

聚焦高级士官人才队伍建设

收到丈夫王博成功晋升高级士官的消息,郭亚慧喜不自禁。
2020年1月12日,凌晨5点半,远在甘肃家中的郭亚慧,将一套平时不怎么舍得穿的衣服叠放整齐,装入行李箱。随后,满心欢喜地踏上前往乌鲁木齐的旅程。
一天后,新疆军区将为81名新选晋高级士官组织授衔仪式。郭亚慧受邀同其他家属代表一起,共同见证他们的荣耀时刻。
仪式现场,王博戴上了新军衔,接过命令状,他与妻子的目光幸福地交织在一起。
郭亚慧眼中闪着泪花。除了自豪,她更替丈夫能留在部队继续干而高兴。因为眼前这个男人曾多次告诉她,愿意把所有青春都奉献给部队。

一名高级士官的晋升之路

■本报特约通讯员 汤文元

自7年前两人的结婚典礼后,这是郭亚慧出席的最隆重的场合。然而,就在数月前,她还在发愁丈夫王博“脱了军装之后找工作的事”。
当兵16年,王博因素质过硬,先后在3支不同的兵种部队服役,经历5次转岗。他没想到,如此丰富的军旅经历,差点堵死了自己晋升高级士官的路。
有关政策明确规定,要想选取高级士官,从事本专业工作时间原则上不少于8

年。因为5次转岗,王博不符合这条规定。
虽然传言高级士官选拔政策会有所放宽,但毕竟没见到正式文件,郭亚慧心里不托底,叮嘱王博提前做好“转身”打算。
事实上,王博的走与留,不仅是这个小家庭的牵挂,也牵动着他在部队领导的心。
王博所在的旅成立还不到3年。为了留住像他这样经验丰富的带兵骨干、

技术骨干,旅里也在积极努力。
该旅人力资源科科长马春了解到,与王博情况相似的还有其他3名四级军士长。马春收集整理了他们的事迹材料,递交到新疆军区政治工作部兵员和文职人员处。
没过多久,新疆军区前来调研的机关人员便找到了王博。经考察,他们很快将王博纳入了高级士官预选对象。
“按照上级最新文件精神,为了保留

部队练兵备战急需的高技能人才,高级士官选取条件的确可以适当放宽。”新疆军区政治工作部兵员和文职人员处副处长王广辉介绍说,具体哪些人属于练兵备战急需的高技能人才,则需要新疆军区党委全局把握。
为了全面掌握新疆军区部队士官骨干队伍情况,2019年,该处多次组织人员赴基层一线开展深入调研。调研时间最长的累计89天,最短的也有27天。

新疆军区党委保留士官骨干人才的决心和行动,让“王博们”留在了他们热爱的军旅舞台上,施展多年练就的专业本领,为强军事业继续贡献自己的力量。
相关数据显示,从2016年到2019年,新疆军区高级士官选取数量增长了近4倍,其中39.7%享受到了新政策的红利。
对此,王广辉介绍,这些高级士官中,既有作战精兵,又有“边防通”,还有保障领域的“兵专家”,在部队建设中都发挥着至关重要的作用。

新闻样本

用战斗力标尺择优汰劣

——新疆军区士官人才队伍建设的探索实践

■郭勇 刘慎 本报特约通讯员 汤文元

特别关注

科学选拔

想尽办法把“刀尖子”留下来

2017年,马春从新疆军区某特战旅,转调到士官王博所在的部队,担任人力资源科科长。对于他来说,帮助王博这样战斗力建设急需的人才留下来,不仅为这支新型作战力量保住了技术骨干,某种意义上,也算是弥补了自己曾经的遗憾。
“我再也没有机会和大家一起战斗了,可我不甘心!”2014年,某特战旅四级军士长朱士统在向军旗告别仪式上,哽咽着说出了这句话。
当时,马春的心跟着一阵颤抖。
马春时任该特战旅军务参谋,负责士官选晋工作。朱士统是那支部队的“元老级”人物,被战友称为“特战兵王”。他的军旅生涯写满了传奇——他是该特战旅成立后,第一个背着伞包从飞机上跳下的人,全旅几乎所有的伞降骨干都是他的“弟子”。
为朱士统留队的事,旅里多次向上级反映,马春也用尽了所有力量。但现实是冰冷的——该旅没有相关专业的高级士官岗位,朱士统不得不接受无法留队的现实。
事实上,对于朱士统的退役,部队各级都非常惋惜。从那时起,新疆军区党委提出,想方设法保留在维稳处突一线、国际军事比武竞赛、重大演训活动中表现突出的专业骨干。
“刀尖子”应尽量保留,“武教头”当留必留。为此,他们探索建立起高级士官精准培养办法,对2年内面临选晋高级士官的骨干,跟进做好学历认证和任职培训工作,并在政策允许范围内,进一步放宽选取条件,留住人才。
2019年,他们根据上级新出台的政策,首次在全区范围内调剂保留优秀骨干。
与当年朱士统情况相似,南疆军区作战保障队四级军士长程国兴、某师杨峰等4人,受益于新出台的调剂保留办法,通过跨单位调配,成功晋升为高级士官。巧合的是,程国兴所去的单位,正是朱士统曾经服役的那支部队。



