



人才强军进行时·一线调查

规则突变，徒弟夺冠

■本报记者 刘建伟 通讯员 李芊卓 冯磊

比武在即，规则突变。连续6年夺冠的师傅无缘赛场，毫无准备的徒弟临时出场，竟然勇夺冠军。不久前发生的这件事，在海军航空兵某基地广为流传。当时，基地组织岗位练兵比武。某场站航材股一级上士周来成对夺冠信心十足——在航空器材快速收发和干燥封

存这一领域，他一直保持着领先优势。谁也没想到，比武前3天，场站突然接到通知：参赛规则由原来的指定选手改为随机抽取。结果，周来成没抽到，他带的徒弟杜英宁抽到了。中士杜英宁来到航材股仅有两年，此前没参加过任何比武竞赛。但师傅周来成对自己这个徒弟充满信心，场站领

导对杜英宁的实力也心中有数。比武那天，杜英宁走进考场，从考官手中抽取考题。比武中，各种“意外情况”纷至沓来：刚刚找到货柜，就发现账物不符、计数文件不齐、器材外观损坏……每一个情况都很刁钻，非常考验航材保管员的应变能力。

“每一个器件都要按照航材收发程序处置，切不可一味求快……”杜英宁想起师傅的指点，静下心来认真核对账物。最终，杜英宁以高分夺得第一名，干燥封存用时还打破了师傅保持的纪录。杜英宁不负众望！消息传来，场

站官兵欢欣鼓舞。熟悉这个场站的人都知道，师徒接力夺冠的背后，是该场站近年来对人才培养的一系列探索实践。他们引导官兵跨领域学习成才，在保障实践和大项任务中探索培养适合多型保障任务的“多面手”人才队伍。

初夏时节，记者深入采访该场站，解码他们的人才观。



解码一个场站的人才观

■本报记者 刘建伟 通讯员 李芊卓 冯磊

记者调查

官兵还是那些官兵，为何短短几年就从人才匮乏到人才济济——每个岗位都能出人才，每项工作都能育人人才，每个人都能成为人才

谈起如今人才济济的可喜局面，海军航空兵某基地某场站站长郭震既欣慰又感慨：几年前，情况可不乐观。那时候，人才屈指可数，完成任务捉襟见肘。一次，场站组织飞行保障应急演练。面对接踵而至的“意外”情况，官兵们手忙脚乱，演练以失利告终。“说到底还是缺人才！”讲评会上，有人说是因为老兵退伍后青黄不接导致的，有人认为是岗位缺编无法补充技术骨干形成的，还有人觉得一些岗位不需要那么多人，所以没有进行合理分配……



图①：官兵展开对空通信车。图②：战机充电作业现场。冯磊摄



独家原创 第一视角

在该场站采访，记者了解到，他们在精心持续培养人才的同时，还不断向外输送人才。“为什么舍得‘放人’？”场站领导回答，敢于“放人”，才能让人才充分流动起来。

对此，博士研究生王帅辉感同身受。当初从军校本科毕业，王帅辉被分配到该场站气象台。不到一年，他就成长为单位骨干，被评为当年场站的“学习之星”。

第二年，王帅辉萌生了考研的想法。当时，气象台领导心存顾虑：年轻人热爱学习，渴望继续深造提高业务能力值得鼓励，但场站处在转型发展的关键期，保障压力非常大，如果放开了考研的口子，会不会影响工作？

一边是保障压力需要留人，一边是个人想出去深造，怎么办？场站党委研究后认为：人才是单位发展的根本，让官兵走出去得到更好发展，才能激励更多人才成长。

观念的变化带来了行动的转变。过去总觉得场站人才少、工作重，怕耽误工作，就连上级给送学指标都不敢要；如今，他们不仅积极完成，还主动抢着要送学指标。过去上级选人，他们总藏着掖着不愿放人；现在，无论是上级机关还是其他部队选调干部，他们都推荐最优秀的人才……

在场站党委态度鲜明的鼓励下，王帅辉不仅顺利读完了硕士研究生，还考取了博士研究生。前不久，海军指挥学院选调人才，王帅辉条件和能力都符合。场站党委虽然舍不得，但从战斗力建设大局出发第一时间推荐了他。

那天，全站官兵敲锣打鼓欢送他离开。看到这一幕，官兵们都说，是人才就有广阔的平台，大家学习成才的热情更加高涨。

结果，输送了一个人才，激励了一群人成才。

通信营营长黄润辉积极报名参加海军舰艇部队交流任职，气象台张小佩主动请缨到某基地执行任务……近些年，场站选送官兵培训100多人次，攻读博士和硕士研究生9人，向上级机关和兄弟单位推荐交流官兵23人，结果不仅没影响场站建设，还在输送人才中收获了人才，在舍得人才中汇聚了人才。

几年前，参谋许连杰还是场站汽车连一名战士，因工作成绩突出、能力素质过硬，被保送入学，实现了从士兵到军官的转变。

毕业归来，许连杰牵头研发以智能管控、智能查询、智能服务等为支撑的“智慧营区”系统，使营区生活秩序更加正规，为场站精细化管理作出了突出贡献，连续两年被评为“优秀共产党员”。去年底，他的成长经历还被作为教育素材，搬上了新兵教育课堂。

