

# 一不怕苦 二不怕死

## ——王杰精神述评

### 奋斗百年路 启航新征程 · 中国共产党人的精神谱系

◎新华社记者 刘小红

在最近一次实兵对抗中,面对蓝军多重设障、层层阻击,参与攻坚任务的第71集团军某合成旅“王杰班”车组顶住强大火力,直插纵深,帮助后续部队进攻成功撕开突破口。56年前,王杰在组织民兵埋地雷训练时,现场发生意外。生死瞬间,为保护他人,王杰用生命践行“一不怕苦、二不怕死”誓言。

56年来,王杰精神激励着英雄部队不断创造辉煌。

### 10余万字日记是践行“两不怕”精神的生动写照

王杰,1942年出生,山东省金乡县人。1961年入伍来到原济南军区装甲兵某部工兵营一连,连续3年被评为“五好战士”,2次荣立三等功。

1965年7月14日,班长王杰在组织民兵训练时突遇炸药包意外爆炸。危急关头,为保护在场的12名民兵和入伍干部的生命安全,他毅然扑向炸药包,献出了23岁的年轻生命。

王杰舍己救人牺牲后,他生前所在班被国防部命名为“王杰班”。

### （上接第一版）

成立战区,以战领建,人才工作如何转型?各战区党委第一时间深入学习领会习主席重要讲话精神,找方向、明差距、补短板。调整组建,从“新”出发,人才工作如何开局?各军兵种和武警部队党委第一时间深入学习习主席训词和重要指示精神,探索人才队伍建设图强之策,加强新型作战力量人才培养写入党委决议。

深化改革,整体重塑,人才工作如何变革?我军院校改革重塑后的首次全军院校集训,“人才强军”成为研讨交流高频词。对照习主席重要指示要求,全军院校重新校准定位和发展目标,解决“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这个根本问题的思路日渐清晰。

“00后”迈入军营,“新青年”穿上戎装,人才工作如何创新?在边关哨所、在战舰舱室、在野营帐篷,“要用信任的眼光、欣赏的眼光、发展的眼光看待基层官兵”,成为新时代带兵人与时俱进的视角。

党的十八大以来我军人才工作的发展进步,根本在于党中央、中央军委和习主席的坚强领导,在于习近平强军思想的科学指引。

### ——新理念引领新实践

习主席关于人才强军重要论述,蕴含着科学的立场观点方法,引领我军人才工作推陈出新。转变观念识才。破除论资排辈,去全责备等观念,全面深入考核选拔人才。中央军委先后多次对军级以上领导班子、正师职以上干部进行集中考核,组织全军干部队伍建设情况专题调研和接续专项调研,伴随重大任务全程一线跟踪考察了解掌握干部。一次次大范围、高规格、深层次的考核调研,为忠诚干净担当的优秀干部脱颖而出开辟通道。

打开视野育才。军官选拔补充制度整合重构,多种来源渠道相得益彰;依托地方高校定向培养士官,订单式招收让专业对口率不断上升;走开文职人员岗位直接引进高层次人才路子,院士穿上“孔雀蓝”;面向全军组织选调优秀科技干部,优秀人才池子不断扩容活水来……聚天下英才而用之正在逐步成为现实。

优化模式育才。万里长空,我军与国内一流高校联合培养的军双学籍飞行员驾驭战鹰;远涉大洋,生长模式培养的舰载战斗机飞行员成功通过着舰资质认证;深山密林,依托装备生产厂家超前培养的一批批新装备骨干崭露头角……人才培养供给侧同未来战场需求侧的对标日益精准。

创新思维育才。人才使用由粗放式向精细化转变,岗位任职资格制度不断完善,人才发展指标体系启动构建,人才成长路径设置逐步明晰,多岗位多渠道多层次锻炼走开路子,人岗相适,才尽其用的良好格局正在形成。

### ——新使命呼唤新担当

没有人才,才力不足、人才质量不高,打不了胜仗,打不赢现代战争。适应时代环境新变化、使命任务新拓展、组织形态新变革,全军各级提高政治站位,强化政治担当,坚持问题导向,想方设法推动人才工作突破旧有藩篱,回应官兵关切。

“大胆使用个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不害怕罪人的干部,大胆使用关键时刻豁得出来、冲得上去的干部,大胆使用默默无闻打基础、干实事的干部”……《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》印发全军,立起为担当者担当的鲜明导向。

