

本期关注 文职人员表彰奖励工作

“休假在家，我收到表彰喜讯”

■宫 铭 李海峰

★ 队伍抓建

“经过综合考量，你被评为‘四有’优秀文职人员，获得嘉奖奖励，名单已经公示……”前不久，接到技术室主任赵黎兴的电话，正在老家休假的陆军某试验训练区文职人员张雪喜上眉梢，第一时间与家人分享荣誉。

说起这次休假，张雪还曾有过纠结——张雪是一名军嫂，常年与丈夫分居两地，通过社会招考成为文职人员后，她对丈夫的理解更深，但二人见面的机会却更少了。

入职以来，为了尽快胜任岗位，张雪从未懈怠，遇到不懂的问题就虚心求教、刻苦钻研，战友们经常能看到她带着专业资料、实操手册找专家前辈请教的身影。通过努力，她专业水平得到快速提升，开始承担多项武器装备试验保障任务。

执行某型舰炮性能试验任务时，张

雪作为随动系统和电气系统的测试主持人，顶着草原试验场呼啸的寒风，带着测试设备冲在前面。担心风声盖过自己的声音，她就大声呐喊，一天下来经常嗓子疼得说不出话，嘴唇也干裂渗血。

性能试验中有些科目测试需要在地坑中进行，阴冷潮湿的环境让膝盖有积液的张雪苦不堪言。遇到突发故障，她强忍疼痛组织故障排除，从地坑上爬来后膝盖往往肿胀发麻，没了知觉。坚持奋战数月，张雪整理出该装备性能试验的全部测试记录和数据报告，圆满完成试验任务。

今年7月，丈夫计划到张雪单位探亲，但日期与某新型装备进场试验冲突。张雪与丈夫商量调整时间，自己毫不犹豫再次奔赴试验场。

时光飞逝，转眼临近年末，丈夫计划回老家探亲，希望结束任务的张雪也能休假同行。想到一家人终于可以见面，张雪十分期待，但也有些犹豫：马上就要进行表彰奖励工作了，如果这个节假日休假，会不会影响大家对她的评价？

了解张雪的情况后，赵黎兴主动为

她消除顾虑。“组织不会因为评选时你不在位就忽视你的工作成绩，你安心休假就行……”赵黎兴翻开量化评比登记本表示，科室分别从政治表现、学习提高、履职尽责、工作作风等方面，全面记录文职人员日常工作和平时表现，对每个人的评价都有客观依据。

吃下“定心丸”，张雪很快踏上了归途。表彰奖励工作开始后，科室对全体官兵和文职人员逐个进行全面、系统、客观评价。经过科室推荐，并报上级研究批准，这才有了开头一幕。

“必须建强新型军事人才培养体系，创新军事人力资源管理，把学习宣传贯彻党的二十大精神和工作实际相结合，引导激励文职人员履职尽责。”赵黎兴告诉记者，他们探索建立日常考核、分类考核、近距离考核的考核评价体系，关注文职人员完成急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验的表现，确保评优评奖有据可依，杜绝“论资排辈”“轮流坐庄”等现象，在文职人员中立起凭素质立身、靠实绩进步的鲜明导向。

“连续获评，我无须‘发扬风格’”

■讲述人 战略支援部队某信息通信旅助理工程师、文职人员 陈 杰

★ 我的文职情

前段时间，室主任刘军找我谈话，说今年表现优秀，继去年之后，党支部准备再次推荐我为“四有”优秀文职人员的候选人。苦干一年，工作得到认可，本应满心欢喜，我却有些不安。

几年前我入职后，带着家人“到部队好好干，争取早日立功”的嘱托，铆足劲证明自己。我主动申请加入某软件研发小组，加班加点埋头苦干，在线答卷系统、备品备件管理系统研发等几项任务齐头并进。此外，我还参与了需求调研、资源核对、软件漏洞排查、数据可行性分析等工作。

在团队带动下，我迅速成长：成为某专业群众性练兵比武负责人，获得创客大赛一等奖、全军军事建模竞赛二等奖。去年，我被评为“四有”优秀文职人员，终于获得梦寐以求的奖章，心中满是自豪和兴奋。

为了不辜负组织培养，今年，我再接再厉，跟着新的攻关小组把工作重点转移到数据信息服务上，和战友们分析工程代码，反复验证数据，摸索实操技巧。再次参加全军军事建模竞赛，我和战友组成的建模团队鏖战4个昼夜，取得了一等奖的佳绩。

这次开展年终表彰奖励工作，虽然我内心跃跃欲试，但看看去年的获奖证书，想想并不突出的年龄资历，就觉得自己今年应该有点“眼色”，表现得谦虚一些，否则可能会让一些战友觉得我名利心强、爱“冒头”。

一天，我和战友们探讨业务问题时，为今年新入职的文职人员小张详细解答了一个疑问，他对我说：“陈工，你业务过硬、待人真诚，今年评比时我准备投你一票。”说者无心，听者有意，一时间竟不知如何表态，反而担心被大家误会我是在拉关系、打招呼……

