

聚焦高学历文职人员队伍 考察引进篇

再次接到来自国防科技大学电子对抗学院的电话,一名某领域高层次人才心中洋溢着憧憬。时光回溯到半年前,该院一名教授代表学院向他伸出橄榄枝。随后,双方通过电话、邮件、视频等方式多次面试考核、磋商恳谈,确定了“一人一案”的工作协议。经逐级报批,这名高层次人才成为了一名文职人员并被认定为“高层次科技创新人才”,将享受良好的研究环境、实验条件。几乎与此同时,在前往新教员培训点的高铁上,该院新入职的博士文职人员热烈讨论着刚刚结束的工程教学创新能力提升培训课堂,年轻的脸庞上写满了欣喜和渴望。按照招聘时承诺的培养路径,学院接连组织了各类培训活动。作为该院人才引进小分队的带队者之一,某系协理员产竹华回想起他们刚刚办理入职手续时的情景,不由感慨万千。近年来,国防科技大学电子对抗学院以贤若渴的姿态主动出击、全面发力,积极引进高学历文职人员。该院人才引进小分队成员的工作笔记中,记录着这几年的探索和收获——

百川奔流归大海

人才引进小分队队长:某系协理员产竹华

工作笔记①

时间:2019年2月 主题:吹响线下引才“集结号”

2018年,全军首次面向社会公开招考文职人员工作展开,学院迎来了第一批文职人员。然而,要想形成一定规模的人才矩阵,达到院党委“以人才驱动学院大跨步发展”的目标,我们要做的还有很多。今年,文职人员招考工作即将启动。着眼引进高层次人才紧缺专业人才的迫切需要,学院还设置了10余个博士岗位。为扩大影响,学院选派包括我在内的20余名领导干部、专家教授,组成多支人才引进小分队,分批赴10余所“双一流”高校开展文职人员招考宣传。作为其中一支小分队的队长,我负责带领大家赴某地举办专场宣讲会。文职人员引进工作意义重大,事关学院人才队伍建设和未来发展。

展。带着宣传视频和数百份宣传册,大家充满干劲。我们在地方院校人流密集处拉起横幅、立起展板,将印有宣讲会信息的海报张贴于校园各个橱窗。一路上,身着军装的我们吸引了不少目光。地方院校就业指导中心的大屏上滚动播放着宣讲会信息,门前经过的学生络绎不绝……但首次宣讲会,会场内却没有预想的热场。我知道,万事开头难。面向社会公开招考文职人员工作展开不久,广大学子对文职人员了解有限,而这正是我们开展此项工作的目的和意义。我们调整好心态,按照既定计划,详细介绍军队文职人员的制度沿革、职业发展、福利待遇和报考流程,耐心回答学生们提出的每一个疑问。回到学院后,我们复盘总结,感到如今的宣传方案比较单薄,投入产出比低,难以形成声势。于是,我们汇集整理人才引进工作相关建议,上报党委,争取尽快打开新的局面。

工作笔记②

时间:2021年10月 主题:奏起多方引才“协奏曲”

深秋,凉意渐浓,但学院的文职人员招聘宣传现场一片火热。在北京大学某联合招聘会现场,前来咨询的硕士、博士毕业生将我们的展位围得水泄不通,学院教授忙于为学子们答疑。参谋李天琪在人群中高举手机,大声提醒:“海报上的微信群已加满,请扫码进入新群……”不到一个小时,数百份宣传册发放一空,同事只得火速取来备用的200份宣传册。学院又加紧印制了一批,连夜发给我们。即将毕业的学子们源源不断涌入会场,几十家高校、企业和科研院所同台擂鼓、轮番摆阵。经过多方比较,许多博士生把简历交给我们。看着展台上的简历越来越厚,我们如获至宝。

地方大学校招素有“金九银十”之称,因此学院的招考宣传工作以此为始、贯穿全年。后续几天,我们又陆续赶往其他几所北京“双一流”高校。几场招聘会下来,大家虽然声音沙哑,但精神振奋。文职招考在社会上的认可度越来越高,但在我们高学历文职人员引进工作中,又面临新的难题:博士毕业生大多能力强、就业选择多,如何展示好学院的形象和优势,表达出贤若渴、尊重人才的态度和诚意?如何与兄弟单位竞争,吸引更多高学历人才来到学院?这些年,我们持续探索,宣传推广方式不断更新迭代:线上,学院精心制作的宣讲提纲、宣传视频等融媒体产品一次次在全网传播;线下,我们积极参加各类招聘会,每到一所高校就直奔就业指导中心、国防办和相关专业系、实验室等,详细了解应届毕业生的求职情况,与他们建立密切联系,并鼓励文职人员发挥示范引领作用,回母校“现身说法”。



