

Z

HUANGBEI CAIBAN
RENCAL DUIWU JIANSHE YANJIU

装备采办人才队伍建设 研究

● 年福纯 著

军事科学出版社

装备采办人才 队伍建设研究

年福纯 著

军事科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

装备采办人才队伍建设研究/年福纯著. —北京: 军事科学出版社, 2006.6

ISBN 7 - 80137 - 980 - 2

I. 装… II. 年… III. 军事—装备—采办—人才—培养—研究 IV. E144

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 055233 号

军事科学出版社出版发行

(北京市海淀区青龙桥/邮编: 100091)

电话: (010) 62882626

经销: 全国新华书店

印刷: 北京鑫海达印刷有限公司

开本: 850 × 1168 毫米 1/32

版次: 2006 年 6 月北京第 1 版

印张: 14

印次: 2006 年 10 月第 2 次印刷

字数: 266 千字

印数: 3001—5000 册

书号: ISBN 7 - 80137 - 980 - 2/E·668

定价: 26.00 元

序 言

本书所指的“装备”，是武器、武器系统和军事技术器材。

本书研究的对象，是装备采办领域的人才队伍建设。

本书从研究装备采办概念入手，按历史的回顾、现实的挑战、发展的思考、建设的对策逐步展开。主要通过对外装备采办演变发展历史的研究，探讨装备采办的一般规律；通过对新时期装备采办特点研究，探讨现代装备采办发展趋势及其对装备采办改革的客观要求；通过对装备采办与人才队伍建设关系及其相关问题的研究，探讨装备发展、装备采办改革对人才队伍建设的要求；从贯彻落实科学发展观、有效履行我军使命、积极推进中国特色军事变革、实施人才战略的要求出发，探讨我军装备采办人才队伍建设的目标、原则；通过对我军装备采办队伍现状的分析研究，提出了人才队伍建设的对策和措施。

科学发展观是装备采办人才队伍建设研究的根本指针。胡锦涛主席指出：“科学发展观揭示的是发展的

普遍规律，对全国都有重要的指导意义。”^①我国改革开放和现代化建设的经验告诉我们：要从容驾驭瞬息万变的国际风云，有效处理社会发展中的各种矛盾和问题，正确应对面临的各种挑战，必须坚持邓小平理论、“三个代表”重要思想，贯彻和落实科学发展观。在国防和军队建设中贯彻和落实科学发展观，是当前全军首要的政治任务和长远的战略任务。坚持科技强军方针、实施人才战略工程，必须坚持科学发展的人才建设观。装备采办人才队伍建设研究，遵循“以人为本，全面、协调、可持续发展”和科学管理、统筹兼顾的思想，总结历史经验、研究现实问题、探讨发展对策和建设的措施。

有效履行我军历史使命是装备采办人才队伍建设研究的基本方向。胡主席关于“三个提供、一个发挥”的重要论述，科学回答了新世纪新阶段我军历史使命。装备采办是军队现代化建设的重要环节，是我军有效履行历史使命的物质保障工程。建设一支思想坚定、作风过硬、业务精湛、素质优良的装备采办人才队伍，是推进装备建设发展，有效履行我军使命的必然选择。装备采办人才队伍建设研究，以积极推进中国特色军事变革，有效履行我军新世纪新阶段历史使命为总方

^① 胡锦涛：《在中央人口资源环境工作座谈会上的讲话》，《人民日报》，2005年4月5日。

向，以贯彻新时期军事战略方针、提高部队战斗力为标准，探讨人才队伍建设的目标和发展的方向。

现代装备采办要求是我军装备采办人才队伍建设研究的主要依据。现代装备采办，在管理上，实行“全系统、全寿命”管理；在对象上，突出以信息化装备为核心的高技术装备采办；在方式上，强调以市场化为主体的装备采办模式。这对我军装备采办人才的能力素质提出了挑战，对装备采办人才队伍建设提出了新的要求。装备采办人才必须具备系统筹划能力、把握全局能力、全过程控制能力，必须具备采办高技术装备必须的技术、知识和能力。合格的装备采办人才，必须具备相应的政治、经济、法律、技术、管理方面的知识，成为复合型人才。本书以现代装备采办要求为依据，探讨了我军装备采办人才队伍建设的新模式，提出了筹办一所装备采办大学，并通过装备采办大学的建立，结合现有的装备采办人才培训机构，构建起“集中培训与分散培训相结合、综合教育与专业教育相结合”的装备采办人才培训体系的设想。

