

连史馆内,官兵整齐列队。

在全连官兵见证下,第79集团军某旅装步五连下士弭峰宇,从该连“王德新班”第35任班长刘畅手中接过象征着班级荣誉的旗帜,成为该连历史上最年轻的班长,同时也成为集团军士兵骨干人才库中的一员。

站在队列前,抚摸着这面战旗,弭峰宇情不自禁地把腰杆挺得更直。能够入选集团军人才库,成为标兵班班长,他感到肩下沉甸甸的。

弭峰宇“幸运”的开始,源于一次不经意的“一鸣惊人”。

在弭峰宇担任班长的两个月前,他凭借过硬体能和一股子拼劲,在集团军比武中夺得5公里武装越野第3名。他

也因此“跑进”了各级领导的视线之中。

“这个兵有潜力!”之后,营连按照岗位需求和他的专业特长,有意识地对弭峰宇进行培养,他的成长从此驶入“快车道”。

弭峰宇对轻武器射击很痴迷,连队推荐他参加旅里的狙击手集训,旅里又把他推荐到集团军。集团军看他是个苗子,又把他送到战区陆军的擂台淬火。

经过逐级摔打磨炼,弭峰宇的枪法快速提升。

前年,在狙击“大咖”云集的各级集训队里,资格还“嫩”的弭峰宇打出了让老狙击手们惊叹的成绩,一举摘得战区陆军“狙击精英”的桂冠。

去年一开年,听说年内有参加“国际军事比赛-2020”角逐“汽车能手”的机

会,弭峰宇渴望着参赛。

春节过后,他开始暗自备赛。但比赛课目跟日常训练差别较大,他摸索了大半天,迟迟捅不破那层“窗户纸”。

正在他苦恼时,参加旅专业集训的机会来了。经过针对性训练,他将车载吊装误差控制到厘米级,大幅缩短了更换轮胎时间,实现了能力素质的跃升。

去年8月,广阔的俄罗斯戈日斯克平原上,“国际军事比赛-2020”如期举行。随着发车指令的下达,修理车迅速启动,弭峰宇和车组成员密切配合,完成精准吊装、更换轮胎、顶起坦克装甲板等课目后,快速通过终点。最终,他所在小组获得“修理车组单车赛”第2名、“团体接力赛”第2名。

“我取得的成绩,离不开组织的培养。”站在领奖台上,弭峰宇道出了心声。

的确,这些年他的成长进步,背后是各级按照人才库“成长路线图”对他进行的针对性培养。

采访中记者发现,像弭峰宇这样的成长案例,在该集团军还有很多。他们的成长背后,都离不开组织对他们成长的规划和助推。

这个人才库究竟如何识才、育才、用才、留才?带着一连串疑问,记者深入该集团军部队一探究竟。

新闻样本

解读一支部队的士兵骨干人才库

刘 宇 郑 超 王钟卫 本报特约记者 海 洋

记者调查

为何要建人才库

针对士兵骨干留不下、人才得不到精准使用等问题,人才库应运而生

“弭班长真是越努力越幸运。”

“我也要勤学苦练,争取进入人才库。”

……

这些天,弭峰宇的故事在该集团军官兵中引起热议。不难看出,入选士兵骨干人才库后,弭峰宇的成长像是按下了“加速键”。

在该集团军,提到这个人才库,大家都很关切。他们建库初衷是什么?透过一些士兵骨干人才的成长经历,不难找到答案。

多年前,作为连队防化专业大拿,某旅四级军士长杜建胜一心扑在工作上,先后带出30多名训练尖子。然而,他忽视了学历和职业技能升级,结果在选取高级士官时硬件“缺了项”,最后不得不退伍返乡。

像杜建胜这样憾别军营的并非个例。“爆破能手”胡斌华,“金牌教练员”金国庆……提起往事,某旅教导员张修良说:“不少专业骨干工作没得说,上下都认可,可走着走着,因在部队发展受限而‘没有了下一步’。”

据了解,这些士兵骨干大都在部队关键岗位上,因工作需要“离不开”,导致培训、进修等都与他们无缘。结果,发展缺后劲、转改缺经历,给部队建设和个人成长带来遗憾。

这些年,看着一个个士兵骨干相继退役,某旅营长王中华无不惋惜。以前在各项比武训练中,这些士兵骨干都是中坚力量,人人都能独当一面,“工作交给他们一百个放心”。

与士兵骨干留不下的情况相比,人才深造归来却学非所用也成为一种人才浪费。

前年,某旅中士史东林从士官学校学习结束回原单位实习。所学专业为装甲车辆指控系统维修,而单位没有对口专业,他只能暂被分配回老连队,定为连队驾驶员兼有线电话员。

“人才成长痛点的背后,是人才得不到针对性规划和跟踪性培养,建立有效的人才培养使用体系势在必行。”对此,该集团军整合所属部队人才资源,建立军、旅、营、连四级士兵骨干人才库,出台《集团军加强士兵骨干人才培养保留措施》,为提升人才队伍建设和战斗力生成质效提供有力支撑。