图①:该院博士文职人员方佳节(右一)与同事进行测试试验。图②:该院博士文职人员进行集体备课。图③:该院博士文职人员与军人一起围绕课题进行集体研讨。摄影:汪银银、卢锦青 制图:贾国梁

人才引进小分队队员:某系副主任马庆力

工作笔记①

时间:2019年10月 主题:以才引才释放链式效应

前不久,我的师弟方佳节从地方大学离职,顺利通过文职招考,成为学院“孔雀蓝”方阵中的一员。他的到来,让我打心眼里感到欣喜。一年前,在一次与校友沟通时,我提到学院缺少新兴科技领域高层次人才,恳请大家帮忙引荐。“师兄,我想换个工作环境。”我的话引起了方佳节的注意,“有几家

高校和企业对我有意向,但我对你所说的‘光电对抗’很感兴趣,能不能详细了解一下?”几天后,我将方佳节的简历和部分研究成果带回学院:本硕博毕业于中国科学技术大学、南京大学、复旦大学“双料”博士后,10余篇核心期刊论文……后来,方佳节应邀来院参观。从学院的建设发展情况到文职人员的福利待遇,从战争形态的演变到军队科研项目的开展等,我们进行深入交流。当提到“学院很多科研成果能直接应用于武器装备的研发,助力部队练兵备战”时,方佳节脸上闪现出欣喜的神情。最终,他

决定加入到科技强军的队伍中。面试时,学院落实考官回避机制,没有让我参与此次招考工作。但不出所料,方佳节凭借过硬成绩顺利入职,成为与我并肩战斗的战友。“同门”成为“同袍”,在学院不是个例。人才引进工作全面展开后,不少像我一样的教员先后回到母校宣传推广,“以才引才、全员引才”的链式效应得到充分发挥。近期,我正与母校某科研团队共同开展国家自然科学基金项目合作,工作过程中,我也会问起学生们的就业打算,了解他们有没有“携笔从戎”的意向。

工作笔记②

时间:2020年6月 主题:通力合作打造共育模板

今年的军队文职人员考试,首次实施面向博士招考岗位免笔试直接参加面试。这一创新举措,必将加快文职人员队伍补充配备。作为人才引进小分队队员,我也倍感振奋。有了政策支持,加上前几年的工作探索,我感到学院的高学历文职人员引进工作很有前景。现在,我们的引才思路越来越清晰。一方面,范围逐渐扩大,关注

交叉学科与基础学科方面的人才,不再局限于几个传统的专业方向;另一方面,态度更加客观,本着实事求是的原则进行细致说明,不急不求成,以免引进的人才日后产生心理落差。同时,我们的引才手段也越来越多样化。学院很多团队尝试通过项目合作,吸引对口专业人才。比如学院某专业系与西安电子科技大学某国家重点实验室交流频繁,双方科研模式、育人模式也非常相近。学院以此为契机,计划定向引进一名青年博士,下一步还将探索打造人才共育模板,争取延揽更多即用型人才。当然,工作难免遇到新难题。

比如由于疫情影响,学院线下招考宣传工作受到较大冲击,但我们没有松劲泄气,而是依托人才引进平台,走开了“云宣讲”“云面试”的新路子,引才聚才的“朋友圈”进一步扩大。良禽择木而栖。高学历人才大多会提前联系用人单位,详细了解未来发展规划与待遇保障,最后优中选优。对待每一个咨询邮件或电话,我都认真解答,热情介绍相关情况,让他们感受到军队对人才的尊重。新一轮文职招考又将启动,工作部署会上,院党委提出了更高要求。我已准备好行装,与同事们一起出发。

人才引进小分队队员:政治工作处干事郭萌

工作笔记①

时间:2021年4月 主题:人才预选体系逐步完善

新学期伊始,我被调整到学院政治工作处,负责文职人员相关工作。虽然我也是文职人员,但我此前并不熟悉文职招考工作,好在经过几年摸索,文职工作已经形成了相对完备的体系。比如针对高学历文职人员引进工作,学院定下了“政治协理员统筹协调、专家教授预选把关、机关干事解读政策、文

职人员以身说法”的方案。在领导和同事的帮助下,我很快调整状态融入岗位。文职人员年度招聘计划是招考工作的指挥棒与风向标。为精准急需、精确补位,我们组织各单位深入分析师资力量、科研项目数量和现有人员配备,集中提报需求。第一次收到各单位反馈时,我感到有些为难。因为指标有限,但各单位对人才的需求格外强烈,每个岗位都难以割舍。后来,领导带领我们将人才需求放在学院建设发展的大盘子里整体谋划,经过一次次研究论证,最终统一了思想。博士生是就业市场上的“香饽饽”,必须提前规划,避免相关岗位轮空。尽管收到大量个人简历,但由于没有科研经验,一开始我不知如何筛选匹配。在同事的帮带下,我反复研读相关要求和评估结果,尝试对照学历条件、学科专业和研究方向,将各方汇集的简历分类整理,再邀请相关领域专家进行初判预选,围绕经验潜能、学历能力、求职动机等对高学历人才进行全面衡量。一次博士岗位文职人员招考面试工作结束后,我向专家教授道谢。一位教授坦言:“人才队伍建设可不只是学院或机关的任务,对高学历人才,我们比你们更渴求!”