积极推进装备采办改革是装备采办人才队伍建设研究的一个突出特点。我军现行的装备采办制度，无论在管理体制、运行机制、工作流程上，还是在岗位设置、责权划分、资源配置上，都存在一些值得重视的问题和薄弱环节。产生这些问题的原因，主要是计划经济时代形成的管理体制、运行机制不适应社会主

义市场经济条件下的装备采办要求。随着国防科研和装备建设的发展,原有的矛盾会越来越突出,还会出现一些新情况、新问题。解决这些问题的根本出路在于加快装备采办改革。装备采办改革需要一个有远见、有知识、有能力的人才群体。本书着眼积极推进装备采办改革的需求,提出了对人才队伍建设的要求和人才培养、选用、考核、引进、流动方面的措施。

创新装备采办人才建设理论是装备采办人才队伍建设研究的有益尝试。创新装备采办人才建设理论是装备建设的一项重要任务。本书在创新装备采办人才建设理论方面作了如下一些尝试:

根据中央军委提出的我军人才队伍建设的目标要求,联系装备采办人才队伍建设的实际,提出了把建设一支“智囊”型的装备采办机关干部队伍、一支“专家”型的装备论证试验科研干部队伍,一支“执法”型的装备质量监控军代表队伍,作为装备采办人才队伍建设的具体目标。

遵循科学发展、与时俱进、面向未来、改革创新思路,提出在坚持“党管人才、德才兼备”的前提下,把“超前培养、技管合一、岗位需求、系统建设”的特殊要求,作为装备采办人才队伍建设的基本原则,在此基础上构建了装备采办人才队伍建设的群体要求和个体素质模型。

从有效履行新世纪新阶段我军历史使命的需要出

发，概括了新时期装备采办人才应具备的基本素质，包括思想政治素质、军事技术素质、身体和心理素质、知识结构、工作能力、工作作风、道德修养等。把更新知识结构、创新采办方式、改进工作模式、拓展工作范围、提高工作效率与“做精明的买主”一起，作为对新时期装备采办人才的基本要求。

在人才队伍建设对策和措施中，提出了“培养目标与采办改革方向一致、理论学习与实践锻炼相结合、全员培训与重点培养相结合、阶段性与连续性相统一”的原则；强调人才选用要坚持“任人唯贤、能级相称、用当其时、优化结构”；强调人才引进要辩证处理好“引进与稳定的关系”、“内才”与“外才”的关系、引进与再培养的关系、学历与能力的关系、“显人才”与“潜人才”的关系。

在完善人才竞争激励机制中，借鉴了国外“项目采办负责人制度”的经验，吸收了军内外一些单位实行的“任职资格制度”和“岗位轮换制度”有效做法，引入了地方科研单位推行的“末位淘汰制”和“重大贡献奖励”等制度。

运用系统分析理论构建了人才评价体系，提出了人才评价指标模型和计算方法，弥补了过去人事考核只能用定性的语言加以描述的缺欠，使人事考核与评价更加系统、更加科学、更加全面。

对装备采办基本问题的研究是装备采办人才队伍

建设研究的逻辑起点。装备采办人才，是特殊领域的人才。装备采办人才队伍建设，应当遵循人才队伍建设的普遍规律，同时要适应装备采办领域的特殊规律。本书在研究人才队伍建设之前，首先对装备采办的有关问题，如：装备采办的概念、装备采办的形成和发展、新时期装备采办的特点规律等相关问题，进行了必要的研究。之所以把装备采办基本问题的研究作为本书的逻辑起点，主要是考虑到装备采办领域的人才队伍建设的特殊性要求。装备采办专业性强、工作环节多、岗位分工细，装备采办人才队伍建设研究，必须充分考虑这些要素，在此基础上，探讨人才队伍建设的相关问题。

装备采办人才队伍建设研究采用的方法主要是实践法、借鉴比较法、理论牵引法、定性与定量相结合的方法。实践法，即以对我军装备采办的实践和现实做法的分析为起点，以“科学、合理和优化”为目标，探索装备采办人才队伍建设的路子与改革措施的研究方法。在具体研究中，通过对我军装备采办人才队伍现状的分析，找出其与“全系统、全寿命”管理要求的差距，确立我军装备采办人才队伍建设、发展的目标和方向；通过对我军装备采办人才培养体制，人才选拔、任用和流动机制的分析，找出其与现代装备采办对人才的实际需求、与人才队伍建设和人才资源的优化配置之间的差距，探索我军装备采办人才队伍建