图①:边防巡逻路上,士官骨干既是探路者,也是战友们最信任的引路人。 牛德龙摄
图②:新疆某部通信技师李小坤(左三)晋升高级士官后,走上战位为战友传授经验。 宋石磊摄
图③:新疆某部三级军士长李社光(左一)帮助单位实现某新型无人机在全军首飞。 张志伟摄

型”士官人才选拔导向在基层部队越来越深入人心:“大家都知道该怎么选、选什么士官骨干了。”
如今,“打仗型”士官人才队伍正在不断壮大。新疆军区2019年夏秋季士官选晋工作报告透露,在边防一线、作战师旅、屯垦营连,优秀指挥班班长留队率达到73.2%;获得全军优秀士官人才奖的专业士官选晋率达到79.7%;在各类军事比武中摘金夺银的士官留队率则达到了82.1%。

多维培养

打造“胜战型”骨干队伍

盛夏,西北戈壁,阳光毒辣。
一群士兵的脸上淌着汗水,目不转睛地盯着眼前的发射架。不久,他们朝着无人机的航向振臂高呼——烈日下,新疆军区某旅新型无人机成功首飞。
此时,距这套新型无人机组装列装还不到3个月。
作为试飞组骨干,该旅上士王海强长舒了口气。事非经过不知难,他向战友感叹:“书到用时,一点都不嫌多啊。”
大家紧紧拥抱,沉浸在首飞成功的喜悦中。他们不知道的是,王海强曾不止一次想过放弃无人机专业。
过去3年中,王海强多次被派往相关军事院校和生产厂家,参加无人机专业培训。然而,因为部队装备还没配发到,每次培训完回到岗位,他只能“纸上谈兵”。
这一次,多年的专业储备,让王海强在旅里一战成名。
类似王海强这样的情况,同样出现在其他一些“高精尖”岗位的士官身上。然而,随着部队转型发展步伐加快,越来越多的士官认识到超前学习专业技能的重要性。
这一变化的背后,是新疆军区对士

官人才的超前精准培养。
“宁可让人等装备,也不能让装备等人。”新疆军区把精准培养的重点向新调整组建部队、新型作战力量单位、新列装专业岗位聚焦。据介绍,2019年新疆军区投入专项经费,组织多支新型作战部队35类紧缺专业的士官骨干,赴23个生产厂家和科研院所跟训。这些“高精尖”专业士官骨干跟训归来,为部队战斗力建设发挥了重要作用。
2019年5月,在“侦察奇兵-2019”比武竞赛上,某旅中士梁志强夺得全能项目第一。他不仅收获了一枚沉甸甸的金牌,也拿到了军区士官人才跟踪培养的门票。与他一同入选的,还有155名参加军事比武竞赛取得名次、荣立二等功以上的尖子人才。
“士官跟踪培养需要耗费大量精力,但只要有利于战斗力建设,一切都是值得的。”王广辉介绍说,自2018年起,新疆军区研究制定士官尖子人才跟踪培养方案,实行“百、千、万”士官人才建设工程——
按照战斗力标准,遴选百余名二等功以上功臣、全军优秀士官人才一等奖获得者、国际军事比赛摘金夺银者;千余名炮兵、防空、特战、陆航等主战专业尖子骨干;万余名覆盖全领域、各专业、初中高级的打赢尖兵。
为此,新疆军区分别建立打仗型人才数据库,实行垂直管理、跟踪培养,及时督促跟训送学送训,组织职业技能鉴定、参加学历升级,确保打仗型人才在谋主业的路上走得更高、更远。
为了拓宽士官骨干的培养渠道,2019年年初,新疆军区推开“军地联姻共育强军人才”活动。他们在辖区内遴选23所具备一定资质的院校,就近与团以上部队签订“联姻共育士官人才”协议。院校每年定期派出师资力量入营教学、跟队培养,部队根据年度任务插空安排士官入校学习。
在精准培养、跟踪培养、融合培养的强力助推下,新疆军区“打仗型”士官

