来。下个月“太行先锋”教育课上，我将作为主讲人，围绕“培养德才兼备的高素质专业化新型军事人才”主题，为官兵授课。

查阅历史资料、收集教育素材时，一封彭德怀同志写给侄儿彭超超的家书引起了我的注意：“要看到每一个人的政治表现、言论和行动是否一致，这就要对每一个具体的人作具体分析……”文字中蕴含的思想内涵，和新时代人才培养考察工作的原则似乎不谋而合。

原来，当年彭超超对单位某部门组织看不惯，觉得这个组织的负责人在出身等方面有问题。彭德怀在信中劝诫侄儿不