

# “士官太重要了”

■本报特约通讯员 张少波

7月下旬,中原腹地,电磁空间错综复杂的信息流,像一张密不透风的网笼罩着整个演习地域。

某信息通信基地一支机动通信力量千里机动至陌生地域,主动与兄弟单位约战,一场信息对抗演练随即展开。

某新型通信车内,操作员、下士谢百斗紧紧盯着眼前显示屏,多方战场信息经过汇总传递到指挥所。

“遭‘敌’强电磁干扰,通信信号中断。”突然,一股巨大的电磁波干扰信号轮番出现,显示屏上雪花密布,谢百斗心头一紧立即上报。

“启动抗干扰预案!”某站站长、下士冷东坤研判情况后下达指令,操作员、下士曲达迅速判断干扰类型,

侦察发射源位置,采取针对性战术手段应对。几分钟后,通信指挥恢复畅通。

这边电磁对抗还未结束,那边网上对抗又陷入胶着状态。指挥方舱通信指挥系统杂音“哗哗”作响,“中军帐”陷入瘫痪。网络管理员、中士刘颖报告:遭“敌”不明病毒攻击。

危急关头,士官参谋、四级军士长黄焜焜果断下达命令:“启动×号杀毒软件,加固防火墙!”操作员、下士王琮昂沉着应战,利用“敌”方干扰短停瞬间,查清病毒来源及破解数据,将“敌”病毒从指挥系统剔除。

电磁干扰、网络攻击、信息侦察……对手频频“杀招”,他们见招拆招,一时间

电波飞舞,无形空间对抗正酣。“中军帐”里,士官参谋积极出谋划策;班组行动中,士官分队长临危处置特情;硝烟弥漫间,士官骨干带头“冲锋”……笔者置身演练现场看到,越来越多的士官骨干在演训一线发挥作用、挑起大梁。

由士官担任!”机动通信营营长段承敬感慨地说。士官既是部队的“中间队伍”,更是战斗力建设的“中坚力量”。特别是随着信息化触角不断延伸,作战单元已逐步下沉至末端,士官群体被推到了战斗的前台。“士官太重要了!”习主席的一句



某信息通信基地一次演习的“中军帐”里,士官参谋参与作战筹划。 耿海洋摄

## 从「中间队伍」到「中坚力量」

某信息通信基地加强打仗型士官人才队伍建设新闻调查

■秦春利 曾大成 本报特约通讯员 张少波

才奖二等奖、4次荣立三等功,多次在上上级比武竞赛中摘金夺银……去年12月,某信息通信基地四级军士长胥晋怎么也没想到,自以为耀眼的军旅生涯,差点在选晋高级士官时被画上句号。

专业技术没得说,高级士官编制岗位也有空缺,留队本应是顺理成章的事,为何几经周折?

原来,按照现行政策规定,选晋高级士官从事本专业工作时间,原则上不少于8年。而胥晋作为全能型技术骨干,这些年来就像是“救火队长”,哪个岗位需要他就到哪里去。

从胥晋个人经历上来说,从事现专业虽然已满8年,但由于档案专业没能及时随岗变动,导致一开始就没被列入高级士官预选对象。

“这样的‘宝贝疙瘩’,真要离开了,可是部队的损失!”该旅人力资源科干事把问题反映到了旅党委上。一班人讨论后一致决定:像胥晋这样的“刀尖子”,必须想尽办法保留。

通信机房值班记录、历届队主官证明、专业比武获奖证书……经过多方考察证明,胥晋从事现专业时间确实已满8年,符合高级士官选取条件。很快,他被推荐到上级,列入高级士官预选名单。

类似胥晋这样的情况不是个例。笔者在采访中了解到,该基地作为一支新型作战力量,还有部分士官由于部队调整组建等原因调整专业岗位,进而不符合选晋高级士官从事本专业时间的要求。

针对这类情况,他们对上级政策规定,近10名因为部队整编、装备换型等原因调整专业岗位的专业技术骨干,没再因为从事本专业工作时间限制被“卡”,顺利选取为高级士官。

“士官选取保留是士官队伍的准入门槛,必须坚持用战斗力这把尺子比高低、量长短,把真正的‘刀尖子’选出来、留下来。”该基地人力资源处相关负责人说,他们研究出台《高级士官选取考评工作实施办法》,成立了高级士官选取考评专家评议委员会,推开“考核+评审”的士官选取保留办法,真正让选上的硬气、落选的服气。

