

聚焦高学历文职人员培养·系列专题报道①

编者按 随着改革深入推进,文职人员已成为强军兴军的一支重要生力军。其中,奋战在教学科研领域的高学历文职人员,已占相当比例。如何落实招录引进、职业发展、激励保障等方面举措,着力增强军事职业吸引力和社...

度,如何依据人才成长特点规律,充分激励他们扎根岗位、建功军营,成为当前科研院所和高技术部队的重要课题。从本期起,本版陆续刊登相关单位加强高学历文职人员队伍建设的经验做法,敬请关注,欢迎赐稿。

厚植沃土,向阳花木早逢春

——海军工程大学加强高学历文职人员队伍建设的探索与实践

■侯融 王皓 本报记者 赛宗宝

阳春三月,海军工程大学电子工程学院第二届“英才会”传来喜讯:来自全国各地“双一流”建设高校的60余名博士毕业生,提前表达了签约意向。

让优秀人才得优待,让优秀者得优奖。近年来,作为一所多

海军工程大学党委统计过一组数据:该校教职员工中,文职人员占比过半,其中约70%分布在教学科研岗位。如果按照“双一流”建设高校博士的招录标准将编制配齐后,该校高学历文职人员比例将进一步提高,这无疑给文职人员队伍的发展壮大注入新动力、带来新机遇。

然而几年前,在文职人员岗位仍有缺口、热门专业人才紧缺的情况下调整招录条件,会不会导致无人可招,迟滞学校发展?风险固然存在,但要实现跨越式发展,必须善于在危机中育先机、于变局中开新局。据此,该校党委将主干教学岗位文职人员招录条件,从硕士以上提升至“双一流”建设高校博士。

回忆那次文职人员招录宣讲,该

“人才如果靠‘抢’,即使‘抢’过来也留不住,必须增强吸引力,让高学历人才不请自来。”该校科学设计人才培养体系,面向招聘聘用不满5年的文职人员推出“苗圃工程”,旨在通过项目牵引、技能培训、任务扶持、名师带教等措施,重点培养一批军事特色鲜明、教学水平精湛、科技成果突出的高素质人才苗子。

围绕一份佐证材料,一天内发来“九连问”,比当年参加论文答辩还紧张。”作为该校首批“苗圃工程”预选培养对象之一,教员、文职人员姬庆告诉记者,虽然自己做了充分准备,但到了专家评审环节,还是感到“压力山大”。

该校政治工作处领导介绍,“苗圃

人才招来了,还要留得住。该校党委抓住“人才特区”建设试点契机,组织精干力量深入调研,找准堵点、痛点和重点,先后出台《文职人员高层次人才薪酬调整改革试点方案》《文职人员住房管理暂行办法》等,全力做好文职人员切身利益事项政策落地落实工作。

4月中旬,在新一轮公寓住房分配工作中,该校拿出40余套房源,区分标准设置专家公寓、家庭公寓和集体宿舍,分别保障领军人才、拔尖人才和新人职博士文职人员。在拔尖人才分房打分中排名靠前的电子工程学院某教研室主任、文职人员马知远,回想自己入职以来的经历,感慨良多。持续完

兵种专业类高等院校,海军工程大学按照一体筹划、分类建设的原则,多措并举绘制文职人员发展蓝图,助力他们在支撑服务备战打仗的深蓝航道上加速成长,一批优秀高学历文职人员脱颖而出。

调整招录条件——

“双一流”建设高校博士纷至沓来

校基础部教员、文职人员黄登斌感慨万千。在某高校宣讲现场,当招录条件经大屏展出,原本安静的会场瞬间热闹起来:“要求是‘双一流’建设高校博士?”“博士就业选择多,部队有啥优势?”

“海军工程大学是一所知名军校,是海军生长军官和研究生人才培养的重要基地、科学研究和装备技术创新的重要力量、服务保障备战打仗的重

要支撑、文化传播和国际合作交流的重要阵地……”台上,工作人员激情讲述;台下,学子们认真记录。黄登斌发现,有从军报国、科研报国情怀的博士不在少数。最终,数名博士接受邀请,约定来校进一步了解情况,这让黄登斌内心深感振奋。

起初,该校个别宣讲人员对提高

选才门槛的做法并不托底,但经过几次外出宣讲,大家产生共鸣:高门槛既

加大培养力度——

“苗圃工程”催生高素质人才苗子

工程”前后历经数次调研论证,相关措施扩展到10余条,力求精准施策、靶向破题、真见实效。

除“苗圃工程”外,该校加大培养力度,通过比武竞赛、科研攻关、装备保障等活动帮带帮教,让文职人员经风雨、壮筋骨、强本领。该校首批招收文职人员李昆峰,是系列培养举措的亲身受益者。李昆峰加入某科研

