

人才强军进行时·一线调查

高级军士晋升军衔仪式现场,换上三级军士长军衔那一刻,东部战区海军某团技师凌敏难掩激动。3年前,经过层层选拔,凌敏成为一名后备高级军士。虽然军衔未变,他却感觉肩上的使命更重了。3年来,作为一名机务兵,凌敏守望着战鹰穿云翱翔,将自己的梦想一道放飞在那片无垠天空。许多个傍晚,凝望战鹰缓缓降落在停机坪,他都会默默记录下这一天飞行任务中的得与失,尽力加快自己能力生成的速度。追踪凌敏的成长轨迹,这段“后备”时光,如同

一次军旅生涯的淬火进阶,让他在任务的考验中不断确认前进方向,锤炼实战本领。凌敏也因此完成了从后备高级军士向高级军士的跨越。“后备,是为了更好地储备战斗力。”为加强高级军士选拔工作,自2016年起,东部战区海军全面推开后备高级军士选拔措施,着力将对党忠诚、专业过硬的军士人才纳入高级军士预备群体,进行重点培养。站上后备高级军士这一新起点,从众多骨干中挑选出的军士“精英”,在一次次淬火加钢中跨过“能力瓶颈”,走上高级军士岗位。“凌敏”们加速

成长的故事,正是后备高级军士选拔培养创新推行落地的生动注脚。东部战区海军下属单位根据各自职能使命,开始探索适合自身专业需求的实践路径——如何选拔好、培育好、运用好后备高级军士。翻开厚厚的人才档案,透视海军部队迈向深蓝的步伐,一支敢打仗、能打仗、善打仗的后备高级军士队伍,正在加速崛起。今天,让我们走近这群后备高级军士,从他们的成才之路中感悟东部战区海军人才梯队建设的新模式。

解码后备高级军士进阶之路

汪新穎 陈泽生 许宸 本报记者 向黎鸣

记者调查

把机会留给更合适的人,把淬炼的火集中到更好的钢上

2023年,某潜艇支队技师张彦军和另一名中级军士,同时申请成为某岗位的后备高级军士。两个人选,一个名额,谁能入选?官兵们对此分外关注。有人认为,张彦军虽然能力实绩突出,但年纪较轻,以后还有很多机会,单位应该会“照顾”另一名快到最低服役年限的军士。

很快,一场专门为两名候选人组织的考核展开。作为专业领域的“行家里手”,两人都顺利完成基本技能考核的相关测试。特情处置环节,考核组随机设置的一系列情况,给两位技师提出了严峻考验。

屏幕上,操纵系统时明时暗,陷入“故障”。张彦军心里明白,操纵系统如同潜艇的眼睛,如果不能快速找准症结并排除故障,就会影响潜艇航行。思考的同时,他迅速拿起工具开始抢修。

时间一分一秒过去,张彦军侧着身子挤在设备与舱壁间,认真检查着外部接线与内部元件的每个角落。最终,他发现电源系统中有一处板件异常。经过更换调试,张彦军顺利排除故障、通过考核,而且用时比另一名军士快了不少。选拔结果公示,他成功入选为后备高级军士。

在该支队领导看来,另一名军士的“落榜”固然可惜,却并不遗憾。“我们要选的是更适应实战需求的后备高级军士,不论年龄资历,只看能力作为。”那场确定入选名单的党委常委会上,所有人一致认为:张彦军虽然年轻,但军事素质过硬、任务经历丰富,应该被确定为后备高级军士人选。

“这种以素质立身、凭实绩进步的选拔方式,让‘老黄牛’‘千里马’都心服口服。”据东部战区海军机关某处领导介绍,近年来,高级军士队伍选拔培养呈现出稳步提升态势。纳入后备队伍前置培养的中级军士,其中96%在班长以上重要岗位经历锻炼,相当比例的军士成功从后备队伍“转正”,成为高级军士群体的一员。

通过开展“打破舰连建制”的跨单位横向选拔、“打破论资排辈陈规”的跨兵龄纵向选拔,他们用一连串动态管理、择优汰劣的务实之举,让这支“人才预备队”持续迸发活力。

回想起自己两次入选后备高级军士的历程,某团技师姜雷感慨万千。3年前,姜雷被选拔为后备高级军士。经过层层筛选,站在公示名单的橱窗下,这名入伍16年的军士信心满满,产生了一种可以顺利“到站上车”的错觉。从那时起,姜雷就有些放松对自己的要求,开始在日常的专业学习中应付了事。

成为后备高级军士第一年,姜雷一直停留在这种“歇歇脚”的状态中。他自信凭借多年的专业基础,应对后备高级军士的过程性考核不在话下。可姜雷没想到的是,当年几次考核,一系列刁钻的难题,平时难得一见的特情接踵而至。由于疏于学习,面对很多新情况,他都不知所措。