工作笔记②

时间:2022年1月 主题:多方合力做好“下篇文章”

1个月前,上级发来通知,2022年全军面向社会公开招考文职人员工作即将展开。2021年新聘文职人员入职没多久,短时间内又要组织招考工作,尽管任务繁重、节奏紧张,但我们都鼓足了干劲,力争高标准推动工作落实。前期,我们对外发布了10余个博士岗位,目前已收到百余份简历。自文职招考开始报名后,报名

人数节节攀升,不仅实现了所有岗位全覆盖,还有不少考生来自北京大学、清华大学等名校。我们早早制订好接待、住宿、体检等各个环节保障方案,希望在公平有序的同时,给考生带来温暖的感觉。为了做好高学历人才引进的“下篇文章”,学院领导牵头研究政策,利用院内住房资源设置“人才公寓”,相关部门也积极为文职人员的社会保险、子女教育等福利多方奔走。文职人员子女全部就近入读驻地优质小学,幼儿园全面升级改造……在共同努力下,文职人员关心牵挂的问题陆续得到落实解决。为托举青年博士迅速成长,学院坚持“一人一案”个性化培养,去

年起还设立青年博士基金,鼓励新人职博士文职人员独立开展课题研究。“一来就有了‘安家立业’的感觉。”博士文职人员李小帅感慨。在有力政策牵引扶持下,学院先后有10余名博士文职人员入选“香江学者计划”、军队高层次科技创新人才工程、学校高层次创新人才培养对象和学院中青年骨干培养工程。这些天,文职招考笔试和岗位职责审定工作正在紧张开展。投身工作时,我始终牢记院领导的话:“这些工作事关文职人员的前途命运、切身利益,再多不能怕多,再小不能嫌小,再难不能畏难!”(本组稿件由 周年成、王宗怡整理)

为官兵进行健康宣教和现场诊疗。图为文职人员陈力丹(右)近日,武警第二机动总队某支队组织医护人员深入班排,



陈思宇摄

服务“一对一” 沟通心连心

刘璐 胡铮

“小孙,多亏有你。”晨曦初露,山东省军区青岛第十离职干部休养所老干部张泰桐步履蹒跚地来到门诊部,对文职人员孙培露表示感谢。张老今年91岁高龄,患有多种疾病。前不久一个凌晨,他突然感觉心慌气短,出虚汗,便按下了床边的紧急呼叫按键。接到呼叫后,值夜班的文职人员孙培露立即背起心电图机,拿起药箱往张老家中赶去。尽管深夜凉意袭人,但孙培露赶到张老家中已是汗湿衣襟,她来不及休息,立即对张老进行紧急救治。经过一个多小时诊疗,张老转危为安。“尽管辛苦,但感觉自己的岗位很有

价值。”孙培露的感言,道出了许多文职人员的心声。树老怕空心,人老怕冷清。有些老干部一生抛家舍业、转战南北,不仅身体上留下许多病痛,而且子女往往不在身边,容易产生情感空缺。为了给予退休老干部家的温暖,所领导鼓励文职人员以儿女之心、晚辈之情,积极为老干部提供优质服务。他们还把孤寡独居老干部和遗属作为重点对象,坚持抓好“一对一”服务工作。姜老子女在外工作,“一对一”服务工作负责人、文职人员杨佳玮只要有空就去陪她唠家常;老干部遗孀李爱英独

居,“一对一”服务工作负责人、文职人员迟腾坤经常到李阿姨家里陪她弹钢琴;干部所出车任务繁重,文职人员许琪琪、史星宝、王佟敏组成应急小组,随时接送行动不便的老干部就医问诊……“对老干部来说,我们温暖的问候、善意的微笑、耐心的倾听、主动的搀扶,会让他们感到安心、舒心、暖心。”一名文职人员在工作总结中这样写道。近年来,该干休所不断更新工作理念,积极拓宽服务领域,优化服务质量,完善服务措施,使老干部老有所养、老有所为、老有所医、老有所乐,文职人员的精诚服务和无私奉献赢得普遍认可。