人才建设蒸蒸日上，战斗力建设水涨船高。近年来，该场站连续两年被上级评为军事训练一级单位，所属12个基层单位被评为“四铁”先进单位。

锐视点

以用为本育英才

■周东滨

习主席指出，要用好用活各方面人才，坚持以用为本，精准高效配置军事人力资源，确保人才得到最佳配置、发挥最大效能。随着国防和军队改革不断走向深入，基层岗位的专业性、技术性越来越强，不仅对官兵的专业素养提出更高要求，也为官兵成长成才创造了更多机会。“三百六十行，行行出状元。”成才并非高不可攀，也不是特定人群的专利。对于基层官兵而言，无论从事什么工作，身处什么岗位，只要努力学习专业知识、掌握专业技能，坚持干一行、爱一行、钻一行、精一行，都能成为各个领域的行家里手、骨干人才。评价人才，不能简单地以手中装备

是否是“高精尖”，从事工作是否是“高大上”作为标准，更不能简单用高学历、高职称划线，而是要用工作实绩去衡量，用对战斗力的“贡献率”来判定。有的领导常常感叹人才奇缺，其实未必。“十步之内，必有芳草。”一个单位，就算缺少顶尖人才，但可供使用和值得培养的人才总是有的，能否具备正确的人才观，显得尤为重要。观念一变天地宽。思维的破冰、理念的破茧、惯性的破除，才能实现从“无才可用”到“人才辈出”的蜕变。人才是在实践中培养出来的。只有树立“人人皆可成才”的理念，积极为基层官兵搭建施展抱负的舞台，提供增长才干的空间，使人人都有成才的目标，行行都有成才的价值，才能创造人才活力竞相迸

发、聪明才智充分涌流的喜人局面。基层是育才的沃土，岗位是成才的摇篮。官兵能否成长为人才，一靠个人努力，二靠组织培养。基层工作千头万绪，岗位人员各司其职，在当前部队各项工作任务愈加繁重的情下，加紧人才培养、加速人才成长，不但要做好人尽其才、才尽其用的工作，同时还要积极挖潜，努力让更多官兵成为“多面手”。作为一级党委、一任领导，需要有强烈的人才意识，在人才培养上想针对性的办法、用有实效的招数。我们要具有识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，让广大官兵在火热军事实践中经风雨、见世面、壮筋骨、长才干，如此

才能发挥基层育才、岗位成才的最大效益。培养人才应具有全局意识和长远眼光。舍得把人才放出去，可能会给所在单位带来一时之失，但从长远来看则会对单位建设大有裨益。正所谓“良木择地而繁荣，名花趁土而独秀”，人才只有各得其所，才能各显其能。培养的人才离开了，表面上看好像单位失去人才，但从大局来看，却是促进了人才资源的合理、有效配置。常言道，部队是一个大熔炉。人才培养是一个系统工程，也是一项长期任务。只要坚持把每项任务作为人才淬炼加钢的机会，把每个岗位作为人才锤炼锻造的场所，部队育才成才的“炉火”定会越燃越旺。

刘东昊、海军对空通信导航专业比武竞赛第一名刘银涛等10多名学习成才标兵。

类繁多的技术参数，刘银涛顿时感觉“压力山大”。

该场站领导告诉记者，这样的故事并非个例。都说十年树木，百年树人，我们育人同样如此，岗位如田，成才如耕，育人成才同样需要“深耕细作”。

学成归来，周玉强发现某结算系统无法满足工作需要，决心研发功能更强、涵盖信息更全、操作流程更简便的系统。在上级支持下，周玉强带领编程

岗位如田，成才如耕，育人成才需要“深耕细作”——岗位处处育才，工作时时育才，官兵奋发成才

一个曾经连电路图都看不懂的技术大拿，竟成长为对空导航专业的技术大拿。“我能有今天，多亏了场站的精心持续培养。”谈起自己的成长经历，战士刘银涛深有感触地说。新兵下连，刘银涛被分配到该场站导航连。面对错综复杂的内部电路、种

那段时间，不服输的他天天加班加点学习补课。场站还专门挑选班长孙印川手把手教他。天道酬勤，他一步步成长为能够独立值班的技术骨干。

第二年，场站鼓励刘银涛报考军校。到海军航空工程学院学习两年后，刘银涛捧回来多个职业资格证书，能力素质明显提升。此时，场站仍没有放松对他的培养。考虑到某新型指挥系统投入使用，机关特意挑选几名参谋和技师帮帮他。某新型指挥系统涵盖有线通信、雷达、气象、电台等模块，涉及10余种设备、数百条线路，刘银涛白天逐个器材梳理调试，晚上挑灯夜战学习充电……经过半年努力，他做到了对各类参数指标“一口清”。后来，刘银涛代表基地参加海军通信导航业务比武，一举夺得第一名。连续几年培养，刘银涛终于成长为对空导航专业的技术大拿。谈及此事，

作为财务人员，周玉强很快发现，自己所学远远不能满足工作需要。对此，场站推荐他到院校培训一年。周玉强不负众望，以优异成绩顺利结业，并考取了军队财务等级二级技师证，掌握了物资采购、财务管理、后勤管理等多种业务技能。

费尽心思培养出来的博士研究生，刚回来就被推荐到海军指挥学院任职。

敢于“放人”，才能让人才充分流动起来

——在输送人才中收获人才，在舍得人才中汇聚人才

