人才强军进行时·一线调查

从“大师主讲”到“青年登台”

■徐　斐　本报记者　范恩达

初冬，记者推开火箭军某部会议室的门，一场探讨正在进行——台上，该部一名年轻骨干围绕其创新成果作详细阐述；台下，年过六旬的老专家边听边记，不时追问点评。

“这里以前叫‘大师讲坛’，如今已经变成‘青年讲堂’了。”该部某室秦高工的一句话，引起记者兴趣。一个“变”字，牵出一段人才接力故事。

“讲堂的起源，来自一场‘知识传承工程’。”秦高工回忆，近年来，世界军事技术加速发展，一批经验丰富的老专家逐渐面临退休，该部人才建设面临“断层”。为把老专家们多年积累的经验和绝活留下来、传下去，“大师讲坛”应运而生——受邀的老专家们广泛参与，通过实地教学、集中授课、师徒帮带等方式，把多年所学悉心传授给年轻同志。

从“传授”到“传承”，讲台首先稳住的是人才梯队。那些年，“大师讲坛”上，行业名师、资深专家是主讲阵容；台下，青年科研人员边学边悟。老专家讲机理、讲规范、讲绝活，也讲传统、讲作风、讲担当。一堂课下来，留下的不只是技术资料，更是方法路径和精神火种。

如今，老专家们多数已经退休，当年坐在台下听课的青年才俊，有的已成长为火箭军导弹专家，有的成长为军队青年科技英才。授课人名单也随着青年人才的成长悄然变化：年初以来，各单位组织的专业讲堂中，40岁以下的主讲人，占比近五成。曾经的“大师讲坛”，已悄然变身为青年才俊的创新互动平台。

讲台还是那个讲台，主讲席上的面孔却逐渐年轻。这背后，是青年科研队伍加速成长的清晰轨迹。近年来，该部承担多项攻坚任务，青年人才在任务一线挑重担、解难题，成长步伐明显加快。

“讲堂的门槛不是年龄，是本事。”该部领导介绍，他们建立“任务发现苗子、导师帮带培养、讲堂检验成色”的链条。机制一变，青年争先。近两年，该部青年骨干牵头完成多项技术革新，多人入选上级人才工程、走上项目负责人岗位。

方寸讲台，见证人才接力。从“大师讲坛”深耕积淀、薪火相传，到“青年讲堂”接力登场、青春发声，这一从“大师主讲”到“青年登台”的场景之变，直观折射出该部青年科研队伍快速成长、挑担出彩、接续赋能的发展态势。

新闻样本

青年人才方阵何以加速崛起

■周　阳　王　磊　章　艳　本报记者　范恩达

记者调查

在科研舞台上，他们积极作为：前不久，37岁的刘工程师领衔的团队获得国家发明专利，34岁的赵工程师作为核心骨干承担的项目取得国防专利……翻看火箭军某部科研课题领衔团队名单，45岁以下的课题带头人占比超三分之二，在研项目的核心岗位上，青年科研骨干是绝对主力。

在任务一线，他们足够沉稳：某工作区域，寒风裹着沙砾打在人脸上，李高工白天手捧图纸，长途跋涉，晚上挑灯夜战，整理成果；某任务现场，杨高工综合分析各类数据、实时跟进研究进程，研究形成一系列调研及现场工作报告；千里之外的营区，某方案设计正在集体攻关，科研人员夜夜挑灯，键盘声急……

一批年轻的设计师在科研攻坚一线崭露头角，靠的是什么？带着这个问题，记者走近这个青年人才方阵，探寻该部人才建设的密码。



火箭军某部科研分队执行外业任务。　闫　瑢摄

夯基垒台：把土培厚、把台垒高，让人才扎根沃土

再次踏上任务区域，火箭军某部直招军官翟博士显得从容不迫。手持地形图，测产状、记数据、核方案，一整套流程行云流水。作为某项目的地质风险分析负责人，他刚刚完成一处复杂地质条件下的勘察论证。

