

# 在习近平强军思想指引下

写在前面

强军兴军,要在得人。士官队伍是军事人才体系的重要组成部分。在海军东海舰队某登陆舰支队,士官占士兵编制数的70%以上,士官队伍已成为部队建设的中坚力量。建设一流士官队伍,需要激发士官内在活力。去年以来,该支队以习主席加强军事人才建设的一系列重要指示为指导,探索实行“专业领头兵”选拔使用制度,通过遴选

专业带头人等方式,激发了广大士官精武强能、勇于创新的进取意识。挪威人喜欢吃沙丁鱼,尤其是活鱼。市场上活鱼的价格要比死鱼高许多,所以渔民总是千方百计想办法带活沙丁鱼回港。虽经种种努力,可大部分沙丁鱼还是会在中途窒息而死。后来,有人在装沙丁鱼的鱼槽里放进了一条以鱼为主要食物的鳀鱼。沙丁鱼见了鳀鱼四处躲避,这样一

来缺氧的问题得到解决,大多数活蹦乱跳地回到了渔港。这就是著名的“鳀鱼效应”。东海舰队某登陆舰支队领导表示,“专业领头兵”选拔使用制度的效果恰如“鳀鱼效应”,对于专业技能过硬的士官来说是一种肯定,对于其他士官来说则是一种激励和鞭策。隆冬时节,记者来到这个支队采访,真切感受到这一评选活动给士官队伍建设带来的新变化和新活力。



为“专业领头兵”颁发证书。毛江涛摄

## 为创新之举点赞

■周建明

东海舰队某登陆舰支队探索实行“专业领头兵”制度一年来,一批专业技能优、革新能力强、表率作用好、官兵普遍认可的军中“工匠型”士官队伍脱颖而出。在他们祝贺的同时,也不禁要为舰队推行“专业领头兵”的创新之举叫好。

在党的十九大报告中,习主席14次提到人才,提出要“努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面,让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流”。该支队每年评一次“专业领头兵”,既是对优秀士官能力素质的肯定,也是对士官价值的一种尊重,传递出只要在本职岗位、专业领域表现杰出同样能够得到认可,当好兵、当士官大有可为的强烈信号。

习主席多次强调,军队是要准备打仗的,一切工作都要坚持战斗力标准。作为一线部队的基层官兵,准备打仗首先要体现在精武强能上。三百六十行,行行出状元。“专业领头兵”,就是士兵中精武强能的翘楚。“专业领头兵”评选突出“专业领军”“技能卓越”,时刻突出“能战”二字,并且实行“能者上庸者下”的动态管理,定期考核,定期聘任,让比学赶超的氛围更加浓厚,鼓励大家以专业为本,扎扎实实下去、认真钻下去。从广大士兵“当兵就要当排头”的表态可以看出,“专业领头兵”正逐渐成为基层士官人才培养的“参照系”、士兵成长的“风向标”。

从该登陆舰支队实际情况来看,他们主动把“专业领头兵”送到院校工厂深造,不断提升这些士官的“含金量”。同时,采取全面流动使用的办法,让“专业领头兵”变成“共享资源”,做到经验不上“锁”,绝活传万家。他们还在高级士官选拔中,优先推荐“专业领头兵”,激励士官队伍精武强能、勇于创新。使命催生动力,环境激励成才。在习近平强军思想的引领下,士官的舞台会越来越宽广,广大士官立足岗位争当“排头”,必能在军营书写出人生的豪迈篇章。



版式设计:梁晨

# 一项评选活动引发“鳀鱼效应”

东海舰队某登陆舰支队激发士官队伍活力的探索与思考

■周鹏程 万杰 本报记者 刘亚迅



电工专业“专业领头兵”钟旋(左二)指导训练。刘中海摄

## 记者调查

### “领头兵”来了,一石激起千层浪

俗话说,三百六十行,行行出状元。当初,灵岩山舰电班班长张淑仲看到支队下发的评选“专业领头兵”的通知时,咕咚了一句:说不定是个虚名,评来评去还不是那么几个老资历的高级士官。然而,当十页纸的《评定实施办法(试行)》出台后,着实让基层官兵中“一石激起千层浪”。

