

兵员征集向精准要质效

■石纯民 潘政

兵法曰：“兵之胜于寡卒”。征兵工作是国防和军队建设的基础工程、源头工程、战略工程，兵员素质优劣直接影响军队战斗力的生成和提升。实现党在新时代的强军目标、把人民军队全面建成世界一流军队，需要一流的兵员。新形势下，提高兵员素质，亟须调整兵员征集模式，重在向精准征集发力，以精准求质效。为部队精准输送高素质兵员，这既是建设现代化人民军队的必然要求，又是促进征兵工作高质量发展的必然选择。

精准征集兵员是战争发展的必然

未来信息化战争，是科技的竞争，说到底还是军事人才的竞争。谁能取得军事人才竞争的优势，谁就能赢得胜战先机。习主席深刻指出，在战争制胜问题上，人是决定因素。无论时代条件如何发展，战争形态如何演变，这一条永远不会变。兵员征集，作为向军队输送优质军事人力资源的首要关口，不仅要精准满足部队各种岗位对学历学识、身体素质、专业特长等方面的需求，还要精准满足兵员从军意向，激发他们献身国防的热情，实现兵员需求侧与供给侧的同频共振。

未来信息化战争，科技含量越来越高，武器装备系统的复杂程度随之大幅增加，不再像过去战争年代，普通人员配发一支枪，经过简短的战前培训就可以上战场杀敌了，而是需要丰富的专业知识，经过严格正规的系统培训，才能熟练掌握手中武器，从而形成战斗力。随着战争加速向智能化演进，战争节奏加快且更加残酷，对兵员素质的要求也越来越高，培训一名合格战斗人员所需周期越来越长。当前，义务兵服役时间相对较短，征集高素质兵员的把握有不同专长的高学历兵员分配到与其专业相适应的岗位，不仅能大幅缩短他们的培训时间，还能在有限时间内实施多岗位历练，培养更多一专多能的精兵。

未来信息化战争，战争机器的复杂程度进一步加剧，战争分工越来越精细，任何小的闪失往往会酿成大的灾难。在军事训练实践中，因一颗螺丝钉影响一次行军、因一个电源插头叫停一场演练、因一次敲错键盘而输掉一次对抗的情况屡见不鲜。在公元1485年的博斯沃思战役中，英国国王理查三世率兵打仗，由于马夫少钉了一颗马掌钉，

导致两军交锋后，战马因马掌脱落而摔倒，理查也因此倒地被敌军轻易俘虏，输掉了一场至关重要的战争。对于战争机器而言，不同的零部件担负着不同的功能，如果把零部件用错了，不仅严重影响战争机器的正常运转，甚至还会损坏机器，适得其反。同理，不同军兵种、不同岗位，对兵员素质要求不一样。有些科技含量高的战斗岗位，需要高学历士兵才能胜任；有些专业性强的岗位，需要有专业特长或专业经历的士兵才能担任；有些技术含量较低的岗位，只需要普通士兵即可。由此可见，把合适的兵员，放在适合的岗位，能充分发挥其专长与潜能，实现自身价值，让战争机器高效运转；如果把兵员分配到不适合其学历、素质的岗位，不仅会打击他们工作训练的积极性，造成人力资源浪费，还会影响部队整体战斗力的提升。

以往粗放式兵员征集模式，容易造成兵员底数不实、征集标准宽泛、兵员确定笼统、工作对接模糊等问题，影响了兵员征集质效。新形势下，提高兵员征集质量，必须积极探索精准征兵的科学评价体系，着力实现兵员征集与部队需求精准对接，缩短培训周期、发挥人才效能，最大限度提高兵员综合使用效益，推动征兵工作更加聚焦备战打仗。

精准摸清兵员需求侧与供给侧底数

精准征集兵员，摸清部队兵员需求侧和地方供给侧底数是前提条件。否则，精准征兵就是瞎子摸象，无的放矢。这就需要健全和完善兵员需求信息提报机制和兵员潜力调查统计机制，明确部队和国防动员系统各级职责权限、对接方式等，为精准征集兵员打下坚实基础。

作为兵员需求提报侧，每年在士兵退役后，部队应立即时提供兵员需求数据，不仅要明确需求人数，还要具体细分到对身体素质、专业种类、文化素养等方面的要求，为精准征集兵员提供强有力的数据支撑。因为精准征集不仅局限于专业技术兵，对身体条件兵、政治条件兵和普通兵员同样适用。例