趁这次主任找我谈话的机会，我便向他表示，要发扬风格，把奖励名额让给没得过奖的战友同事。

了解我的真实想法后，主任带着

我前往旅史馆的荣誉墙，结合一些集体荣誉与个人荣誉的背后故事告诉我，荣誉是军人的第二生命，有了对荣誉的向往和珍视，军人就会为了党和人民的利益牺牲奉献，人民军队就会凝聚起强大战斗力。追求荣誉的过程，其实就是忠诚于党、担当使命、顽强拼搏、牺牲奉献的过程。

“工作干得好，就应当受到表彰，这对个人来说是成绩的肯定，对单位来说是标杆、正导向。如果个人不敢不愿争取荣誉，或部门评比时搞迁就照顾，不仅不利于条令条例的权威性、严肃性，也会影响大家的奋进心气，甚至影响部队战斗力。”主任的这番话，一扫我心中的顾虑，让我在惭愧的同时，端正了对荣誉的认识。

随后，我更加心无旁骛投入工作，为了某项任务奔波走访多家地方互联网公司，学习借鉴技术优势。回到单位后，我将学习成果整理汇编并向大家进行汇报，与战友们一起定下了新的攻关目标。

(康世超整理)

综合评定，组织发挥把关作用

■讲述人 武警第二机动总队医院某科主任 王晓晖

★ 文职工作一得

“感谢党支部推荐我参评‘四有’优秀文职人员，但我感觉还有更合适的人选……”11月下旬，推荐表彰人选名单一公示，我便接到了文职人员小潘的电话。这让我有些意外：小潘虽然入职才一年，但表现良好，积极上进，为何要把荣誉拱手让人？

谈心时，小潘如实说出了自己的顾虑：党支部组织民主测评时，他的排名不是很突出，加之他资历较浅，担心组织推荐他可能会让其他战友有想法，影响今后的成长进步。

“这是党支部认真研究讨论的结果，你不要有顾虑和压力，要相信组织和大家对你的评价……”我立即向小潘说明开展评比的程序、标准和要求，讲清楚推荐他的原因，帮他消除了困惑。

小潘的想法，可能也是很多新入职文职人员的想法。我们科室有不少年

轻文职人员，有的是第一次参加评优评奖。他们对组织开展民主测评的意义和作用理解不够深刻，面对荣誉有些瞻前顾后。看来，有必要把党支部开展工作的标准、原则等向大家讲清楚，鲜明立起实干者优先的导向，以便进一步增强党组织的凝聚力战斗力，更好激发大家的团结干劲。

经过研究，党支部组织了一次专题讨论。“民主测评代表群众基础，能说明不少问题，是评优评奖的重要参考依据。”“个别同志投票时有主观情绪，有时不能只根据民主测评排名决定推荐人选。”“组织站在工作全局高度充分发挥作用，不当‘老好人’，不搞唯票论，才能树立干实事、敢较真的好风气。”……讨论中，大家积极性很高，事情和道理越辩越清。

我也因势利导，及时进行教育引导，并以小潘为例，进一步说明党支部的想法。今年年初，小潘主动申请赴新藏线执行保障任务，在高寒缺氧的恶劣环境下开展一线巡诊、送医送药、知识讲座、心理咨询。虽然我们定期为大

家介绍他的工作情况，但由于他长时间在外执行任务，且性格内向，和战友同事直接沟通交流的机会有限，大家对他的个人成长、工作实绩等方面的了解可能不够深刻。

“党的二十大报告指出，抓好后继有人这个根本大计，健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制，把到基层和艰苦地区锻炼成长作为年轻干部培养的重要途径。这对文职人员的培养使用也有借鉴意义。”我说，“虽然小潘不揽功劳，但他的成绩和进步党支部都看在眼里。推荐他受奖，是组织对他成长进步幅度大的激励，也是对他敢于担当、干出实绩的肯定。”话音刚落，大家鼓起掌来，小潘也红了眼眶。

“明确了方向标准，我们工作起来有信心、有劲头”“聚焦服务保障备战这个靶心，努力提高能力素质”……随着讨论不断深入，我感到，文职人员干实事、敢担当的导向更加明确，党支部的凝聚力也更强了。

(万方成、杨 湛整理)

★ 谈文论武

始终秉持一个“公”字

■金雅兰

评优评奖事关风气建设，事关树立导向，事关切身利益，一直是热点敏感工作，因此新入职文职人员产生一些顾虑是情有可原的。然而，顾虑多了，精力就难以集中，用力就难以精准，军队各级必须将其作为重要信号，结合实践针对性做好组织统筹、答疑解惑工作，使文职人员端正认识、统一思想，使评优评奖真正成为激励干劲、树立导向的有效手段。令人欣慰的是，上面几段经历中无论是最初担心评优评奖期间自己不在位错失荣誉，或是担心自己连续获评被误解，还是担心民主测评排名不突出引起非议，几名文职人员最终都打消了顾虑。笔者感到，关键是在组织始终坚持原则，秉持一个“公”字。

