

冬意渐浓,又一批满服役期的战友,面对着走与留的人生选择。有人说,士官是部队的主体力量,未来战争是“班长的战争”。作为人民军队数量最大的群体,作为武器装备的直

接操作者,成千上万名士兵的走与留,不仅涉及个人命运的改变,更与部队战斗力水平建设紧密相关。今年9月,中部战区陆军开始探索推行“按专业精准选取士官”试点,全旅同专业大比拼,谁走谁留,主要看素质排名。

为战选才,优中选优。这项试点任务中,士兵李少雄跨连留队。从中,我们既可以看到一名士兵在军旅生涯转折点的际遇,更能进一步思考保留一名优秀士兵对部队建设的意义。

士兵李少雄跨连留队的背后

■朱永军 陈侯林 汪纪保 本报记者 周远

记者调查

指标到连,真的公平公正吗

选取士官的日子越来越远,中部战区陆军某旅装甲步兵三连士兵李少雄越来越郁闷。

三连,是远近闻名的荣誉连队,训练成绩一直在全旅名列前茅。能去三连,许多官兵求之不得。

在三连当兵这两年,李少雄特别自豪。从列兵到上等兵,再到当上副班长,两次专业集训都名列前茅的他,已经踌躇满志地瞄着“当班长”的目标前进。

李少雄的郁闷,是从今年8月开始的。

选取士官工作即将开始,有名老兵善意地提醒李少雄:“你今年想留队,恐怕有点悬……”

按照往年惯例,士官留队指标根据编制直接分配到各连。李少雄个人能力素质、工作成绩都很优秀。在最近几次考核中,他每个课目都达到了“优”。

这样的成绩,搁在不少连队算拔尖。但是,在三连这个强手如云的荣誉连队,“优秀”只算“及格分”。

今年,李少雄所在专业岗位只有3个晋升下士的名额,而他在全连同专业士兵中的排名并不靠前,很可能会因为微弱的差距落选。

一直以身在三连为傲的李少雄,难免会有点“想法”,“我要是在别的连队就好了……”李少雄有一万个不甘心。

李少雄遇到的困境,并非个例。

去年12月的士官选取工作中,运输连中士张旺本以为自己胜券在握。他当过班长,参加过专业比武,还是连队的驾驶员专业教练员之一。可是,最终他却因为本连“上士留队名额不够”而遗憾退伍。

“驾驶员成长周期比较长,不仅要会开车,还要懂车辆常见故障排除,没有‘两把刷子’很难独当一面。”眼睁睁看着优秀的士兵退了伍,运输连指导员李亚晨很是不舍。

其实,去年其他连队驾驶员岗位空编较多。运输连有不少优秀驾驶员留队意愿很强烈,可每年留队名额数量不一,运气好就能顺利晋升,运气不好只能退伍。

作为全旅驾驶员最多的连队,运输连“优秀士兵留不下”这种情况,导致成熟驾驶员一度成了“稀缺人才”。部队执行远距机动任务时,曾经出现过驾驶员不够的情况。

士官选取指标直接分配到连队,看似公平公正,却无法兼顾这样一个事实:同一专业不同连队之间士兵素质有差异,难免会造成有的连队“优秀士兵想留不下”,有的连队则不得不“矮子里拔高个”。

该旅政委刘华生一针见血地说,以往指标分配到连,能解决连队内部的公平公正问题,有时却兼顾不了在全营、全旅甚至更大的坐标系内统筹保留骨干人才。

士兵也可以像军官一样“跨单位选晋”

8月底,李少雄手上拿到一份旅人力资源科下发的调查问卷。他在“是否热爱目前岗位?”“是否愿意留队?”“是否愿意担任骨干职务?”等选项上一一打了“√”。

“是否愿意交流到其他连队同专业岗位?”看到问卷最后一道题,李少雄愣住了,“难道本连队留不下,还可以去其他连队?”

原本感觉留队无望的李少雄,看到了希望。

原来,中部战区陆军根据上级政策规定,下发了关于组织“按专业精准选取士官”试点工作的通知,要求部队采取“考试+评审”的措施,按照本人申请、基



中部战区陆军某旅十二连八班副班长李少雄(左二)为战友讲解装备换季保养技巧。

姜慧鑫摄

层评定、机关考评、组织推荐、选前公示、组织审批等程序,做好士官选取工作。李少雄所在旅,正是首批试点的4个单位之一。

考虑到旅队专业之间士官人才“此超彼缺”,连队之间人才培养存在差距,全旅按专业大排名形成最终选取方案,士兵可以像军官一样跨单位选晋,让士官人才流动起来。

李少雄毫不犹豫,在调查问卷的最后一题上打上了“√”。留队意愿强烈、表现优秀的士兵留队更有希望了,编制不再成为“李少雄”们的“拦路虎”。

一场不同于往年的士官选取考核随即展开:以前,士官选取考核通常只考理论、体能等共同科目;今年,考核更突出专业技能,这一项成绩占总成绩的比重超过一半。除了连队群众评议、支部鉴定等,还组织了全旅统一面试答辩。更完善的评审环节为全旅按专业排名提供了科学支撑。

