

我和我的祖国 新时代新使命新担当



第553期

当前,海军转型建设进入关键时期,攻坚关头,改革后,士官数量占到海军编制员额的半数以上,关键武器装备都由士官执掌,士官成为作战岗位的主体力量,士官

队伍的角色定位越来越细,对士官队伍的能力要求越来越高。祖国的万里海疆上,越来越多的士官骨干,通过精准高效的调控分流机制,聚焦

实战的系统培训体系,由技能型向实战型、工匠型转型。新时代海军士官的成才蓝图越绘越清,新型士官人才在深蓝航道上加速生长。

深蓝航道挺立新一代“龙骨脊梁”——

新型海军士官人才方阵加速成长

侯融 顾亚根 本报记者 陈国全 特约记者 李唐

记者调查

备战打仗的用兵需要在哪里,士官骨干的用人导向就立到哪里

今年年初,看到自己的名字上了预选高级士官的公示名单,空中搜救员戚德柱十分激动。

作为北部战区海军某团飞行一大队的业务骨干,戚德柱曾6次赴亚丁湾索马里海域执行护航任务。2018年,由于本专业的高级士官已满编,四级军士长服役期将满的他,早在几个月前就做好了离队的准备。

戚德柱没有想到,自己的军旅生涯竟然迎来新的起点。

与戚德柱同年入伍的老廖,长期在机关工作,表现极为突出。最终,老廖还是因为“无编可晋”而落选。

主战部队与军种机关,老戚与老廖,一留一走,仿佛一面镜子,映照出海军各级通过士官选取聚焦备战打仗的鲜明用人导向。

海军政治工作部兵员和文职人员局领导介绍,2018年,南部战区海军对新接装组建部队的17名到期士官预先储备,北部战区海军对7名部队急需的主战和特殊专业岗位士官骨干予以特殊保留……为保留最能打仗的士官采取超常规措施,已成为海军各级党委的通行做法。

“将新增高级士官岗位重点用于主战部队和新质作战力量。”2019年7月,海军党委印发《关于加强新时代海军士官队伍建设的意见》,再次强调和固化了这一鲜明用人导向。

打仗方向就是人才流向。这几年,海军推出一系列士官人才相关法规制度,全部围绕备战打仗中心用力;使用打仗型人才,针对打仗急需引进人才……

王雄军就是受益者之一。2018年5月,在地方大学气象专业就读3年后,王雄军作为海军定向培养士官,被分配到北部战区海军航空兵某旅某雷达站地面观测岗位任职。王雄军工作起来得心应手,1个月就达到战备值班要求,在同年兵中第一个取得上岗资格。一次战备演练中,王雄军大胆预测,抢在第一时间判明情况及时上报,保障了演练的顺利进行,受到旅党委通报表扬。

海军定向培养士官的方向,就是备战打仗。王雄军所在旅领导说,定向培养士官学历高,学习能力强,很快就能适应岗位。他们的到来,为士官队伍补充了新鲜的血液,关键岗位操作手的培养周期比以前缩短了近一半。

近5年来,海军定向培养士官、士官学员和二本以上院校毕业大学生预选士官,均由海军本级直接调控分配,最大限度实现专业与岗位、岗位与战场的对接。

海军还通过严格考核,选拔士官“指挥员”。

2018年6月,东部战区海军某勤务船大队首批19名士官艇长全部通过独操考核“放单飞”。他们执掌艇艇,担负运输、补给、拖带、救护、巡逻等繁重的勤务保障任务。

谁能想到,他们半年前才刚刚从雷达、机电等专业岗位转岗上任。

调整改革后,海军取消大部分辅助艇艇的军官编制,部分优秀士官成为辅助艇艇指挥员。

从专业业务能力到统筹管理能力,从“兵班长”到“指挥员”,士官艇长的人选到底怎么定?尽管单位不同,操作规程各不相同,但他们能打仗、打胜仗的核心导向始终未变。

徐也是南部战区海军南地172副艇长。原来在防化专业岗位任班长时,善于总结提炼、分解组训的他连续3次在上



海军新型士官人才方阵在重大任务中打头阵、攻难关。

代宗锋摄

级组织的专业比武中夺冠。单位实行士官(副)长制后,徐也第一个提交报名申请:“不怕金子不发光,就怕本事不硬心发慌。我全力以赴!”

