

信息系统与管理学院2008管理科学学术研讨会论文集

# 管理科学：

## 公共管理与项目管理

(上册)

谭跃进 ©主编

国防科技大学出版社

信息系统与管理学院 2008 管理科学学术研讨会论文集

# 管理科学：公共管理与项目管理

## (上册)

主 编：谭跃进

副主编：张维明 王朝阳 郭 波  
陈英武 张茂军 王 瑞

国防科技大学出版社  
·长沙·

## 内 容 简 介

本书收录了“信息系统与管理学院管理科学学术研讨会”的166篇论文,涵盖了军队训练与管理、军队信息化建设、装备与物流管理、公共管理建设、公共管理与理论等多方面的内容,展示了我校公共管理硕士(MPA)和工程硕士(项目管理专业)近两年的学术研究及应用成果。

本书可供公共管理和项目管理等管理科学领域的相关研究人员参考。

### 图书在版编目(CIP)数据

管理科学:公共管理与项目管理(信息系统与管理学院2008管理科学学术研讨会论文集)/谭跃进主编.—长沙:国防科技大学出版社,2008.11

ISBN 978-7-81099-579-5

I. 管… II. 谭… III. ①公共管理—学术会议—文集 ②项目管理—学术会议—文集  
IV. D035-53 F224.5-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 176698 号

国防科技大学出版社出版发行

电话:(0731)4572640 邮政编码:410073

<http://www.gfkdcbs.com>

责任编辑:耿筠 责任校对:石少平

新华书店总店北京发行所经销

国防科技大学印刷厂印装

\*

开本:787×1092 1/16 印张:20.25 字数:518千

2008年11月第1版第1次印刷 印数:1-200册

ISBN 978-7-81099-579-5

全册定价:140元

# 前 言

胡锦涛主席深刻指出：“要加强科学管理，不断提高国防和军队现代化建设的质量和效益”；“全军各级要强化质量效益观念，切实转变传统的人力密集型、数量规模型的管理模式，向科学管理要效益，向科学管理要战斗力”。掌握现代管理科学的基本理论和方法，更新管理观念，提高管理水平，以管理的革命推动新军事变革和军队现代化建设又好又快地发展。

信息系统与管理学院 2008 管理科学学术研讨会正是在这样的背景下，于 2008 年 11 月在湖南省长沙市国防科技大学召开。会议筹备组共收到论文二百余篇，经认真评审和筛选，从中选出 166 篇汇编成会议论文集，论文集名称为《管理科学：公共管理与项目管理》，由国防科技大学出版社出版。

论文集分上、下册：上册为公共管理，下册为项目管理。收录的论文内容涉及面广，涵盖了军队训练与管理、军队信息化建设、装备与物流管理、公共管理建设、公共管理与理论等多方面的内容，有一定的学术应用研究价值，体现了广大学员勇于探索和创新的精神，展示了我校公共管理硕士(MPA)和工程硕士(项目管理专业)学员近两年的学术研究及应用成果。

本论文集得到了信息系统与管理学院及管理系和系统工程系的大力支持和帮助，同时也得到了国防科技大学出版社的倾力相助。另外，指挥自动化系、管理系的教授们为本论文集的统稿、编审付出了辛勤的劳动，在此一并表示衷心的感谢！

由于水平有限，论文集的编审工作会有不当之处，恳请作者和读者批评指正。

编者  
2008 年 11 月

## 目 录

## 公共管理

## 上 篇

军校学员正规化管理与创新素质培养·····	熊启贵(3)
改进管理教育模式,提高合训学员对基层的适应能力·····	赵晓正 肖建新(7)
军事技术院校学员人文素质培养的研究和探索·····	马林(11)
关于军校硕士研究生管理的思考·····	喻娜 何风(16)
营造和谐队风,促进学员队和谐发展·····	宋德君(20)
学员队如何选配模拟连骨干·····	房立(24)
加强我军信息化条件下人才队伍建设的几点思考·····	李振东 江小平 谭良军(27)
训用一致:干部教育培养效能提高的制度保证·····	卢清波(32)
新时期边防部队管理教育工作浅议·····	毛树成(37)
构建防空兵武器装备体系应把握的几个问题·····	肖建新 赵晓正(43)
如何确立与军队信息化要求相适应的思想观念·····	刘文华(47)
“电子军务”中的网络安全问题管理策略研究·····	邓振华(51)
浅析军队信息安全管理·····	何敏(56)
信息化在后勤管理应用中的探讨·····	张瑛(61)
关于基层官兵精神状态的调查·····	吴坚(64)
军队行政管理基本规律在基层中的应用·····	王振业(67)
关于加强基层连队建设的几点思考·····	金卫国(72)
略论实现基层政治工作优化管理的原则·····	黄天云(77)
基层部队管理工作中的若干问题分析·····	何炜巍(82)
影响基层后勤管理科学化的原因及对策·····	王同江(87)
基层工作中坚持人性化管理的几点思考·····	聂善化(90)
当前营级前沿指挥所抓连队党支部建设存在的问题及对策·····	杨秀峰(96)
关于当前部队内部关系状况的调查分析·····	高尚雄(100)