设的正确思路和切实可行的措施；通过对装备采办工作性质、岗位特点和任务要求的分析，确定装备采办人才的知识、能力和素质目标，并探索建立实现这一目标的培训体系和考评体系。

借鉴比较法，即以西方发达国家比较成熟的装备采办人才队伍建设模式为参照，探索我军装备采办人才队伍建设思路的研究方法。装备采办是大工业时代的产物。“全系统、全寿命”管理，是以国防工业体系的高度发达和市场经济体系的高度完善为前提条件的。因此，其孕育和产生在西方发达资本主义国家，具有内在必然性。经过长时间的发展和调整，这一管理模式，无论在理论上还是在实践上，在其诞生地英、美等国都已达到相当完善的程度。与之相配套的装备采办人才队伍建设理论和实践，也具有相当深厚的积累和成熟的经验。与西方发达国家相比，我军在实行“全系统、全寿命”管理的客观环境和条件上，还存在许多不尽完善的环节；在装备采办理论的研究和实践上，还缺乏应有的积累和经验；在装备采办人才队伍的建设上，还存在较大的差距；在教育训练体系的构建、人才选拔、任用的法规制度建设上还有许多需要完善的地方。借鉴外国军队的成功经验，对探索我军装备采办人才队伍建设，是完全必要的。借鉴并不是全盘引进。在本书中，我们对西方装备采办及其人才培养的研究，旨在总结其中的规律，挖掘成功的经验，

为我军的装备采办人才培养和队伍建设提供参照。

理论牵引法，即以先进的人才培养理论为指导，研究我军装备采办人才培养和队伍建设问题的方法。关于人才培养，有若干科学、成熟的理论，既有教育学方面的理论，人才学方面的理论，也有管理学方面的理论，还有一些专门针对装备采办人才培养和队伍建设的理论。这些理论从不同角度提供了人才培养和人才队伍建设的思路和方法，对装备采办人才队伍建设研究具有重要的牵引和指导价值。在对这些理论的具体应用中，选择那些针对性、操作性强，既提供理论原则，又提供实践方法的理论，为我所用，作为我们应用研究的工具。

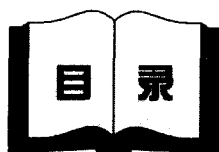
定性与定量相结合的方法，即把定性分析与定量论证相结合的研究方法。在学术研究中，尤其是在社会科学问题的研究中，定性研究是惯常使用的方法。随着科学技术手段的发展，特别是计算机的普及，定量研究方法已被越来越多地应用到各种研究中。在本书中，涉及人才的总体评估、思想道德评价、人才队伍建设的目标选择、发展思路的综合阐述等问题的研究，主要采用定性研究的方法。在评价指标体系的建立、人才队伍结构的构建、人才资源流动和配置的优化、人才选拔和考核的具体操作等问题和环节研究上，定量方法具有准确、客观、操作性强、信息综合能力强、便于对照分析等独特优势，是重点采用的研究方

法。当然，在对定量研究专项结果的使用上，仍将主要依靠定性的方法，进行归纳、综合和表述。总之，采用定性和定量相结合的研究方法，是人才队伍建设研究的首次尝试。

“迎接挑战须奋斗，事业有成靠人才。”中华民族伟大复兴的千秋伟业，靠中华儿女的长期奋斗；人民军队的现代化建设事业，靠共产党领导下的中国军人的无私奉献。面对国际舞台的诡谲风云，面对世界新军事变革的滚滚大潮，我们的制胜利器是什么？归根结底是人才！让我们以科学发展观为指导，为建设一支思想坚定、作风过硬、业务精湛、素质优良的装备采办人才队伍积极探索，努力奋斗！

