

聚焦基层部队士官队伍建设③

今年3月12日,习主席出席十三届全国人大一次会议解放军和武警部队代表团全体会议时强调,“各级党委要切实采取措施,保持士官队伍稳定,发挥好士官在强军兴军中的作用。”

统帅高瞻远瞩、语重心长,为各级抓好士官队伍建设指明了方向。当前,世界各国军队变革风起云涌,发展日新月异。对比分析,各国军改形态虽千差万别,但在同走精兵之路,士官整体比例都在逐年攀升。

某种意义上,信息化战争是士官的战争。随着作战模式的根本性转变,在环环相扣的战斗力链条中,占据我军士兵编制“半壁江山”的士官队伍,其地位异常重要、作用非比寻常。

士官们正值“当打之年”,起于卒伍、精于技艺、忠于信仰,建制班班长、武器装备操作和军事课目组训等重要岗位均

由士官担任,于单位建设堪比“承重之墙”,于强军伟业犹如“四梁八柱”。但现阶段,我军中高级士官晋升名额有限、选拔“门槛”较高,致使不少兵专家、兵工匠、兵师傅不得已止步于“低段位”,无缘强军“后半程”。

士官发展的“天花板”伸手够不着,前进的“竞赛路”一眼望到头,导致“熬到头转身走人”成为一种现象。如此这

般,不免让老兵感言:“想说爱你不容易!”让新兵怀疑:“他的今天,便是我的明天?”

我们应该认识到:现代化的军队日趋专业化、精干化、职业化。如果士官们徘徊在军旅十字路口不知“何去何从”,不仅难以安心练兵精武,也会导致基层关键岗位和重要专业周期性“人才断档”,给战斗力建设带来波动。

参谋等职务,为优秀士官开启了军旅人生的另一扇门……

风起于青萍之末。我军士官队伍建设状况正发生着悄然且影响深远的改变。在士官长、士官参谋等一批“士官+”的新生事物相继出现之后,配套的政策制度、岗位权责、福利待遇也随之出台,一系列涉及士官的好消息相继传来,强有力的信号不断激活士官队伍“一池

山高有盼头 路远有奔头

■刘建伟

士官的上升通道正在被打通,士官的发展途径日趋多样化。我们相信,随着军官职业化制度不断成熟,士官职业化也将逐渐由概念走向现实。强军新时代,“铁打的营盘”正精心打造着“铆钉的兵”,将会让更多志在强军的士官实现“一站到底”的梦想。

山高有盼头,路远有奔头。如今,每一名士官面前都已铺开一张美好的发展蓝图,前途广阔、大有可为,既是时代之机遇,亦是未有之挑战。士官们应以前所未有的开拓风貌、潮头踏浪的先锋姿态,奋发有为、稳心聚神,自觉担当强军之基、强军之梁。



走向“诗和远方”,是啥绊住士官的腿?

——北部战区陆军基层部队保持士官队伍稳定新闻调查

■本报记者 刘建伟 通讯员 赵雷 姜轶斐

记者调查

“一个顶十个”的士官人才走了,能不心疼吗

得知第80集团军某旅士官靳洪卿晋升三级军士长命令下来的那一刻,记者也跟着松了口气:这位在军营奋斗16年的老班长,终于可以在军营大舞台继续施展拳脚了。

试想,一个打仗急需、基层想留的士官,倘若因为没有通过高级职业技能等级鉴定而留不下,那得多可惜!

一石激起千层浪。靳洪卿留队了,然而,有关“保持士官队伍稳定”的话题,却成为了大家热议的焦点——

“‘一个顶十个’的士官人才走了,能不心疼吗!”采访中,某部领导叹了一口气,说起一件至今令他难以释怀的事儿——

那一年,部队分下来一个晋升高级士官的指标。该部党委从保留人才的角度把符合条件的两名士官都报到了上级,恳请特事特办,全都保留。

然而,因名额有限,只有某新型工程装备操作手、三级军士长杨文强晋升二级军士长留队了,而被誉为“爆破之王”的四级军士长李忠祥却含泪离开了军营。

走访基层部队,这样的遗憾不是个别。如何留住士官人才、稳定士官队伍,成了各级带兵人不得不思考的一个问题。

军队越是现代化,越需要造就一支稳定的士官队伍

采访中,部队营连主官普遍反映,强军兴军新时代,保持士官队伍的稳定越来越重要。

“士官们有的唯恐留不下,有的担心走不了!”第79集团军领导表示,造成士官队伍不稳定局面的原因是多方面的。

那么,都是士官,为啥会有不同的选择?