专业知识、理论考试、装备实操、实战技能考评、基础体能测试……一系列课目考下来,李少雄取得了装甲射手专业考核全旅第9名的好成绩。

成绩刚出炉,三连指导员彭陈便收到一份意见征求书:推荐李少雄选取士官并交流到其他连队。

指导员有点舍不得李少雄这个“班

长苗子”。

“鉴于李少雄同志的专业素质过硬,平时表现优秀,我赞成推荐他晋升下士并交流到其他连队!”党支部会议全票通过,李少雄的名字出现在全旅晋升下士的公示名单上。

5天公示期过后,机关的命令到了:三连下士李少雄调整到十二连八班任副班长。

接到命令后,李少雄激动地流下眼泪。

和李少雄一样,在今年9月的士官选取工作中,中部战区陆军某旅有多名士兵跨单位交流选取士官。其中,运输连有4名士兵交流到合成营选取士官,补充了主战营的驾驶员力量;武装侦察连1名士兵交流到合成营某连,如愿留队继续自己的军旅梦想……

把人才留下来,更要让他们的作用发挥到最大

从三连到十二连,直线距离不到100米,李少雄却走了许久,脚步分外沉重——

“十二连原本有望留队的战友退伍

了。我横向交流过来,多少有点‘鸡占鹊巢’的味道。新战友能接受我吗?”

“虽然专业相同、装备相同,但连队的历史传统、工作思路并不相同,我到十二连能适应吗?”

“前两年的努力和成绩归零了,一切要从头开始积累。怎么才能打开局面?”一连串问题,让李少雄恍惚找到新兵下连时那种紧张的感觉。

第一次参加十二连晚点名,值班员让李少雄做自我介绍。望着面前众多陌生面孔,看到大家眼神里充满不信任,李少雄很多话到了嘴边却没有说出来,只轻声说了句:“请大家多多指教。”队伍里响起了稀稀拉拉的掌声。

大家的想法不言而喻,考核成绩排名代表不了全部,想得到新战友们的认可,还是要看表现。

很快,李少雄的机会来了:十二连要参加一次实兵演练。

这次十二连的对手是二营,中间要攻守轮换,持续四三天。李少雄之前所在的三连,去年也曾和二营交过手。

“你有没有好的训练经验,快和大家交流交流?”演训前,连队战术部署会上,大家不约而同将目光聚集到李少雄身上。

李少雄站起来说:“最近几天,我发现咱们连队的战斗通信训练还需要加

强。演训主要看战术,但战术最终要落实到每个战位上。顺畅的上下级通讯是打赢的基础。我建议,先从通信装备操作技能入手。”

李少雄一番话,战友们直呼“懂行”。原来,之前一次演训中,十二连就吃过通信不畅的亏;一支助攻力量在演训中“失联”数分钟,错过了最佳进攻时机。

这次演训开始后,装甲射手李少雄一直冲锋在前,专业能力得到全连战友的认可。演训最终获胜!

技术好、经验多、标准高,成了李少雄在大家心目中的第一印象。班长杨海辉原本对他持“观望”态度,如今直夸新任副班长优秀。

“跨单位按专业精准选取士官”被认可的过程,其实也是连队间交流经验、互促共进的过程。

跨单位选取的一位士官,犹如促进部队全面建设的一个个火种——

侦察营士兵黄彬到支援保障一连侦察排后,带来了更为系统的专业训练考核方法,和班组两名战友一同入选旅队狙击手集训队。

运输连士官柳飞到合成三营后,担任换季保养工作指导组成员。他创新的保养技巧和方法窍门得到战友一致好评。

指挥通信连士兵李乃超调到警卫勤务连后,积极发挥自己的摄影剪辑特长,记录战友的训练生活,在报刊和网站发表多篇作品。

看似是考士兵,其实也在考军官

跨单位按专业精准选取的士官,在融入新连队的过程中,还产生了很多意料之外的“化学反应”。

士官选取,看似是考士兵,其实也在考基层军官。今年9月士官选取工作结束后,众多营连主官都在相互打听兄弟单位的留队人数。这次士官选取,像军校毕业“阳光分配”一样打分排名,公平公正。在一定程度上,留队人数也反映了各连士官人才培养成效。

这次士官选取的结果,无形中给了十二连指导员王卓一记当头棒喝:自己连队想要晋升的士兵没有全留下,反而从其他单位交流来了新晋士官。

感觉“面上挂不住”的同时,王卓也在积极反省:为什么自己带出来的兵没能留下来?

