

人才强军进行时·一线调查

年轻技术骨干领衔大项任务

■本报记者 李琳 通讯员 苏定康

秋日的某试验场,陆军某部一场试验任务正在紧张进行。

面对蓝方的侵扰、拦截,红方官兵训练有素,有条不紊地进行压制、掩护、支援……

一番“交火”下来,分系统主持人小罗带领战友连夜对评估数据进行复盘分

析。随着任务结束,小罗获得的第一手数据为装备效能研究按下了“加速键”。

这是27岁的小罗第一次担起大项任务主持人角色。但在该部,年轻技术骨干领衔大项任务并不是一件新鲜事。

“识才用人,看的是能力经历。要让年轻技术骨干快速成长,就必须大胆让

他们担纲领衔,淬火历练。”该部领导说。

一次演练,该部文职人员、助理工程师小刘担起了复杂电磁环境总体构建的任务。任务过程中,小刘随机组合干扰样式、干扰策略,实时产生数十种电磁信号,屡屡让对手意想不到。

“达到了练兵的效果,也发现了一些

武器装备的短板,准备回去研究改进。”小刘一边对比数据,一边向记者介绍。

“越来越多来自军队院校的优秀毕业生和社会人才走进军营,他们渴望有施展才华的舞台。”该部党委认为,培养使用人才不能简单论资排辈,要在重大任务中给年轻技术骨干“搭台子”,让每

个人都绽放自己的光芒。

从入职到成长为技术骨干,年轻人跑出了加速度。近年来,该部基层试验单位中,八成年轻技术骨干担任过不同类型试验主持人。

人才培养使用的观念变化,激活了“一池春水”。不少资深业务骨干在点赞

鼓励年轻人的同时,也感到了“后生可畏”的紧迫感,干事创业的热情进一步被点燃。

新闻样本

“助工”的舞台有多大

■本报记者 李琳 通讯员 苏定康

记者调查

陆军某部助理工程师小贺的办公室里,常年放着一个战备背包。包里放着证件、洗漱用品、换洗的衣物等出差必备物品,一旦有任务,他背上就走。

奔走在路上,是小贺工作的常态。入职一年多,他就承担了某型装备分转场任务,去年担纲某试验主持人后,他更忙得不可开交。

和小贺一样,无论是广袤偏远的试验场,还是硝烟弥漫的演训地,都留下了该部年轻技术骨干的足迹。

一个人忙,是个体现象;一群人忙,是一股力量。深入了解后记者发现,在陆军某部,这些以助理工程师为主体的年轻技术骨干领衔担纲大项任务,给人队伍建设注入了新的活力。

创新不分军衔高低,不搞论资排辈

金秋时节,某试验室一级上士小张格外忙碌,因为他刚接了一个“大活儿”。

某旅在靶场驻训时,向小张所在单位提出了一个需求:使用某型装置进行实弹射击。面对任务,小张主动提出承担该型装置的研制改进工作。

查资料、画图纸、做实验……小张夜以继日,抓紧攻关。功夫不负有心人。经过两个多月的努力,该型装置研制完成交付部队使用。

一名士兵的科研成果得到推广运用。这件事,更加坚定了该部党委一班人让年轻技术骨干领衔担纲大项任务的信心。

“创新不分军衔高低,不搞论资排辈,只要有能力,我们都支持。”该部领导说,正是人才培养思维观念的转变,带来了全体人员为战砺剑的全新局面。

那年,某试验室因多名骨干外出参加专项任务,导致部分试验主持人空缺,助理工程师小曾主动申请担任某试验主持人。“稚嫩肩膀”能否担重任挑大梁,引发了热议。

“这项任务较为复杂,只有资历丰富的骨干才能胜任”“年轻人工作时间短,能否灵活应对各种突发情况还是未知数”……关于小曾的争议,主要集中在年龄和资历上。就连小曾自己也觉得,她这次“冒尖”可能没戏了。

一边是时不待人的任务周期,一边是跃跃欲试的年轻骨干,该部党委最终决定,让小曾担任主持人。“她的能力素质、专业水平符合要求。”力推小曾的一位高级工程师说,“综合上次完成的试验来看,我认为小曾完全有能力完成这项任务。同时她是一个‘好苗子’,值得在大项任务中‘放单飞’培养。”