“按现行规定,16年,是大多数士官军旅生涯的‘终点站’。”某合成旅士官、代理排长刘洋告诉记者,他所在的部队只有两个高级士官编制,而他所在营有20多个同年度士官,竞争非常激烈,况且不管自己干得咋样,仅“没有经过两年以上的正规院校培训”这一条选晋“硬杠杠”就把不少士官卡死了。

“不是不想留,是真不好留!”在某旅上士白廷凯看来,“16”这个数字就好像灰姑娘舞会上的“12点钟声”,钟声一响,老班长们戴着大红花,伴着锣鼓声,就走了。

“这些宝贵的士官人才,受诸多现实因素制约,在正值战斗力的‘黄金阶段’脱下军装,对部队是一种巨大损失。”北部战区陆军兵员和文职人员处处长闫雪华坦言。

个别基层士官“吐槽”:“啥都不怕,就怕在部队闷头干了十几年,抬头一看还得回到地方接着低头干。”

“这些宝贵的士官人才,受诸多现实因素制约,在正值战斗力的‘黄金阶段’脱下军装,对部队是一种巨大损失。”北部战区陆军兵员和文职人员处处长闫雪华坦言。

大凡从军营走过来的人都懂得,军人的牺牲奉献是多维的,包括军人自己、家庭和子女成长的牺牲奉献。

某旅上士吴迪为了在部队长期干,动员对象到驻地安家。结果结婚不到半年,部队却移防千里之外。小吴妻子刚开始还能熬过两地分居的生活,可怀孕后感觉力不从心,几次给吴迪打电话:“不行年底就赶紧回来吧!”渐渐地,内疚心和责任感犹如两个重叠的影子,在吴迪胸中汇到了一起。

“其实不想走,其实我想留!”面对无依无靠的妻子,吴迪把这话咽进了肚里。

调查发现,基层已婚士官大多是上有老、下有小,既处在“建功立业的黄金期”,又处在“家庭困难的多发期”。家属就业难、家庭住房难、孩子上学难、赡养老人难等实际问题,使一些基层士官很难把心思全部用在工作上。

“部队的基础在基层,基层的基础在士官。”某旅旅长韩光明认为,当前“初级士官忧晋级,中级士官忧转业,大龄士官

忧婚期,已婚士官忧团圆”等现象必须引起各级重视,如果不及时采取相应的措施,必然影响士官队伍的稳定,继而影响基层建设发展和部队战斗力。

诚然如此。有时让征战大军疲惫的,不是眼前的高山,而是鞋里的沙土。

士官们更看重“今天的希望和明天的希望”

士官,是战士身边的“官”,军官跟前的“士”,论身份亦兵亦“官”,论工资待遇不高不低、论个人发展还需“边干边看”……

面对这个特殊群体,各级组织和领导如何紧扣特点、遵循规律管好士官队伍、激发工作动力? “阿基米德说过,‘给我一个支点,我

就能撬动地球’。”采访中,某旅政委邹文强深有感触地说,支点决定力量,据此考量士官队伍,给予他们机会和舞台,激发出来的潜能也将是巨大的,“留住心才能留住人”。

某旅上士王本强原来是机关兵,下到修理连后,原打算混两年就退伍。谁知一下连,连队就积极培养他学习修车技术,感激连队给自己学技术的机会,王本强发挥出文化特长,包揽了连队的黑板报工作。指导员见他喜欢写写画画,又把连队的一间空房子腾给他做“创作室”。这下,王本强有了成就感,又主动担任连队的思想骨干。原本打算退伍的他,年底主动选取了上士。

人尽其心,则百事俱举。该旅政治工作部主任梁永刚对此感触颇深:“士官纠结的,其实是许多‘是’与‘否’。”追梦是否有舞台、前途是否有奔头、价值是否能够实现……组织需要明确答复他们的,其实也正是这些“是”与“否”。

“士官们更看重‘今天的希望和明天的希望’,更期许的是拥有‘诗和远方’!”许多部队领导建议说,面向未来,士官群体的职业化道路也应该加快探索和筹划。

“没有高素质的士兵,就没有高素质的军队。”听着来自基层的声音,记者心潮起伏:随着国防和军队改革不断深化,士官的舞台一定会更广阔,未来的道路一定会越走越宽!

