

“成长进步的捷径是实干”

■信息支援部队某中心干部 许杰

亲历者话整训

前不久一个傍晚，我像往常一样加班整理装备试验数据分析报告时，机关马干事拿着一沓文件走了进来。

见到我身后书橱摆放的“重大装备工程建设先进个人”荣誉证书，以及一枚三等功奖章，马干事脸上露出一抹既敬佩又好奇的神色。

“短短两三年，您就从专业领域的技术骨干成为重大项目负责人，受到组织提拔重用，不知有什么成功诀窍？”

“哪有什么诀窍。”聊着天，细细回想经历，我不禁思绪万千，“如果非要说有，那就是组织总在关键的时候，把我放进合适的‘熔炉’里历练，同时又始终站在身后，为我‘加氧助燃’、指引托举。”

为马干事倒上一杯热茶，我们慢慢聊了起来。

我是从海军调到信息支援部队的，从熟悉的技术阵地调整到了项目管理战线。最初一段时间，我一个人铆在办公室，对着涉及多个军兵种的装备协作方案反复研读，总觉得隔着一层无形的壁垒，难以快速把握要领。又想到自己年纪渐长，个人和家庭有不少现实难题，一股压力涌上心头。

“听说新来的许是技术出身”“搞项目和钻研技术可是两码事，流程协调、资源调配，这里头的学问深着呢”……战友们的闲谈，虽不刺耳，却让我更加不安。

有没有快速成长、尽快出成绩的法子？此时，有老战友为我支招：来到新单位和大家不在一个“圈子”，又是岗位

“门外汉”，要想工作稳步向前，有时候也要多“活动活动”“拉拉关系”，争取重要任务机会，为今后的发展铺路。这让我的心一度有些动摇。

一次，中心结合深化政治整训开展“网信装备建设者政治担当”专题研讨。发言环节，我结合工作遇到的困难，道出自己的一些成长顾虑。

一位参与过多项重大工程的领导缓缓起身，目光落在我身上：“刚才有年轻同志讲了技术协调的困难，讲得很好。但咱们都要明白，改革调整期间，有困难很正常，不能一遇到困难就思想动摇，想绕着走。我们手里出去的每一个项目、签的每一份合同，都连着未来战场上战友的生死、国家战略的安危，容不得半点含糊！讲政治、讲忠诚不是一句空话，而是要把忠诚担当像芯片纹路一样，印刻在思想深处和工作的每一个环节。”

对照检视自己的思想言行，我很受触动。散会后，我在会场坐了许久，看着鲜红醒目的“锻造绝对忠诚的政治品格”横幅，以及“战场生死”“国家安危”这些字眼，我的心像被重锤敲打。那些关于“个人出路”“后院后代”的纷杂念头，在这崇高的使命职责面前，显得渺小狭隘。

思想上的困惑，就这样被政治整训的清风吹散。我下定决心：丢掉私心杂念、专心研究业务，用实干业绩在全新的战场上证明自己。

后来，在某型骨干通信装备首次跨军种组网试验中，面对接口协议之争的僵局，我不再纠结于个人得失与协调难度，而是牢记职责使命，从战场实际需要出发，协助项目总负责人

梳理各方核心作战需求，最终推动形成新的融合协议方案，啃下了这块“硬骨头”。

当方案获得通过时，我特别有成就感。这份通过实干赢得的认可，远比任何“捷径”都来得踏实和珍贵，也让我更加明白“有为才能有位”，坚定了踏实干事的信心。

组织提拔任用、给予平台机会之后，并没有放手不管，而是一路托举。这一点，我在去年执行一项重大任务期间感触最深。

那时，我受领九阅兵活动装备筹措任务，上级要求短时间内完成装备交付。艰巨任务面前，中心党委第一时间成立专班，几位领导带着我们通宵达旦研拟方案，机关各部门主动协同，为我们扫清跨域协调的障碍；党支部组建党员突击队，把最难的“山头”标出来。在领导干部的率先垂范带动下，我深受鼓舞全力投入攻坚，创新提出了“成熟一批、验收一批、交付一批”的方案。

当滚滚铁流通过天安门那一刻，我心中激荡的，既有使命达成的豪情，更有组织作坚强后盾的踏实感与归属感。对于领导干部“头雁效应”、政治干部好样子有了更直观的认识。

尤其是任务攻坚阶段，我的妻子确诊疾病，家中孩子面临无人照顾难题。事业与家庭的天平骤然倾斜，我虽未言语，但心中焦虑难免写在脸上。

一个清晨，我刚到办公室，党委书记就找上门来。“家里的事，我都知道了。”他开门见山，“任务是国家的事，困难是组织的事。家里，组织帮你顶着！党委研究决定，从今天起，你的部分外

勤任务调整给副手，家属就医和孩子放学后的看护和辅导，组织也有所考虑，你可以放心……”

突如其来的温暖关怀，让我十分感动，一时有些哽咽。领导告诉我：“把冲在一线同志的后顾之忧解决好，这不是特殊照顾，而是组织的责任，也是提振大家干事创业精神状态的现实需要。”