“激励”二字,暖人心、提士气。各级党委领导落实激励关怀机制,为担当者撑腰鼓劲,让奋进者轻装上阵。一项项建设性举措陆续出台,推举着更多想干事、敢干事、能干事的人。

中央军委政策制度改革工作会议召开4天后,緊紧出发的政策制度改革清单出炉,改革期间部分紧急重要岗位配备和清身出炉,驻高原海岛部队福利待遇调整完善、科技创新激励、

当兵4年,王杰写下了350多篇、10余万字的日记。“这些日记真实记录了英雄成长的心路历程,是他践行‘两不怕’精神的生动写照。”这个旅王杰事迹陈列馆解说员谢梦琪说。

应征入伍,王杰写下了第一篇日记——“人一生,能服从祖国的需要为最快乐,服兵役是第一志愿。”

服役期间,王杰刻苦训练,仅两年就考取了工兵五大专业技术“满堂红”,第三年被原济南军区表彰为“郭兴福式”教练员。

1965年,王杰在日记中写下“我要一不怕苦、二不怕死,做一个大无畏的人”。仅仅两个月后,他用自己的生命践行了铮铮誓言。

2017年12月13日,中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平到第71集团军视察时强调,王杰精神过去是、现在是、将来永远是我们的宝贵精神财富,要学习践行王杰精神,让王杰精神绽放新的时代光芒。

### 王杰精神是众多新“王杰”涌现成长的“催化剂”

英雄从未走远,他的精神永远传承。王杰生前所在连每次点名,呼点名的第一个名字永远是“王杰”。每逢重大任务前后,官兵都要整齐列队,向老班长宣誓、汇报。

“这是一种纪念和景仰,更是一种传承和激励。”旅政委汤伟说,旅队始终注重用王杰精神建队育人。新兵入营,做的第一件事是

### 参观王杰事迹陈列馆,学唱的第一首歌是《王杰的枪我们扛》,上的第一堂教育课是“弘扬‘两不怕’精神,当好王杰传人”,读的第一本书是《王杰日记故事选》……

正是这种传承弘扬,王杰精神成为众多新“王杰”涌现成长的“催化剂”。

“王杰”涌现现在岗位上。“王杰”涌现现在班长、三级军士长王大毛,刚转岗装甲步兵专业时是个地道的“门外汉”,他坚持像王杰当年“专挑坚硬的坦克道挖雷坑”一样苦练硬功,很快熟练掌握了必备技能,能操作10种轻武器。

上士谢彬彬,不断向王杰老班长学习,在新岗位上迅速成长为旅“最佳射手”,被集团军表彰为“新时代王杰式好战士”。“王杰”涌现现在人民需要的时候。

2020年夏天,洪水肆虐,九江、淮南先后告急,王杰部队2000余名将士昼夜驰援,辗转近千里,在人民群众与洪魔之间筑起一道不可逾越的钢铁长城。

一直以来,王杰部队官兵们勇救落水群众、扑救山火、扶贫帮困的英雄事迹不断涌现。

### 王杰精神是部队战斗力提升的“加速器”

50多年来,王杰精神,历久弥新,激励广大官兵不断精武强能,提升实战技能,在强军路上留下一串串闪亮足迹。

着选人用人责任追究制度逐步完善,把关不严、用人失察失误者将受到严肃问责、终身追责。

程序公平,是实现结果公正的重要保证。新出台的《现役军官晋升任用暂行规定》优化选人用人流程,使分析研判和动议、推荐、提名、讨论决定、任命等各个环节严密规范、耦合衔接,进一步强化组织把关、集体选人的作用。

各级党委以对党和军队事业高度负责的精神,严格按原则按政策按规矩按程序办事,严守军官晋升任用工作纪律要求,以组织公正、程序公平保证人才选拔的公信力。

军官落编定位、推荐交流等事项的指标数量、标准条件、推荐程序、研究结果挂上公示栏。审核制度更加严格,军官晋升任用过程中严格落实个人有关事项报告查核、档案材料审查、健康状况评估和听取纪检监察、军事检察机关意见等,个人有关事项漏报瞒报的干部严肃查处。