前不久,某旅在士官队伍中进行问卷调查,“答案”令人深思:婚后家在驻地的,只想每月能回家两次,不随意取消;两地分居的,只想每年能休假两次,不中途召回;未婚对象在驻地的,只想每周请假外出一次,不被“卡”比例;异地恋的,只想手机每天休息时能使用,不搞“土规定”……

这些要求过分吗?很难满足吗?“答卷”引发旅领导深思:如何打造拴心留人的良好环境,是稳定士官队伍一个重要的砝码。

“也要尝试打破死板的条条框框。”不少基层领导谈到,一些单位受指标限制,关键岗位留不下人,而有的单位有指标却没有人才,建议打破平均主义,跨建制选取。诚如一位机关同志所说:“只考虑士官服从条条框框,不考虑这些条条框框是否合理,总在自己绊自己的腿,这是多年来形成的一种落后的思维定式。”

这种人才使用的“绊腿现象”,不仅是一两个人才的浪费问题,而是整个军营大批士官人才亟待解决的课题。

“莫让观念绊了腿。”某旅政委刘海涛建议,保持士官队伍稳定是一项长期任务,应该从机械的“兵员分配”尽快转到灵活的“量才适用”资源配置上来,最大限度地发挥我军现有士官人才资源优势。

参与指挥编组作业,标绘营连作战决心图……走进某旅训练场,记者看到,这些以往分队军官研训的指挥课目,如今已成为指挥士官的“必修课”。

有人说,“战士最大的梦想就是当上干部。”但如今,在很多战士看来,“士官长”“士官参谋”也是对士官综合素质的高度认可。采访中,记者听说,不少担任“士官长”的士官回家探亲或相亲,“士官长”都是他们闪亮的开场白。

“士官们更看重‘今天的希望和明天的希望’,更期许的是拥有‘诗和远方’!”许多部队领导建议说,面向未来,士官群体的职业化道路也应该加快探索和筹划。

“没有高素质的士兵,就没有高素质的军队。”听着来自基层的声音,记者心潮起伏:随着国防和军队改革不断深化,士官的舞台一定会更广阔,未来的道路一定会越走越宽!

上图:北部战区陆军某旅士官在训练间隙分享训练经验和故事,讲解方法技巧。

杨国军摄

版式设计:梁晨

“老婆,命令来了,单位领导还说要单独为我组织晋衔仪式!”

前不久,刚刚接到晋升三级军士长命令的第80集团军某旅士官靳洪卿抑制不住内心的激动,通过微信视频给远在家乡的妻子报喜。

这一天等得太久了!老靳在视频中笑得“底气十足”,其实他心里的石头也刚刚落地。毕竟高级士官选取条件极严,“命令没下,谁也不敢‘打保票’。”撂下电话,回想申请晋升高级士官以来的“一波三折”,靳洪卿心底涌起一股暖流。

这事得从去年4月起。休假在家的靳洪卿和家人聊起年底退走留的问题,家人一致赞成他年底留队晋升高级士官。有了家人的大力支持,靳洪卿归队后工作热情更加高涨。

靳洪卿当兵16年,参加演习10余

晋升命令来了,士官老靳笑了

■本报记者 刘建伟 通讯员 赵雷 颜士栋

次,斩获多个比武桂冠,作为原单位公认的专业能手,选取高级士官的希望很大。可没想到,就在这当口,老连队在改革中撤编分流,靳洪卿同另外6名战友背上行李告别连队,奔赴数百公里外的某旅,开始了新的军旅生活。

拥护改革服从大局,身为军人没有二话。但晋升高级士官的“关键之年”换了新单位、新领导,以前的工作和成绩能

否得到认可?高级士官选取指标有限,新单位能否对“外来户”一视同仁?想到这些,心中的疑惑就像肩上的行囊,压得靳洪卿步履维艰。

出乎靳洪卿意料的是:刚到新单位不到半个月,他就被任命为班长。更让靳洪卿没想到的是,旅长薛正云到连队座谈,不仅对靳洪卿的个人情况进行了如指掌,而且告诉靳洪卿,年底选

取三级军士长,其他条件他都具备,但还缺少高级职业技能等级鉴定,让他抓紧备战考试。

重视人才、珍爱人才,靳洪卿的感动接踵而来:旅机关帮靳洪卿协调院校辅导教材、联系教员远程授课,多次帮他核对档案材料,办理职业资格认证考试报名。营里还为他腾出专门房间备考……转眼到了10月,靳洪卿不负众望,成功

通过高级职业技能等级鉴定。

“你为部队尽心,部队为你尽力。”让靳洪卿更为感动的是,在研究确定推荐高级士官晋升对象时,旅党委综合考虑岗位紧缺程度、考核成绩、个人履历等因素,一致决定将他排在另外3名“本土士官”的专业骨干之前,作为首选对象推荐上报。

靳洪卿告诉记者,相比而言,他的一

些战友就没那么“幸运”了:有的岗位多次调整,不符合选取高级士官必须“从事本专业8年”的条件;有的因大项任务冲突没参加过院校培训……因此硬扛红短时间内无法弥补,不少战友虽经千锤百炼,也只能提前“转身”。

“旅领导为咱的个人成长考虑,咱还用多说啥?”虽然到了退伍季,靳洪卿扎在训练中并没有分神。

等待是“熬人”的。一晃到了今年3月底,总算尘埃落定。这些天,连队官兵发现,那个声如洪钟、走路生风的老靳,训练劲头更足了!