在和副班长李少雄的沟通中,王卓了解到,荣誉连队关于士官人才培养有许多经验,而十二连这方面的确有不足。前段时间,王卓制订连队士官人才培养方案,并暗下决心“争取明年向兄弟连队输出优秀人才”。

感受到压力的,还有那些愿意在部队长期发展的士兵。榴弹发射器射手沙连琦是技术大拿,对自己的专业能力很自信,以前很少加班学习。

现在,战友发现沙连琦变了。如果连队专业书籍不在连队书报架上,十有八九就在沙连琦手上。原来,这次全旅专业大排名后,沙连琦仅位列第八名。虽然成功晋升下士,但是一直自信的他有了强烈的危机感:“旅里比我优秀的战友还有很多,再不加强学习,下次凭什么留下?”

推行“按专业精准选取士官”试点,逼着沙连琦这样的“单科状元”,跳出连队这个狭小范围,走出自己的“舒适区”,放眼全旅,进一步提升能力。

士官是部队建设的骨干力量,营连编制不应该成为松懈备战者的“保护伞”,而应该把进步成长的机会留给武艺精湛、能力强的士兵。该旅旅长尹鸿武说:“职能任务深刻变化,士官队伍越发重要。今年的士官选取方法变革恰逢其时,给全旅官兵打了一针‘清醒剂’。”

士官选取工作涉及每名士兵切身利益,新的选取办法对训练热情的催化作用巨大。那些平时自以为“素质过硬、留队十拿九稳”的士兵,现在也有了忧患意识。

有压力就有动力。运输连下士骆新宇奔赴院校学习前夕,下决心扎实学习,为自己未来的军旅路夯实基础;旅俱乐部主任、上士马浩歌,原本疏于体能训练,经过近一个多月的训练,3公里跑成绩有了显著提升;修理连下士王东最近钻研的时间比谁都多,他正为下次选晋积攒力量。

进入年终岁尾,新一轮士官选取工作又展开了。士兵瞄准全旅专业大排名,连队主官紧盯士官人才培养数量和质量,部队“为战选才、精准留才”的浪潮越发澎湃有力……

版式设计:梁晨

“为战选才”呼唤机制创新

■张宁

锐视点

士官队伍建设质量,越来越成为一支部队能否打赢的关键。坚持“为战选才”,不断提高人才精准选拔工作水平,是打造新型高素质士官人才队伍的重中之重。

坚持“为战选才”,要紧盯基层这片人才沃土。“猛将必发于卒伍。”部队士官始终在基层战备训练、教育管

理和武器装备操作维修等工作中担当骨干力量,士官人才培养工作应在“历练—成熟—到更重要岗位再淬炼”的过程中形成良性循环。

“按专业精准选取士官”试点工作,倒逼基层党组织更加聚焦打仗留人、基于素质选人。一场考核对应一轮排名,将士官群体的素质量化呈现,对比更加直观明显,为选定优秀士官苗子,把正人才培养方向奠定了基础。

坚持“为战选才”,要有担当、有作为、有成效。有的部队党委领导机

关贯彻“党管人才”原则不够有力,重眼前使用、轻长远规划,重于部队队伍、轻士兵队伍。如果对士官队伍底数不清,基层推荐谁就选谁,看似尊重基层意见,实则忽视了士官选取对部队战斗力生成的重要意义。

有人也许会质疑:为选取士官而组织“考试+评审”这样的专业大排名是不是有些“小题大做”?人才选拔无小事,选准选好一个人,可能仅影响一个班、一个连。但是,选错一个人,则会给部队“为战选才”导向、单位人才选拔风气带来负面影响。

在选人用人问题上,各级党委领导机关和基层党组织既要有担当,更要有作为,敢于打破“惯例”思维,创新人才培养机制,坚持为素质强、本领高的打仗型士兵提供广阔舞台。

坚持“为战选才”,要保证选拔公开公平公正。备战打仗需要什么,就选用什么样的士官。按专业技术、战斗技能选用人才,是落实好考核评价机制的重要一环,必将营造士官紧盯强军目标练技能、强本领的良性竞争氛围。



独家原创 第一视角

34号军事室

第 836 期