经历一番努力,徐也和一大批天南海北的战友们迎来了士官船长全训考核。面对新的船长身份,这群站上时代风口的弄潮儿既激动又冷静。正如徐也所说:“合格只是第一步,想当好一名带兵打仗的士官船长,需要付出更多的努力。”

战场核心能力的要求在哪里,士官培养的合格标准就立到哪里

70%,这是一个健康人体内水的含量,也是地球上蓝色海洋的面积总量。

70%,同样也是人民海军舰艇、潜艇等一线作战单元的士官所占员额比例。海口舰对空部门舰空导弹中队队长李卫华,就是这70%中的普通一员。他曾因成功拦截某新型导弹而在海军部队名噪一时。可鲜有人知道,李卫华入伍时只有初中学历。

回忆起自己当初自学大学物理、力学原理、软件应用等课程时的艰辛经历,李卫华至今还对那种“身体被掏空”的感觉记忆犹新。

最终,李卫华凭借努力成为高级士官。而更多与李卫华同时入伍的老兵却在转型建设大幕开启后,离开了海军部队。

“能力上无法胜任是重要原因。”海军航空兵某无人机组团长赵明月一针见血地说:“士官人才的成长进步,不能靠个人单打独斗,而是需要有效的体系支撑。”作为成立不久的新型作战力量,在组建初期该团一直被主战专业士官力量薄弱的难题困扰。

从历史上看,每当革命、建设和改革的紧要关口,都是人才问题凸显期,也是大抓人才攻坚期。新时代海军转型建设中,如何培养高素质新型士官人才队伍,让这70%全面过硬?

在《关于加强新时代海军士官队伍建设的意见》中,海军党委把完善士官培养体系摆在突出位置,着力提升核心专业能力。

对石家庄舰主机班班长尹长江而

言,探摸主机温度、判断机器运行是否正常,是自己岗位的核心专业能力之一。为了练就“人体温度计”的绝活,尹长江双手几乎摸遍了全舰每一个部件。在万余次的测温训练中,他最终将温度感知误差控制在0.5℃以内。

像尹长江这样将本职练到极致的士官,在海军部队还有很多。某观通旅一级军士长刘达勇,对雷达操作设备了如于心,上报海情准确率始终保持100%;某通信总站中士张莎莎,一分钟能够准确录入181个字符;辽宁舰动力中队士官刘辉,徒手绘出管路系统图40多张,图纸拼起来有半个篮球场大……

练就绝活,绝非为了炫技,而是在实战运用和应急处置等关键时刻绝对稳定,绝对托底。一批批海军士官成长为海军工匠的背后,是海军部队聚焦实战、精兵制胜的培训体系。

他们创新拓展培训内容,增设新型作战力量急需、紧缺的专业班次,支持士官参加地方职业技能培训,建立军地联合培养长效机制。

他们加强培训能力建设,构建院校培训主体突出、部队训练实践高效、军事职业教育便捷的“三位一体”士官培训体系。

“基本上是前进一步,学习一路。”

海军某部二级军士长刘克佳曾多次赴军地院校、科研院所和厂家充电。这些年来,他不仅成长为新型气垫艇士官艇长,还在工作实践中完成了学历升级。

“士官培养不仅仅是简单的业务培训,更是复合型人才的全面培养。新时代海军士官不仅要懂使用、能操作、会修理,更要懂体系、能指挥、会外交。”一名海军领导这样认为,“在很多情况下,士官也要站在舰长的角度考虑问题。”