如，潜艇兵、高原兵、海岛兵等，部队对兵员身心素质的要求多于对专业的需求。不同军兵种、不同地域环境、不同专业岗位、不同作战任务，对士兵身心素质、学历专业要求各不相同。又比如，入藏兵员对身体素质要求高；特战部队对体能好、有武术功底兵员特别青睐，等等。各军兵种部队应当按照“缺什么补什么”的原则，精准测算出本单位专业岗位、普通岗位等所需兵员补充数量，逐级汇总后上报国防部征兵办公室。

作为地方政府兵役机关的省军区各级，在实施兵员潜力数据调查统计时，要精准摸清兵员潜力底数。按照国防部征兵办公室编制下发的《部队专业类别对应地方专业类别目录》所整理出的航海类、航空类、修理类、特种驾驶类等10大类23个小专业，各级要深入辖区高校、企事业单位和社区农村等，调查统计拥有相应专业的适龄人数。同时，在兵役登记和应征报名时，增加专业特长、学科门类、专业名称、执业证书等方面的信息，分类建立各种兵员潜力资源数据库，精准摸清兵员各种信息。另外，还要摸清应征青年入伍动机、志向、意愿等，为部队岗位需求与应征青年入伍志愿精准对接提供信息支撑。然后，省军区系统将潜力数据汇总上报国防部征兵办公室，由国防部征兵办公室根据部队需求提报和各地兵员潜力数据，逐级给各地兵役机关下达兵员征集指导数，兵役机关按照军兵种部队提交的岗位需求进行征集。

在以往的兵员征集过程中，时常会遇到应征对象评估难、部队需求提报难、征接双方对接难等问题。这就需要精准征集兵员工作实践中，不断加强法规制度建设，赋予兵员征集相关单位相应的职责权限，在保护个人隐私的前提下，把采集使用应征青年综合信息纳入工作职责范围，同时建立起与部队岗位需求相适应的新兵综合标准体系。另外，要建立奖惩机制，把精准征兵工作纳入政府绩效考核内容，对于工作表现突出的单位与个人，给予适当的奖励并通报表彰；对于不配合工作的给予通报批评。

借助信息技术实现征接精准匹配

精准征集兵员是一个复杂的巨系统工作，涉及的部门单位多、人员类别

多、专业种类多、数据指标多、岗位分类多等，在较短的时间内，实现兵员需求侧与供给侧的精准对接是一个巨大挑战，依靠人工遴选不仅效率低，且容易发生人为干扰的情况。对此，应借助大数据、云计算、“互联网+”等信息技术，实现选兵分兵智能化，不仅可以减少人为因素干扰，还能提高工作效率。

实现兵员精准分配，需要大力推进精准征兵的信息化建设，借助区块链、人工智能、云计算等信息技术，研发具有精准分析、精准判断、精准评估功能的智能化定兵系统，并与地方公安、教育、卫生等部门建立信息数据共享平台，随时进行查询、校验。通过智能化定兵系统，把适龄青年的体检结果、个人意愿等相关信息导入系统，直接按部队岗位需求输入相关条件，系统就能自动生成符合部队岗位需求的人员名单，真正把军队急需的高素质青年选拔出来，以信息技术手段确保征接精准匹配，不断推动征兵工作模式向精细化、信息化、规范化发展。山东省为探索精准征兵模式，研发了一套审批定兵辅助决策信息系统。这个系统主要围绕“部队接到想要的兵、新兵分到想去的部队”的理念，按照“分型评价、参考意愿、人岗匹配、对口补入”的原则，自动进行人岗匹配，为集体定兵提供参考依据。定兵阶段，兵役机关通过系统，科学分配兵员去向，大大减少了人为干扰，实现征用一致、人岗相适、人尽其才。山东省在2019年精准征集的新兵中，随机抽取146人跟踪回访，103人精准分配到相应专业岗位，精准率超过70%。这部分大学生士兵普遍反映，他们能够在适合自己的岗位上发挥作用，对在部队建功立业充满信心。

精准征兵无疑是一个全新的兵员征集模式，其核心是征为所用、征需一侧与供给侧齐心协力。作为兵员需求侧的部队，要实施精细化管理，精准提出兵员需求；兵役机关则要以对党的事业负责、对部队战斗力建设负责、对广大应征青年负责的态度，深入研究征兵工作的新情况新特点，勇于担当、主动作为、履职尽责，全面精准摸清兵员潜力底数，把更多的优秀青年输送到部队，切实为建设一支能打仗、打胜仗的人民军队提供有力支撑。