作 者

2006年6月



序 言	(1)
第一章 装备采办的概念	(1)
第一节 装备采办的涵义和过程	(1)
一、装备采办内涵	(1)
二、装备采办过程	(4)
第二节 影响装备采办的主要因素	(9)
一、需求牵引作用	(9)
二、市场化影响	(15)
三、经济和技术支撑能力	(19)
第三节 装备采办系统	(22)
一、装备采办系统的组成要素和基本 功能	(22)
二、装备采办系统的结构	(26)
三、装备采办系统的运行机制	(31)
四、装备采办系统的环境	(34)
第四节 装备采办方式及其运作	(40)
一、装备采办的常用方式	(40)

二、采办方式的运作	(48)
第五节 装备采办的特点	(57)
一、装备采办是国家行为, 具有 强制性	(57)
二、装备采办资源的配置通过国家控制的 军品市场来实现	(58)
三、采办过程和内容具有计划性和 稳定性	(59)
四、装备采办环节多, 周期长	(60)
五、买方介入研制生产过程	(60)
六、供求对象集中, 具有有限竞争性	(61)
七、经费投入大	(62)
八、保密要求高	(64)
第二章 装备采办的形成和发展	(66)
第一节 外军装备采办的历史演变	(68)
一、美军装备采办的历史演变	(68)
二、英军装备采办的历史演变	(71)
三、法军装备采办的历史演变	(74)
四、苏联及俄罗斯军队装备采办的历史 演变	(77)
五、日本自卫队装备采办的历史演变	(79)
第二节 我军装备采办的形成与发展	(81)
一、单一保障阶段	(82)
二、分散管理阶段	(83)
三、集中统一管理阶段	(87)

第三节 装备采办发展演变的一般规律	(88)
一、由以政府采办为主逐步向以军队采办 为主转变	(89)
二、由分散采办走向集中采办	(90)
三、由阶段管理走向全过程管理	(91)
四、根据国情军情确定装备采办管理 体制	(91)
第三章 新时期装备采办的特点和要求	(93)
第一节 新时期装备采办的特点	(93)
一、以提高装备采办效率和效益为 目标	(94)
二、进一步强化统一领导和集中管理	(94)
三、完善“全系统、全寿命”管理	(95)
四、优化装备采办内部系统	(96)
五、精简装备采办机构和层次, 简化装备 采办程序	(98)
六、加大装备采办竞争力度	(100)
七、军民结合, 寓军于民	(101)
八、军品贸易成为武器装备采办的重要 渠道	(104)
九、建立或完善采办人员的管理与培训 体系	(105)
十、实行电子化采购	(107)
十一、成立各具特色的一体化采办 小组	(108)

第二节 现代装备采办的发展趋势	(110)
一、更加强调作战需求牵引	(110)
二、更加注重装备试验与鉴定	(111)
三、更加重视完善审计监督系统	(112)
四、更多地采用商业运行机制	(114)
五、更加注重国际采办合作	(115)
第三节 加快我军装备采办改革	(116)
一、完善装备采办的集中统一领导	(117)
二、优化装备采办的组织结构	(119)
三、改善装备采办的运行机制	(120)
四、健全装备采办的法规制度	(121)
五、全面推行“全系统、全寿命” 管理	(122)
第四章 装备采办与装备采办人才队伍的关系	(124)
第一节 装备采办人才队伍及其结构	(125)
一、“人才”辨析	(125)
二、装备采办人才的含义	(129)
三、装备采办人才队伍的结构	(131)
第二节 装备采办人才队伍是装备采办 活动的主体	(136)
一、装备采办人才队伍是装备发展的 规划者	(136)
二、装备采办人才队伍是装备科研和 生产的监督者	(138)
三、装备采办人才队伍是装备使用、维护	

和革新的指导者	(139)
四、装备采办人才队伍是整个装备采办 活动的组织者	(139)
五、装备采办人才队伍是装备采办改革的 推动者	(141)
第三节 装备采办人才队伍素质直接影响 装备采办效益	(142)
一、装备采办人才队伍素质决定装备 采购费使用效益	(143)
二、装备采办人才队伍素质制约装备研制 生产效益	(145)
三、装备采办人才队伍素质影响装备维修 效益	(147)
第四节 装备采办实践是装备采办人才价值 实现的途径	(149)
一、装备采办人才的自我价值和社会 价值	(149)
二、装备采办人才的价值冲突与价值 选择	(153)
三、装备采办人才价值的实现	(156)
第五章 装备采办发展对装备采办人才队伍的 需求	(159)
第一节 装备采办人才队伍建设面临的 新挑战	(160)
一、履行历史使命的艰巨性	(160)