他们结合年度培养计划和培训资源,通过“培、训、升、改、换、教、研”等7种方法,规划人才发展方向和成长路线;人才因单位调整改革、装备换型、选晋指标和编制受限无法保留的,由集团军统筹调控……

着眼识、育、用、留等方面,该集团军对人才库进行详细规范,确保给骨干人才足够的空间和动力。

去年,该集团军在士官学员毕业分配时,将史东林跨单位调整到某旅支援保障连,有了大展身手的平台。

入库标准是什么

按战斗力标准确定准入“清单”,筛出最具发展潜力和培养价值的“种子”



入选士兵骨干人才库的专业骨干们在切磋技艺。

杨兴博摄

前不久,该集团军最新一批士兵骨干人才库人员名单揭晓,某旅三级军士长陈海军榜上有名。消息传来,战友们纷纷向陈海军祝贺。

这些年,陈海军6次获得全军士官优秀人才奖、5次获集团军比武第一名,考取了无人机飞控系统维修技师证,还荣立了二等功……

与陈海军不同,没有入库的士官张东雨则显得有些失落。张东雨多次保障大项演训任务,电焊技能在连队名列前茅,本以为自己专业素质过硬,履历里“有货”,统计上报信息时信心满满。

“你虽然专业扎实,但对照标准还有距离,再加把劲,下次就有希望了。”营长吕子鹏安慰道。

吕子鹏口中的“标准”,是集团军士兵骨干人才遴选的10条“硬杠杠”:获得旅级以上单位军事比武、技能竞赛前3名,或被军级以上单位评为军事训练先进个人或者标兵;获得全军士官优秀人才奖三等奖以上……

该集团军人力资源处干事徐天帅介绍,他们梳理汇总上级关于士兵骨干人才保留相关制度规定,细化明确了10条遴选标准,确保把具有培养价值和发展潜力的骨干人才真正选出来、培养好。

翻看该集团军士兵骨干人才统计表,相关信息一目了然:每名入选士兵职业技能鉴定情况、参加大项演训情况等信息,以及由谁遴选推荐,政治条件审查、遵章守纪等情况,均详细登记在册。

“我们一共4人报名,结果就被选上了!”去年9月下旬,某旅士官学员李庚和几名战友同时报名参加营里的人才库入库人员评选,他成功入库。

原来,李庚考上士官学校学习汽车管理专业,不仅车辆维修技能好,还代表学校参加过全国电子项目类竞赛,全国大学数学建模竞赛,并摘金夺银。过硬的专业素质和创新能力,成为李庚入库的重要砝码。

去年,该旅开展远程机动装备演练。途中,一辆车电路控制系统突发故障。众人一筹莫展之际,李庚发挥专业特长,对发生故障的电子元器件进行检修,做到了“手到病除”。

与李庚不同,他的战友赵铁钢从院校毕业回单位不久,听说自己入选集团军人才库。他不禁惊喜:“我还没来得及报名,咋就直接‘入库’了?”

原来,赵铁钢在校期间学习某专业,表现突出,还荣立了三等功。而他学的专业是该旅的重点专业,专业骨干人才稀缺。机关收到赵铁钢档案后,经研究评审,将他的信息录入系统。

“从公布的人才库名单不难发现,去年入选人才库的士兵骨干中,从事新装备操作的骨干和高技术专业岗位士兵人才,占了大部分。”某旅教导员袁刚说。

“选人识才必须向打仗型人才聚焦!”徐天帅介绍,10条人才遴选标准,着眼专业素质、创新能力、紧缺急需等方面,每颗“种子”都后劲十足。

入库以后咋培养

精心规划“成长路线图”,为人才发展拓展“升值”空间

“这次学习机会难得,一定要练好本事!”