创新团队后,多名专家教授立身为旗,对军人、文职人员一视同仁,带领他们围绕某新型材料持续探索攻关,取得可喜进展。后来,李昆峰被任命为动力工程学院某教研室副主任,成为该校较早走上领导岗位的青年文职人员,并入选海军优秀文职人员骨干培养对象。

该校还善于借梯上楼,利用地方

紧盯人才关切——

“人才特区”出台一系列利好政策

善的文职人员制度,给了他超乎想象的满意答案:结构布局更加合理、地位待遇更有保障,成长路径更加明晰,特别是对选拔任用、学习培训等方面进行的再优化再完善,让马知远前进的信心更足。去年,他受领到地方高校进行文职人员招录宣讲任务后,现身说法讲解文职人员制度政策,现场就

有多名博士确认了应聘意向。据了解,该校近年来积极协调驻地教育部门,保障文职人员子女入托;通过对接地方优秀人才住房保障优待政策,成功打通文职人员入住地方人才公寓的渠道链路,10余名文职人员已顺利入住。此外,重要人才投保、年薪制、协议工资、项目工资、科技成果

是在筛选学历条件,也是在筛选职业认同感,会让考生素质更高、心更齐。

记者翻阅该校历年文职人员招录条件看到,两年前部分招考岗位在坚持“双一流”建设高校博士学历的基础上,增加了第一学历为全日制本院校的条件。提高招录门槛后,虽然报名人数和招录总数下降了,但“双一流”建设高校博士招录数量及其占文职人员比例却呈逐年递增趋势。

博士后潜心入职后,凭借扎实的学术功底很快崭露头角,获批主持某国家自然科学基金项目,去年还入选海军某人才工程,并晋升为副教授。她欣喜地对记者说:“我带着科研报国的拳拳之心加入文职方阵,而今如愿以偿在强军兴军伟大征程中实现价值、收获成长,真是打心底里感到高兴。”

高校教育资源,对文职人员进行教学能力提升培训。近年来,他们连续组织新入职博士文职人员到地方高校参加在职业能力提升专题研修班,择优推荐数十人赴清华大学参加海军优秀文职人员科技骨干研修班。

厚植沃土,向阳花木早逢春。该校电子工程学院文职人员常路宾入选“全国向上向善好青年”,并荣立个人二等功;基础部文职人员邓辉当选“全国三八红旗手”,主持的某课程获评国家级一流本科课程;政治理论系文职人员林明臻在海军政治理论教学岗位练兵比武中获得优异成绩;某研究所文职人员蔡光义入职两年便入选海军人才专项扶持工程……

转化收益等开放性利好政策,也在加紧推动落地。

抓教光荣,务教有为。一组数据令人振奋:截至目前,该校文职人员已有40余人走上各级领导岗位,30余人次受到海军以上表彰奖励,140余人次获海军以上科技奖励或承担相应等级课题,发展态势向上向好。

图①:4月9日,武警部队研究院博士文职人员检测某装备性能。

孙艺文摄

图②:4月10日,战略支援部队特色医学中心博士文职人员(左)与医务人员开展疑难手术。

张文艺摄

制图:黄美源



探索构建科学的培训模式

■李玥

作为教学科研换挡提速的新动能、转型发展的增长极,高学历文职人员队伍正逐步成为全军科研院所专业技术人才的“半壁江山”。建立与之相适应的入职初期教育体系和培训模式,高质量做好使命赋能教育、岗位适应训练、能力提升锻造,对高学历文职人员职业生涯高标准起步、高水平发展,具有重要作用。

入职新鲜期,过好身份定位关。部分高学历文职人员刚出象牙塔就进入部队搞教学科研,对部队了解不够深入,各级要注重引导他们解决“我是谁”的身份定位问题,完成地方人员向军队人员的转变。靠思想教育铸魂,深入开展各类教育,通过组织宣誓活动、参观红色场馆等举措,引导他们把准定位、适应岗位、守好战位。靠军事素养奠基,通过上好保密教育、军事训练、日常管理等多堂“第一课”,着力提升军政素养,让文职人员军味更浓、战味更足。靠文化熏陶融入,通过与战友共同工作、学习、训练,牢固树立“一家人”“一盘棋”思想,培养军事文化认同和价值认同。

发展迷茫期,过好研究方向关。高学历文职人员理论知识扎实,但军事需求牵引不够、应用导向不强,急需解决“我能干啥”的方向路径问题。首先跟着学,通过协助收集整理材料、筹办研讨会、组织开题结题归档等工作,让他们全面了解单位的职能使命、研究方向、课题任务等情况,在打好下手过程中快速上手。其次试着干,安排科室领导和专家组成“伯乐团”,通过解构课题、分配任务等,为他们量身打造利用已有专业知识能够解决的“小作业”,让他们快速适应岗位任职所需。三是明方向,在初步了