坚持党管人才、组织选人,政治纲纪的重振带来可喜变化,选人用人正在向组织放心、群众满意、官兵服气的目标迈进。

——树新风,净化政治生态  
党的十八大以来,全军坚决贯彻习主席重要指示精神,坚持以刀向内的自我革命精神,着力纠正选人用人上的不正之风。各级持续深入肃清郭伯雄、徐才厚、房峰辉、张阳流毒影响,坚持既打“老虎”又拍“苍蝇”,营造风清气正、健康运行的人才选拔良好生态,我军干部队伍面貌焕然一新。

古田全军政治工作会议召开后,一场覆盖各类型单位的干部工作大检查深入开展,对违规提升使用的干部严肃处理。接续深化干部工作大检查,全军集中组织干部政策制度执行情况检查,干部政策制度的严肃性进一步强化。

中央军委部署开展的历次常规巡视和专项巡视,都把选人用人情况作为监督重要内容,着力查纠用人风气方面的突出问题。这几年,从纠正形式主义、官僚主义到师级以上领导干部落伍的历次专项整治,从军级以上单位党委班子成员经济责任审计到军级以上领导干部离任审计,一项项清理整治直指沉疴积弊,纪检监察、巡视巡察、审计同向发力,政治整训纵深深化,政治生态根本扭转。

中央军委密集出台选人用人工作监督、干部任职回避、领导干部秘书和公勤人员管理等制度规定。条条铁律约束,用权不能任性。

“坚持德才兼备、以德为先,坚持五湖四海、任人唯贤,树立注重基层、注重实干、注重官兵认可的用人导向”,成为各级党组织的行动自觉,选人用人的科学性、准确性、公信度不断增强,靠本事立身、凭能力进步蔚然成风。

### 坚持为战育人,为打赢未来战争提供坚强人才支撑

打赢未来战争,我军对懂打仗、会打仗的新型军事人才需求越来越紧迫。胜战人才,只有在“战”的指引下才能培养出来、成长起来。

——培重心,聚焦能战  
“军队打现代化战争能力不够、各级干部指挥现代化战争能力不够,说到底人才队伍能力素质不够。”提升人才队伍打仗能力,十分重要,刻不容缓。军队院校教育、部队训练实践、军事职业教育三位一体新型军事人才培养体系应运而生。

我院校教育因打仗而生、为打仗而建。习主席对院校教育这一我军人才培养的主渠道高度重视,党的十八大以来多次到军队院校视察调研。2019年11月,习主席出席全军院校集训开班式并发表重要讲话,明确提出新时代军事教育方针,开启了我军军事教育新的历史征程。全军院校为育才育才、育才为战,建打仗学科专业,研打仗重大课题,教打

仗急需内容,练打仗过硬本领,万千学员在聚焦实战的课堂淬炼成钢、走向战场。

实战越来越专业、环境越来越逼真,海军陆战队机动数千公里淬炼全域作战能力,直升机飞行员与狙击手共研战法,“魔鬼周”训练挑战生理极限,“天剑”演训锻造“一剑封喉”硬功……全军实战化训练热潮迭起,聚焦备战打仗的训练实践转型升级,战时军事人力资源工作专攻精练常态开展。

顺畅高效的管理体制基本健全,学历与非学历继续教育相结合的培训格局基本完善、全员全时全域的泛在学习环境基本构建、覆盖全军职业岗位的教育资源体系基本建成,新时代军事职业岗位助力人才大规模培养,推动形成支撑官兵岗位学习终身学习的良性局面。

《关于加快推进三位一体新型军事人才培养体系建设的决定》《军队院校教育条例(试行)》《关于构建新型军事训练体系的决定》《军队军事职业教育条例(试行)》……我军三位一体新型军事人才培养体系的制度框架基本形成,为战士进入规范化轨道、向高水平迈进。

——建设重点指向善战  
加速构建联合作战指挥人才,超前预置新型作战力量人才,激励扶持高层次科技创新人才,复合培养高水平战略管理人才。党的十八大以来,我军人才工作向战而行,锚定“四类人才”建设重点。

现代战争,联合作战指挥人才成为打赢关键。《战区机关军官选调交流暂行办法》出台实施,战区机关军官队伍进出路子日渐顺畅;联合作战指挥能力资质认证试点推行,专业化考评、精细化管理、优先化使用的体制机制逐步健全;联合岗位资格培训常态举办,战区机关参谋人员走上岗位……具有我军特色的联合作战指挥人才培养迈出了坚实步伐。