人才队伍不断壮大。近3年来,11人获全军优秀士官人才奖一等奖,47人获二等奖,10人荣立一等功、96人荣立二等功,18人在国际军事比赛中摘金夺银,2人享受国务院特殊津贴,涌现出了陆军首届“四有”新时代革命军人标兵刘加平等一大批打仗型尖兵。
“有一种速度,叫中国速度。”2019年8月,在新疆伊犁库车勒市举办的国际军事比赛中,某装甲团士官马续康与队友一起,摘得“战场救护”科目桂冠。
取得这一成绩,马续康发自内心的感慨:新疆军区的“快速服务”为他们备战国际军事比赛提供了强力保障。
马续康是某综合训练基地二营培养出来的首批学员。首次走进该基地二营时,眼前的景象让他情绪低落:当时,这个营组建还不到半年,营房、装备和训练场地都不像样子,备战训练任务困难重重。
该基地党委将情况上报后,新疆军区参謀部牵头,训练、人力、技术保障、军事设施建设等17个处(室)有关人员迅速集结,以想象不到的速度,让二营在短短1个月内改头换面。受益于这种“快速服务”,仅仅半年,该营便为新疆军区部队培养输送了百余名装甲专业骨干。
“专业士官骨干人才是战斗力建设的中坚力量,对他们的培养等不起也拖不得。”新疆军区政治工作部领导把调集整个军区之力,为基层部队人才建设排忧解难的服务理念称为“吹哨集合”模式。士官人才队伍建设的一些问题,虽然暴露在基层、反映在营连,但事权在机关、资源在上层,攻克破解需要多

方用力、上下合力。
为此,新疆军区党委提出实行“营连吹哨,机关报到”机制,下沉权力到一线,整合资源到基层,形成合力化解基层矛盾难题,打通士官人才培养保留“最后一公里”的工作机制。
善于培养人才,也要善于保留人才。近几年,新疆军区党委关于高级士官人才保留的工作思路经历了从控心到暖心的转变。暖心举措的最大感召力,同样来自“吹哨报到”式服务基层的快速度。
某工兵团驻地设在市郊,平时很少接触地方。2019年老兵退伍季,为帮助退伍老兵找到满意的工作,该团吹响了“集合哨”。不到3天,在新疆军区政治工作部协调下,声声“报到”的就有当地退役军人事务厅、人力资源和社会保障局的20余名负责同志。
这样的服务模式被复制到整个新疆军区部队。2019年,新疆军区联合百余家大型企业事业单位,举办了30余场“留疆”政策解读会和士官就业双向推介会,选择留疆工作的复退士官人数大幅增长。
“比起想方设法控心,更本源的举措其实是让官兵感到暖心。”据介绍,在实践探索的基础上,新疆军区将“吹哨报到”机制与党委机关挂钩帮建、领导机关常态化下基层调研,帮助基层解决突出问题。
现在,新疆军区机关处(室)领导每两月抽出一周时间,联合到基层一线化解矛盾、攻克难题。如今,更顺畅的渠道、更高效的模式、更贴心的关怀,正推动新疆军区基层部队士官队伍建设向着胜战打赢提速前进。
暖心服务让官兵荣耀感、获得感增强,伴随而来的则是强烈的归属感。2019年,新疆军区部队士官志愿留队率创近年新高;全区部队选择转改士官的大学生士兵比2018年增多了近1倍。
版式设计:梁晨

努力打造士官人才 培养的‘闭合回路’

■王宾

多维度综合施策“精雕细琢”。人才难得,培养是关键。坚持军队院校教育、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,走院校送训、厂家跟训、外单位挂训、内部相互带训路子,实现素质全面升级;抓实直招士官、定向培养士官、大学生士官等设计成长路径、鉴定职业技能、督促学历升级等工作,实现精准跟踪、有效培养;挖掘驻地社会资源,走开军地互认鉴定资质、联姻共育士官人才队伍路子,不断建强“打仗型”士官人才队伍。
扭住利益契合点“走心服务”。我军之所以能够从胜利走向胜利,关键一条就是把远大革命理想与官兵切身利益紧密结合起来,把革命战士的积极性充分调动起来、发挥出来。新时代,各级更要端正尊重士兵、依靠士兵、赢得士兵的根本态度,持续用党的创新理论铸魂育人,始终用党在新时代的强军目标凝心聚气;坚持为兵办实事、解难题,尽快解决事关战士切身利益的看病、找对象、学习成才等难题;营造干事创业、催人奋进的良好环境,严格执行福利待遇遇新遇改,用足用活红利政策,切实让士官队伍的活力动力竞相释放迸发。

锐观点



第676期