

人才成长进行时·一线调查

三名空军少尉成长规划

■本报记者 彭冰洁 通讯员 邹宇

同期毕业,同时下连,同为专业技术军官,却走上了三条不同的发展之路。回想自己与两位战友迥异的成长经历,中部战区空军某部少尉王立轩不禁感慨:“一张表格,帮助我走过军旅规划的十字路口。”

2022年盛夏,刚刚从军校毕业的新学员王立轩、周恩来、张文涛一同分配到该部任职。

参加新干部集训时,初出茅庐的王立轩提出了一个让人有点意想不到的问题:“专业技术军官是不是只能走专业技术

术成长路线?”王立轩在校期间是学员骨干,兴趣爱好广泛,擅长演讲、主持、写作。他对自己的军旅规划是:先学会带兵,再努力成长为一名优秀的指挥军官。

没想到,当同期毕业的战友们大多按部就班走上排长岗位时,王立轩却因为工作需要,成了一名专业技术军官。一时间,他有些不知所措。

负责集训授课的该部人力资源科周科长肯定地回答了王立轩:“专业技术军官也能通过合理规划,交流到指挥管理

岗位。”随即,周科长拿出一张表格和两张图——“军官职业发展路径规划表”“专业技术军官职业发展路径规划图”和“指挥管理军官职业发展路径规划图”,为大家讲解了“指技交流”的制度设计和资格条件。他还以身边战友实现职业发展规划的经历为例,鼓励年轻军官早做规划。

“感觉找到了自己的发展方向!”授课结束,王立轩拿着这张“军官职业发展路径规划表”,敲响了所在大队教导员办公室的门。在教导员指导下,他结合自

身情况,进一步明确了选择“指技交流”路线后每个阶段的成长目标,决心向着指挥管理军官成长路径方向努力。

与此同时,两名战友也明确了各自的发展方向——周恩来毫不犹豫选择“踏踏实实干机务,一门技术干到精”;而张文涛决定先尝试走技术路线,将转型指挥管理军官作为备选。刚到单位报到不久,三人由此走上了不同的成长道路。

一年多过去,三名空军少尉的境况各不相同——王立轩完成相关理论培训

后,在教导员帮助下开始参与大队日常思想政治工作;周恩来埋头钻研机务保障,通过任务锤炼和实习,顺利通过上岗资格考试;张文涛通过努力取得技术干部岗位资格认证,也在工作中进一步明确了自己未来的转型方向。

“朝着规划表上的目标和路线,我们都在各自的轨道上奋力奔跑。”虽然选择各不相同,但三名年轻军官都对自己的未来发展信心满满。空闲时,他们又聚在一起畅谈工作、成长、未来……

“目标明确,所以思想坚定;路经清

晰,因此干劲十足。”回首一年多来的墩苗成长,王立轩说。

一张表格,两张图,三段奋斗经历。三名空军少尉的不同成长经历,不仅折射出该部对年轻干部培养的科学规划,更反映出该部对人才培养路径的思考探索。

(应采访对象要求,部分人名为化名)



微观察

一支新型部队的“育才三问”

■本报记者 彭冰洁 特约记者 朱姜海 空军记者 王树 通讯员 袁启迪

记者调查

标准,从何而来

看得见危机,才有机会赢得先机

这是中部战区空军某部近年来人才培养使用的成绩单——

看人力数据:大学生士兵占比超过40%,近50名官兵为硕士以上学历,多人被评为高层次科技人才……

看研究成果:多次荣获重大奖项,多项创新发明被广泛应用,多次完成重大演训任务并受到表彰……

作为一支新型部队,人才建设取得这样的成绩,可谓不容易,但该部党委并未沾沾自喜。

“新装备、新专业、新技术,是练兵备战的新舞台,也是历练成才的新赛道,需要人才建设加紧升级。”看得见危机,才会主动出击,才有机会赢得先机。破解危机,关键在人才建设,速度必须再快一些,储备还要更多一些。

夜幕沉沉,机关楼人力资源科办公室仍然灯火通明,周科长还在电脑前忙碌。“某专业新学员刚刚学成归来,某专业军官管理培训即将进入尾声,某专业3名干部即将前往院校培训深造……”他正在盘点近期人员学习培训安排。每年年初,机关要制订详细的人才培养计划,实现“拉单列表”式规划。

“主动走出去,能够看得更远,成长得更快。”该部纪高工对此感触很深——空军开办高科技研修班,授课内容涵盖多个前沿课题。“这是学习深造的宝贵机会!”他们主动联系、反复协调,上级机关相关部门专门为该部开放申请、设置送学名额。经过多方共同努力,今年新一期空军高科技研修班课堂上,出现了纪高工等人的身影。

那年9月,该部某大队领导正准备率队执行外训任务,突然接到通知:组织官兵到厂家进行业务培训。那时,大队刚结束上一个大项任务,官兵还来不及及休整,又已整装待发,即将执行下一个任务。

“这个节骨眼上,究竟要不要派人到厂家参加培训?”