新型战争呼唤新型人才。构建现代军事力量体系,必须聚力打造精锐作战力量。放眼全军演兵场,金牌号手、陆战先锋、海空雄鹰、特战勇士、专业蓝军、深潜兵王、利刃出鞘锋芒。在陆军某旅,“军事训练龙虎榜”专业化岗位人才“霸屏”;在某地空导弹旅,一批专业素质过硬的军士进入“技术专家组”;在某远程火箭营,电气工程师式的炮长、信息工程师式的炮手锤炼成攻敌制胜的“新质铁拳”……

我军高层次科技创新人才工程持续推进,集中出台人才引进、团队扶持、分类评价等系列政策,一批高水平科技创新团队相继组建,科技领军人才、学科拔尖人才、青年科技英才形成梯队。在国家和军队重大科研工程现场,军跃着我军科技人才攻坚克难的身影;在军事理论、武器装备、信息技术等关键领域,一大批科研成果成为催生战斗力新的增长点,高端人才与创新工程有机融合,为科技强军注入不竭动力。

今年5月,中央军委专门印发表彰通报,对10个全军战略规划工作先进单位 and 18名全军战略规划工作先进个人予以表彰。进入新时代,高水平战略管理人才建设按下快进键,结合我军现代化战略设计、中长期规划编制论证等重大任务,全面培养锻造具有全局视野、善于战略谋划、精通现代管理的明白人。

——选用标准突出胜战  
考,既是检验发现人才的试金石,也是人才成长发展的风向标。

“在党和人民需要的时候,我们这支军队能不能始终坚持住党的绝对领导,能不能拉得上去、打胜仗,各级指挥员能不能带兵打仗、指挥打仗。”习主席的胜战之问振聋发聩。

“一切以能打仗、打胜仗为根本标准”评价和使用干部必须看实绩,把那些想打仗、谋打仗、能打仗的干部用起来。全军以刚性措施推动战斗力标准在人才选用上硬起来、实起来。

2018年初,中央军委召开动员会,一场针对部队开班训情况的专项监察在全军展开,一些

仗急需内容,练打仗过硬本领,万千学员在聚焦实战的课堂淬炼成钢、走向战场。

实战越来越专业、环境越来越逼真,海军陆战队机动数千公里淬炼全域作战能力,直升机飞行员与狙击手共研战法,“魔鬼周”训练挑战生理极限,“天剑”演训锻造“一剑封喉”硬功……全军实战化训练热潮迭起,聚焦备战打仗的训练实践转型升级,战时军事人力资源工作专攻精练常态开展。

顺畅高效的管理体制基本健全,学历与非学历继续教育相结合的培训格局基本完善、全员全时全域的泛在学习环境基本构建、覆盖全军职业岗位的教育资源体系基本建成,新时代军事职业岗位助力人才大规模培养,推动形成支撑官兵岗位学习终身学习的良性局面。

《关于加快推进三位一体新型军事人才培养体系建设的决定》《军队院校教育条例(试行)》《关于构建新型军事训练体系的决定》《军队军事职业教育条例(试行)》……我军三位一体新型军事人才培养体系的制度框架基本形成,为战士进入规范化轨道、向高水平迈进。

——建设重点指向善战  
加速构建联合作战指挥人才,超前预置新型作战力量人才,激励扶持高层次科技创新人才,复合培养高水平战略管理人才。党的十八大以来,我军人才工作向战而行,锚定“四类人才”建设重点。

现代战争,联合作战指挥人才成为打赢关键。《战区机关军官选调交流暂行办法》出台实施,战区机关军官队伍进出路子日渐顺畅;联合作战指挥能力资质认证试点推行,专业化考评、精细化管理、优先化使用的体制机制逐步健全;联合岗位资格培训常态举办,战区机关参谋人员走上岗位……具有我军特色的联合作战指挥人才培养迈出了坚实步伐。

新型战争呼唤新型人才。构建现代军事力量体系,必须聚力打造精锐作战力量。放眼全军演兵场,金牌号手、陆战先锋、海空雄鹰、特战勇士、专业蓝军、深潜兵王、利刃出鞘锋芒。在陆军某旅,“军事训练龙虎榜”专业化岗位人才“霸屏”;在某地空导弹旅,一批专业素质过硬的军士进入“技术专家组”;在某远程火箭营,电气工程师式的炮长、信息工程师式的炮手锤炼成攻敌制胜的“新质铁拳”……