动员纵横

练、学习和生活等情况，确保年度考核结果能够真实客观反映社招文职人员的年度成绩。如果社招文职人员的思想作风、专业技能、军事素质等，在两年内都无法达到军队岗位所需要求，必须给予聘期考核不合格的评定，按照程序经组织研究、报上级批准后进行解聘或辞退。

落实政策不走样，持续激发荣誉感

社会人才考入军队后，既享有军队人员的尊崇社会地位，又有超过同级别地方公务员的薪水，可谓荣誉感十足。但也存在少数基层单位在落实社招文职人员福利待遇政策上不到位，比如社保未落实、探亲休假难等问题。为持续激发社招文职人员的荣誉感，必须严格落实各项待遇政策。

一是及时跟进学习政策法规。《中国人民解放军文职人员条例》对文职人员的住宿、社保、休假等都有明确规定，各单位要加强对新政策、新法规的系统学习，尤其是承办具体业务的工作人员，要把各项新政策、新法规学懂弄通，以便在具体工作中执行落实，防止因不知道、不了解导致政策落实变落空。二是原汁原味落实政策。少数单位将社招文职人员福利待遇落实不好，问题出在这些单位未能严格按照政策规定落实相关要求，有的甚至用“土办法”“土规定”替代。比如，少数单位将未婚社招文职人员与现役未婚干部、战士同等对待，要求未婚社招文职人员“全时留营住宿”，有的单位电话费报销将文职人员排除在外等，这些都不程度挫伤了社招文职人员的荣誉感。因此，在各项政策法规的落实上，要严防各类“土办法”“土规定”的干扰，原汁原味落实各项政策，让文职人员的荣誉感持续保持下去，充分激发他们献身国防事业的内在动力。

工作研究

思考笔谈

勇于担当、敢于斗争是我们党与生俱来的风骨与品格。习主席在中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式上发表重要讲话强调：“无数事实告诉我们，唯有以铁路相逢勇者胜的气概，敢于斗争、善于斗争，我们才能赢得尊严、赢得主动，切实维护国家主权、安全、发展利益。年轻干部一定要挺起脊梁、冲锋在前，在斗争中经风雨、见世面。”年轻干部不负党和人民的殷切期望，就要勇于担当，敢于斗争、善于斗争。勇于担当，必须敢于斗争，否则担当就会落空；敢于斗争，必须勇于担当，否则斗争就无处发力。今天，我们虽然不直接面临血与火的考验，但在新的挑战、新的问题面前，仍然需要我们保持共产党人的风骨、气节、操守、胆魄，努力练就过硬本领，勇于发扬担当和斗争精神。

下定担当和斗争的决心。我们共产党人的斗争，从来都是奔着矛盾问题、风险挑战去的。征途未有穷期，斗争方兴未艾。唯有主动迎战、勇于斗争、坚决斗争才有生路出路，赢得尊严、求得发展；逃避退缩、妥协退让只会招致失败和屈辱，只能是死路一条。要坚守本心，义无反顾担当和斗争。无私者无畏，无畏者才能担当、能斗争。共产党人没有自己特殊的利益，在任何时候都要把群众利益放在第一位。我们讲的担当和斗争，不是为了己重私利担当和斗争，而是为了人民己重义务、苦干实干、攻坚克难。要坚守本分，恪尽职守担当和斗争。在其位，谋其政，司其职，尽其责，在机遇面前主动出击，不犹豫、不观望；在困难面前迎难而上，不推诿、不逃避；在风险面前积极应对，不畏缩、不躲闪。精神屹立不倒，斗志长盛不衰。要坚守本色，激情四射担当和斗争。脚踏实地立身做人，实事求是为官做事，坚贞不渝保纯洁，固守本色，长志气、硬骨气、扬正气、砺锐气。要根除漠视担当和斗争的思想，太平世界不太平，斗争没有止境，绝不能放松斗志；要丢掉逃避担当和斗争的幻想，贪图安逸，总想过太平日子、不想斗争是不切实际的，一味退让就会失守失败。我们必须充分认识这场伟大斗争的长期性、复杂性、艰巨性，发扬斗争精神，提高斗争本领，不断夺取伟大斗争新胜利。