这份评定实施办法,让“老电工”张淑仲转变了看法,这份分明是一份“求贤令”:主要专业类别各遴选1名专业领头兵;连续从事本专业6年以上,专业技能领先,带动作用明显;编制空缺时,优先选取,虚位以待……笔记本上,他用红笔在实施办法上反反复复圈出了几个红圈。

作为电工班班长,张淑仲在班里年龄最大、兵龄最长,先后排除过各类故障上百次,带出百余名专业技术骨干,很受官兵尊重,大家都爱叫他“老张”。然而,这两年张淑仲却开始反感起这个“老”来:作为电工班长,受到舰上岗位编制的限制,现在的四级军士长就是他所能扛上的最高军衔。随着“退伍倒计时”越来越近,“老张”的内心也渐渐难以平静。

而这个评选活动让张淑仲再次燃起斗志,他告诉记者:“评上了意味着晋升高级士官的机会更多,更是一名战士在部队价值的直接体现”。

相对于张淑仲的“晋级之战”,九华

山舰帆缆班长杨雷直面“晋级压力”。实施办法规定“高级士官优先从专业技能拔尖的士官中选拔”,杨雷告诉记者,虽然帆缆岗位有高级士官编制,但如果自己业务不精湛,自己舰上这个编制就不知“花落谁家”了。

“这是观念和机制的改革创新。”在支队政委周建明看来,评选上“专业领头兵”不仅是一种称呼上的变化,更是对军中“工匠型”士官人才的肯定,顺应了部队转型建设对士官队伍换羽升级的内在需要。

### 过河小卒顶大车

2017年8月一次演练在海上举行。抢滩在即,五台山舰坦克舱里意外突发:右侧连杆故障,大门吊桥无法正常开启,两栖战车不能顺利出舱!

“紧急启用单侧油缸开启吊桥!”这时,一个声音打破了沉寂。挺身而出的陈剑锋,五台山舰帆缆班长,支队帆缆专业“大拿”,入伍28年,立过二等功,干过大队帆缆专业士官业务,是支队首批40名“专业领头兵”之一。

他这个想法很大胆,因为按照使用规定:开启吊桥须双油缸同时工作,单油缸工作太过冒险。然而,这个想法却是此刻战场上快捷、可行的解决办法。

陈剑锋果断操作,在“轰隆隆”的机械声中,吊桥缓缓展开,两栖战车陆续驶出扑向滩头一线……

《评定实施办法(试行)》中对“专业领头兵”的作用发挥有明确的规定,其中一条就是“精通本单位本专业各型装备,积极参与故障排除”。陈剑锋告诉记者,作为“专业领头兵”,支队明确赋予他在各项重大维修保障任务作为“首席代表”

的权力,有临机建议权和方案否决权。

像陈剑锋一样,“主机心脏医生”吴智杰、“神枪手”许显文、“焊工”王吉考等一批“专业领头兵”被纳入支队“士官专家组”,在武器装备日常维护保养和故障判断中发挥了巨大作用,是该支队当之无愧的业务权威和一线技术负责人。

不久前,在海上参加演练的某舰主机发生故障。情况后上报,依托远程技术支持系统,“士官专家组”指导该舰采取新工艺、新材料,在半个小时内修复装备,保证了任务顺利完成。

与陈剑锋这样的“业务高手”不同,武夷山舰报务班长陈沈华更看重上级赋予他的“总教头”身份。舰队文件明确“专业领头兵”还要充分发挥组训能力,传帮带作用明显,每人每年培养成才1到2名本专业领域的士官骨干,努力推动整体业务水平提高。支队据此主动授权,批准他们可以优先选拔优秀苗子进行“1+1”式的精准帮带。用陈沈华自己的话说就是,充分发挥酵母催化作用。

去年,精于信息网络设备操作、维修的大学生兵何强风,被3个机关科室同时看上。陈沈华直接找到支队领导,表示报务专业急需这样的技术人才,应该交给他好好培养。于是,何强风被陈沈华收入“麾下”,迅速掌握了陈沈华的“快、准、稳”的独门绝技。记者了解到,自去年以来,陈沈华就培养了3名弟子,个个都成为了舰上的骨干。