“坚决把全军工作重心归正到备战打仗上来”。部队的一切工作，都要围绕战斗力建设来进行。对文职人员进行表彰奖励，也要牢固树立战斗力这个唯一的根本的标准，提高战斗力在评优评奖中的比重，做到看能

力不看资历、看贡献不看年限。各单位对文职人员的考核应尽量做到经常化、制度化、全覆盖，使评优评奖有章可循，工作实绩有据可查。评价考核可按照每月自评、季度讲评、半年初评、年终总评等步骤有序开展，或按照不同岗位、不同专业组织量化评比，做到既一把尺子量长短，又区分特点“画好像”，避免评价考核简单片面，或是出现不提不提考核、不到年底不考核、“一考定输赢”等问题。

“治本在得人，得人在审举，审举在核真。”明确了“审举”的标准和方向，还要做到“核真”。文职人员的考核工作有明确规范的程序，要做到公开透明，不能关起门来开小会“内定”，或是平分名额搞摊派、区分资历搞排辈，否则就会使表彰奖励走调、变味，被评上的不硬气，没评上的不服气，引发负面效应。在民主测评等环节，如果出现“干得好敢较真的同志得票不一定高”的情况，各级党组织要强化责任担当，发挥好把关定向

作用，站在党性和全局的高度进行综合研判，按照相关规定进行适当调整，并及时为新入职文职人员做好解释说明工作。

工作实践中，一些优秀文职人员在多次获得荣誉后，可能产生推功让奖的想法，这时党组织要清醒，对个人来说谦让是一种可贵的道德品质，但评优评奖是一种组织行为，体现的是工作导向、风气导向，如果对荣誉不是以肯定成绩和奖励先进为原则标准，那么不仅会违背表彰奖励工作的初衷和原则，还会给部队建设带来一定的消极影响，不利于大家的成长成才。

事之至难，莫如知人；事之至大，亦莫如知人。表彰奖励工作中，坚持“公”字当头，做到标准公认、程序公开、组织公正，形成能者上、优者奖、庸者下的鲜明导向，就会打消文职人员的种种顾虑，更好激发大家岗位建功、担当尽责的激情干劲，营造“春潮拍岸千帆进”的生动局面。

★ 最美身影

宁夏军区银川第二离职干部休养所文职人员席晓红——

堪称老干部健康的守护者

■刘 瑾 陶 婧 张 军

“孔老突发头晕，有呕吐症状……”前不久一个凌晨，宁夏军区银川第二离职干部休养所护士、文职人员席晓红值夜班时，收到应急呼叫系统的紧急通知。报告值班领导后，她立即赶往91岁老干部孔照斌家中。

询问情况、测量血压、监测心电图指标……初步判断病情后，席晓红联系救护车将孔老送往医院。

这样的急救特情，对入职多年的席晓红来说已是常事。从刚开始的手忙脚乱，到现在的及时出动、冷静处置，席晓红在一次“生命竞速”中成为老干部信赖的健康守护者。她先后多次被评为“四有”优秀文职人员、先进医务工作者、安全管理暨疫情防控工作先进个人等。

去年，该所门诊部主任和护士长先后退休转业，加之老干部普遍处在“两高期”，医疗保障压力空前增加。党组

织综合考察后，决定由席晓红暂时代理门诊部负责人的工作。面对严峻挑战，她没有回避推脱：“无论问题多棘手、局面多复杂，我一定会服从组织安排，担起应尽之责。”

那段时间，席晓红除了完成日常医疗保障外，还深入老干部家中采集信息，详细记录老干部日常饮食习惯、家庭陪护情况，进行动态心理跟踪，并逐人完善更新健康档案，为精准保障和急救后送提供依据参考。后来，她又拓展老干部个性化医疗保障服务，规范巡诊送药时间，定期组织常见病预防讲座、家政人员陪护技能培训、健康分析和用药饮食指导等。这些举措，使老干部急救率和住院率明显降低。

如今，席晓红养成了每天到老干部家中走一遍的习惯。“老干部平均年龄93岁，需要我们用超常规的护理手

段、超常规的耐心细致，跟进开展医疗服务。”席晓红的工作笔记里，记录了每名老干部每天的健康状况、饮食情况、心理情绪表现等，还附有护理重点和注意事项。高老消化功能有障碍，饮食方面需要特别注意，有段时间子女和保姆被隔离在营区外，席晓红就为他制作营养均衡易消化的餐食，一勺一勺地喂水喂饭，为老人换洗弄脏的衣物床单。

“席护士还是老人的‘心理师’‘调解员’。”该所文职人员任海燕告诉笔者，部分老干部老阿姨人际交往少，常有失落感、孤独感，席晓红就当好心理疏导员，陪他们谈心聊天、看书下棋，还成功调解了几起邻里纠纷和家庭矛盾。

“既然组织把任务交给我，我就要多想‘得失比’，多想‘担当值’，埋头苦干，跑好手中这一棒。”席晓红说。



年终岁尾，国防科技大学组织文职人员进行军政基础强化训练，锤炼文职人员有效履职、服务打赢的过硬本领。

方姝阳摄