把握四个环节,打牢部队内部安全稳定基础 .....	穆 磊(104)
我国军事审判权实现的体制问题及其对策研究 .....	李晓雷(110)
加强部队军史馆(荣誉室)建设的思考 .....	王战平(116)
军队院校组织编制管理改革的几点思考 .....	朱锦龙(119)
论军队政治工作利益原则 .....	石 峰(124)
定量分析方法在部队管理应用现状分析 .....	贾春生(128)
军人养老保险水平确定的经济学分析 .....	张湘虹(133)
军队士官制度改革及政策分析 .....	谭思昱(137)
着眼任务实际,加强新形势下部队管理工作 .....	吴志霞(142)
应用科学管理方式,提高部队安全管理水平 .....	蔺忠志(147)
坚持用科学发展观指导部队建设的几点思考 .....	侯 连(151)
用科学发展观指导部队管理创新 .....	李元兴(156)
院校教师队伍岗位职责及考核办法的思考 .....	张俊英(161)

## 中 篇

着眼武警部队实际,高起点依法从严治警 .....	王 卓(167)
武警部队资产与预算一体化管理的几点思考 .....	戴劲忠(170)
试论履行武警职能与依法治警的辩证关系 .....	孙书明(174)
推进武警部队反恐怖特种装备管理科学化的思考 .....	赵健全(177)
构建武警部队信息安全保障体系的战略思考 .....	陈 凯(181)
武警部队支队(团)在突发公共危机管理中的机制建设分析 .....	赵兴江(186)
加强武警交通部队工程项目部党委建设的几点思考 .....	陈卫萍(192)
武警部队货币武装押运的风险及对策 .....	涂军平(196)
恐怖爆炸事件的特点及处置对策 .....	吴京蔚(200)

## 下 篇

警察组织理论发展与湖南省公安厅机构改革 .....	成良池(207)
论竞争上岗的程序设计 .....	蒋建湘(212)
从张××持枪杀人案反思如何加强对执勤枪弹的安全管理 .....	张华县(217)
关于公安指挥中心指挥信息系统建设的思考 .....	陈 静(220)
突发公共事件中的宣传策略异同对政府形象的影响 .....	邵明宙(224)
新型电子政务建设方案及网络平台建设研究 .....	罗松华(229)

---

试论政府公关如何化“危”为“机”	谭斯亮(233)
基于电子政务的政府公共管理流程再造	贺齐辉(237)
探索管理机制,推进城乡一体化水务管理	陈 萍(241)
谨防领导艺术异化为弄权之术的几点思考	盛 波(244)
探索任职教育思想政治工作新思路	柴国松(247)
网络文化中的青少年社会化问题研究	王 江(251)
新型农村合作医疗的实践与思考	周天浩(258)
论建立适合现阶段我国国情的农民工社会养老保险制度	王 盛(261)
中国农村电信普遍服务初探	秦 璟(265)
关于深化国库集中支付改革的几点建议	贾路平(270)
住房租赁市场发展初探	李范民(274)
浅谈收入分配现状及解决思路	周力婴(278)
优化环境,促进益阳市域经济又好又快发展	李小虎(283)
关于湖南金融业的一些调查与思考	刘 柳(289)
完善长沙市企业征信体系若干构想	杨 波(292)
论知识经济条件下人力资源管理	朱顺立(297)
人本思想在高校人力资源管理中的应用分析	王 华(301)
基于主成分分析的高校后勤社会化改革绩效研究	廖建祥(306)
湖南环保科技产业园加快服务外包产业的几点思考	易卫红(310)
当前基层税收管理员的现状分析及建议	张 佳(313)

上 篇





# 军校学员正规化管理与创新素质培养

熊启贵

(国防科技大学 2007 级 MPA 班, 长沙 410073)

