



人才强军进行时·一线调查

“新课题正式立项。”听到这个消息，任利兵喜上眉梢。

4年前，作为空军研究院某所文职人员、助理工程师，任利兵还是一个毛头小伙。

“创新不问出身，英雄不论出处。”发生在任利兵身上的励志故事，引起了记者的兴趣。

2018年，任利兵从地方某“双一流”大学硕士研究生毕业后，报考了空军研究院某所的一个与自己所学专业相匹配的文职岗位。

“刚来研究院时，我还有些不适应，

心想先熟悉一下日常事务性工作，再尝试介入科研工作。”任利兵说。

然而，没想到的是，所里根据他的专业特长，将他直接分配到了某研究室，并为他精确规划了成长计划。

“入职不到2个月，就能加入重要课题科研团队，我是幸运的。”任利兵坦言，“如果论资排辈，我不可能这么快就参与一线科研工作。”

科研骨干帮带，让任利兵快速成长。不到半年，他就能胜任本职工作。2019年8月，某科研项目课题正式立项，室里再次给任利兵“压担子”，让

他担任课题副组长。任利兵带领团队全身心投入课题研究，很快取得阶段性成果。

一次次科研攻关，任利兵完成了思想淬炼、能力升级和角色转换，一路成长为单位科研技术骨干。“刚开始别人带着我干，但从那时起，我进入全新角色——带着别人一起干。”任利兵说。

去年，任利兵申报的一个研究课题

正式立项。经过综合评定后，任利兵被任命为课题组长。课题组里，有知名专家、部队官兵，还有带教过他的老师、所领导。

从筹划科研项目、提出总体技术方案到编写试验大纲、对接部队需求，任利兵展现出很强的专业技术水平和组织协调能力。为了实地试验科研项目，他4次奔赴海上靶场，在极其恶劣的环境下开展科研攻关。几个月下来，他的

腰瘦了一圈，皮肤被晒得黝黑。在科研团队共同努力下，任利兵顺利完成课题研究，成功解决了制约装备战斗力生成的难题。

去年底，任利兵参与的多项研究课题结出累累硕果。按照院里下发的《科研岗位津贴发放暂行办法》，任利兵申领到一笔数额不小的绩效奖金。“这是一项为激发科研创新活力

动力，充分体现科技人才知识价值和智力贡献的分配制度。”该院领导告诉记者，“其实，科研人员看重的不是绩效奖金，而是院里提供干事创业的平台，让他们能够心无旁骛地从事科研工作。”



# 4.5 个工作日背后的“加减法”

## ——空军研究院激发科技人员创新活力动力新闻调查

■贾二兵 王 日 叶海松 本报记者 李建文



### 记者调查

今年1月，中央军委办公厅印发了《关于进一步激发科技人员创新活力的若干措施》。其中规定：“保证科技人员直接从事科技工作的时间平均每周不少于4.5个工作日。”

4.5个工作日如何落实？如何让科研人员以“满格”状态干好这4.5个工作日？如何让这4.5个工作日的效能向战斗力聚焦？日前，记者来到空军研究院进行采访调研。

空军研究院按照上级有关文件精神，从落实“每周不少于4.5个工作日”的刚性要求入手，积极做好“加减法”，健全完善了一系列有利于科技创新的配套机制措施，着力营造科技创新的良好环境，激发科技人员创新活力动力。

◇ 时间上保证——  
要想保证4.5天，就得在0.5天上下足功夫

“科技人员直接从事科技工作的时间平均每周不少于4.5个工作日，那么每周用于教育、管理、训练以及党团活动等日常性工作的时间只剩下0.5天。”该院政治工作处副主任王海岩坦率地说，“如果按照以前的工作思路运转，根本不好落实。时间都去哪儿了？”

该院某所工程师陈彬强向记者“吐槽”：“过去，事务性工作繁多，常常要打断专业研究工作。一天下来，科研时间都被‘碎片化’了。”

科学研究不同于一般性工作，有其自身规律，科技人员需要有足够时间潜心做学问、搞研究，才能多出成果、出好成果。“其实，无论是教育管理，还是检查监督，都应该是为科研工作服务的，两者不应该存在互相‘抢时间’的矛盾问题。”王海岩说，“只要我们树立一切为科研的理念，就能落实好‘每周不少于4.5个工作日’的刚性要求。”

