

学习贯彻新修订的《中国人民解放军文职人员条例》

着眼于培养 着力于使用

国防科技大学官兵和文职人员学习贯彻新修订的《中国人民解放军文职人员条例》纪实

本报特约记者 方殊阳 通讯员 陈林峰

或教研室领导岗位……

该校政治工作部干事的办公桌上，摆放着一份工作清单。记者注意到，清单对管理类文职人员等级套改、高层次人才和特殊专业人才实行市场化薪酬、文职人员绩效工资推进试点等内容，都做了明显标注。

“这次深化文职人员制度改革，坚持着眼于人、着力于人，深刻把握军事人才建设普遍规律，健全完善高层次人才和特殊专业人才的引进、保留和激励政策，能最大限度把知识精英、技术精英、管理精英聚集到强军兴军旗帜下，为加快实现军事人员现代化提供有力支撑。”政治工作部领导说，这与党的二十大提出的“深化军队院校改革，建强新型军事人才培养体系，创新军事人力资源管理等”内容一脉相承。

连日来，他们结合新年度工作筹划，要求各业务处室根据新修订的《条例》提出的新要求新部署，明确文职人员工作重点，确保各项政策法规平稳有序运行、精准高效落实，进一步促进人才活力释放和效能发挥。

将培养皿放进恒温箱、设置培养参数……在该校理学院生物技术创新基地，文职人员李文颖正在指导学员开展实验。实验结束后，李文颖和科研团队成员围坐一起，交流学习心得体会。她所在的这个科研团队，文职人员占了一半，在申请重大科研项目、指导学科竞赛、攻关核心科研技术等方面挑起大梁。前不久，从国际遗传工程机器设计大赛传来捷报，由该团队参与指导的队伍在300余个参赛团队中脱颖而出，获得金奖。

“作为军校教员，我们肩负着培养军事人才的重任。”讨论中，李文颖表示，要用为战育才的实际行动贯彻落实新修订的《条例》，牢记人才是第一资源，以昂扬的斗志投入到本职岗位中。

军队院校既是培养军事人才的重要阵地，也是各类专业技术人才密集的地方。从该校机关业务处提供的一组数据中，可以感受到他们为充分发挥人才效能、释放人才活力所作的努力——

近3年来，该校遴选引进数百名国家“双一流”建设高校优秀博士研究生；先后组织近千名文职人员到一流高校、科研院所、军工企业进行学习交流、跟班跟训；百余名优秀文职人员走上专业系

或教研室领导岗位……

走进该校气象海洋学院会议室，学院文职人员正交流学习体会，畅谈前途梦想。“90后”副教授胡帅讲述的成长奋斗经历，让大家深受触动。

2018年博士毕业后，胡帅加入“孔雀蓝”队伍。他长期扎根一线部队开展调研，与团队成员艰苦攻坚，成功研制出完全拥有自主知识产权的某计算模型，为提升部队战斗力贡献了力量。

“对文职人员中的高层次人才和特殊专业人才，按照国家和军队有关规定给予相关优惠待遇；对符合规定条件的，军队可以实行年薪制、协议工资、项目工资等市场化薪酬制度；军队鼓励支持从事专业技术工作的文职人员参加国家和地方的人才工程计划、军民科技协同创新等活动……”讨论中，胡帅表示，一条利好政策为文职人员创造了机遇，一定要充分施展才能，不辜负组织的期待重托。

联系自己前不久参加学校组织的文职人员军政基础强化训练，范一鸣对培训制度的调整优化很欣喜：“文职人员的培训，坚持军队院校教育、部队训练实践、军事职业教育相结合，并将培训情况作为文职人员资格评定、考核、任用等的依据之一。这为我们的职业发展提供了政策保证，为更好更快融入强军事业搭建了平台。”

近日，该校电子对抗学院发布了选派优秀中青年骨干赴有关高校科研部门培养锻炼的通知，文职人员刘林涛第一时间提出申请，经层层选拔后顺利通过。

“我一定会珍惜学习借鉴其他高校先进经验的机会，努力更新知识结构，提升能力素质。”刘林涛扎根军校10余年，长期从事领域科研创新和人才培养工作，主持、参与过多项国家、军队和省部级科研项目。这次，他给自己定下了“带着问题来，装着收获走”的目标。