采访中,一个在该基地引起震动的故事被反复提起:去年,该基地有8名高级士官符合晋升条件,却在考核时被“刷”掉了一半。

曾经,高级士官“一选定终身”。该基地调整组建以后,高级士官编制大幅增加,指标多、对象少,只要符合标准条件的选取对象基本均能如愿。

选取的高级士官一旦占了编制,后续人才便没有了“坑”,甚至会出现“二流选手占了‘坑’,顶尖选手留不下”的情况。某旅汽车修理专业高级士官岗位编制只有2个,目前已有1名高级士官,一旦满编,更优秀的后来者只能“望编兴叹”。

“保留人才就是保战斗力。”他们针

对部队新建后士官队伍结构不合理等问题未雨绸缪,结合各专业人才紧缺情况,按照连队内部调整、营自主优化、旅调配分流、基地宏观调控等思路进行调余补缺、调整优化,确保士官队伍的稳定性。

“以前只听说有干部选调政策,没想到自己一个兵也能亲身经历。”该基地某旅二营光端专业技术骨干、中士聂米涛今年9月面临选取中级士官,而他所在营由于超编,选取压力较大。为了保留人才苗子,该旅提前筹划,把他调整到新组建的机动通信营。现在,聂米涛已经成为全营光端专业的“大师傅”。

无独有偶。三营四级军士长邹春海一直从事图像专业,部队调整后该营这一专业被取消,他被调整到图像专业骨干力量薄弱的四营,并顺利晋升高级士官。

“过去,常是‘自家的兵自家用’,人才得不到充分流动。”该基地领导说,近年来,随着士官选调交流制度的日益完善,专业技术士官“人才池”的蓄水深度和流动性极大提升。

### 从自然生长到精准规划,打造士官培养的“闭合回路”

杨冯竟然没能留下来,太不可思议了!

3年前,多次在比武中摘金夺银、大家公认的“技术大拿”杨冯选取高级士官被淘汰的消息一传开,就在某旅炸开了锅。

原来,杨冯在中晋高培训报选送学专业时,由于个人没有充分了解政策要求,随意填报了一个其它专业参加培训。结果,高级士官选取时,他因为“培训专业与从事专业不一致”而无缘高级士官。尽管杨冯心中万般不舍,还是不得不含泪告别军营。

“这样的人‘不想放’,却又‘留不下’!”该旅领导说,当年别军营营的何止杨冯一个,像四级军士长黄勇因学历问题、四级军士长苏秋成因职业技能鉴定等级的“硬杠杠”等,都被“挡在了门外”。

笔者了解到,这些士官骨干大都在部队关键岗位上,长期因为“离不开”而被“绑架”在岗位上。学习、进修、培训等都与他们无缘,结果造成发展缺后劲、转改缺经历,给部队建设和个人成长造成遗憾。

“现在‘杨冯’们不会再有这种遗憾了!”为了不让“千里马”歇步,该基地建立了士官人才数据库,定期对照选取条件中的送学培训、技能鉴定、学历升级等情况进行梳理,为每一个士官专业岗位制订成长路线图,确保打仗型人才走得更高、更远。

“各个专业都有清晰的成长路线,各个岗位都有具体的发展规划。”他们按照“关口前置、优选苗子、精准培养”的思路,探索建立高级士官后备人才库,跟踪抓好优秀士官的早期培养。

前段时间,该旅四级军士长严林城

刚刚作为专业技术骨干“入库”,就接到了送学培训通知书。原来,严林城虽然前几年参加过培训,但与现在所从事的专业不一致,不符合高级士官选取条件。为此,该旅人力资源科提前筹划,为他和另一名类似情况的士官申请到了院校培训名额。

“从自然生长到精准规划,打造士官培养的‘闭合回路’。”这样清晰的成长规划,不仅让严林城和战友们坚定了长期服役的决心,更给该基地士官队伍建设带来深层次变化。

前不久,空军某场站通信机房在开设某新型程控设备时陷入困境:配置完数据参数后,却无法与其他设备联通。

情急之下,该场站向驻地的某信息通信基地“求援”,同时还邀请了设备厂家的工作人员。

作为技术骨干,该基地某旅上士金成临危受命。

“可能是信令点有问题!”这个类似信道通行证的存在,虽然重要但往往最容易被人忽略——经过反复调试后,问题终于被金成解决。

现场响起一阵掌声,厂家的工作人员对金成竖起了大拇指,“没想到一个士官的技术竟如此精通!”