我军高层次科技创新人才工程持续推进,集中出台人才引进、团队扶持、分类评价等系列政策,一批高水平科技创新团队相继组建,科技领军人才、学科拔尖人才、青年科技英才形成梯队。在国家和军队重大科研工程现场,军跃着我军科技人才攻坚克难的身影;在军事理论、武器装备、信息技术等关键领域,一大批科研成果成为催生战斗力新的增长点,高端人才与创新工程有机融合,为科技强军注入不竭动力。

今年5月,中央军委专门印发表彰通报,对10个全军战略规划工作先进单位 and 18名全军战略规划工作先进个人予以表彰。进入新时代,高水平战略管理人才建设按下快进键,结合我军现代化战略设计、中长期规划编制论证等重大任务,全面培养锻造具有全局视野、善于战略谋划、精通现代管理的明白人。

——选用标准突出胜战  
考,既是检验发现人才的试金石,也是人才成长发展的风向标。

“在党和人民需要的时候,我们这支军队能不能始终坚持住党的绝对领导,能不能拉得上去、打胜仗,各级指挥员能不能带兵打仗、指挥打仗。”习主席的胜战之问振聋发聩。

“一切以能打仗、打胜仗为根本标准”评价和使用干部必须看实绩,把那些想打仗、谋打仗、能打仗的干部用起来。全军以刚性措施推动战斗力标准在人才选用上硬起来、实起来。

2018年初,中央军委召开动员会,一场针对部队开班训情况的专项监察在全军展开,一些

## 专家呼吁:扩大加强针应用范围 应对变异株

(上接第一版)

### 加强针是对“主流毒株”的有效应对

目前许多国家“主流毒株”德尔塔的特点之一是潜伏期短。

潜伏期短,说明德尔塔善于打“闪电战”,这个时候如果想靠免疫记忆调动免疫部队就来不及了。前者一两天,后者一两周,因此容易突发突破病例。

“以前的病毒潜伏期长,动作没那么快。它需要时间潜伏,我们的机体需要时间调动免疫系统,疫苗形成的免疫记忆足够抵抗病毒。”张云涛分析,因此防感染的效率仍然高,加强针显得并不非常重要。但随着德尔塔毒株的流行,以色列等国前一段时间疫苗防感染有效率掉到了百分之十几左右,说明免疫策略需要调整。

那么,怎么制服潜伏期短的病毒?潜伏期短,意味着它一感染,马上就要扩增,如果能在人体内保持高滴度的中和抗体,形成高压态势,将阻止它扩增、感染。

“体内的高滴度中和抗体与是否被感染存在正相关关系。”张云涛说,因此,在新冠病毒的潜伏期变短之后,加强针刺激更多的中和抗体产生显得尤为重要。

### 加强针进入免疫程序有章可循

“0.1、6”方案是非常经典的免疫程序,是指疫苗初次免疫时全程需要接种3针,按照0.1、6个月顺序,接种第1针疫苗后,间隔1及6个月注射第2及第3针疫苗。乙肝疫苗、百白破疫苗、IPV疫苗等多种疫苗的完整免疫程序均为3针。

据介绍,基于在疫苗研发领域长年积累的经验,国药集团中国生物在新冠疫苗临床试验进行的最早期就开展了3针免疫的临床试验。

“去年4月份,我们就开展了第3针的临床试验,当时由于时间紧,第3针和第2针间隔1个月,发现注射第3针之后抗体涨了30%。”张云涛对科技日报记者表示,后来的探索表明第3针间隔时间延长后效果更好,随即开展了不同剂量“0.1、4”“0.1、6”“0.1、9”3个方案的临床试验。

张云涛解释,临床试验研究结果显示,第3针与第2针间隔6个月接种是比较科学的,间隔9个月也没有问题。那么,间隔时间短一点行不行?研究表明,安全性也是没有问题的,但产生的中和抗体滴度没有6个月以上那么高,免疫效果没有那么好。

在采访过程中,张云涛多次强调新冠病毒、新冠疫苗非常特殊,都在不断地刷新着人类的认知。很多问题直到今天仍不明朗,处在探索期,需要以科学的态度不断研究、不断调整,以适应病毒变异等情况的变化。

