

特别关注·军士选晋

大洋之上,波涛翻涌。仲秋时节,海军某

军营观察

舰舱内,警报骤响,红灯闪烁。刚刚晋升 为下士的毛子胤紧盯屏幕上的数据,双手在键 盘上快速操作,精准发出一串串指令,整个过 程干净利落。

在该支队,像毛子胤这样,刚通过选晋就

已经在重大任务中担纲关键岗位的军士并非

这些年轻军士面对挑战时能够表现从 容与专业的背后,是该支队党委多年来对军 士队伍建设的持续思考和探索:在未来海战 中,如何锻造一支与新型主战装备相匹配的 高素质专业化军士队伍。

训练结束,战舰归港。码头上,各型舰

艇巍然列阵。它们见证着这支队伍转型跨

"必须立起向战为战的鲜明导向,把住 '选、晋、育、用'关键环节,做到精准选拔、体系 培养、人岗相适,让军士骨干队伍成为决胜未 来海战的锋利'刀尖'!"该支队领导的话语掷

海军某支队聚

打赢锻造高

素质专业化

伍

的

探索

灰

姜海

涛

齐旭

一班人深感忧虑。

"装备迭代升级速度加快,军士选 拔标准必须水涨船高。"该支队一位领 导直言

这种来自切身体会的认知,也与该 支队基于客观数据的理性分析相互印

"6年前,支队新型舰艇占比不到 30%,如今已经超过70%。"该支队作训 科提供的数据,清晰标注出装备更新的 加速度。

步入现代化驱逐舰的船舱,一座高 效运转的"海上科技城"呈现眼前。上百 台设备同时运转、几千条管路错综盘绕、 数万个阀件密布其间。支撑起这套复杂 系统平稳运行的,是来自这艘舰雷达、声 呐、机电、通信等30多个专业200余个岗

"九成以上的装备由军士直接操 作维护,每个岗位都牵动着整舰的生 命线。"该支队人力资源科科长告诉笔 者,在这个精密的体系里,任何节点的 短板,都可能成为未来战场上的致命

建强军士队伍,数量是基础,质量是 关键。为此,该支队紧贴战斗力标准,建 立起以"三考一评"为核心的量化考核评 价体系,立起"能力本位"的鲜明导向,遴 选出真正适配未来战争需求的骨干

——理论考试"筛"出底蕴。既考基 础原理,更聚焦新装备理论、应急处置流 程与前沿科技知识,推动士兵从"经验 型"向"知识型"转变;

——技能考核"筛"出硬功。模拟 复杂险情、突发特情,在近似实战环境 中检验士兵操作装备、排除故障的真

——体能测试"筛"出素质。严格 对标大纲要求,全程规范组织实施,并 派出专人进行监督巡查,确保成绩真 实有效;

一综合评议"筛"出公平。支部、 部门、班长多维评价,既看大项任务和比 武竞赛成绩,更看日常表现和协作意识, 确保选出的骨干德才兼备。

这套考核体系的刚性标准,很快 产生回响。某舰雷达兵钟创涌专业 技能过硬、比武屡屡摘金夺银,却在 今年的选晋考核中,结结实实地捏了

一把汗。 原来,钟创涌平时将更多精力放 在专业训练和参加任务上,忽视了军 事体育训练。今年的选晋考核过程 中,他的军事体育训练成绩刚刚达到 "及格线",留队前景也一度悬而未决。

"以前专业过硬就一好百好,现在任 何一块短板都可能影响选晋。"钟创涌 的感慨道出了许多士兵的心声。

在这套考核体系下,同期另有35名 服役期满的士兵,因单项考核不及格而 未能如愿留队。

"标准严了,淘汰率高了,大家的危 机感强了,练兵备战的劲头也更足了。" 该支队某舰一位领导说,全面进步、全面 过硬正在成为支队官兵的共识。

解决好"什么人留 下"的问题,更要关注"留 下来怎么干好"

军港内,浪花有节奏地拍打着舰体, 一浪接着一浪。

某舰机舱内,机器运转声不绝于 耳。一级军士长胡广俯身在一台主机 旁,手中的听音棒在设备表面缓缓移 动。两名年轻军士紧随其后,专注地观 察着他的每一个动作。

利用听音棒来判断机器的运行状 态,是机电兵的基本功,却也最见功力。 细微的声响差异,需要的不仅是扎实的 理论功底,更需要经年累月与机器"对

"来听这里,声音不对。"突然,胡广 手中的听音棒微微一停。两名年轻军士 立即贴近,在巨大的背景噪音中屏息凝 神,根据胡广的指导努力分辨着一丝微 弱的异常声响。

那一刻,胡广坚守战舰35年积累的 经验,正通过这个简单的场景悄然传授。

随着部队转型步伐不断加快,年轻 军士成长的节奏愈发紧迫。仅靠院校培 训与个人摸索,培养周期已难以适应岗 位的迫切需求。面对这一现实,该支队 党委认识到,必须激活沉淀在老兵身上 的"经验富矿",让"绝活"得以接续,让战 斗力在传承中持续生成。