**摘要:** 当今世界军事变革风起云涌, 培养具备创新素质的强军人才成为各国军队的共识。然而, 军校的正规化管理要求的整齐划一和学员创新素质培养要求的个性化发展表面上似乎是矛盾的。笔者带着这个问题进行了大量有益的尝试, 总结认为只要处理两者关系的原则和措施得当, 正规化管理不仅不会阻碍学员创新素质的发展, 反而会极大地促进之。本文在分析军校管理与学员创新素质培养的现状基础上, 认为要正确处理好四个主要关系, 并提出了军校正规化管理和学员创新素质培养的工作中应遵循的五条可行方法。

**关键词:** 军校学员; 正规化管理; 创新素质培养; 以人为本

## 1 现状分析与问题提出

大一统、刻板的管理方式有待改革。军校作为培养军事人才的场所, 所实施的教育和管理不但受高等教育、法律、法规及其发展规律的制约, 还受到军队条例、条令及内部运行机制的约束, 所以军校与生俱来具有双重特性。有的院校在建设和发展中忽略了高等教育的发展规律, 过分突出了“军味”, 形成了死搬硬套军队的条例条令、“大一统”、刻板的管理方式。这种管理方式容易造成对学员主体意识尊重不够, 压抑学员个性的发展, 束缚学员个性张扬的翅膀。具体表现在:

### 1.1 束缚了学员自主活动的时空

现行对学员的管理方式死板、僵化, 甚至有些基层管理干部出于“怕出事”的心理, 对学员统得死死的, 导致他们连借书、上网查资料的时间都很难自己支配, 更谈不上参加各种课外科学研究和发明创造活动。

### 1.2 难以提供多样化、开放性的环境

现行的管理方式中, 许多教学管理人员或教员依然沿袭传统的管理模式, 反对标新立异、奇思异想, 使培养出来的学员大都缺乏独立的情感体验和独立的判断能力, 养成了依赖和顺从的个性。这种“工业化”模式产出的“产品”没棱没角, 有共性而无鲜明的个性, 导致学员做事顾虑重重, 主动性、独立性、选择能力和批判能力难以得到充分发展, 难以适应未来复杂的军事斗争的需要。由于军校实行的是封闭式管理, 对外交流有限, 举办各种高质量的学术讲座、报告会和学术活动的机会与地方大学相去甚远, 学术氛围也不够活跃。因此, 学员对学科前沿知识不够了解, 理论素养和创新素质较欠缺。

### 1.3 管理教育模式偏于僵化死板

目前, 在院校管理工作中存在着把个性等同于散漫性, 等同于个人主义, 把良好的行为规

范、举止作风和发扬个性特长和创造性对立起来的现象。在指导思想上,以保证不出事为目标,要求学员老实听话,而不是着眼于培养善于创新思维的人才;在管理方法上,常常是教育干部大包大揽,学员被管得很死。把学员看成是一群消极被动的客体,过于强调统一性,用同一个标准、同一个模式去要求每一个学员。

军校教育既要注重学员整齐划一、服从意识、协作精神等方面的培养,又要注重学员思维活力、创新意识、科研能力等方面的培养,如何达到两者的有机统一,如何融合出一个优秀的“军校大学生”,是目前很多基层学员队所面临的难题。因此,在日常管理中,如何正确处理好学员创新素质的培养和学员队正规化管理的关系便是一个亟待解决的问题。

## 2 管理中必须准确把握的关系

美军在《面向 2020 年的规划》中提出,创新的重点应跳出技术领域,进入思想和组织领域——要创新提供良好的氛围和合理的管理机制,并且允许创新过程中出现失败和挫折。军校管理教育机制创新很有必要,管理教育机制创新的指向在于正确处理好整齐划一的要求和鼓励个性发展的关系,其实质在于行政权力向学术权力的必要让渡,确保军校内学员主体地位的实现,重点是在学员队的日常管理教育中坚持做到以学员为本。

### 2.1 严格管理与个性培养的关系

毛泽东曾讲过:“加强纪律性,革命无不胜。”严明的纪律、严格的管理是革命军队战胜敌人的重要保证。但是院校严格管理必须与科学的方法有机结合,既要严格要求,又要有利于学员个性培养,既团结紧张,又严肃活泼。在实施创新教育过程中,应当把学员队管理教育的严肃性和科学性有机地结合起来,使学员受到高品位的学员队文化熏陶,这样既能发挥学员的个性特长和创造精神,又能培养作为革命军人应有的优良品德。

