

特别关注·军营创新进行时

“有两名导师指导，很幸福！”谈起自己入职后的成长经历，火箭军某部文职人员宋浩然脸上洋溢着灿烂的笑容。

两年前，当宋浩然穿上“孔雀蓝”步入导弹军营时，他一度有些迷茫。为了帮助他尽快适应岗位、胜任工作，单位为他安排了两名带教导师。

宋浩然的这两名导师，都是该部创新工作站的骨干成员。导师罗治军是清华大学毕业的博士研究生，学术视野开

阔，创新能力突出，近年来获得国家发明专利4项、实用新型专利3项，软件著作权2项。导师申家超，是该部“土生土长”的一级军士长，岗位技能熟练，实践经验丰富，获过军队科技进步奖三等奖，获得国家发明专利1项、软件著作权3项。

两名导师的帮带，让宋浩然的进步十分明显。一边学习导师罗治军讲授的前沿科技知识，一边在导师申家超指导下进行仪器设备操作训练，理论与实践

的“双轮”驱动，让他进入了成长成才的“快车道”。

在导师的帮带下，宋浩然不断强化创新意识，提升创新能力。前不久，师徒仨人刚结束一个课题的攻关，两名导师就对下一步的研究方向展开激烈讨论。“我觉得要展望未来，结合专业实际，向智能化数字化领域投入更多精力”“如果没有找到部队的实际应用场景，不能盲目跟风”……

这样的深入讨论，是一种常态。宋浩

“‘双导师’让创新更具活力”

■李 众 本报特约记者 李兵峰

然从中受益匪浅，无论是专业理论水平，还是实操操作技能，都得到快速提升。

很快，宋浩然也在工作实践中，提出自己的创新“金点子”。在某项装备保障任务中，官兵需要计算和录入上千个数据，大家反映这是个技术含量不高却耗时费力、容易出错的“苦差事”。“我要找到一个办法，改变这种现状……”他把自己的设想说出来后，两名导师都很支持。罗治军专门为他找来相关理论书

籍，还主动分享研究成果，鼓励他“可以先尝试设计一个软件”。

宋浩然展开创新攻关，在突破多个难题后，一项成果新鲜出炉。当他信心满满向申家超报告时，却被泼了一盆“冷水”：“这个成果技术上已经满足要求，但操作起来有些复杂，必须进行优化。”随后，申家超从几个方面给出针对性意见建议。

于是，宋浩然立即投入改进工作，并将成果送到基层部队进行测试，直到官

兵们能快速掌握操作流程，大大提高了工作效率。得到官兵的肯定，宋浩然才再次拿着成果给导师“交卷”。

看着两位导师都给他竖起大拇指，宋浩然会心地笑了：“‘双导师’让创新更具活力。”

新闻样本

创新工作站：当博士遇见军士……

■李 众 唐永梅 本报特约记者 李兵峰

记者调查

“双士”携手，组成创新团队

“当博士遇见军士，当理论融入实践，就会迸发许多创新的火花。”在火箭军某部“双士”创新工作站一次座谈会上，一级军士长申家超的这句话道出该部创新育人的思路。

工程师罗治军从清华大学博士毕业后，满怀热情踏上岗位。

求学期间，他不仅完成博士学业，还结合自己从事的装备保障工作，借助学校丰富的科研资源，开发了一款自动校准装置。

部队对高学历人才也是“翘首以盼”。为了适应保障任务需要，该部充分发挥高学历人才优势，挂牌建立“博士创新工作站”，推动创新发展。

得知这个消息，罗治军喜出望外，这正是自己需要的平台。

当罗治军把自己的成果提交部队专家评审时，专家提出这项研究虽然技术较为先进，但与部队的实际装备软硬件不匹配，暂时不能推广运用。

第一炮没有打响，罗治军着实难受了一阵子。“再好的创新构想，终需落地生根才能开花结果。”罗治军的话道出不少高学历人才的感受——院校科研成果与部队实际需求之间存在“温差”。该部“博士创新工作站”成立一段时间后，虽然取得了一些成果，但未完全达到预期效果。

与此同时，装备保障一线同样面临创新瓶颈。该部一级军士长申家超是保障一线的一名老兵，与各类装备打了大半辈子交道。

铆在一线摸爬滚打，申家超随身携带的笔记本上，标记着密密麻麻的“问号”，记录着装备技术迭代带来的各种挑战。想要拉直这些“问号”，他常常感到“心有余而力不足”。

有一次，面对某新型装置拆卸检定效率不足的难题，申家超主动向上级申报了一个革新项目。但在推进过程中，他发现自己虽有革新思路，却受限于理论储备不足、对前沿技术认知有限，攻关举步维艰。