砥砺担当和斗争的胆魄。坚持担当和斗争，不懈担当和斗争，在担当和斗争中前进，是中国共产党人的本色。担当和斗争有艰辛、有流血牺牲，必须具有大无畏的勇气和胆魄，面对大是大非敢于亮剑，面对矛盾敢于迎难而上、面对危机敢于挺身而出、面对失误敢于承担责任、面对歪风邪气敢于坚决斗争。要有“泰山崩于前而色不变”的从容，每临大事有静气，沉着应对，心智不迷，阵脚不乱，斗志不衰；要有压倒一切敌人和困难的英雄气概，不论明目张胆还是阴谋诡计、不论突如其来还是慢慢渗透，都临大事有静气，沉着应对，心智不迷，阵脚不乱，斗志不衰；要有压倒一切敌人和困难的英雄气概，不论明目张胆还是阴谋诡计、不论突如其来还是慢慢渗透，都临大事有静气，沉着应对，心智不迷，阵脚不乱，斗志不衰；要有“不获全胜决不收兵”的坚毅，敢打“白刃战”，不怕“拉锯战”，立足“持久战”，做到敢打必胜。奋进新征程、前进的路上情况错综复杂，挑战前所未

挺起担当和斗争的脊梁

■王晓河

未有，最需要的是担当作为，最可怕的是懈怠犹疑。要始终凝神聚力、斗志昂扬，把实现远大理想同干好本职工作结合起来，积极投身强国强军实践，做到知责于心、担责于身、履责于行。面对矛盾问题，敢于知其难而为之，始终保持昂扬向上的奋斗姿态。

增强担当和斗争的自觉。担当和斗争，是为了解决前进道路上遇到的重大矛盾、问题、风险、挑战，而进行艰苦卓绝的工作。要下好先手棋、打好主动仗，保持箭在弦上、引而待发的高度戒备态势，确保召之即来、来之能战、战之必胜。要扛“当头炮”，不放“马后炮”，时时掌握主动，夺取制胜权；要自觉抓，不能“逼上梁山”，有自觉性才有战斗力。知艰难而不畏苦，居平凡而不平庸，处寂寞而不颓废，临困厄而不懈怠，是勇毅奋斗的至高境界。直面风险挑战，勇于担当作为，要练就见微知著的能力，善于窥一斑而知全豹，把那些苗头性、倾向性的东西辨别出来，从已然看到未然，从现象看到本质，从现在看到未来，从而于在实处、走在前列。如果视披荆斩棘为畏途、知重负重为吃力，退缩逃避、裹足不前，就会一败涂地。唯有保持越是艰险越向前的斗争精神，立潮头、做勇者，才能团结带领人民群众以奋斗创造历史、以实干成就未来。

锻造过硬人武部

■张晓东

欲建大厦者，先厚其地基。基层是部队的基础，人武部作为省军区系统的基层，承载着打通国防动员“最后一公里”的职责使命。对标《军队基层建设纲要》，锻造听党话跟党走、能打仗打胜仗、法纪严明风气正的过硬人武部，必须扭住铸牢军魂抓基层、扭住应急应战抓基层、扭住驻地协调抓基层、扭住厉行法治抓基层，推动人武部建设全面进步、全面过硬。

强化理论武装确保政治过硬。坚持党对军队的绝对领导是我军军魂。铸牢军魂，是我们的根本力量所在。人武部处于军地结合部，易受各种思潮影响，应强化理论武装，把学习习近平新时代中国特色社会主义思想贯穿始终，突出中国特色社会主义思想和习近平强军思想突出出来，在原汁原味读原著中深学深悟，增进政治认同、思想认同、情感认同，不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，贯彻军委主席负责制，切实做到在任何时候、任何情况下都坚决听从党中央、中央军委和习主席指挥。同时，坚持党史学习教育常态化、制度化，在学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行上下功夫，进一步铸牢听党指挥的政治灵魂，自觉捍卫“两个确立”，永远听党话、永远跟党走。

提升动员能力确保应战过硬。国防动员因战而生、为战而备、胜战而用，打硬仗、扛重活是过硬人武部的必备条件。要深入研究信息化战争形态下的国防动员需求，全部心思向提高战时国防动员质效聚焦。应急应战训练要立足从最复杂、最困难的情况出发，多设险局、险局，全面提升人武部的组织动员能力、支援保障能力、快速反应能力。强化民兵队伍打仗意识，狠抓民兵战斗精神培育，不断锤炼血性胆气，随时做好遂行任