教育管理要抓好，暖心服务也要跟上。“组织帮我解了燃眉之急，我要努力奋发，以实际行动回报这份厚爱。”前不久，该校文职人员张晓旭收到了组织发放的一次性安家费。和她一样，该校20余名符合条件的文职人员也收到了这份“安家礼包”。该校领导表示，他们将根据新修订的《条例》要求，进一步帮助大家解决人才公寓分配入住、看病就医、子女入托等问题，确保大家享受相应的政治待遇、工作待遇和生活待遇，以工作安心、生活舒心、家庭顺心的人才集聚“磁场”，把文职人员紧紧凝聚在一起，凝聚在党的旗帜下。

使命催征，时不我待。在新修订的《条例》及相关配套政策激励下，该校文职人员信心越来越足，投身教战研战练战的斗志更加高昂。

左图：国防科技大学理学院文职人员学习新修订的《中国人民解放军文职人员条例》。王捷摄



连日来，武警合肥支队组织文职人员学习新修订的《中国人民解放军文职人员条例》，引导他们增强理解把握和理念认同，激发扎根军营建功立业的热情。图为该支队政治工作部人力资源科科长与文职人员一起学习讨论。徐伟摄

谈文论武

用好“指挥棒” 立起“风向标”

——深入学习贯彻新修订的《中国人民解放军文职人员条例》系列谈③

董俊林 张雪

“用人必考其终，授任必求其当。”考核任用是组织人事工作的重要环节。新修订的《中国人民解放军文职人员条例》及相关配套政策《军队文职人员考核暂行规定》《军队文职人员任用暂行规定》等，深刻把握军事人才建设普遍规律，立足文职人员职业发展特点，吸收部分单位在文职人员队伍建设实践中的经验做法，体系制定前瞻性、针对性、创新性的政策举措，完善考核任用制度，为推进文职人员队伍建设高质量发展注入强劲动能。

作为日常检验、评估部队建设质量和水平的重要手段，考核是人才选拔任用和成长管理中的基础环节，是文职人员干事创业、科学发展的“指挥棒”，对文职人员队伍建设起着重要的导向作用。新修订的《条例》及相关配套政策按照“分类分级、耦合衔接、实在管用”的原则，调整优化文职人员考核制度，对“怎么考”“考什么”“考了有什么用”进行系统设计。在考核内容上，细化明确了政治品质、专业能力、担当精神、工作实绩、廉洁自律等方面考核内容和评价标准；在考核方式上，设置年度考核、聘（任）期考核、专项考核，将原来的拟晋升任用考核、试用期考核等合并为专项考核，取消平时考核；在考核结果运用上，将考核结果与晋升任用、工资待遇、奖惩、续聘竞聘和辞退解聘等挂钩，细化规定考核结果运用的具体情形……这些举措进一步

提升了文职人员考核体系的科学性、整体性、耦合性，更加体系完备、更加契合军队建设发展客观需要。

立什么样的标准，就会有什么样的导向。在实践中，各单位要用好考核“指挥棒”作用。着眼于“实”，站在备战打仗的高度，突出政治过硬、本领高强的素质要求，科学合理制定考核细则，根据需要对文职人员日常表现情况进行常态纪实，以减少考核频次，增强考核效益；着眼于“准”，量化考核指标，探索更加系统化、科学化的考核指标体系，准确把握考核权限与军官考核权限基本一致的原则，加强统筹，适时合并组织实施，避免多头考核、重复考核；着眼于“用”，强化考核实效，形成考核报告、评语、鉴定或者等次等结果，全方位了解工作开展情况和实际问题，把重实践、重实绩、重担当的导向鲜明立起来，把想干事、能干事、干成事的人才优先用起来，以考促干、以考促进、以考促用。

“考”是基础，“用”是关键。考核结果“用”起来，才能发挥选拔任用激励作用，强化选人用人“风向标”功能，督促形成敢担当、勇作为的良好氛围。这次深化文职人员制度改革，明确文职人员任用领导职务的程序参照军官有关法规执行，任用专业技术职务的程序可适当简化，以保持军队人员任用制度的统一性协调性；明确符合规定条件的，管理类和专业技术类文职人员可以相互