看似意料之外,实则在情理之中。去年7月,该旅组织程控专业技术骨干到某通信装备厂家培训学习,金成就是7名士官中的一位。

“以前只知道怎么做,现在知道为什么要那样做,业务处理起来就得心应手多了。”培训期间,金成不仅跟着厂家专家学习了数据配置及故障处理的实操技巧,还搞懂了相关的理论知识。

为锻造能战能胜的高素质士官人才方阵,该基地采取嵌入式、跟岗式、自主式培养模式,与多家院校、军地科研院所和设备厂家建立联合育才机制,签订人才培养协议。通过选送入学、进厂培训等方式,他们分层次、分批组织士官业务培训,实现了士官职业技能质的跃升。

据悉,该基地超过三分之一的专业技术士官参加过军地院校培训,全部考取了职业技能鉴定等级证书,各类“工匠型”专业技能士官、“专家型”专业技术士官、“复合型”指挥管理士官正在加速生长。

### “卒子”过河能顶“车”,士官用好能顶大用

全旅的训练“老大难”,竟然被陈建新这个“新兵蛋子”给解决了!

陈建新是谁?

笔者来到该基地某旅网络训练室,陈建新正盯着电脑指挥“键”,对全旅的网上训练考核平台进行优化升级。

为何肩扛“双枪”却被称为“新兵蛋子”?原来,陈建新是2018年底入伍的计算机网络专业定向培养士官,截至现在入伍还不满2年。

“别看他兵龄短,本事可不小!”该基地网络运维科科长李文军说,全旅分散

感慨,既是对士官队伍地位作用的高度评价,也为士官队伍建设提供了根本遵循。

近几年,某信息通信基地按照打仗标准加强组织领导,进一步优化士官骨干选拔方式、培养模式、保留机制,新时代打仗型士官人才方阵正快速崛起。

一个部队士官建设的“人才样本”,同样也展示着一支军队的人才景观。

今天,透过这个基地的士官队伍建设,我们也能看到新时代士官队伍发展的新情况、新举措、新风貌。

### 新闻样本

部署在百余个点位上,通过陈建新搭建的网上训练考核平台,能够整合单位训练资源,实现网络化“学、训、考、管”一体化练兵模式。

陈建新的“能耐”远不止这些。去年年底,陈建新和旅里的2名专业技术骨干“组团”参加基地比武,获得了金牌。现在,陈建新在部队越干越有劲,越干越有信心。

“能够从事自己擅长和喜欢的专业,是一种莫大的幸福!”陈建新之所以能够找到自己的用武之地,得益于该基地出台的《定向培养士官双向选择和量化排名分配办法》。

据了解,该基地遵循“需求牵引、招用一致、人岗相宜、公平公正”原则,积极探索推行双向选择和量化排名相结合的方式,最大限度实现精准分配,有效提高了人才与岗位的匹配程度,为优秀士官脱颖而出、成长成才创造了有利条件。

“士官是部队建设的骨干力量,必须坚持搭台子、架梯子、给位子,培养使用双管齐下,让他们在战斗力建设关键岗位经受历练、精武强能。”该基地领导说,面对职能任务深刻变化、士官编制员额大幅增多的实际,他们倾力打造士官参谋、士官分队长等群体,确保人岗相适、人尽其才、才尽其用。

6月中旬,该基地某旅组织半年工作考核。虽然上半年疫情防控严峻,但旅的整体训练成绩却没受到影响。这一成绩要归功于该旅训练参谋、一级军士长卓张明的“一纸建议”。

今年2月,卓张明在进行月训练情况统计时发现,因疫情影响,全旅有少量休假人员无法归队。

为尽量减少疫情对训练工作的影响,卓张明起草了一份《关于加强不在位人员训练的相关要求》,涵盖基础体能训练、专业基础知识、业务及军情研究等,每一项都结合疫情防控的特殊情况提出具体实施办法和具体要求。