### 2.2 学员队干部与教学管理的关系

学员队干部是教与学的桥梁,只有在教与学之间得到协调发展与和谐统一的时候,才能充分发挥培养学员良好创新素质的巨大效能。教与学之间的沟通很重要,由于学员队干部对学员的情况比较了解,能够及时准确地反映学员的学习情况、意见和建议,为指导改进教学起到了一种促进的作用。在管理教育过程中,学员队干部只做管理的组织者和引路人,要让学员拥有管理者与被管理者双重身份,只有这样才能使学员的主体意识得到充分发挥,才更有利于学员品质的形成,更有利于学员个性的培养,提高创新素质。同时,学员队干部也要不断提高自身素质,及时更新自身尤其是科学管理方面的知识,为全面履行自身职能打好基础,努力做到面向新形势、新问题,用情、用心去管理教育学员。

### 2.3 环境氛围与创新素质的关系

任何能力的培养都离不开培育这种能力的土壤,就像花儿的怒放离不开阳光。学员的科技创新素质培养一样也离不开他们所处的环境氛围,一个好的环境,就是一种最有效的激励措施。近几年来各类科技活动证明,学员获奖多少和学员积极程度、队干部关心程度成正比。这就充分说明了学员所处的科技创新氛围和具备的科技创新条件是培养学员科技创新素质的有力保障。学员队要在管理教育中全力以赴地做好“端盘子、搭梯子、建舞台”的服务工作,在学员队内部创造健康良好的竞争氛围,为学员能够充分发挥其创新素质创造最有利的土壤。

## 2.4 全面发展与个性发展的关系

创新素质的培养是立足于个性发展的教育,它将弘扬人的主体性和创新精神作为教育的灵魂。但同时创新素质的培养与全面发展并不矛盾,因为创新教育更加关注学员主体性和创新素质的培养,更强调人身所蕴藏的内在潜能得到充分发挥,主体性是人发展的原动力,这个原动力强大,才能更好地保证其它方面正常发展。可见,培养学员的创新素质把人的全面发展推向了新的境界,全面发展的理论达到了更高的层次。总之,学员队要把学员当作教育活动的主体,要给予提供和创造促进个性发展的良好、宽松的条件和空间,使之在丰富多彩的课内教学和课外活动中,生动活泼地加强主动创新素质的培养。

## 3 管理中应遵循的原则和方法

### 3.1 树立学员主体意识,营造学员队创新氛围

学员的爱好、兴趣、特长等个性是丰富多彩的,队干部必须从每个学员的个性特点出发,尊重他们对各自的兴趣、爱好、特长的自主选择权,使他们的个性得到充分而自由的发展。当学员的个性在受到干部的充分肯定和尊重时,这对学员将是莫大的鼓舞,他们会排除心理上的外部压力,心情愉快、思维活跃、全身心地投入到他所喜爱学科的学习和各种兴趣爱好中去,使潜能和兴趣特长得到最佳的发挥。学员队对于学员创造精神的形成、发展具有潜移默化的作用。学员队干部要配合上级机关、教员,积极营造“三种氛围”,即:浓厚学术科研氛围、浓厚人文氛围、浓厚研讨氛围。一是鼓励学员参与科研创新项目,参加国内外、军内外、校内外的大型统考、竞赛和创新活动,如数学建模、电子设计、创新设计与制造竞赛、网络信息比赛等,并配合教员做好筹划、教育和组织工作;二是适时开展时事、读书、演讲、文艺、书画、棋类、球类等人文素质和艺术修养活动;三是因势利导,有计划组织学员自主交流讨论,比如结为“一帮一”对子,让学有余力的学员为大家集体讲课、辅导,使人才资源得到充分的发挥。

### 3.2 在共性中倡导个性,鼓励和培养学员的创新思维

一个人良好的个性是创新素质形成的基础和源泉,要培养军校学员的创新素质必须首先注重其个性的培养。但是,在部队这个战斗集团中,军人都必须做到听党指挥、步调一致,这样,才能出战斗力。因此,倡导学员在共性之中,充分培养发挥自己的个性。在以人为本、科学管理,保证安全无事故,基本上保证学员学习需要的基础上,还要紧抓质量,讲求管理与服务的精度,主次分明,紧紧围绕中心工作来谋划、指导和开展管理教育工作,以创造融洽和谐的管理氛围,促进学员个性发展。因材施教,倡导个性化发展,应力争做到“三个促进”:促进课程实践,促进自学,促进动手、动口能力。针对低年级学员,学员队可结合课程,配合教员,举办英语演讲、计算机操作、网页设计、程序设计等小型比赛,帮助学员融会贯通所学课程。对高年级学员,学员队干部则应侧重鼓励他们自主学习相关学科和边缘学科,还要帮助其认清优势、量体裁衣,合理选择选修课、自修课、学术讲座,组合成最优学习方案。引导学员在课余时间开展实践创新活动。比如组织家电维修组、无线电小组等,进行小制作、小革新、小发明,为学员提供更多的动脑、动口、动手机会,让有特长的学员能脱颖而出。