让社招文职人才加速融入战位

■徐战朝 丁其锐 孙红雨

强军之道，要在得人。军队在社会招考文职人员，是我军吸引人才、强基固本的一项重要举措，对国防和军队建设具有十分重要的意义。随着社会人才的涌入，我军各项建设水平不断提高，但也有少数社招文职人员因能力与岗位不匹配、难以适应部队管理等，最终离职或被辞退。为避免人才流失，把既有能力又想投身国防建设的社会人才留在军营，需要各级搞好传帮带，严把考核关，落实好各种政策待遇，持续激发他们干事创业的积极性。

科学灵活抓管理，循序渐近提能力，精准做好传帮带

在军队社招文职人员中，许多是初出大学校门的大学生，没有接触过部队，虽然经过短期培训，但对部队仍了解不够、感悟不深、业务不熟，尤其是对从事的行业比较陌生。这些新人刚进入部队工作生活时，难免出现“手忙脚乱”“怎么干都不好”等问题，容易丧失自信心。这时，需要各级因人施教，精准做好传帮带工作。

一是因人而异制订好传帮带方案。在新的社招文职人员到岗后，应逐人进行全方位摸底，根据每个人的身体素质、学历专业、工作岗位等情况，设计符合他们自身成长实际的传帮带方案，立足干什么传什么、缺什么补什么、需要什么带什么，使传帮带有的放矢。二是以老带新搞好结对帮带。根据个人能力、专业需求和岗位职责，一对一或一对多选派适合的“师傅”指点他们，如何“打开锁”“走进门”“热起来”。特别是对专业技能要求较高的重点岗位，更

需选派单位技能尖子，进行手把手教学、全过程帮带。三是循序渐近提升能力素质。要遵循人才成长规律，不急于压担子，先从了解本职岗位、军营文化生活入手，让新的社招文职人员尽快适应部队工作环境、转变自身角色，熟悉岗位职责和工作内容，在此基础上逐步赋予任务，帮助他们渐近式成长，把社招文职人员的学识学历真正转化为适应部队需要的能力素质。

科学灵活抓管理，帮助度过适应期

军队社招文职人员大多为90后、00后，既没有军旅生活经历，个性又比较强，在工作生活方面的一些习惯方式与部队要求有较大差距，上岗后大多“水土不服”，个别甚至无法适应部队新要求、高标准而被迫离职。为此，应科学灵活抓管理，帮助他们度过适应期。

一是抓好思想教育。在思想上，帮助他们树立文职人员也是军队成员的观念，讲清部队是特殊群体，需要铁一般的纪律、铁一般的过硬本领、铁一般的责任担当，这是打赢未来战争的通行证。在执行各项任务 and 落实各项规定上，必须等同于现役军人，不能有任何懈怠、自我放松的想法。特别是在政治、安全、保密等原则性、关键性问题上，更容不得任何闪失。二是防止管理简单粗暴。针对社招文职人员的性格特点，要灵活教育管理，采用合适方式引导他们改掉自身存在的陋习。切忌简单、粗暴批评，避免身入职的社招文职人员产生抵触情绪，久而久之，量变引起质变，最终导致他们感觉难以适应部队工作生活而离开。三是

注重嘘寒问暖多关心。单位主要领导应定期和不定期与社招文职人员开展谈心交心活动，了解他们内心的疑问、工作的困惑、训练的痛点、生活的难点，帮助他们解决个人与家庭困难，真正做到“扶上马，再送一程”。同时，要用身边先进典型的事迹鼓励社招文职人员，坚定他们献身国防的理想信念，激发他们干好本职工作的热情。

坚持标准严考核，切实把住淘汰关

《中国人民解放军文职人员条例》规定：军队文职人员的考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。有试用期的文职人员，应当组织试用期考核。为确保部队真正将所需人才留下来，必须严格考评标准，切实把住淘汰关。

一是高度重视试用期考核。在社招文职人员试用期内，各单位要严格把关，对社招文职人员进行全面的、客观公正的评价，确定其工作能力、身体素质等是否适合其所报考岗位的要求，既不能漏掉人才，更不能留下庸才。二是认真对待平时考核。对每一次平时考核，各单位都应本着公平公正公开、从实际出发的态度，科学评判社招文职人员的德能勤绩，客观得出考评结论，防止掺杂个人感情，真实反映社招文职人员平时在思想品德、工作训练等方面的表现，帮助他们有针对性的改进提高，起到以考促进、考核把关的作用。三是重点抓好年度考核。一年一度年度考核不仅涉及奖励工资的发放，更涉及社招文职人员的去留问题，各单位要认真审视社招文职人员一年来的工作、训