然而，这份从容的“起点”，却写满初入职时的慌乱。

那个夜晚，翟博士办公室的灯还亮着。他盯着电脑屏幕上的风险评价方案，额头渗出细密汗珠。这是他入职后参与的第一项任务。刚接下时，他踌躇满志——相关专业在读博期间曾进行系统研究。可深入了解后才发现，部队任务和学术研究有着本质区别——单纯做研究，缺数据可以适当假设；在部队推进任务，缺数据就是缺底气。他翻了一周资料，仍理不出头绪。那段时间，他心里有些打鼓。

理想与现实的落差，让小翟一度陷入本领恐慌。在该部，有类似感受的青年科研人员并非个例。该部党委调研发现，部分青年科研人员毕业时学术成果突出，可一到部队，入伍前的研究方向和当下的任务需求已对不上茬；有的在地方院校是科研好手，换了环境却找不准发力点……

为此，一项项针对青年科研人员的系统性帮带举措迅速铺开：为新入职人员配备帮带导师，量身定制培养方案；大范围开展新技术新理念调研，主动对接地方高校、科研机构，邀请多领域专家来部授课；定期遴选科研骨干赴军地院校培训深造……

考验很快来临。某项目执行过程中，相关资料严重缺乏，现有方法不适用，项目进程陷入停滞。会议室里，一群人对着图纸发愁。小翟站起来：“让我来，这个课题我研究过！”话音刚落，有人提出疑问：“新人的方案，靠不靠得住？”

“抽调两名老专家帮他把关论证，协调一线部队配合采集数据。”有了单位的“撑腰搭台”，小翟随即根据自己积累的基础资料，结合现地情况反复比对，提出一种新的方法，获得了专家的一致认可。“那一刻觉得学的东西真正活了！”谈起此事，如今已是该部青年骨干的他依旧感慨。

部队搭台，站上去的不只小翟一人。某任务现场，官兵一句提醒引起带队专家黄高工的注意：“这个环境下进行，可能完工不久会有问题。”跟班作业后，黄高工发现，此处设计要求高，质量难以统一控制。这个难题，成了黄高工的心结。

“能不能不按指定方法来？”年轻骨干小周的一句话，让黄高工眼前一亮。打破常规，意味着一场新旧碰撞。面对新人的提议，黄高工没有简单否决，而是带着小周深入一线记录数据、测算条件，赶赴地方和部队单位四处取经。数百次数据测算和现场试验验证后，他们成功革新工艺，简化工序、加快速度、提升质量。这项成果最终获得国家发明专利，并被推广应用。“新人敢想，我们就敢让他试。”黄高工说。

夯基垒台，夯的是事业的基，垒的是人才的台。这些年，该部青年骨干牵头完成多项技术革新，多人入选上级人才工程、走上项目负责人岗位。该部领导说：“再好的苗子，在薄土上也长不成大树。这些年我们部里反复琢磨的，就是怎么把土培厚、把台垒高，让人才扎根沃土。”

借局行棋：让人才在任务中强筋壮骨，在实战中拔节成长

那年，某任务项目进入攻坚期，核心攻关组负责人的人选引起争论。

一方认为，项目技术难度大、时间节点紧，理应由经验丰富的骨干牵头；另一方提出不同看法，这个项目专业交叉多、技术路线新，恰恰是锻炼青年人才的最好“棋局”。

争论的焦点，落在该部年轻骨干小王身上。他基础扎实、思路活，是公认的好苗子，但资历尚浅，从没独立挑过大梁。

“棋局摆好，要敢于让年轻人落子。”该部领导最终决定，让小王领衔核心攻关组，为了确保任务稳步推进，请项目总负责人任高工全程协助。

消息传开，议论不少。有人替小王捏一把汗：“这么重的担子，砸了怎么办？”也有人替项目担心：“拿大项目给年轻人练手，代价是不是太大？”面对这些议论，该部领导的态度很明确：“项目就是课堂。不借任务压担子，年轻人永远长不出硬翅膀。”