尽管姜雷勉强通过了考核,但后备高级军士选拔实施办法明确规定,“考评结果等次未达到优秀应当调整退出后备高级军士名单”,他还是没能如愿晋升。

这场失利后,姜雷痛定思痛,沉下心来再出发。那年,该团新装备保障遇到难题,他潜心钻研,将研究成果整理成一系列专业教材与操作规范。与此同时,姜雷撰写了多篇论文,总结装备保障的宝贵经验。凭借这些努力,去年他成功“杀”回了后备高级军士队伍。



图①:军舰破浪前行。

图②:东部战区海军某支队军士对装备进行研习。

温子东摄

近几年,每年都有不少人被淘汰。淘汰,是为了把机会留给更合适的人,把淬炼的火集中到更好的钢上。

“落实好培养锻炼、定期调整、有进有出的后备高级军士工作模式,既是方向,也是机制。”据东部战区海军机关某处领导介绍,入选的后备高级军士会被安排参加学历升级、厂家培训,优先执行重大战备和演训任务。

“成为后备高级军士,不是住进保险箱,而是进了孵化器。能从内部打破蛋壳出来的,才是我们需要的雄鹰。”这名领导告诉记者。

路线图千千万,共同方向是培养一名能力可靠的军士人才

确定入选后备高级军士的那晚,某军械保障大队技师常凤强彻夜难眠。

迈过这道门槛,常凤强前所未有地意识到,自己的能力素质必须向高级军士看齐:不仅要精通本专业,还要进一步掌握新的拓展专业。对他而言,这是一次“战斗力再生成、能力再储备”的必经之路,也意味着他必须重整行装再出发。

从本专业的“熟练工”,到拓展专业的初学者,能力生成并非一朝一夕之功。第一次在拓展专业岗位协助装配电池,尽管学了不少理论,但在实操环节,常凤强装的电解液不是多到溢出,就是少到无法发挥作用。

“有失误是意料中的事,我也是借实践的机会看看自己差多少。”为了尽快“毕业”进入角色,他对拓展专业的燃料加注、性能检测、元器件调试等操作反复琢磨研究,向有经验的战友请教。仅仅3个月,他就掌握了该专业的各项基本技能。

如今,常凤强已经顺利通过两个专业的理论与实操考核,能力素质向“多岗兼通”转变。

某次训练中,该拓展专业保障压力较大,需要在短时间内完成一大批电池加注,否则可能影响交付时间。在完成本专业保障后,常凤强立刻来到操作间,和另一名后备高级军士协助加注。在官兵们的共同努力下,任务最终按时完成。

如果说常凤强的能力跨越是一幅“一专多能”的路线图,其他后备高级军士同样拥有自己的“定制路线”。在东部战区海军下发的文件中,记者看到这样一句话:“各单位应根据后备高级军士素质状况,科学制定培养计划。”为此,根据每名军士的专业特长和个人意愿,各个部队量身裁衣,为他们设计出“能力升级”“短板补缺”等不同路线图。

“路线图千千万,共同方向是培养一名能力可靠的军士人才。”在东部战区海军机关某处领导看来,选拔时参考的一张成绩单并不是“完成时”,这些丰富多样的路线图才是人才培养的“进行时”。

某驱逐舰支队领导告诉记者,他们不仅给后备高级军士设计了专属路线图,还会定期检查其阶段性目标的达成情况,及时为其调整成长规划。

引路更要搭台,扶上马更要送一程。航空兵某师积极搭建平台,让官兵

唱主角、挑重担,后备高级军士杨浩就是这一机制的受益者。

前两年经历调整后,杨浩保障的机型发生改变,这对他的能力素质提出了全新要求。面对迥异的武器装备和从未接触过的系统,他曾经熟练的专业技能突然不管用了。

“升级技能、优化能力,要让像杨浩一样面临新挑战的军士,完成能力从‘有’到‘优’的跨越。”为此,杨浩所在单位专门为他制订了一套业务带教计划——让经验丰富的机务骨干手把手带带、面对面解惑;让他参加外场多轮次保障、不同机组轮训;借助驻舰保障、战巡、实弹射击等各类任务加速他的能力生成。

沿着单位定的“大框架”,杨浩也给自己设了许多阶段目标。面对新岗位、新机型、新要求,他像一棵急着汲取养分的树苗,把空闲时间都拿来啃理论书、泡修理间、请教战友……

有人语带调侃地劝杨浩:“凭你的‘老本’,完全可以放缓脚步,调整一下节奏。”他却笑着说:“等不起。不是我等不起,是战机凌空等不起我慢慢长。”

厦门舰后备高级军士魏继盛,同样能体会到这种紧迫感。

魏继盛所从事的专业原理复杂、技术尖端,是保证鱼雷在幽暗深海中直击目标的关键一环。刚到舰上那天,虽然早有准备,但面对新装备,他心里还是打起了鼓。

直到魏继盛收到单位为自己制订的路线图,里面为他详尽规划了新岗位的能力生成路径。他内心的紧张和顾虑顿时散去,奋斗的干劲奔涌而出。白天跟

着工人了解装备操作流程,午休时对照教材和图纸学习理论原理,晚上向班里的大学士兵请教电子知识……不到一年,魏继盛就摸透了新装备的“脾气”,还针对装备软件存在的漏洞提出建设性意见。几年下来,他成为专业知名的“兵专家”,连续两次被单位评为“首席军士”。