临危受命,小曾不负众望,顺利完成了试验任务,也让该部党委一班人感受到了年轻技术骨干身上的巨大潜力。

“让老同志挑大梁,既让人放心,风险也小,是多年工作的惯例。但近年来,单位技术骨干日益年轻化,30岁以下技术骨干约占总人数四成。年轻人领悟力强、上手速度快,如果固守成规就会使他们缺少展示的平台,很难得到充分锻炼。要让他们快速成长,就必须放手让他们挑重担。”

该部领导介绍,那次成功的尝试让大家认识到,人才培养不能按部就班。要加速人才培养的周期,首先就是要认可和支年轻人,放手让他们在重大任务中摔打锤炼,激发官兵干事创业的活力。

“资历不等于能力”,这一理念的叫响,犹如在平静湖面投入一颗石子,产生



上图:该部一级上士张虎彪检查装备准备情况。左图:该部军士“一对一”帮扶文职人员学习装备相关知识。

苏定康摄

锐视点

从“生力军”到“主力军”

■段水文

习主席在中央人才工作会议上指出,要造就规模宏大的青年科技人才队伍,把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上,支持青年人挑大梁、当主角。这既是对青年科技人员提出的殷切期望,也为如何让青年科技人员实现从“生力军”到“主力军”指明了方向。

用好青年科技人才,是遵循人才成长的必然要求,一个成长经历丰富、拥有较高学历的人,是一块好材料,但如

果在一支队伍中找不到合适的岗位,无法发挥自身才能,那么就不能成为真正的人才。要想做到知事择人、用人治事,尤其需要建立以信任为基础的人才使用机制,鼓励青年科技人才担纲和参与重大试验、科研任务,不论资历、不设门槛,坚持按岗择人、量能用人,让科技人员在重大任务中历练,最大限度激发其成才潜力,努力做到用当其长、用当其时、用当其位。

青年科技人才学习动力强、知识更新快、成长空间大,日常工作中,我们要努力营造良好的工作环境、成长环境、生活环境,不断为青年科技人才提供交流学习机会,公道对待人才、公平评价人才、公正使用人才,使他们干事有平台、发展有空间。

在工作生活中,要积极为青年科技人才解决非科研负担,吃透政策原则、制定实施细则,各部门协同配合,从物

质保障、服务暖心、精神激励等多个角度同时发力,用真心、动真情、出真招,真正做到工作上大力支持,生活上热情关心,精神上真切关怀,用最大的诚意、最优的政策、最好的环境帮助青年科技人才解决个人婚恋、家属就业、子女入学等现实问题,真正把他们的“烦心事”办成“暖心事”,确保青年科技人才心无旁骛、轻装上阵、潜心钻研,在科研攻关、试验鉴定工作中取得更大成绩。

的层层涟漪推动着更多年轻技术骨干脱颖而出。

新锐出击带来崭新气象,“小嫩苗”长成“台柱子”

塞北草原,战车轰鸣,一场试验任务与实战化演训同步展开。装甲分队使用某型计算系统,对远距离目标实施射击,取得佳绩。

现场官兵一下子沸腾了。这套由助理工程师小于研发的,使作战能力实现跃升。

“年轻人有想法有冲劲!”该部领导

很是感慨。一次联队联训活动中,部队官兵提出了支撑此类射击的科技需求。

助理工程师小于上了心:“如果实现了这项技术突破,对战斗力的提升会有直接推动作用。”

深入调研后,小于向领导提出试一试。6个多月时间里,小于和战友们从零起步,经过多次调研确定射击方法、代码调试、模拟验证,最终开发出了高集成、高精度、可扩展的某型计算系统。

“七发七中!”捷报传来,该部党委一班人笑颜开。通过实战化训练考核验证,该系统对促进部队战法训法革新具有积极作用。

新锐出击带来崭新气象。该部领导告诉记者,近年来,他们放手让一批年轻技术骨干担重任,有效激活了装备试验

一池春水。

在一次试验过程中,大家发现某型装备在启动时偶尔会出现重启现象。一番折腾下来,研制方给出的结论是属于正常现象。

这个结论大家并不认同,那么问题到底出在哪?试验团队熬了几个通宵,一次次重新调试设备,就是找不到原因。

就在大家都把注意力放在装备本身时,助理工程师小洋却另辟蹊径,用反向思维把目光锁定到相关测量仪器上。那几天,小洋吃住都在机器旁边,最终,数据印证了小洋的推测——车辆发动时,控制模块的供电电压在几毫秒的时间内下降十分明显。

