

学习宣传贯彻党的二十大精神 新闻观察

观察样本

军事科学院系统工程研究院

向战为战，构筑军事科研人才新高地

张龙 谢先达 本报记者 邵龙飞

记者调查

瞄准高端集聚人才

平台亟需人才，转型呼唤人才

“全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，聚天下英才而用之。”深入学习党的二十大精神中关于人才培养的论述，军事科学院系统工程研究院一名资深专家更坚定了当初的选择。几年前，这名深耕能源领域的专家还在指挥管理岗位任职。她敏锐地察觉到，能源需求在战争中的作用日益突出。繁忙的工作之余，她不禁产生重返科研一线的想法，准备全身心投入军事新能源研究。也正是那时，军事科学院系统工程研究院重构重塑，着眼军事科研发展新趋势，调整组建了专门的军事新能源研究机构。平台亟需人才，转型呼唤人才。系统工程研究院成功引进这名专家及其团队，有效带动了新能源领域创新能力体系化跃升，推动了人才供给侧与战场需求侧精准对接。

“能源是战争的血液，未来高端战争对新兴能源的需求更加迫切。”在研究院工作期间，这名专家牵头负责的某新能源课题荣获军队科技进步奖一等奖。重返科研岗位，她感慨不已：“是系统工程研究院的专业平台吸引了我，院党委的诚意和重视打动了。”

未来战争，说到底还是人才竞争。系统工程研究院着眼履行服务备战打仗、支撑建设管理、推动科技创新的历史使命，针对职能任务由单一领域向综合领域拓展，传统学科向新兴学科拓展的人才需求，全方位延揽高端人才。筑巢引凤，引发人才“聚变”效应。利用全军试验鉴定总体单位的平台优势，着眼系统工程科技融合走深走实，他们引进多名中国工程院院士并建立工作站。“革命军人是块砖，哪里需要哪里搬。我很庆幸，自己能够站上最合适的位置！”一名年轻科研人员，跨军种选调到该院。这名清华大学毕业的博士坚信，自己在新岗位上能够学有所用、干有所成。

年轻科研人员能在适宜的岗位上大放异彩，得益于研究院转型发展所需、任务拓展所需。面对新职能新任务，该研究院既从内部深度挖潜，又从全军精准选调，大胆起用青苗俊才。

人才集聚，有力推动了科研攻关。系统工程研究院某研究所被中央军委表彰为“全军备战标兵单位”。“要不是当初我们主任登门拜访，我也不可能穿上这身‘孔雀蓝’。”在某系统集成领域担纲主力的一名文职科研人员，至今难忘自己的入职经历。2019年，刚博士毕业的他向系统工程研究院某所投送了简历。面对军队文职人员这一新生事物，要不要当第一个“吃螃蟹”的人？当其他高薪岗位向他伸出橄榄枝时，他和家人犹豫起来。

“地方大学生对军队科研单位和文职人员制度还不了解，更需要我们多花精力去沟通。”该研究室主任得知这一情况，次日便当面和他及家人宣讲政策、介绍情况。“热门专业高端人才不好招，但咱们研究院‘双一流’博士的标准不能降。”关于研究院坚持高标准面向社会招录文职人员的“硬杠杠”，该研究室主任坚决支持。

建院以来，由于文职人员岗位空缺，研究院领导每逢毕业季都带队分赴“双一流”高校宣讲招录，由“招人”向“抢人”转变。近年来，该院坚持优中选优招录文职人员百余名，博士生占比80%以上，进一步夯实了科研人才高地。在该院文职人员座谈会上，毕业于北京大学的一名博士有感而发：“研究院确实把我们当成了宝贝。”



党的二十大代表、军事科学院系统工程研究院研究员何元智（左三）为团队成员宣讲党的二十大精神。刘国平摄

锐视点

为军事科研高质量发展赋能

朱正琪

习近平总书记在党的二十大报告中指出，高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。加快推进国防和军队现代化建设，必须把高质量发展落实到强军实践各领域全过程。人才是推动我军高质量发展、赢得军事竞争和未来战争主动的关键因素，创新是驱动我军建设发展和战斗力生成模式转变的核心要素。建设世界一流军队，军事科研迫切需要做强人才这一“第一资源”，激活创新这一“第一动力”，推动高质量发展这一“第一要务”，实现质量变革、效能变革、动力变革。