压力落到肩上，小王才知道这盘棋比想象中难下。第一次技术协调会，面对专家们抛来的问题，小王手心全是汗。那晚，他一个人在办公室坐到凌晨，资料翻了一摞，方案推翻好几遍。

任高工看出了他的心思，第二天一早就拉着他到现场：“先别急着定方案，先把数据摸透。”回到实验室，小王带着团队反复推演、大胆假设、逐一验证；任高工凭深厚积淀，预判风险、优化路径，手把手带他积累攻坚经验。

日夜合力奋战，这盘棋终于下活了——该项目在技术手段、评估方法和建设标准上实现3项重大突破，一举获得多项专利。验收会上，有专家感慨：“没想到年轻人牵头的项目，能做出这样的水平。”

“压担子不是撒手不管，是把他扶上马、再送一程。”任高工说道，经受多次大项任务淬炼的小王，如今已成长为该部某研究室主任，多次牵头急难任务。

借局行棋，落子有声。在该部，借任务之“局”，行育人之“棋”，已成常态。青年科研人员小赵被点名负责某算法构建，专业跨度大、没有现成经验，他硬是在数十次试验中啃下了这块硬骨头，荣获军队科技进步一等奖；青年科研人员小刘领衔某创新课题，从方案论证到试验验证一路闯关，最终成果获军队科技进步奖……

“作为托举长剑腾飞的技术密集型单位，建设梯次衔接的人才队伍至关重要，必须把青年人才培养摆在突出位置。”该部领导介绍，他们树立“不唯资历、只唯实绩”的鲜明用人导向，大胆将关键项目、核心任务、前沿课题交由青年骨干牵头主导，走开“人才+工程”“人才+项目”“人才+课题”的培养路子，让人才在任务中强筋壮骨，在实战中拔节成长。

青蓝相接：一代人的奋斗手稿，正在变成下一代人的胜战底图

“师傅最怕什么？最怕徒弟不如自己。师傅最盼什么？最盼徒弟超过自己。”该部某室主任老郑至今记得师傅说过的这句话。

朴素的话语，道出了该部运行多年的帮带机制的底层逻辑：青蓝相接，不只是技艺传授，更是把一代人的奋斗手稿，变成下一代人的胜战底图。

入职之初，还是“小郑”的郑主任理论积累在实际运用中有些“水土不服”，该部就指定老吴当他的专业“导师”。由于实践经验缺乏，面对繁重任务，空有一腔热血的他常常觉得“有劲儿使不上来”。

为了帮他尽快进入工作状态，从基本原理到行业规律，从单专业行业流程到全专业行业把控，老吴不厌其烦地手把手指导，遇到项目时更是扶上马再送一程。

那一年，正值某方案攻坚阶段。老吴顶着节点压力，带着小郑一点点测算数据，一项项核准方案，一遍遍对比优劣，反复验证核算，推翻重来数十次。最终，他们的方案论证成功，该项目也因此荣获军队大奖。

如今“小郑”已成长为“老郑”，担任研究室主任和多个项目负责人，被评为高级工程师。同时，他也将从老吴那里学到的知识、经验毫无保留地传授给更年轻的同志。

在该部，这样的故事比比皆是——看中年轻骨干小谢的专业潜力，专业总师常高工为他量身打造成才方案，带他钻设计、探创新；着眼00后工程师小程的成长，某室李主任主动靠前当“实践导师”，从外业勘察到方案设计、从科研要点到整体布局全程带教。

一个师傅带出一茬徒弟，一茬徒弟又成了别人的师傅。“青蓝相接”的背后是一套运行了多年的帮带机制。

“人才是强军之本，也是科研创新之本。”该部领导介绍，他们坚持一手抓顶层设计、搞好“路径规划”，一手抓梯队建设、打造“雁阵格局”。新入职人员无论学历高低，进门先配导师，量身定制培养方案，定期评估帮带成效。“不是签个协议、挂个名就完事，师傅有任务、有考核，徒弟有目标、有节点，年底要‘交账’的。”该部一名机关干部说。