国际法、海洋法、英语会话、外事礼仪……打开海军第32批护航编队官兵的学习笔记,很难分辨出哪些是干部,哪些是士官的。近年来,随着人民海军的航迹越来越远,海军士官在联演联训、互访交流的国际舞台上越来越从容自信。

士官培养力度在加强,相关考评奖惩机制也在不断完善。记者了解到,近3年来,海军先后有几十名高级士官因工作懈怠、作风松散、表现不好受到降衔、缓晋、退役处理。在2019年上半年的高级士官选取中,277名晋级者中100%都有大专以上学历,89.9%荣立三等功以上奖励,91名获全军、海军士官优秀人才奖。

水兵们的牵挂和关注在哪里,拴心留人的着力点就立到哪里

从入伍第一天起,浙江籍女兵闻梓萌就扳着手指头算退伍日期。

然而,在义务兵即将服役期满之际,闻梓萌却递交了留队申请书。近日,她以优异的成绩通过了士官选取考核,留在了井冈山舰。

是什么改变了这名女兵的想法?闻梓萌说,是班长彭琛的经历打动了她。

两年前,当闻梓萌刚刚踏上这艘战舰时,彭琛从一名电航兵跨专业转型为指控班班长。看到这个在作战指挥室内执掌战舰“神经中枢”的女兵,闻梓萌觉得,原来青春可以有不一样的颜色!

进退走留,为啥进,为啥留?100个水兵会给出100个不同的答案。

北部战区海军航空兵某师空勤女士官汤军平的想法是:舞台那么大,我想多干干。2017年9月,汤军平等6名女士官通过考核,成为海军首批空中女战士考核选拔士官,建立全程考核、实动中考核选拔士官,建立全程考核、实

力极限,不断拓展军旅生涯的深度与

锐视点

士官,是部队战斗力生成的基础,是基层建设的主体。辽宁舰的“覆国成板手”、某潜艇支队的“胡军杰深度排障法”、某驱逐舰支队的“晏飞自动拉挂弹”……在海军部队,以士官名字命名的“品牌”越来越多,一大批“智能型”水手和“专家型”士官脱颖而出。他们是海军转型的“龙骨”。

没有士官队伍的现代化,就没有军队的现代化。抓好士官队伍建设,已成为部队各级党委工作中一项十分重要而紧迫的基础工程。

基础工程需要从打基础做起。打基础,需要大力推进忠诚于党、永不迷航的铸魂工程。重点是全面深入学习贯彻习近平强军思想,不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做

基础工程要从打基础做起

海 轩

到“两个维护”,贯彻军委主席负责制,坚决做到人民海军忠于党、舰行万里不迷航。

打基础,需要建立健全适应转型、精准高效的调控机制。系统分析各类部队、专业和岗位要求,科学确定士官配备结构比例。聚焦备战打仗急需,综合运用计划管控、集中选调、精准补充、压超补缺等方式,有序推进士官人才向任务部队、缺编单位、主战岗位补充配备,并进行提前预置备份。

打基础,需要科学构建聚焦实战、精兵制胜的培训体系。创新拓展士官培训内容,全面梳理优化院校和训练机构的专业设置、课程内容,构建起院校培训主体作用突出、部队训练实践高效、军事职业教育便捷的“三位一体”士官培训体系。

打基础,需要树立严格考评、考用一致的用人导向。坚持战斗力标准选拔考核士官,突出在练兵备战、重大活动中考核选拔士官,建立全程考核、实动中考核选拔士官,建立全程考核、实

活力的管理模式。坚持依法治军、从严治军,依法依规维护广大士官的探亲休假、业余活动、请假外出、健康疗养等合法权益,提升精细化管理层次,提高信息化管理水平。

打基础,需要大力营造拴心留人、催人奋进的良好环境。注重在练兵备战、重大活动中培树士官先进典型,把更多士官培养成海军工匠。落实优先保留和特殊优惠政策,大力改善士官学习工作训练条件,鼓励创新发明和技术革新,为广大士官成长成才提供舞台。