看到小洋拿出的“证据”,研制方最终同意为这“几毫秒”的误差对装备进行

改进。

年轻技术骨干不仅有冲劲闯劲,更具备富有时代特色的新思维和新能力。

那年,小陈博士毕业后,选择从繁华大都市来到草原工作。如何充分考核出装备的实战效能,成了小陈研究的“主攻方向”。

当时,某试验室刚成立,领域新、人员新,一切都要从头开始。小陈把自己的办公桌搬到试验现场,试验流程,记下来;注意事项,圈起来;困难课题,往前冲。白天跟任务,晚上对着理论知识“消化”实践经验……

在领导支持下,小陈牵头攻克多项技术难题,毕业仅两年多时间,便走上某试验室主任岗位。担任室主任第一年,该室就被评为“四铁”先进单位,个人荣立三等功。

放手摔打,让许多年轻业务骨干成了“台柱子”。近年来,该部立起靠素质立身、凭实绩进步的选才标准,提拔多名年轻技术骨干走上基层试验室领导岗位,形成良好的用人导向。

“助工冲击波”能量强劲,余波未息

“年轻人像雨后春笋一样迅速成长起来,让我们既欣喜也‘压力山大’。”近年来,一批年轻技术骨干在重大任务中担纲领衔,给很多老专家、老骨干带来了冲击。

作为火控系统的专家,金高工最先受到年轻人的冲击。一次改进试验中,他作为该项目的主要负责人,想尽办法进行了多次修改完善,可试验论证中,不少官兵还是反映用起来“不太顺手”。

让金高工没想到的是,他尝试把这个问题交给“徒弟”小杨,结果不到两个月,小杨竟然破解了这个难题。

金高工很是感慨:“一批年轻人崭露头角,我们既要敢于接纳他们,更要善于帮带他们,用自己的经验帮助他们更快成长。”

今年3月,某试验课题进入收尾阶段,助理工程师小戴首次担任试验主持人。小戴在校期间的研究方向正是这一课题,业务能力没有问题,但在课题总结等方面有畏难情绪。了解到这个情况后,史高工主动提出为小戴“搭台子”,帮助他完成试验结题工作。

在史高工的帮带下,小戴不仅出色完成了试验任务,还提出多项改进建议,进一步优化了装备性能指标。

“刚毕业不久,在这么重要的课题中担任主持人,我想都不敢想。”小戴说,“如果不是史高工的帮带,我没法这么顺利完成这项任务。”

“老骨干实践经验丰富,理论功底扎实,而年轻骨干则眼界开阔、思维活跃,让二者优势互补、互学互促,能实现‘1+1>2’的效果。”该部领导告诉记者,推出“新老互助结对子”这项举措后,很多老骨干主动靠前给年轻同志传经送宝,互帮互助氛围浓厚。

在这样的良好氛围下,很多军士和文职人员也迸发了创新的热情。

从2019年开始,该部采取“研试训一体”的培养模式,通过“搭台子”“压担子”“架梯子”等多种方式,鼓励军士、文职人员在重要岗位、关键岗位发挥应有作用,推动他们的能力素质生成驶入“快车道”。

宋工程师从行政岗位转改专业技术文职岗位后,在单位精准培养下,履职不到两年就参与1项课题研究,参加1项建设项目,主持3项性能试验。

助理工程师小刘,申请参加某试验。那一年他在条件艰苦的高原试验场待了200多天,跟试期间对该试验总体设计、实施细则进行了深入了解,在一次自我“倒逼”中,他取得一个又一个进步……

看着年轻的技术骨干在每一项试验任务中意气风发的样子,该部领导感慨:人才培养既需要体系作为,更需要抓住关键节点,发挥牵一发而动全身的作用。

“从这个角度讲,冲击波远远没有结束!”深入观察年轻技术骨干领衔担纲大项任务带来的新变化新气象,该部领导认为,不仅是试验任务方面形成了你追我赶的新局面,更给部队全面建设带来了更深刻的影响。

(应采访者要求,文中人物使用化名)