有人提出:“培训内容不是眼下急用,可以考虑适当延后。”有人则认为:“错过这次培训,就要等下一次机会。人才培养是长期工程,一步步,慢慢来。”还有人建议:“要不我们只派几名代表去参加培训?”

“时间不等人,打仗不等人,技术发展不等人!”大队领导果断拍板,“宁可一时辛苦,也要让更多人去学习充电。”最终,他们利用两个任务间隙,选送10多名专业骨干顺利完成培训。

主动求学、主动求变,这份敏锐源自该部一直坚持的人才培养要“先知先行”。

新装备还未列装,该部立即抽调力量组成换装大队,专门研究新机换装工作,学理论、练操作、研战法,预先培养储备人才。

“宁可等人等装备,绝不让装备等人。”该部领导介绍,这些官兵将成为人才培养的“种子选手”,通过裂变模式,加速培育出更多人才。

打赢未来战争,关键在于挖掘人才潜力、激活人才资源。然而,作为一支新型部队,这一步究竟该怎么走,并没有可



上图:中部战区空军某部青年干部钻研装备。

左图:中部战区空军某部工程师“以老带新”,指导年轻骨干进行某型装备维护工作。

袁启迪摄

以借鉴参考的方法模式。记者问:“既然没有成熟路径,那你们以什么标准来育人?”该部领导回答:“以未来作战需要为标准!”

他们以未来战争研究为基础,结合单位建设经验,针对不同战争形态,自主设计出两张结构图,按照作战需求优化现有岗位人员设置,并以此为依据规划部队人才发展路径,打好“提前量”。

未来,这支新型力量究竟需要什么样的人才?他们与空军工程大学协议建设联教联训基地,统计分析作战岗位需求,制作人才需求清单,拟制教育培训计划,供相关院校和上级机关参考,针对性做好未来战争人才储备。

“技术不断升级,人才培养也须迭代。”这种紧迫感,牵引着该部人才建设的脚步越走越快、越走越稳。

动力,由何而生

短期培养可以外在加压,长远成才更需内生动力

作为一支技术密集型的作战部

队,组建伊始,“人才从哪来”是摆在该部党委一班人面前的难题。人才建设等不得,也靠不得!如何尽快培育人才,成为当时班子成员讨论最多的问题。

当时,由于缺乏某领域的专业人才,官兵们“摸着石头过河”。第一批到厂家、院校学习归来的干部骨干作为“种子选手”,自主编写教案、教材,手把手传帮带,迈出了第一步。

近年来,一大批新干部加入团队,如何让年轻人快速脱颖而出、担当重任,成为该部人才建设的关键。为此,他们强化人才培养科学规划,坚持边使用边培养。

军校毕业后不久,一名年轻的助理工程师就奔赴演训场,跟着分队执行任务。没多久,他又被要求独立完成保障任务。任务,倒逼他加速提升能力。仅两个多月,他就掌握了装备维护使用,胜任本职工作。如今,经历重大任务锤炼,这名年轻干部早已成长为机务保障的中坚骨干,顺利走上中队长岗位。

一名地方大学毕业后入伍的年轻军官来到该部后,单位注重挖掘发挥他的特长。在任务淬炼中,他开发出某程序,大幅压缩了作战数据处理时间;他创新

研发的训练软件,受到上级多次表扬。现在,他已作为该部科研后备人才重点培养。

“新生力量”的拔节成长,让该部党委欣喜之余,也有了更深层次的思考和担忧:人才成长起来以后呢?后续的路该怎么走?他们意识到,抓人才建设,视线必须拉长,短期培养可由外在加压,长远成才更需内生动力。