保障时间就是保护创新能力。记者了解到，为了让科技人员潜心专注搞科研，该院下发了《关于充分保证科技工作时间的实施办法》（以下简称《办法》），通过统筹教育安排、压减行政事务等方式，力戒“五多”问题，确保科研时间。

“要想保证4.5天，就得在0.5天上下足功夫。”该院某所综合办公室主任李永刚说，新规定被科技人员点赞的同时，对指挥管理军官的要求更高了。

这些年，研究院指挥管理军官的人数本来就少，现在要统筹精简行政事务，需要做大量前置工作。他们的做法是，每周四晚把基层需要落实的工作“摘要”进行梳理，原文作为附件，周五上午一并下发各研究室。研究室收到通知后，当天下午统一组织学习。“把‘碎片化’的科研时间找回来，使之变得完整、连续、可控。”李永刚说。

这样的安排是否科学合理？该院党委考虑到，《办法》要与现行其他规定有效接轨。比如，他们根据《军队思想政治教育规定》中“科技人员的思想政治教育，一般结合党日活动，采取灵活方式、相对集中时间组织”的要求，建立“一课多讲、一会多题、一谈多效”机制。

这样的“减负”如何保证效果？就教育来说，要受对象年龄、学历跨度大，学历高、思维活跃，带来的挑战不小。

“力量统筹和方法创新，缺一不可。”该院一位负责教育工作的宣传干事，拿出院里3月下发的《年度教育实施方案》说，大课教育由院统筹组织，各单位主要负责经常性教育，无须制订本级方案，列出执行计划即可。此外，他们还探索了



空军研究院不断营造科技创新良好环境，激发科技人员创新活力动力。

吕恩龙摄

### 锐视点

## 让科技人员张开翅膀向前飞

■刘国宾

习主席在中央人才工作会议上强调，要把培养国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上，给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持，支持青年人才挑大梁、当主角。

党的十八大以来，在广大科技人员共同努力下，我国国防科技创新取得新的历史性成就。但应当看到，当前在一些科研单位，表格杂、报销难、检查多、研究偏、转化难等问题仍不同程度地存在。这不仅严重制约了科技人员创新创造活力，也造成科研资源内耗与浪费，影响军事科研效益。空军研究院放权赋能，松绑减负，保证科研工作时间，加速创新成果转化，目的是为科技人员提供施展才华的工作平台，创新创造的良好环境，保证他们有足够的时间和精力搞

研究，多出成果、出好成果。机制顺，则人才聚、事业兴。应坚持既做“加法”，又做“减法”，遵循科技创新规律和人才成长规律，针对不同学科专业特点，坚持以创新价值、能力贡献为导向，建立科学的分类评价体系和评价程序，坚决破除“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”等现象，引导人尽其才、才尽其用、用有所成，让科技人员拥有更多创业平台、更大发展空间，大胆干、放心干、放手干。

良好的创新环境氛围，方能激励科技人员静心笃志、潜心研究。应大胆赋

予科技人员更大科研选题自主权，更多技术路线决定权和经费使用权，按照相关政策推行岗位绩效考核，建立岗位职责、工作绩效紧密关联的激励制度，充分调动积极性主动性创造性。应减少科研管理过程中的繁文缛节，减少与科研无关的检查督查和报表审批，避免科技人员将时间和精力花在不必要的事情上，确保广大科技人员真正跳出“事务主义”怪圈，把科技人员从与科研无关或者关联度不大的各类繁琐事务中解放出来。

科研生态决定科研产出与持续发

展。要营造百家争鸣的学术氛围、尊重创新的人文氛围，增强敢为人先、敢闯敢试的创新自信。要健全宽容失败、鼓励创新的容错机制，及时消除创新者的心理顾虑，解除行为牵绊。要完善成果转化机制，破解科研与服务打仗“两张皮”，使一切创新创造的愿望得到鼓励、行动得到支持、成果得到尊重，积极构建保护创新的科研生态。

如此，才能更好地激发广大科技人员为战而研、向战而行的创新热情和创造活力，把科技创新引擎全速发动起来，让科技人员张开翅膀向前飞。

为，应该建立让科研人员把主要精力放在科研的保障体制，给科研以外的事情做“减法”，给科研主业做“加法”，真正发挥出4.5个工作日的最大效用。

如今，随着院里一些办法规定相继出台，运行机制开始运转顺畅。该院某所副所长刘利参与了部分办法的起草。他认为，以前课题组不能发挥全部效能，重要原因是“权责不统一”。新办法在保障科研的科学化、规范化框架内，充分保障了项目负责人的技术路线决定权、经费支配权和资源调度权。