当天晚上，看到妻子因安排妥当而稍显宽慰的神情，看到孩子认真学习的样子，我的内心充满了感激、充盈着力量。深切感到，组织的关怀，不是空洞的承诺，而是实实在在的理解和支持。

回望这两年的经历，我清楚知道，那枚三等功奖章和先进个人证书，不仅见证了我个人的成长进步，更折射出深化政治整训中，组织选人用人的新风正气，旗帜鲜明坚持五湖四海、以战选人，坚持把政治忠诚、实干担当作为衡量标尺，营造公平公正成长环境；剔除官兵思想杂质，树牢政治忠诚，立起实干导向，让大家光明正大追求进步；通过重大任务锤炼实战本领，领导干部率先垂范进行帮带，不当“甩手掌柜”；坚持严管与厚爱相结合，用纪律规矩砥砺作风品格，用及时排忧解难催生奋斗热情。

夜幕四合，万籁俱寂。听我讲述这几段亲身经历后，马干事的眼神变得清澈而明亮：“我明白了，成长进步的捷径是实干！只要坚定不移相信组织、紧紧依靠组织，将个人的成长轨迹汇入强军兴军的时代洪流，踏实肯干，每一个平凡岗位，都可以做出不平凡业绩，都是成长成才、建功立业的舞台。”

新风心语

前不久，陆军某部开展干部晋升任用工作，党委一班人结合深化政治整训，坚决破除论资排辈思想，坚持从政治上培养、考察和使用人才，旗帜鲜明地把政治标准放在首位，做到岗位公开、选拔透明、实绩优先，把想干事、能干事的人放到合适的位置上。这样的理念做法，受到基层官兵认可。

强军之道，要在得人。人才队伍建设关乎强军事业成败兴衰。深化政治整训中，各级要自觉站在为党选人、为教育人的政治高度，把培养干部、培养人才摆在突出位置，着力锻造忠诚干净担当的高素质干部队伍，集聚矢志强军打赢的各方面优秀人才。要坚持正确选人用人导向，贯彻新时代表党的组织路线，坚持党管干部，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤。要突出政治标准和打仗能力，深入解决选人用人突出问题，坚决摒弃熬年限、凭资历、靠关系等消极思想和歪风邪气，鲜明立起实绩立身导向。要不断提升识人的穿透力和选用的精准度，对人才的群众基础、精神状态、廉洁作风等进行综合考量，把强军事业需要的人用起来，确保选出来的人才让组织放心、同事服气、基层满意。

“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”需要看到，人才的成长进步离不开适宜的成长环境，把合适的人放到合适岗位上，对于官兵成长成才、部队战斗力生成十分重要。现实中，个别单位选人用人的观念仍比较落后，存在定岗粗放、用非所长的问题。有的官兵身怀绝技却难以施展，有的岗位急需人才却因匹配不当导致履职乏力，这样既挫伤官兵干事热情，也制约部队建设质效。各级领导要切实担起职责，争做知人善任的“伯乐”，用信任、欣赏、发展眼光看待官兵、培养官兵，努力营造信任人才、尊重人才、支持人才、关爱人才的浓厚氛围，让更多“千里马”竞相涌现、驰骋疆场。

当然，人才选拔培养是一个长期、系统的过程，需要久久为功。针对人才和岗位适配度不高、水土不服等现象，要推动着眼长远进行培养帮带，不能选拔任用后，就当“甩手掌柜”不管不顾。培塑想干事、能干事的人才队伍，需要在路径方向上加强顶层设计，分析人才成长规律特点，制订成长路线图。同时要抓住强能窗口期，通过换岗轮训、业务对调、调整交流等时机，加强系统培训、专业轮训、任务强训，结合单位建设和实战需求固强补弱，让人才培养“准星”

让更多“千里马”竞相涌现

■刘小云

对战斗力建设“靶心”，切实提升官兵能力素质。

人才强则事业强，人才兴则军队兴。当前，实现建军一百年奋斗目标到了吃劲奋斗的攻坚期，加油加压的冲刺期，各级要继续以整风精神推进政治整训，进一步纯正选人用人风气，选拔出更多忠诚干净、作风过硬、能力拔尖的高素质专业化新型军事人才，放到实战化任务中摔打磨砺、增强本领，为推动我军高质量发展、赢得军事竞争和未来战争主动，提供坚强有力的人才支撑。

为能干事的干部“加氧助燃”

■信息支援部队某中心干部 胡建兵

我们常说，军队是个“大熔炉”。许杰跨岗位履职，在“熔炉”中淬炼成钢的经历，是深化政治整训中党委以任务为牵引锤炼培养人才的一个缩影。强军之道，要在得人。选拔任用人才，关键在于是否忠诚纯洁、能否担当重任。这就要求，党组织和领导干部必须坚决清除选人用人歪风邪气，坚持把政治标准放在首位，做深做实干部政治素质考察，突出把好政治关、廉洁关，确保投入熔炉的每一块材料，都是经得起淬炼的可塑之才。