于是,"师徒制"这一质朴却有效的 培养模式,被重新赋予时代内涵,在该支 队推行开来。

该支队机关遴选了56名像胡广这 样的技术骨干担任"教练军士",每人负 责带教2至3名年轻军士,利用航行值 更、日常检修、厂修等时机,进行手把手 传授、点对点指导。同时,他们还签订 《师徒结对责任书》,对培养目标和时间 期限做出进一步明确。

事实上,这不仅是一个帮带培养的过 程,也是一个双向考核的过程。徒弟的成 长进度与考核成绩,是综合评价"教练军 士"的重要依据;同时,徒弟在带教期间的 表现,也记入其岗位资格认证档案。

"解决好'什么人留下'的问题,更要关 注'留下来怎么干好'。"该支队人力资源科 科长介绍,在"师徒制"基础上,他们还整合 "舰员级维修培训中心"和厂家培训资源, 建立"军士人才孵化基地",每年选派军士 前往院校、工厂学习进修深造。目前,已有 近九成军士获得专业资格证书。

这套复合型培养模式的成效,也在一 次次实践中得到检验。该支队军士在近 年各类比武竞赛中表现突出,金牌数和获 奖总数连续三年位居前列。更直接的是, 军士独立研判与排除故障的能力显著增 强,重大故障自主检修率明显提升。

在一次跨海域机动训练中,某舰轮机 系统突然出现故障, 航速骤然下降。危急 时刻,轮机班班长夏威沉着应对,一边组 织人员监控关联设备状态,一边带领技术 骨干迅速检查故障点。很快,故障被彻底 排除,战舰按时抵达任务区域。

"以往遇到这样的情况,只能紧急求 助后方专家或厂家支援。"夏威说,如今 我们能够自主排除故障,靠的就是在这 套复合培养体系下锤炼出的硬功夫。

搭好台——

让能力强、素质好的 军士有干头、有奔头、有 盼头

深秋的军港,浪涌潮平。一场庄重 庭需要和个人发展的多重考量,这名技

的晋衔仪式正在该支队礼堂举行。

在激昂的乐曲声中,三级军士长 洪伟君郑重接过那份承载着荣誉与责 任的军衔命令。这一刻,不仅是对他 个人能力的认可,更是支队系统搭建 军士成长阶梯、畅通职业发展路径的 生动缩影。

"新的士兵制度实施以来,我们坚持 为每名军士'量体裁衣',逐人规划成长 路径。"该支队人力资源科陈干事打开办 公室的档案柜,里面整齐排列的"成长档 案",记录着每名军士的专业特长、培训 经历和任务表现,也标注着组织对每个 人的成长规划。

洪伟君的成长轨迹,正是这种系统 规划成效的有力印证。几年前,面对家 术过硬的老兵一度考虑服役期满后 退役。

"那时候总觉得,在部队的发展好像 看到了天花板,不如趁年轻回到地方闯 一闯。"回忆起当时的情景,洪伟君坦言。

一个傍晚,支队人力资源科干事专 程找到洪伟君,将"成长档案"中的"职业 发展规划书"交到他手中。翻开规划书, 他未来5年的发展路径清晰可见:晋升 培训、岗位任职、技能鉴定,甚至细致到 每个阶段的考核目标和成长要求。

"看到规划书的那一刻,我突然感到 眼前的路亮了起来。"

洪伟君说,这让他看到了在部队长 期发展的希望。

如今,洪伟君按照规划书上的职业 规划稳步前行,先后完成了所需的技能 鉴定和培训经历。焕发新动力的他,在 重大演训任务中表现优秀,被上级机关 评为该专业优秀职守。作为部门骨干, 他正带领一批年轻军士在岗位上接力 奋斗。

不仅如此,着眼军士队伍长远发展, 该支队近年来还持续拓宽职业发展通 道,通过统筹用好中高级军士编制、完善 专业技能等级评定等措施,构建起多层 次、立体化发展路径,让能力强、素质好 的军十有干头、有奔头、有盼头。