强化政治引领。崇高的理想、坚定的信念，是中国共产党人的政治灵魂，是人民军队的精神支柱。作为军队科研机构，我们必须把政治标准作为人才建设的第一标准，把政治要求作为人才建设最根本的要求，不断加强思想政治建设，扎实做好铸魂育人和政治考察工作，确保培养和使用的干部政治上绝对忠诚、绝对可靠、绝对过硬。树牢为战导向。坚持把研战结合程度，作为衡量科研项目、检验创新成果的“硬标尺”，坚决砍掉与备战打仗关系不大、体系贡献率较差的科研项目，确保有限人才资源聚焦科研备战。主动对接部队需求、对接作战需求，聚力推进“战字号”重大工程，促进科研方向与作战方向相耦合，科研项目与备战任务相结合，实现“科研赋能战场、战场反哺科研”的良性循环。创新培养模式。坚持人才培养与科研创新需要精准对接，构建“人才+工程”“院士+团队”人才培养体系和人才配置体系，以两院院士和学科带头人等为核心，以重大项目攻关和重点实验室建设为抓手，孕育培养专业知识和衔接配套、年龄梯次承接有序、能力水平优势互补的科研团队，实现重

大项目锻造人才、创新团队孵化人才，形成人才辈出、人尽其才的生动局面。营造奋斗氛围。探索完善放权赋责、容错纠错等机制，细化落实项目负责制、检查考评多、报批程序多等问题，让“想干的人”解除束缚、解放手脚，让“能干的人”甩开膀子、大展拳脚。健全完善科技人才和创新成果分类考评机制，突出实战贡献率评价权重，切实让优秀者优先、实干者实惠、有为者有位，为高质量发展集聚赋能动能。

“没有团队协作，哪有人才辈出？”这个团队，成为该院“院士+团队”人才自主培养模式的率先践行者。近期，该团队一名研究员获评第十七届中国青年科技奖特别奖，一名副研究员获评国防科技奖三等奖。在科研攻关过程中，这名科研新手迅速成长。团队协作，引起连锁反应，促进灵感迸发。学习贯彻党的二十大精神，该院装备体系设计创新团队成员，围绕装备现代化展开热烈讨论。近期，他们将讨论成果融入课题研究，上报的决策咨询报告受到重视。该院两位年过七旬的中国工程院院士，仍坚持在科研一线带队伍、育人才。目前，该院人工智能、指挥控制领域两个创新团队新老交替、蓬勃发展新态势。转型过程中，该院建立了“以领军人才为引领、领域专家为主体、青年人才为骨干”的创新团队。这些团队既是工程任务的攻坚队，也是人才建设的梯次队，形成了人才建设和工程攻坚良性互动、正向反馈的机制。建院5年多以来，该院坚持走好人才自主培养之路，先后产生国家“百千万人才”8名、军科首席专家9名、1人荣立

“不为我所有，但为我所用。我们要充分发挥‘小核心大外围’的平台优势，集聚人才。”不久前，系统工程研究院学习宣传贯彻党的二十大精神，专门召开了人才工作会。

这次人才工作会议上，来自北京大学和航天科工集团的两位专家，作为系统工程研究院挂职副院长，汇报了在该院参与科研攻坚、推动协同创新的实践经验。

近年来，系统工程研究院通过“钱学森军事系统工程研究院”这个金字招牌，加强与地方科研院所沟通联系，推动双向挂职交流，吸纳地方优秀人才参与到该院的科研创新中来，实现互补共赢。

立足自身培育英才

没有团队协作，哪有人才辈出

“这个课题既推出硬核科研成果，也结出厚实人才硕果。”作为某课题的行政指挥线负责人，系统工程研究院一位领导坚持践行党委自主培养人才的理念，身体力行推动“人才+工程”模式。

4年前，该院主动论证立项启动某重大规划系统建设。这位领导牵头负责论证战略需求，统筹资源力量、培养相应人才；中国科学院院士尹浩担任技术总师，协同军地十几家单位开展联合攻关。

通过抽组人才力量，课题组协力协作，4年后该系统一期成功上线运行。在工程攻坚过程中，尹浩院士被评为“全军优秀共产党员”，副总师被评为“学科

拔尖人才”，两名骨干成员被评为“军队青年科技英才”，一批青年博士在重大工程项目中不断增强能力、添底气、增信心，淬火成钢。

作为肩负顶层设计和总体论证职能的“大总体”，系统工程研究院承担了一批“顶天立地、协调左右、辐射全军”的工程项目。他们不断探索出一条人才生成新路径——集聚人才推进重大工程，依托重大工程催生人才，以重大工程为牵引提高人才培养质效，缩短人才培育周期。

作为科研备战的先锋队，他们常态化深入部队开展科技服务，通过科研创新支撑备战打仗，通过备战打仗锻造人才队伍，摔打磨砺出一大批融入实战、进入前线的科研人才，为该院人才建设增加了“含战量”。

为深入推动“人才+工程”模式，该院探索建立重大工程运行管理机制。他们主动砍掉多项与备战打仗关系不大的项目，严控“小散平”课题申报，确保有限人才资源向备战打仗重大工程聚焦；他们还为重大工程人才遴选培养开辟绿色通道，通过重大工程的品牌效应，为科研人才“背书”，让越来越多的人才将更多精力投入主责主业、成为主流主力。