过河小卒顶大车。支队着力做好评选活动“下篇文章”,设立技术攻关团队,大兴创新创造之风。记者了解到,该登陆舰支队在大队、支队两级设立“创新工作站”,为专家型士官打造了科研成果的“孵化器”。黄冈山舰士官李林根据工作经验对新式装备进行改装,缩短了操作时间。张淑仲为装备“疑难杂症”建档编程,制作成维修辅助系统,只需轻击鼠标,便能“对症下药”……

## 第83集团军某旅多措并举磨砺直招士官——补齐短板,力扶“新松”成才

■张亮 本报特约记者 康克

寒冬,第83集团军某旅组织年终考核。半年前刚刚入伍的修理连直招士官宗涛,一扫上次考核中修理课目成绩靠后的阴霾,取得了装备抢修课目第二名的好成绩。

“克服了眼高手低,更加脚踏实地。”旅长陈晓楠介绍,像宗涛一样,多名直招士官通过大项任务和日常实践锤炼,补齐了自身实践操作本领欠缺的短板,在这次考核中取得好成绩,如今都是各自专业的“小专家”。

直招士官文化素质高、理论知识丰富,但实践能力相对欠缺。为此,这个旅采取“三个一”培养方法——一个月集中培训、一个月当新兵锻炼、一个月代理班长。在培训中,该旅注重抓好直招士官基本技能复训,完成军地专业知识的转化对接,使他们尽可能多参加院校培训、专业集训、跟学跟训。结合驻训、演习、实弹射击等大项任务,该旅针对直招士官专业特长和经历差异,为他们量身定制演训“战位”,在岗位历练、任务倒逼、专人帮带的模式下,用贴近实战的环境摔打磨砺他们。无人侦察连直招士官刘辉,中士军衔,汽车修理与检测专业。平时与大家交流时,对汽修理讲得头头是道。第一次修车时,班长让他拆卸零件,因拆卸方法不对,险些把一个零

件损坏。后来,班长与他结成帮扶对子,一有空就带领他修理装备,旅里今年组织的野外驻训和演习等任务,刘辉每次都参加。如今,他结合自己的理论知识和操作实践,对装备修理已经驾轻就熟。班长称赞他,已经能“出师”了。

通过不断摔打磨砺,直招士官成长很快。据该旅政治工作部人力资源科的数据显示,15名直招士官中,4人在装甲装备专业上表现出色,5人在上级集训考核中取得了好成绩。

## 延伸阅读

## 第79集团军某旅鼓励士官支委积极发挥作用——勇于“开炮”,用好手中一票

■刘涛 叶洪林

“老兵退伍,不能因人情接受其为连队购买纪念品,以免形成攀比风气。”“优秀士官评选,不能因几年未被评上,要退伍就优先考虑。”去年底,第79集团军某旅合成一营某连支委会上,士官支委刘杰的两条建议被连队党支部采纳。这是该旅编调整后,为建强“支部堡垒”,注重发挥士官支委作用,引导党员骨干勇于担当、主动作为的一个缩影。

去年夏天,该旅组织科长吕鸿青在下连蹲点期间调查发现,一些士官支委在连

队党支部会议上作用发挥不明显:要么会议全程只字不讲,要么隐晦其词“贴角擦边”,要么“察言观色”人云亦云……

作为集体领导的一员和士兵中的优秀代表,士官支委为何“不敢说话”“不善说话”?大部分士官认为“肩上不扛星,说话没人听”,心有顾虑、张不开嘴;部分士官和个别支委习惯把行政关系带进党内生活,“家长制”让士官支委作用成摆设、受挤压;个别士官自身能力不足,对党支部建设、支委分工等基本组织制度和原则不熟悉。

“参与支部议事决策,支委更当用好手中的‘一票权’。”通过调研,该旅党委一

致认为,士官支委是最贴近兵心、最了解官兵呼声的,其作用发挥,直接关系到“战斗堡垒”的建设质量。为此,他们专门开设党支部成员培训班,集中组织学习党章党规,现场观摩党支部“三会一课”示范,让士官支委熟悉党支部建设、支委分工等基本制度和原则,并立起“行政有级别,党内讲平等”鲜明导向,广开言路,让“哑巴支委”勇于“开炮”。

同时,该旅还安排机关优秀党务工作者和士官支委结对子,答疑解惑、定期指导,并善用旅政工网,开设“士官支委讲堂”“党务知识论坛”专栏,让士官支委思维有生气、工作有底气。