解和参与教学科研后,针对其能力特长单独“把脉”,再集中“问诊”,通过双向选择确定研究方向和课题任务,规划成长路径,制订成才方案,确保方向定得准、课题选得好。

学术初始期,过好奠基起步关。度过适应期后,便是文职人员能力原始积累期、教研奠基起步期和成长关键黄金期,这一时期重点解决“怎么干”的问题。首先是进团队定导师,根据不同角色定位编入不同团队,推动横向交流、协同学习,可以指定专家作为“第一责任人”,确保有人教、有人带。其次是压担子当骨干,结合专业特长和任务需求,让文职人员在课题任务中担任骨干,攻坚克难、突破引领。三是搭台子敢牵头,培养首责意识和担当精神,大胆放手让他们在唱主角挑大梁中茁壮成长。

激励渴望期,过好突破提升关。人才是培养出来的,也是激励出来的。羽翼渐丰的文职人员,这个时期尤其渴望得到认可,必须综合施策强化激励,让他们尝甜头、有盼头。要积极探索优化文职人员考核评价体系,在职称评定、奖励表彰等方面科学设置指标,通过考评激励,激发他们拼搏奋进的动力和干劲。要常态化组织练兵比武等活动,在学术交流、论坛讲座中,鼓励他们登台亮相,营造创先争优、比学赶超的良好氛围。要善于及时发现发掘文职人员典型,通过宣传他们岗位建功的先进事迹,激发大家干事创业的成就感和荣誉感,不断提升文职人员对强军兴军的参与度和贡献率。

(作者单位:军事科学院系统工程研究院)



近日,武警湖南总队医院卫勤救护小组围绕战创救治、特殊环境医疗保障需求等开展训练,全面提升卫勤保障能力。图为文职人员救治“伤员”。李华时摄

为了信号畅通无阻

■本报特约记者 刘会宾 通讯员 刘子玉 刘佳杨

一线孔雀蓝

仲春时节,气温回升。郑州联动保障中心某仓库一处接头井内,助理工程师、文职人员范道睿正携带工具箱,弯腰弓背进行巡线。湿热的环境让他有些喘不上气,迷彩服紧紧贴在后背。

像这样的接头井,范道睿经常要一连钻入爬出几十个。入职两年来,他已熟练掌握电台操作使用、计算机网络运维等10余种通信技能,考取了中级通信工程师证书,能力素质得到官兵一致认可。

“从地方青年到文职人员,不仅要转变身份,更要加速提升胜任本职的能力。”回想起刚入职的那段时间,范道睿感慨颇深。研究生毕业后,他带着二等奖学金,在中科院实习等光环考入该仓库,本想在战友面前大展身手,没想到却在一次业务交流中栽了跟头。

那天,二级上士张甜得知仓库新来了一名高学历助理工程师,专程跑来请

教“如何提升熔接光纤质效”。讲原理、画流程、举实例,范道睿侃侃而谈。然而,拿起剥纤钳、切刀、热缩套管后,他却几次焊接无果,最终在张甜协助下才完成。看着张甜准确娴熟的操作技能,范道睿红了脸。

“书本中的知识,背起来容易做起来难。”发现差距后,范道睿主动请张甜做自己的教员。在张甜悉心帮带下,一个月后,范道睿熟练掌握了光纤熔接、卫星架设、巡线铺线、视频保障等技能。半年后,他已能快速完成通信保障、攀登固定、电缆接续等操作。

“不到两分钟就排除了信号传输故障,真厉害!”一次,仓库参加上级视频会议。眼看会议即将开始,但受强对流天气影响,视频画面出现卡顿,光端机亮起了红灯。排查线路、测试信道、调整参数,范道睿沉着冷静,视频画面很快恢复正常。

这次会议结束,范道睿举一反三,深入仓库业务区,对网络联通情况进行调查摸底,撰写了一份网络改造建议方

案。仓库研究采纳后,决定让他牵头负责此项工作。那段时间,范道睿白天爬杆下沟,摸排通信架构和光缆铺设,晚上整理资料,测试网络代码,遇到技术难题主动查阅专业书籍,最终圆满完成任务。

“抢修,难在抢重在修。”前不久,范道睿担负通信值班任务时,突降暴雨,导致指挥网络系统断线。接到电话求助,范道睿立即冲向通信机房。经过排查,故障点锁定在几公里外的一处光缆阻断点。然而,距离故障点百余米的地方有几个大水坑,车辆无法通行,范道睿背起工具箱,带领抢修小组蹚着泥水冒雨抢修。

打开井盖,积水已经漫过了线路。范道睿用嘴叼着手电钻入井中,快速拆线、开剥、固定、熔接,顺利排除了故障,恢复了联通。爬出井口,范道睿满身泥水,战友们都对他都很佩服。

在工作笔记本扉页,范道睿用手绘的一台光端机时刻激励自己,要用一组组畅通无阻的信号,为强军事业贡献自己的力量。