“单打独斗难解复杂问题。”该部党委在专题调研中发现：博士群体具备扎实理论功底和创新视野，但对部队实战化需求把握不深；军士骨干操作经验丰富，却常因理论短板难以突破技术壁垒。

“何不让博士、军士携手组成创新团队，实现优势互补、打破创新壁垒、形成攻关合力？”该部在广泛征求官兵意见基础上，形成共识。

很快，该部将博士与高级军士组成联合攻关团队，“双士”创新工作站正式亮相。“工作站成立后，并没有着急立项，而是深入一线调研，了解部队的保障需求。”罗治军说，他们还连续组织了几场“揭短亮丑会”，帮助每名成员认清自身短板，了解他人优势，为高效合作、融合创新打好基础。

交流越深入，方向越清晰。很快，“双士”创新工作站就打开了新局面——有的博士和军士共同提出研究项目，有的主动结成帮带对子，还有的一同拟制研究方向计划……

互通共融，实现“1+1>2”

该部通过破除思想“壁垒”、出台制



火箭军某部“双士”创新工作站组织科技交流活动。

张守斌摄

树高千尺，根在沃土

■李兵峰

树高千尺，根在沃土。火箭军某部探索建立“双士”创新工作站，既实现了人力资源的整合优化，也为鼓励创新营造了良好环境，孵化出一批实用管用的创新成果，有效培养壮大了“军营创客”队伍。这一生动实践，为新时代基层官兵投身科技创新实践提供了有益思路。

当前，战场形态加速演变，军事科技竞争日趋激烈。作为强军事业的生力军，基层官兵是我军创新活动

最为活跃、最为积极的因子。哪里需要创新、怎么进行创新、创新成效如何，他们最有切身感受，也最有发言权。各级应想方设法，积极营造环境创造条件，引导广大青年官兵成为创新实践的践行者、见证者。结合部队需求和单位实际，拿出聚才的良方、拟制爱才的举措、搭建用才的平台，努力把创新意识深植官兵思想，把创新理念融入每个岗位，形成处处是创

新之地、人人是创新之人的生动格局。

创新犹如荆棘探路、攀登险峰，往往鲜有经验可循，也无坦途可走。各级要尊重官兵的奇思妙想，呵护每个创新“金点子”，有效激发官兵创新的激情活力。加大创新实践力度，教育鼓励青年官兵勇于直面风险挑战、不畏艰难险阻，以“长跑”的姿态、以“功成不必在我”的胸怀，发现问题钻研问

题解决问题，争做勇立创新潮头的“弄潮儿”。聚力突破创新瓶颈，以“燕子垒窝”的恒劲、“蚂蚁啃骨”的韧劲、“老牛爬坡”的拼劲，提升自我超越极限，让更多的“创新种子”长成参天大树，结出累累创新硕果。

在某技术革新项目中，几名博士军士分工梳理问题清单，集智攻关提高科研效益：一名军士牵头研发的某型装置遇到技术瓶颈，数名博士主动靠上去指导帮助突破难关……博士军士携手创新，工作站孵化出多项新型专利，取得多项软件著作权，数个研究成果被上级推广，还有一些科研成果正“破壳而出”。

招贤纳士，发动“众创引擎”

前不久，一场“圆桌论坛”在该部实验室召开。博士、军士、硕士、学士围桌而坐，各抒己见，刮起“头脑风暴”，多个重点科研选题和服务部队项目的“攻坚

度机制，推动“博士+军士”创新模式步入发展快车道。

为了推动博士、军士深度融合创新，该部依据上级有关制度规定要求，研究制订《“博士+军士”创新工作站章程》。

章程包括集智攻关、外送轮训、结对帮带、容错免责等9项工作机制，设立“‘双士’圆桌论坛”，推行课题申报军士参与、技术难题联合攻关、装备研制军士试用、人才苗子联合培养等措施，并对项目申报、经费支持等服务保障进行规范。

“博士+军士”创新模式，带来了哪些新变化？

对此，博士周庆涛深有感触。一次，他带队到基层单位开展装备保障研究。根据工作实践和官兵反馈，他发现传统拆卸送检方式易导致装置误差，可能影响装备性能并引发安全事故。他提出研制新装置的想法，得到基层官兵一致认

可，不少官兵说：“周博士，你这个想法太棒了，一旦成功将帮助我们解决作战训练的难题。”