动力,从何而生?走进该部某大队修教员的办公室,墙上悬挂的“专业技术军官职业发展路径规划图”和“指挥管理军官职业发展路径规划图”格外引人注目。

细看这两张规划图,该部各岗位、各类型人才的发展路径、年限要求、条件限制等内容均包含其中,成长路径一目了然。

“这两张图由机关根据相关政策规定,结合我们的岗位实际而制定,目的是让年轻官兵一入军营,就能够更加清晰地看到未来成长的多种可能。”一边介绍,修教员又拿出一张“职业发展路径规划表”,告诉记者,“这张表由官兵自行填写,是官兵在了解两张图的基础上对自己的职业规划,属于‘私人定制’。”

“两图一表”,便是该部官兵成长

成才的路线指南,方便各级总体把握人才建设现状。

作为“新生力量”中的佼佼者,26岁的某业务室带头人,可以说是近年来该部全链条设计、科学化培养年轻人才的缩影。

为什么进步这么快?这位军官表示,详细明确的成长计划,让他免去后顾之忧,能够一门心思钻研业务。

刚下部队时,他被分配到某大队从事业务工作,“当时,各级领导几次找我谈心,了解我个人的成长诉求,并依据专业实际帮我设计了这份职业规划表。”

目标明确,努力的方向也就更加清晰,成长自然更有动力。按照既定目标,在组织的指导帮助下,毕业第1年,他因业务水平进步快,调入某业务室工作;毕业第2年,他参加上级比赛,取得优异成绩;毕业第3年,他又在某重要任务中表现出色,受到上级表扬……

一步步成长,如今,打开他的“职业发展路径规划表”一对比,记者发现,他正好走到规划表上的第二步——业务室带头人岗位。

“流动的水,才是‘活水’。”在“两图一表”的牵引带动下,该部人才“活水”充

分涌流。不仅如此,他们还主动了解官兵个人需求,抓住机会鼓励帮助人才骨干“走出去”,让人才“流”向更广阔的天地。近年来,多名军官通过交流选调走上其他平台岗位。

“人才+”,加出什么

站在高处看全局,沉下心来谋一域

“短短几年,我的成长发展走上快车道。”该部梁副参谋长为记者讲述了自己的成长故事——

军校毕业,他分配到了这支部队。作为新干部,他迅速在大项任务中崭露头角,并且结合作战实际,创新研究某系统。

原本,他以为自己会沿着专业技术干部这条路线,继续按部就班地成长。没想到,考虑到单位发展和未来作战需求,机关推荐他这样既懂专业技术又能指挥决策的复合型人才转型担任领导职务。

从一名技术干部转入机关履职,梁副参谋长迅速转换“频道”。他结合个人特长和工作经历,一个月内就成立团队、统筹资源、搭建网络,将原本零散的资源进行模块化展示,方便各级调用使用。

梁副参谋长的成长经历,是该部党委关于“人才+”思维理念的又一次拓展。“人才建设需要站在高处看全局,沉下心来谋一域。”该部领导说。站在高处,才能看到全局、看清需求。放眼全局谋一域,在把握形势中明辨方向,在辨析规律中研判对策,人才建设才能更加主动、更加精准。

“选人育人留人政策不断优化,为科研创新和人才发展提供了更多机遇。”该部纪高工不仅是装备平台技术骨干,更是科研创新的领头羊。

“平台给了大家发光发热的机会。”纪高工回忆,在装备起步阶段,他们自主开展某型训练系统研制,用科研力助推战斗力提升,一大批科研创新人才在实践工作中锻炼成长。

这些年,上级推出“快补培优”和“架梯攀高”计划,旨在将人才培养与实践平台更加紧密地结合起来,用创新项目延揽、培养人才,用人才成就、推动项目,实现“人才+科研”一体化培养。

不久前,作为某专业年轻人才中的佼佼者,一名助理工程师因表现优异被破格提拔至副主任岗位。“优秀者优先,胜者胜出。”短短几年间,该部涌现出大批科研创新新秀,多项研究成果荣获军队科技进步奖。

浓厚的学习型创新型团队文化,也让官兵逐步向一专多能转变,各类人才的作用得到更充分的发挥。走进基层连队,记者惊讶地发现,官兵们“精一门、通两门、会三门”已经成为常态;军士群体不仅在日常训练中承担起统筹指挥管理等职责,而且在后勤保障、科研创新等领域表现突出。

去年,在两位军官带领下,三级军士长范涛深入钻研某领域作战运用方法,学习模型算法,与团队一举荣获全军军事建模竞赛一等奖。他高兴地说:“学习的机会越来越多,个人成长的道路越走越宽阔。”

第1461期