结合深化政治整训，我们督导各级从源头着手剔除思想杂质，引导党员干部认清“当兵为什么”“打仗练什么”，为人才成长进步立起准绳。许杰的经历也表明，组织要坚持五湖四海为战选人、以战用人，对想干事、能干事的干部敢于“加氧助燃”，放到重要任务中去锤炼锻打，帮助他们增强韧性、练硬本领；要善于把握火候温度，营造有利于长远发展的政治生态，加强帮带支持，牢固立起靠实绩立身鲜明导向，以新气象新作为感召带动全体官兵。

这样的导向让人服气

■信息支援部队某中心战士 李鹏

作为一名基层战士，单位的选人用人导向让我很是振奋。选上来的干部骨干作风更实、能力更强，我们心底更加服气。特别是在重要任务中，像许杰这样的干部不再是给任务、背手看，而是想在前、干在先，树立了良好的榜样，我们落实任务空转虚耗少了，方向更加明确，士气也更加高昂。看到那些政治坚定、本领过硬的战友被提拔重用，我们也会更加主动去深入检视自己思想觉悟高不高，有没有想明白“为谁练兵、为谁打仗”这个最根本的问题，会多看看自己能力素

质够不够，有没有在执行任务时冲锋在前。

如今，组织选人用人不看关系亲疏、不论资排辈，只认政治品质、打仗本事和工作实绩，这种公平公正的导向，让我们相信，只要练就过硬本领、踏实肯干，就一定有成长进步的机会。生活中遇到困难，组织也会第一时间伸出援手，及时解围帮困，消除后顾之忧。只要我们心无旁骛抓备战、一心一意谋打赢，就一定能够在岗位上发光发热。

(高大强整理)

立威信树形象

能力实绩是用人“硬杠杠”

■张振平 黄家文

寒冬夜深，某部人力资源科办公室仍灯火通明，林科长认真整理着10余名干部的实绩记录，为下一步某岗位人才选拔做好准备。

该部由多个营团单位调整组建，干部存在超编问题，每当有岗位空缺，几乎都会无缝衔接补上。数年前，个别空缺岗位选拔有时存在“领导定调、大家附和”现象。

一次会议，该部党委研究一名参谋人选中，有领导提名一位“办事利索、脑子灵活”的干部。当时，虽有人感到这名干部“基层经验不足”，但碍于情面没有当场提出。这名同志上任后，因不熟悉基层工作出现纰漏，引起一些官兵议论。

为什么有意见不敢及时提？深化政治整训中，部党委结合专题民主生活会，围绕类似典型案例展开深刻剖析。大家反思感到，个别同志存在唯上不唯实、怕得罪人的“老好人”思想，担心提意见“驳领导面子”，影响“班子团结”；有的同志工作原则性不强，在人情面前打了折扣……这些现象折射出有的领导干部政绩观存在偏差，工作作风不够务实。

征求官兵意见建议时，一名基层干部也吐露心声：“我们不怕竞争，就怕选拔全凭领导印象；不怕吃苦，就怕实干不如‘露脸’……”这些尖锐意见，都被原汁原味记录下来，列入整改清单，作为后续开展工作的镜鉴参考。

“选拔干部，首先要对党组织负责、对部队建设负责、对手中权力负责、对官兵期待负责，而非对领导个人意见负责。”立起这样的共识，大家开展工作更

有针对性。

去年，该部研究某科长岗位人选中，有领导推荐一名文字功底好、协调能力强的机关干部，但并未“一致通过”。有班子成员分析其履职情况指出：“科长岗位不仅要懂协调，还要懂专业、会管理，该同志机关经历时间短，在大项、专项任务中的考验还不够充分，能力与岗位要求存在差距。”研究时，有人拿出具体实绩清单进行分析，有人引用其以往工作中的疏漏作为佐证。大家围绕选人用人的讨论，主要聚焦于这名干部是否务实担当、是否与岗位要求相匹配。

最终，该部党委基于“岗位不匹配”的考虑，否决了该项提名。结合深化政治整训，他们严格对照军队相关条例法规完善了干部选拔任用程序，鲜明立起“凭实绩、看匹配、重公论”导向，实行各级党组织和干部本人推荐、常委下沉核实实绩、扩大会议听取官兵代表意见的模式，使选人用人流程更加公开透明、公平公正。

近日，在基层公示栏前，官兵们围着几位公示人员的实绩清单热烈讨论。清单上，从牵头重大任务到为连队解决具体困难，每个人的经历和成绩都清晰可查。

“现在选拔干部，忠诚干净是‘金标准’，能力实绩是‘硬杠杠’，基层有话也能直达党委。”一名指导员说，单位近两年提拔的干部普遍能力过硬、实绩突出，在基层很有威信。这股科学规范选人用人的清风正气，带动基层官兵干事创业的热情更加高涨。



寒冬时节，西藏山南军分区某边防连官兵前出执行巡逻任务，党员骨干站排头、冲在前，发挥模范带头作用。

张照杰摄