该院还根据自身特点，走开“院士+团队”的自主培养人才模式。“科研团队建设，关键是前头带得好，后头跟上。”谈到团队建设在人才培养中的重要作用，该院一名中国工程院院士这样说。加强团队建设，是适应现代军事科学发展、契合科研组织模式创新的必然选择。建院以来，该院某科研创新团队，作为全军首批15个团队之一，以团队催

才贡献的重要抓手，在整个人才培养体系中发挥着“指挥棒”“风向标”作用。该院坚持以创新能力、质量、贡献为导向，建立差异化评价标准，构建起层次清晰、导向鲜明、科学精准的评价要素体系，立起了注重创新、注重实绩、注重公论的用人导向。

早在调整组建伊始，该院就创新干部考核选拔方式，通过民主测评、理论考试、实名推荐、集体面试，公平公正落编定岗干部，配齐配强各级领导，为人才队伍建设搭起“四梁八柱”。他们提拔多名青年才俊走上研究所(室)领导岗位，形成良好的用人导向。

作为第一批支援武汉抗击疫情的专家，“全国向上向善好青年”张宗兴成为这一举措的受益者——该院为其单列指标，直接评定高级职称。为进一步推动职称评定和立功受奖向重大项目倾斜，他们根据年度重大项目进展情况，将奖励名额直接分配至项目组。

今后，越来越多的“张宗兴们”将会脱颖而出。

释放红利保障人才

增加科研“净时间”，跑出转型“加速度”

“搁以前，去相关单位送个材料，少说也得需要半天。现在，网上下单，一键办妥。”该院一位科研人员谈到，由于工作需要，自己经常要报送各种材料。以前，通常要提前一天派车，返回时还得等候司机来接。现在，他可以从平台上一键下单“网约车”，出门办事方便多了。

近期，一项项优化科研管理保障的措施在该院落地。他们从优化机制、简化流程、盘活资源、松绑减负、提质增效等方面入手，出台涵盖立项、科研经费、科研采购、奖励激励、督导跟进、后勤和人力资源保障等多项措施。

为有效解决科研院所人少事多的突出矛盾问题，该院研究制订科研助理聘用实施办法。前不久，一位科研人员牵头编撰某课题报告。没想到，报告出版前，涉及具体出版业务的大量繁琐事宜，让他压力倍增。

此时，该院为科研人员配备的专业科研助理大显身手。科研助理们协助科研人员在最短时间内高质量完成出版工作。这位科研人员为科研助理们热情点赞：“科研助理为我们科研攻关节约了大量时间和精力，提供了强有力的支撑。”

为保障科研人员心无旁骛地投入科研工作，增加科研“净时间”，跑出转型“加速度”，该院在上级政策的支持下，推动实施一揽子措施——

发放科研绩效津贴，切实把绩效津贴“体现科研价值，激发创新活力”的功能作用落到实处；积极推行资金集中收付改革试点，有效提升财务集约保障效益；在全院范围内上线办公信息系统，优化综合业务运行，让数据多跑路，科研人员少跑腿……

新年伊始，该院结合学习宣传贯彻党的二十大精神，进一步激发科研人员创新活力、释放科研动能。他们筹划组织专项活动，论证提出科研采购服务管理体系建设等提高科研创新效能的措施意见。

上下齐心，多措并举。如今，该院“群才高原”更加厚实，“人才高地”更加牢固，军事科研加速向高质量转型发展。

同时，该院获评国家科技进步一等奖1项、二等奖2项，军队科技进步奖多项，实现人才成果双丰收。

立起标准选用人才

凭能力立身，靠实绩进步

“既能‘一肩挑’，更要全面过硬。作为研究室主任，我们既要当科研先锋，更要抓全面建设。”最近一次年度考核中，该院某研究室主任最终考核结论为优秀。他坦言：“几个研究室主任放在一起考核，能评为‘优秀’，压力很大。”

这名主任谈到的“压力”，源于该院依据有关文件制订的《不定等级单位领导考核实施办法》。为突出分类考核，精准评价，该院把专业技术岗上的领导干部放在一起考核。这一举措在所室两级领导中引起不小震动。

能在考核中取得“优秀”，源于这名主任坚持围绕科研中心，全面抓建研究室。转隶第一年，他就带领研究室荣立集体三等功。同时，他沉入一线奋力攻关，牵头攻克多项“卡脖子”技术难题，作为第一完成人获评军队科技进步奖一等奖。

作为优秀科研人员担任研究室领导的代表，这名主任成功转型的背后，折射出该院突出战斗力标准考核人才、选拔人才的不懈探索。通过一个个鲜活典型，他们牢牢树立了“凭能力立身、靠实绩进步”的鲜明导向。

考核评价是评估人才价值、衡量人



独家原创 第一视角

第1268期