“从士官到参谋,不仅仅是称谓的改变,更有责任和能力的跨越。”近日,卓张明作为今年新兵训练骨干集训的负责人,协调、保障、教学、组训一肩挑,得到了各级一致认可。

“‘卒子’过河能顶‘车’,士官用好能顶大用。”在这个基地大江南北的座座营盘里,一个个肩扛“双枪”的身影,活跃在强军兴军的征途上——

北疆大地,该基地革新攻关组成员、上士杨洋正在自己的专属工作室,针对自主研发的某型装备进行技术攻关;大漠戈壁,独立哨所哨长、四级军士长宋瑞刚坚守在通信机房守护国防信息大动脉;东海之滨,技术骨干、一级军士长贾勇正在为陆军某部演训提供通信保障;南国密林,线路抢修分队长、上士易敬带领抢修分队奋战在抗洪保通一线……

采访结束,笔者心潮起伏:随着部队体制编制的调整和使命任务的拓展,士官队伍对战斗力建设的支撑作用日益凸显,新时代高素质新型士官人才方阵正在快速崛起。

版式设计:梁晨

第781期

### 记者调查

用战斗力这把硬尺子比高低、量长短,把真正的“刀尖子”选出来、留下来

军礼伴随着掌声,军徽映照着泪水。从旅长手中接过烫金的“命令状”,看着肩上崭新的“三道拐”,胥晋激动地说:“我一定不负组织期望,好好干!”

当兵16年,1次获全军士官优秀人

### 锐观点

## 打造高素质新型士官人才方阵

■钧正兵

习主席强调,士官队伍是部队中非常基础的骨干力量,很重要;各级要采取切实措施,保持士官队伍稳定,发挥好士官在强军兴军中的作用。

士官,数量庞大,岗位众多、作用明显,是新时代军事人才的重要组成部分。全面实施人才强军战略,必须把加强士官队伍建设放在更突出的位置,抓紧、抓实、抓好,着力建强高素质新型士官人才方阵,为强军兴军提供坚强有力的人才支撑。

当前,我军士官编制数量占到士兵总数的一半以上,建制班班长和武器装备重要操作岗位基本由士官担任。随着武器装备更新换代,岗位职责不断拓展,士官队伍能力素质的重要性愈发凸显,成为部队战备训练、教育管理和武

器装备操作维修的骨干力量,是生成、储备和提高战斗力的重要力量。

强军之道,要在得人。某种程度上,抓士官队伍就是抓战斗力,提高士官队伍建设水平就是提高部队战斗力水平。要按照打仗的标准加强组织领导,真正把士官队伍结构重塑、能力转型、政策调整的阶段性特征,创新管理机制,促进能力升级,拓宽发展空间,激活内生动力,真正建设一支数量充足、结构合理、素质过硬的新型士官队伍。

战斗力生成需要什么样的人,就选用什么样的人。打造与未来战场相适应的高素质新型士官人才方阵,就要紧盯战斗力生成的关键要素、关键环节和关键岗位,把调整规模与优化结构、稳

定队伍与激发活力统筹起来。坚持按照战斗力贡献率选用人才,落实好考核评价机制,严格考评、公开选拔、竞争上岗,确保选进人才、留住骨干。

人才准备是最艰巨的准备。新型士官人才方阵的崛起,强烈呼唤新的人才理念、新的育才模式。要坚持完善“三位一体”新型军事人才培养体系,增强系统性、持续性、针对性,充分借助军地优质资源,实现素质全面升级,增强职业发展后劲。要紧扣提升职业能力精细设计成长路线,按照不同岗位分类设定发展目标、具体任务和措施办法,按照专业技能为基础、信息素质为核心原则,既注重专业技能,又注重复合素质,推动士官队伍能力向持续升级发展、向多能升级拓展。要超前思考筹

划,多方挖掘潜力,既关注整体跃升,又关注拔尖人才培养,实施人才强军战略相匹配的新型士官人才工程。

部队的基础在基层,基层的基础在士兵,士兵的中坚在士官。激发强军中的“士官力量”,就要给予充分信任和大胆使用,让他们唱主角、挑大梁,做到培养使用双管齐下,把他们的专业优势转化为能力优势,实现人岗相适、人尽其才。尤其是随着改革强军逐步深化,士官分队长、士官参谋等一批“士官+”群体相继出现,士官队伍的职责使命、发展空间和地位作用都在发生历史性嬗变,必须坚持搭台子、架梯子、给位子,最大限度激发强军兴军的内动力,努力开创人才竞相涌现、活力竞相迸发的生动局面。