然而，付出一番努力后，由于工艺水平限制，成果迟迟未能“问世”。

一筹莫展时，周庆涛抱着试试看的心态，把难题搬上了“‘双士’圆桌论坛”。

没想到，二级军士长刘敦秀听完他的构想后提出：“周博士，我有个想法，应该行！”两人虽学历、经历差异较大，但在技术交流上毫无“隔阂”。经过深入交流，他们很快达成共识——周庆涛负责设计新思路，刘敦秀具体研制。

经过数月反复试验修正，两人合作研发的某装置成功问世，不仅大幅提高作业效率，还消除安全风险，深受基层部队欢迎。

在工作例会上，两人的经验分享引发共鸣。周庆涛说：“只有接地气的创新

成果，才能成为基层官兵的‘抢手货’。”刘敦秀说：“在和周博士合作攻关过程中，我学到了许多先进技术理念，拓展了思路、更新了观念。要想在创新领域更进一步，军士必须加强理论学习，不断提高科技素养。”

此后，周庆涛给官兵讲授前沿技术时，刘敦秀每次都旁听；周庆涛有新科研思路，也会征求刘敦秀的意见。

“搭建这个创新工作平台，就是让博士军士看到彼此优点、相互学习进步，实现创新效能‘1+1>2’的效果。”提起“双士”创新工作站运行后的状况，该部领导介绍，官兵们发挥各自优势，开展课题共研、学术共议、难题共克、成果共享等系列活动，走出了一条理论与实践、高学历与高技能互通共融、互促共进的创新育人路子，有力促进部队战斗力提升。

图”新鲜出炉。

主持这场论坛的，是“双士”创新工作站轮值负责人、文职人员马青。

这名人职仅4年多的女硕士，已能在装备技术保障、科研课题攻关中独当一面。作为工作站4名轮值负责人之一，她除了牵头处理工作站的日常事务外，还需要根据任务项目择机组织“圆桌论坛”、课题攻关、技术协商等活动，定期梳理汇总科研创新工作情况。

创新工作站的新模式，正在推动更多像马青这样的科研人员快速成长。该部党委深刻认识到，创新不仅体现在装备技术革新突破上，更需要理念机制的与时俱进。随着“双士”创新模式成效凸显，加上文职人员队伍不断充实，该部党委研究决定：逐步吸纳优秀硕士、学士进入科研团队，壮大创新人才方阵。

“学识渊博的博士、身经‘百战’的军士，还有浓厚的科研氛围，能进入这样一个富有创新活力的集体，我觉得自己十分幸运。”当得知“双士”创新工作站广发“英雄帖”时，文职人员马青第一时间报名，并如愿成为其中一员。

在博士、军士的联合帮带下，马青很快成长为团队骨干，取得多项学术、技术创新成果，其中一项革新成果使某装备检定效能大幅提升。去年，她也作为带教导师，与新入职文职人员签订了帮带协议。

“在这里，我们人人都可以拥抱创新。”和马青同年入职的文职人员郑涵之，也是创新团队骨干，她喜欢团队解放思想、畅所欲言的创新氛围。有一次，她在某学术杂志上看到一篇论文，认为这就是保障领域技术发展的一个方向，就在单位组织的科技交流活动中提出了自己的设想。

“这个研究方向很有价值，可以大胆探索。”罗治军对她的观点给予高度评价，并带她到地方科研单位请教专家、深入一线部队问需官兵，共同推进创新设想“落地”。

随着“双士”创新的引领和示范效应不断扩大，创新团队不断壮大，吸引了越来越多的技术人才。

“科研创新不能是单打独斗，大众创新才是最美风景。”该部抓紧出台多项举措，营造人人崇尚创新、人人渴望创新、人人皆可创新的氛围——

发挥种子效应，靠师徒帮带育才。他们发挥高级工程师、博士、军士等专业技术尖子和骨干作用，采取一对一、多对一的方式，实施人才苗子定向培养，制订阶段性科研目标，助力年轻人成长。

积极“借船出海”，靠军地协作育才。该部与地方相关科研院所签订合作协议，定期组织科研骨干外学外研，邀请专家授课辅导、技术指导，在军地共育中不断提升官兵能力水平。

注重“赛场选马”，靠任务牵引成才。在工作实践中，该部把大项任务保障、科研课题攻关作为培养人才的重要平台，不断给年轻官兵压担子，力争完成一个任务锻炼一批创新骨干、取得一项创新成果。

不断激发活力，靠环境氛围砺才。该部一方面加强学科专业实验室等硬件建设，一方面在评功评奖、晋职晋衔上给予政策支持，坚持“优秀优先、有为有位”，有效激发官兵科研创新动力活力……

“出发！”前不久，该部数名博士、硕士、军士组成的一支小分队，带着创新设想与成果，踏上深入一线部队服务保障的新征程。