良好的成长环境和广阔的发展前 景,如同强大的磁场,极大增强了军士队 伍的归属感、成就感和长期服役的意 愿。近年来,该支队关键核心岗位军士 队伍保持高度稳定,申请延期服役的优 秀军士人数年均增长超过20%,"想留 队、愿长期干"的氛围日益浓厚。

如今,走进该支队,处处能感受到这 种良性循环带来的蓬勃活力,年轻军士 潜心钻研专业技能,中级军士在关键岗 位勇挑重担,高级军士成为技术带教的 骨干力量。许多像洪伟君一样的技术骨 干,在清晰的成长路径中找到了自己的 价值坐标,选择将才华与热血倾注于万 里海疆。

"严把人口关,畅通成长路,最终目 的就是为了打赢。"该支队领导说,未来 他们将持续深化兵员工作改革创新,让 每一名军士都能在适合自己的岗位上绽 放光彩,共同汇聚成推动战斗力跃升的 磅礴力量。

左上图:海军舰艇编队正在开展 训练。 贾晓鹏摄

第 1845 期

武警某支队新晋警士全部编入跨区演训关键战位——

骨干留得下 人才用得好

■尚兆基 石向海



微观察

"选晋过程依法依规,能者上、优 者奖、庸者下、劣者汰导向鲜明!"前不 久,武警某支队夏秋季警士选晋名单 一经公示,获得官兵普遍认可。

"中级鉴定未通过,取消资格!"在 今年的选晋过程中,某大队中士小赵 虽各项考核结果优秀,但因专业岗位 中级职业资格鉴定未通过遗憾落选。

"按照《军士职业发展管理暂行规 定》,拟晋升二级上士的,应当取得本专 业中级技能以上职业技能等级或者初 级以上专业技术职称。"该支队领导介 绍,如今技能资质是岗位履职的门槛, "培训"和"鉴定"是警士选晋的"硬杠 杠",缺一不可。

新的士兵制度施行以来,该支队针 对自身专业属性,前瞻筹划士兵队伍建 设,严格执行《军士晋升任用暂行规定》 《军士考核暂行规定》等相关规定选晋 警士,强化人才选拔的科学性和精准 度,真正选拔出符合资质的警士人才, 为提升部队战斗力注入强劲动力。

在今年夏秋季选晋中,该支队成立 由纪检监察、训练、装备等部门组成的 联合审查组,开展"过筛子"式核查,先 后发现几人不符合基本条件,均依规取 消选晋资格。"过去认为'差不多就行', 现在是'差一点都不行'。"某大队姜教 导员说,严格资质要求,倒逼士兵精进 专业,不是要卡谁,而是要保战斗力,平 时差不多,战时就可能差很多。

"选晋不是'到站',而是履职的

'起点'。"该支队机关负责兵员工作 动、作战支援、后装保障等关键领域专 的干事说,他们全面推行"才岗适配" 选晋机制,坚持岗位需求与人才选晋 精准对接,确保选晋官兵既能经受住 考场检验,又能扛得起战位担当。

近两年,为打通"才岗适配"最后 一公里,该支队探索构建层级评估体 系,大、中队初评看实绩,机关复评核 资质,党委审定严把关。"中队无人机 操作手小魏专业考核满分,入选总队 备战打仗重点专业领域'人才池',作 为重点保留人才优先推荐晋升。"该中 队刘中队长说。

该支队在选晋对象上,严格落实 政策,结合支队专业岗位适配情况,对 信息通信、狙击、潜水等特殊岗位重点 关注,对核心能力过得硬的专业人才, 选拔晋升优先考虑,配足配强作战行

业警士,力争使新域新质专业警士实 现满编配齐、储备充足,牢固立起"练 为战、选为用"鲜明导向。

骨干留得下,人才用得好。如今, "精本职、强专攻"在该支队蔚然成 风。前不久一次跨区演训任务中,新 晋的27名警士全部编入关键战位并发 挥骨干作用,5人因临机处置突发情况 得当受到表彰。

近年来,该支队牢固树立"严格资 质、才岗适配"原则,把警士选晋作为 检验队伍能力、激发动力的"淬火炉", 警士队伍逐步由"规模型、数量型"向 "质量型、技能型"转变。

下图:武警某支队警士进行泅渡

作者提供



以前专业过硬就一 好百好,现在任何一块短 板都可能影响选晋

一次实战化训练,让海军某支队对 军士选拔标准有了更清醒的认识。

训练中,某新型系统突发故障。面 对高度集成的系统架构和复杂的故障代 码,操作该系统的军士一时无从下手。 几经周折,系统虽得以修复,但在这个过 程中暴露出的能力差距,让该支队党委