### （上接第一版）

2021年11月25日

2020年12月,中央军委印发《现役军官管理暂行条例》及11项配套政策制度。这标志着军官制度改革实现重大突破,建立中国特色军官职业化制度取得实质进展。

着眼建设世界一流军队,聚焦军官职业化的核心是专业化这个本质属性,遵循各类各级军官能力生成释放的特定规律,加强军官分类管理,构建军衔主导的军官等级制度,建立军官岗位编制军衔制度,体系重塑军官进、训、考、升、调、出和待遇保障等制度……聚焦备战打仗的“指挥棒”更鲜明,重视专业人才的新举措更有力,注重考核激励的风向标更醒目。

2021年5月28日,习主席在两院院士大会、中国科协第十次全国代表大会上发表重要讲话。人民军队迅即拿出贯彻落地举措,保证科技人员直接从事科技工作的时间每周平均不少于4.5个工作日;保证科技人员的等级津贴、绩效津贴等按照规定足额及时发放,不得随意降低标准,甚至按照零或截留;保证科技人员担任主要精力投入科技创新和研发活动……这一个一个措施正逐步打通政策落实落地的“最后一公里”。

2021年8月1日,《中华人民共和国军人地位和权益保障法》施行,从国家法律层面为增强人民军队吸引力凝聚力战斗力提供了法律保障。军队看望慰问和救济、军队疗养、军人子女教育优待、父母赡养补助、配偶荣誉金、军人及军队相关人员医疗待遇保障等政策先后出台。广大官兵表示,既“提气”又“暖心”,有“地位”又“实惠”。

### 坚持改革创新,我军人才工作展现新气象打开新局面

改革,让人民军队人才结构重组优化,人才体制焕然一新,人才队伍动力倍增,一幅幅我军人才工作新画卷徐徐展开。

——优化人员结构布局  
精兵作战,精兵制胜,关键在一个“精”字。

党的十八大以来,人民军队着眼打造精锐作战力量,进一步推动我军由数量规模型向质量效能型、由人力密集型向科技密集型转变,深度优化人力资源结构,高素质、专业化的新型军事人才方阵建设迈出实质性步伐。

精准科学选配领导干部,突出战区、作战部队和新型作战力量,坚持严把标准、推进交流、优中选优,理顺各级晋升结构。

严格控制机关内设机构和人员数量,大幅压减全军团级以上机关现役人员,精简服务保障等机构和人员,深度优化机关与部队比例、作战部队与保障机构比例。

精简军官编制员额,稳妥做好退役安置,中央出台优待政策和移交工作方案,全军开展“送温暖、解难题、零滞留”活动,强军网上线运行退役军官安置“马上就办”服务平台,暖心政策和举措让留的安心、走的舒心,军事人员类别比例顺畅调整。

体系推进干部调整交流,依据新调整组建单位编成,精准组织数千名干部跨单位交流;跟进领导指挥体制改革,合理分流数万名干部。

持续加大大学生新兵补充力度,入伍新兵中大学生占比达80%以上。

广泛延揽社会优秀人才充实文职人员队伍,2018年至今已向面向社会招录补充3.6万名,其中硕士研究生以上学历的占30%。

数据显示,军委机关关人员精简1/3,全军团以上建制单位机关减少千余个,保障机构现役员额员额近一半……

人民军队规模更加精干、结构更加优化、编成更加科学,以精锐作战力量为主体的联合作战力量体系正加速构建。

——深化改革助推改革  
作为深化国防和军队改革“第三大战役”的重要组成部分,军事人力资源政策制度改革稳步推进,连续深入。军官、军士、兵、文职人员等推进改革一体推进,一批制度法规陆续出台,立起了导向,释放了利好。

（新华社北京11月25日电）

是指疫苗初次免疫时全程需要接种3针,按照0.1、6个月顺序,接种第1针疫苗后,间隔1及6个月注射第2及第3针疫苗。乙肝疫苗、百白破疫苗、IPV疫苗等多种疫苗的完整免疫程序均为3针。

据介绍,基于在疫苗研发领域长年积累的经验,国药集团中国生物在新冠疫苗临床试验进行的最早期就开展了3针免疫的临床试验。

“去年4月份,我们就开展了第3针的临床试验,当时由于时间紧,第3针和第2针间隔1个月,发现注射第3针之后抗体涨了30%。”张云涛对科技日报记者表示,后来的探索表明第3针间隔时间延长后效果更好,随即开展了不同剂量“0.1、4”“0.1、6”“0.1、9”3个方案的临床试验。