蓄力,是为了跳得更远;突破,是为了更好地抵达目标。

据东部战区海军机关某处领导介绍,近年来,在一张张路线图的引导下,后备高级军士群体加速成长,在岗位上发光发热。他们的业务经验与研究成果,为部队破解训练难题、突破战法“瓶颈”作出了重要贡献。

要敢于担起职责重担,在大风大浪中检验自己

后备高级军士孙明仍然记得一次任务,潜艇刚出海就遇上强对流天气,狂风裹挟着巨浪砸向舰桥,海水甚至从升降口倒灌进指挥舱。

艰难穿过风暴区后,孙明拿着手电筒巡查时突然发现反光——原来是舱底出现了海水积液。经过排查,他和战友判断,这一情况可能是某海水管路密封不严引起的,以防造成严重后果,必须尽快处置。

有人建议,为了保险起见,还是将正在休更的老技师喊起来处理。孙明却坚持自己上:“备”了这么久,不是为了次

次都往后靠。”他心中有数,舱底的管路系统图早已背得滚瓜烂熟,只要一段段排查,就没有解决不了的故障。

由于空间狭小,孙明只能踩着空隙、窝在舱底展开排查。确认故障点、进行堵漏、检查水密性……一系列操作下来,他顺利排除故障。最后,因为长时间僵在一处,腿脚发麻动不了,他是被战友们从管路缝隙间拖出来的。

每次遇到特情,孙明都勇挑重担、绝不“靠后”。凭着过硬的专业技术,他一次次成功处置故障,确保了任务完成。

孙明身上总是带着一个厚厚的笔记本,里面都是他在“后备”时期积累的经验教训。有人问他:“天天带着不重吗?”他的回答是:“本子不重,重的是里面的内容和责任”。

“能挑重担是能力,敢挑重担是态度。只有‘能’和‘敢’同时在线,才称得上是一名合格的后备高级军士。”对孙明而言,一次次奔赴远海大洋执行任务,除了收获经验与本领,更重要的是培养了他独当一面的自信心。

人才自古要养成,放使干霄霄风雨。“后备高级军士要敢于担起职责重担,在大风大浪中检验自己。”东部战区海军机关某处干部说。

提前进入角色,是后备高级军士淬火加钢、迈入高级军士队伍的最后阶段。只有让他们提前承担职责,在关键时刻证明能力,才能帮助他们跨过“后备”门槛,真正成长为一名高级军士。为此,各单位充分利用演训任务等机会,锻炼、检验、精纯骨干队伍。

前不久,一场实战化训练展开,保障部队率先“登场”,随后水下潜艇部队、水面舰艇部队、水上航空部队按计划实施行动。

声呐兵紧盯对手动向,雷达兵侦测来袭目标,主炮控制室随时准备开火,战位操控席实时监控海天,保障基地全程待命抢修……后备高级军士奔忙的身影,成为这场训练中坚强有力的保障。

“除了要当战斗一线的‘刀尖子’,后备高级军士也要成为‘扛旗带队’的大师傅。”东部战区海军机关某处领导表示,后备高级军士不仅要日常实践中起到带头作用,还要通过示范教学、研讨交流、难题会诊等方式,对年轻战士进行结对帮带,促进部队整体能力提升。

那次任务,舰艇主机突发故障,正在休更的后备高级军士郑海滨从睡梦中惊醒,迅速赶到现场。通过检测几个部位,他很快就弄清问题所在,成功修复装备。随后,郑海滨又带领年轻官兵对修理思路进行复盘,帮助他们积累经验。

几天后的一次训练,郑海滨把这次排除故障的经历变成考题,让年轻骨干自行分组处置。很快,两个小组就组建完成,其中一组对照装备和管路图纸进行摸排,另一组则重点解析如何排除更多故障因素,缩小排查范围。

“敢不敢放手,也是对我的考验——只有平时带教到了位,现在才有足够的底气让他们自己解决。”在郑海滨的努力下,一册册装备使用维护教案出炉,帮助战友们答疑解惑;他带教的士兵中有8人在支队比武中取得名次。郑海滨的经历也证明,把带队重担交给后备高级军士,能进一步实现人才建设的“多赢”。

“要在风雨历练中辨识人才、锤炼队伍、建设方阵、塑成体系。”东部战区海军机关某处领导表示,要想让后备高级军士数量质量“双丰收”,既需要军士自身积极实践、主动作为,也要从政策和组织层面针对培养、精准发力,把备战打仗需要的人才选出来、用起来。

机关楼内,该处一名干事一边整理着近期训练中各级军士的数据材料,一边告诉记者:“他们日常各项任务的现实表现都会定期汇集到这里,成为后续选拔、培养、任用人才的重要参考。”

(采访中得到张增强、余益鹏、樊仕麟、郭辰大力支持,特此致谢)