改任，专业技术类文职人员可以跨专业系列改任，管理类文职人员可以兼任专业技术职务，以提高人才使用效益、适应专业人才培养特点要求；明确招录聘用前后在军队取得的职称、职业资格和职业技能等级予以互认，以畅通军队人才交流等。这反映了新的任用制度坚持服务支撑备战打仗，注重军地相关政策衔接协调，充分体现军事职业特点，符合文职人员队伍选拔任用特点规律。

在落实政策过程中，各单位要着眼扩大职业发展空间，建立提升交流机制、规范任期管理，设计更加稳定的晋升预期，更加顺畅的发展路径，更加广阔的发展空间，敢于给文职人员搭台子、压担子，鼓励他们积极承担急难险重任务。对发展潜力大、贡献突出的文职人员，应不拘一格重点选拔培养，对表现优秀、实绩突出的，允许提前或者越级晋升，让他们示范带动更多文职人员脱颖而出。对不适应或者不胜任现岗位的文职人员，应当及时调整其岗位，并重新确定岗位职务层级、岗位等级和级别。对文职人员续聘竞聘、辞退解聘等，必须依法依规、科学界定具体情形、标准尺度、遵循依据、程序方法，坚决防止随意而为，杜绝掺杂个人主观因素或者人情干扰，立起“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的风向标。

（作者单位：军事科学院军队政治工作研究院）



“坚持人才是第一资源”“促进军事人员现代化建设”……前不久，新修订的《中国人民解放军文职人员条例》颁布施行，在国防科技大学多个科研团队中引

回炉再淬火 能力更升级

游琦 林小强 本报特约记者 郭冬明

队伍抓建

“某地发生山火险情，请民兵无人分队迅速前往查清火情，民兵森林灭火分队做好出动准备……”深冬，江西横峰县民兵部参加上练级兵备战考评，遇到一场临机实战化拉动演练。演练中，担负作战值班任务的参谋、文职人员程进祥等人沉着应对，核实上报情况，指挥民兵应急值班分队展开行动，得到考核组好评。

“参谋既要懂管理，还要会指挥，关键是要为党委决策提供合理化建议。”演练结束，程进祥告诉记者，这次能有条不紊应对突发状况，得益于江西省军区组织一线岗位任职经历的社招文职人员回炉强训。集训中，他认真学习参谋业务技能，深入交流工作心得和任职体会，在考核中取得识图标绘等3项科目第一的好成绩。

按照国防动员专业进行编组，设置10余个重难点科目；邀请“老武装”传经送宝，通过课题化研究、互动式学习，使文职人员在交流碰撞中学有所获……江西省军区政治工作部干事陈红星表示，在文职人员任职过程中，适时组织针对性强、适用度高的回炉强训，有利于他们进一步提升适岗能力和履职本领，有效强短板弱项。

如何提高征兵质量、如何上好军事理论课、如何协调经费保障……他们将文职人员在工作实践中面临的难题梳理汇总，采取设置话题的方式，安排机关分管相关领域的专业人员带领大家集智攻关。在省军区动员局参谋张思毅详细介绍江西省制定出台一系列优待措施的基础上，从事征兵工作3年的湖口县民兵部军事科参谋、文职人员李孟孟全面深入总结梳理工作重点，工作思路更加清晰具体。

如何运用驻地红色资源开展民兵

思想政治教育，是许多管理岗位文职人员关心的话题。互助交流会上，南昌市红谷滩区人武部政工科文职人员罗治中分享说，考虑到民兵大多是“网生代”，他们依托驻地融媒体中心建立理论学习交流空间，取得了较好成效。讨论中，上高县人武部政工科文职人员尧欣颖受益颇多。回到岗位后，她第一时间梳理思想调查数据，调整改进工作方案，为紧盯现实问题推进思想政治教育打好基础。

回炉再淬火，能力更升级。记者跟踪采访了解到，许多参训文职人员返回岗位后，进一步在任务一线发挥作用。结合学习新修订的《中国人民解放军文职人员条例》，大家信心满怀。“如今我对国防动员事业有了更加系统全面的认识，对文职人员的身份定位、职责使命有了更加准确深刻的理解，干好工作、完成任务的底气更足了。”景德镇市珠山区人武部军事科参谋、文职人员吴思亮的一席话，道出了大家共同的心声。



一月中旬，正在海拔五千多米高原驻训的新疆军区总医院野战医疗队，组织官兵和文职人员开展战伤救治演练，锤炼卫勤人员战场救护和应急处置能力。李志强摄