张云涛解释,临床试验研究结果显示,第3针与第2针间隔6个月接种是比较科学的,间隔9个月也没有问题。那么,间隔时间短一点行不行?研究表明,安全性也是没有问题的,但产生的中和抗体滴度没有6个月以上那么高,免疫效果没有那么好。

在采访过程中,张云涛多次强调新冠病毒、新冠疫苗非常特殊,都在不断地刷新着人类的认知。很多问题直到今天仍不明朗,处在探索期,需要以科学的态度不断研究、不断调整,以适应病毒变异等情况的变化。

2021年11月25日

2020年12月,中央军委印发《现役军官管理暂行条例》及11项配套政策制度。这标志着军官制度改革实现重大突破,建立中国特色军官职业化制度取得实质进展。

着眼建设世界一流军队,聚焦军官职业化的核心是专业化这个本质属性,遵循各类各级军官能力生成释放的特定规律,加强军官分类管理,构建军衔主导的军官等级制度,建立军官岗位编制军衔制度,体系重塑军官进、训、考、升、调、出和待遇保障等制度……聚焦备战打仗的“指挥棒”更鲜明,重视专业人才的新举措更有力,注重考核激励的风向标更醒目。

2021年5月28日,习主席在两院院士大会、中国科协第十次全国代表大会上发表重要讲话。人民军队迅即拿出贯彻落地举措,保证科技人员直接从事科技工作的时间每周平均不少于4.5个工作日;保证科技人员的等级津贴、绩效津贴等按照规定足额及时发放,不得随意降低标准,甚至按照零或截留;保证科技人员担任主要精力投入科技创新和研发活动……这一个一个措施正逐步打通政策落实落地的“最后一公里”。

2021年8月1日,《中华人民共和国军人地位和权益保障法》施行,从国家法律层面为增强人民军队吸引力凝聚力战斗力提供了法律保障。军队看望慰问和救济、军队疗养、军人子女教育优待、父母赡养补助、配偶荣誉金、军人及军队相关人员医疗待遇保障等政策先后出台。广大官兵表示,既“提气”又“暖心”,有“地位”又“实惠”。

### 坚持改革创新,我军人才工作展现新气象打开新局面

改革,让人民军队人才结构重组优化,人才体制焕然一新,人才队伍动力倍增,一幅幅我军人才工作新画卷徐徐展开。

——优化人员结构布局  
精兵作战,精兵制胜,关键在一个“精”字。

党的十八大以来,人民军队着眼打造精锐作战力量,进一步推动我军由数量规模型向质量效能型、由人力密集型向科技密集型转变,深度优化人力资源结构,高素质、专业化的新型军事人才方阵建设迈出实质性步伐。

精准科学选配领导干部,突出战区、作战部队和新型作战力量,坚持严把标准、推进交流、优中选优,理顺各级晋升结构。

严格控制机关内设机构和人员数量,大幅压减全军团级以上机关现役人员,精简服务保障等机构和人员,深度优化机关与部队比例、作战部队与保障机构比例。

精简军官编制员额,稳妥做好退役安置,中央出台优待政策和移交工作方案,全军开展“送温暖、解难题、零滞留”活动,强军网上线运行退役军官安置“马上就办”服务平台,暖心政策和举措让留的安心、走的舒心,军事人员类别比例顺畅调整。

体系推进干部调整交流,依据新调整组建单位编成,精准组织数千名干部跨单位交流;跟进领导指挥体制改革,合理分流数万名干部。

持续加大大学生新兵补充力度,入伍新兵中大学生占比达80%以上。

广泛延揽社会优秀人才充实文职人员队伍,2018年至今已向面向社会招录补充3.6万名,其中硕士研究生以上学历的占30%。

数据显示,军委机关关人员精简1/3,全军团以上建制单位机关减少千余个,保障机构现役员额员额近一半……

人民军队规模更加精干、结构更加优化、编成更加科学,以精锐作战力量为主体的联合作战力量体系正加速构建。

——深化改革助推改革  
作为深化国防和军队改革“第三大战役”的重要组成部分,军事人力资源政策制度改革稳步推进,连续深入。军官、军士、兵、文职人员等推进改革一体推进,一批制度法规陆续出台,立起了导向,释放了利好。

（新华社北京11月25日电）