拆除制度藩篱，才能破除思想障碍。从习惯把人才“管住”，到为人才“放权”，机关放权赋能，让创新驱动全力加速。

今年4月底，李娜接到一项科研任务，成果将用于某演训任务。作为项目负责人，她感受到了新办法带来的“推背感”。

根据办法规定中“要求3个月内完

“三个课堂”教育模式——“精品教育”大课堂、“联合教育”大讲堂、“辨析讨论”微课堂，优化各层级教育资源利用，以达到最佳效果。

该院某所工程师李娜，对今年4月中旬的主题教育第一专题授课印象深刻：5名所政委同题备课，最终遴选出2人在院“精品教育”大课堂上讲授，这种授课确保了大课质量。不久前，她还与所里多名一线科研骨干登上微课堂讲台，分享执行重大任务的经验做法。

◇ 效率上提高——  
给科研以外的工作做“减法”，给科研主业做“加法”

这是李娜最“轻松”的一次报账。

式。”张慧娟说，“我的科研团队里有2位高级工程师，院里还专门指定知名专家陈志杰院士负责带教我。”

“院里设立名师带教机制，聘请相关领域知名专家对创新人才进行帮带指导。”该院政治工作处负责人人力资源工作的干事李良泰说，他们鼓励各单位根据所室职能、衔接发展规划，为每名科技人员制订“一人一案”培养计划，形成各层级人才不断涌现的良性循环。

对青年科技人员来说，成长路上会迸发出很多“创新火花”，院里下发《自主创新科学基金实施办法》正是为此而来。该院质量成果处参谋何玉成说，该基金专门为40岁以下科技人员设立，金额小、周期短，重点支撑各种“创新点子”的初步验证。

“哪怕100个‘创新点子’，有1个成功也行。这既可以对课题进行探索储备，也能够激发所有人的创新热情。”何玉成说。

◇ 方向上聚焦——  
与备战打仗的关联度越高，项目的优先级就越高

今年年初，在研究课题申报阶段，该院某研究室副主任洪海龙明显感到，单位为战而研的导向树得更牢了：“每个拟申报项目都要讲清楚对接战斗力生成点在哪里，所里再根据其与备战打仗的关联度，对全部项目进行排序，区分优先级。”

“与备战打仗的关联度越高，项目的优先级就越高。”洪海龙说，“一般性的研制生产、技术开发要往后排。这些项目替代性强，地方也能做。作为军队科技人员，要始终用战场需求牵引技术研究。”

过去，该院曾有一些科技人员盯着“市场”搞科研。在深化国防和军队改革中，该院的职能被重新定位，结合部队更紧，融入战训更深，战场牵引成为创新的主导因素和最大动能。

“对军队科技人员来说，科研目标是保障战场打赢。”洪海龙说，“战场需要什么武器、需要什么技术，科研创新的‘指挥棒’就要指向哪里。特别是要瞄准一线部队需求，补齐战斗力短板，提升部队打赢现代战争的能力。”

去年以来，该院先后承担大项演训评估和技术支援保障任务近20项，累计派出科研骨干上百人，基本形成了“概念创新—仿真实验—实兵检验—效果评估—完善概念”的闭环链路，牵引先进技术加速运用到军事领域，转化为部队战斗力。

该院某研究室主任孙勇，去年作为空中投送与物流领域专家加入空军专家组，出国参加“国际军事比赛-2021”“航空飞镖”项目；该院某研究室工程师范梅梅，去年在参加某演训任务时，既验证了4项课题前期成果，又发现了后续攻关的重点；该院某研究室主任王恒，去年为参加空军“红剑”演习的红方指挥班子授课，得到部队的高度肯定……

“科研成果管不管用，官兵说了算。”洪海龙对记者说，迈开步子，多去部队走走，创新成果才能更好服务部队战斗力。与时间赛跑。这些年，洪海龙的时间被工作挤满，不是在实验室加班搞科研，就是下部队调研。

有人问他：“‘白加黑’的拼劲源自哪里？”洪海龙坚定回答：“作为一名军队科技人员，必须时不我待、只争朝夕，努力为强军兴军作贡献。”