站在陆军防化学院大门口,某旅上士雷吉路对此次入学深造充满了期待。

从事洗消专业多年,雷吉路操作洗消枪又快又准,素有“神枪手”之称,被列入该旅人才库。但装备修理是他的短板。

为了补齐短板,雷吉路隔三差五跑到防化修理技术室“学艺取经”。

对于他的努力,组织上给予了充分肯定,决定把他培养成“一专多能”型人才。于是,安排他前往院校学习防化装备修理技能。

作为导弹发射与控制专业的“兵师傅”,某旅四级军士长张龙带出多名专业能手,被旅纳入人才库。但他没有院校培训经历,下步选取高级士官可能会受影响,这让他有些担忧。

其实,让张龙入学深造早在营党委的规划之内。对照“成长路线图”,他们为张龙提供了到院校深造的机会。

“在专业岗位上,入选人才的士兵能干到什么时候,应该参加何种升级培训,换岗、改岗,在岗的规定要求,在路线图上一目了然。”该旅领导说,他们研究了升级培训、同专业改岗、跨专业换岗等跟进培养办法,科学统筹规划不同类别人才发展方向。

如今,张龙信心满满,干起工作来有使不完的劲。在随后的实兵演练中,张龙带领班组稳扎稳打,操作导弹精准命中目标。

“成长路线图”由谁负责规划、咋规划?

据了解,该集团军明确:列为士兵骨干人才的,义务兵及初级士官由营级单位负责,中级士官由各旅负责,高级士官由集团军负责,跟进培养帮带和教育管理;采取“一人一档、一人一案”的形式,建立精准培养档案,明确培养目标、标准、措施、完成时限和责任人。

“让骨干人才有成长空间,为人才发展铺平道路,才能让人才成为顶梁柱。”一位旅领导说,按“路线图”培养,入库士兵骨干每到成长的关键阶段,各级都会为他们铺路搭桥,让他们的能力素质适应部队战斗力建设所需。

打造“活”的人才库

实行考评机制,让入库人才时刻“保鲜”

看完新闻联播,换上体能服、绑上沙袋,在营区跑步,是中士张旭晚上雷打不动的习惯。

入选人才库以来,张旭始终不敢懈怠:训练场上争当先锋,全营教学法比武夺得第一,“三防骨干”教学主动请缨,利用休息时间加班训练……

“每次运动完,这种汗水浸湿全身的感觉很踏实!”说起自己的想法,张旭黝黑的脸庞上露出了腼腆的微笑,“旅里会定期组织‘入库’士兵骨干考核,只有不断强化自己的素质,才能确保留在库里。”

入库有利于士兵骨干人才的培养保留,但对他们来说并非进了“保险箱”。

作为炮兵侦察员,下士李帅专业技术过硬,多次在实兵演习中大显身手,入选连队人才库,并被推荐参加汽车驾驶员培训。

培训归队后,李帅思想上有所放松,参加连队工作“溜起了边”,体能成绩开始下滑。在连队组织考评时,排名靠后。连队支部决定,暂缓向旅人才库上

报其信息,等待进一步考察。

收到“罚单”的李帅很快警醒过来,重新调整状态。前不久,连队参加建制连军事考核,李帅各项训练成绩名列前茅,再次获得大家认可。

“考评机制让入库人才时刻‘保鲜’,动态的人才库才有价值。”该集团军人力资源处干事徐天帅告诉记者,集团军通过落实常态考评,区分优秀、良好、称职、不称职4个等次,对士兵骨干人才进行综合鉴定,将量化评定公示后装入本人档案。

两年前,“入库”时间不长的某旅中士小位,在考评中未合格,被“请出”人才库,成为大家议论的焦点。

经历了一段时间的“冰冻期”,小位通过努力,重新获得全连官兵认可,不仅走上了班长岗位,还荣立了三等功。

如今,小位有了自己的打算:要抓紧时间继续提升自己的教练员组训水平,同时要强化训练,准备参加上级组织的比武竞赛。

该旅领导说,他们定期跟踪考评入库士兵骨干的德、能、勤、绩、体等情况,确保进出有序、良性循环,持续激发骨干人才的动力和活力。

前不久,该集团军某旅把列装不久的新装备拉到生疏环境挖掘装备最大潜能,入库士兵骨干各司其职,驾驭新装备进行极限射击、临界射击,提升了新装备的人装配套率;集团军组织开展实战化训练,士兵骨干纷纷担当重任……

记者感慨:一支部队的士兵骨干人才库,为广大士兵创造了成长的沃土。

版式设计:梁 晨



独家原创
第一视角

第 868 期

培育打仗型“人才林”

第79集团军建好士兵骨干人才库的探索,紧扣提升职业能力,精细设计入库士兵骨干“成长路线图”,按照不同岗位分类设定发展目标、具体任务和培养办法,按照专业技能为基础、实战需求为核心原则,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,解决了人才培养建设中的不少“周边问题”,让广大士兵骨干有了更好的成长平台和空间。

某种程度上,抓人才队伍就是抓战斗力衍生的原动力,提高人才队伍建设水平就是提高部队战斗力水平。我们应正确把握人才队伍建设、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、素质过硬的新型骨干人才队伍,切实培育出郁郁葱葱的打仗型“人才林”。

锐 视 点