帮带不只发生在两个人之间。研究室内部的技术复盘、科研研讨、技术共享活动常态组织，老专家上台讲，年轻人也登台讲。一次方案研讨会上，一位老高工讲完传统工艺的利弊，一名新入职博士当场提出用数值模拟替代某环节的设想，两人推演了半个多小时。最后定案：试。一个“试”字，试的是方案，给的是信任。

一系列育人举措，换来创新之才聚集，人才“高地”托起科研“高峰”。如今在该部，青年骨干挑大梁、唱主角已不是新鲜事。急难任务有人挑头，关键岗位有人担纲，一项项成果从图纸走向阵地，一批批年轻人从“跟跑”走向“并跑”“领跑”。师徒之间传下的，不只是技术和经验，更是向战而行的责任与担当。

锐视点

让青春光彩在强军坐标上璀璨绽放

■刘贵国

“要造就规模宏大的青年科技人才队伍，把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上，支持青年人才挑大梁、当主角。”习主席在中央人才工作会议上的这一重要指示，为新时代人才工作提供了重要遵循。

当前，打好实现建军一百年奋斗目标攻坚战已进入冲刺阶段，新域新质作战力量建设、体系化练兵备战、军事人力资源精准配置，每一项都对人才使用的“时度效”提出近乎苛刻的要求。如果在年轻干部精力最充沛、思维最活跃、闯劲最充足的阶段，仍以“资历尚浅”为由延宕使用，损耗的是备战打仗的宝贵时间，贻误的是强军事业的战略主动。

用好年轻干部，首在“敢放手”。罗荣桓当年忍痛割爱，送走萧华，一句“骨干得不到适当的提拔，这是我们的损失”，道出了用人的大局观。今天有些单位仍习惯把能干的年轻干部“捂”在熟悉岗位上，用得顺手便舍不得放走，结果使其失去了多岗位淬火、复合型成长的机会。

用好年轻干部，贵在“精准配”。“人才各有所宜，用得其宜，则才著；用非其宜，则才晦。”翻看火箭军某部科研课题领衔团队名单，在研项目的核心岗位上，青年科研骨干是绝对主力。用人的精度，决定人才价值的效度。把年轻干部放到最吃劲的岗位、最匹配的战位上，才能把个体潜能精准转化为体系效能。

用好年轻干部，重在“持续育”。用不是“一放了之”，更不是“拔苗助长”。既要把年轻干部推向备战打仗一线经风雨、见世面，也要在用的全过程中跟进政治历练、实践摔打和跟踪帮带。破除论资排辈，不等于降格以求；大胆使用，必须与从严把关同向发力。“嫩肩膀”要想成为“铁肩膀”，就得靠担子压、任务练，让年轻干部在“使用中成长、成长中重用”的良性循环中百炼成钢。

亲历者说

藏于图纸　见于山河

■火箭军某部干部　徐　俊

走进大山，是我的第一课。前辈告诉我，从事这份工作，干的是惊天动地事，做的是隐姓埋名人。透过图纸上密布的红蓝标注，我慢慢读懂了这句话的分量。

那是一个深秋，一项任务已到攻坚期，却因缺乏最佳设计条件陷入困顿，一组组数据让大家眉头紧皱。我被点名担任项目负责人。上任后的第一个难题就摆在面前：“安全和地形之间存在冲突，怎么办？”

面对紧迫的节点，我们把设计案头搬到大山深处。白天，我跟着任务单位一起推敲节点、采集数据、完善构造；晚上，带领项目组成员与专家校对参数、预判风险、优化路径。

经过对近百张设计图纸打磨和数百次数据测算验证，一项基于新技术的创新方案诞生。评审会上，方案获得认可，图纸上反复推敲的每一条线，很快在山河之间落了地。这一成果已在多处应用，并获得一项国家发明专利、两项实用新型专利。

方寸图纸，见证匠心传承。如今，我已经接过老一辈设计者的数据手稿，担任本专业总师，继续着这项藏于图纸、见于山河的事业。



火箭军某部科研人员巡检机房。　孟黎明摄