### 3.3 多方面衡量学员,帮助学员树立强烈的自信心

“评先评优”应该鼓励那些全面发展的学员,而不是一些高分低能的所谓的“好学员”。而且,经常鼓励学员,在一个游戏、一场表演、一堂课,甚至一次劳动中发现学员的一个良好习惯、

一种优秀品质、一点思维的火花、一个创新的设计,从而衷心地赞美,让学员感受被关注的喜悦,体会被认同的幸福,使他们相信“我能行”。这样,无论是什么样的学员,都会重新发现自我的价值,更加树立上进的信心。面对有差异的学员,不仅要研究不同学员的共同特征,而且更重要的要对不同学员进行认真研究、细心观察,善于发现每个学员的优势特点,并根据学员的不同特点实施差异培养,培育他们的各自特色,挖掘潜能,使其优势得到充分自由的发挥。学员队干部必须具体分析学员的兴趣、爱好和特长是什么,善于捕捉学员的“亮点”,对他们的兴趣、爱好、特长应该给予关心和大力支持,因势利导,使他们真正感受到个性的价值和干部热切的关怀,体验进步的喜悦,以点燃他们智慧的火花和创造的精神,促进个性的健康发展。

### 3.4 针对学员特点,构建培养学员创新素质的有效激励机制

培养学员的创新思维,应结合学员的学习、生活、训练等活动,采取有效激励机制:一是舆论激励机制,就是强调以正确的舆论引导人鼓舞人,通过这种舆论工具在学员队广泛宣传培养创新思维的重要意义;二是活动激励机制,就是鼓励学员开展和参与科技发明比赛和各种竞赛活动,为学员创造良好的创新活动氛围和创新思维锻炼环境;三是榜样激励机制,就是通过各种途径挖掘学员中的创新拔尖人才,在学员队甚至学院中大力宣传,并将其树为典型;四是兴趣激励机制,就是通过理想教育和科学教育,激起学员的兴趣,将其引导为学员长期的稳定的兴趣。学员创新素质的培养是一个动态的过程,每个阶段都有其特殊的发展要求,这就要求队干部坚持发挥好激励机制的长效性和动态性。另外,还要注意的,作为军校学员的管理,要坚持“以精神奖励为主,物质奖励为辅”的激励形式,同时坚持激励形式和场合的灵活性和多样性。

### 3.5 突出学员自主地位,创造心理安全、宽松开放的创新空间

队干部对于学员所犯错误一定要有高度的容忍精神。队干部在处理学员的行为时,应注意遵循下列原则:(1)尊重学员提出的问题;(2)尊重学员的想象;(3)让学员知道他们的观念是有价值的;(4)让学员实践,而不进行评论;(5)从因果关系上开展评价。如果队干部在教学中没有给学员丝毫自主学习的机会,也没有为他们提供进行探究的渠道,创新也就无从谈起。因为学员创新能力的提高,不是通过教员的讲解或完全靠书本上的间接经验达成的,而更多的是要通过自己的探究和体验得来的。所谓空间,就是在教学管理中要针对学员的个性差异,留给学员自主学习、独立思考、自我发展的空间。为此,学员队在日常管理中,尽量不占用学员自己所拥有的时间,并引导和鼓励他们积极参加第二课堂活动,为培养和发展他们的个性创设宽松、开放的自由空间,以利于学员素质的全面提高和个性特长的更好发展。

## 参 考 文 献

- [1] 秦石乔,王省书,胡春生,等. 对创新思维主要特征的几点思考. 高等教育研究学报,2007,2:100
- [2] 商桑. 当好学员队干部 推进创新教育发展. 海军院校教育,2002,3
- [3] 胡侠,姚荣. 军校学员个性培养初探. 海军院校教育,2004,14:33-35
- [4] 江泽民. 要迎接科学技术的突飞猛进和知识经济迅速兴起的挑战,最重要的是坚持创新. 江泽民文选,2007,2

## 改进管理教育模式,提高合训学员对基层的适应能力

赵晓正 肖建新

(国防科技大学 2007 级 MPA 班,长沙 410073)

**摘要:**全军第一批按照“学历教育合训、任职培训分流”模式培养的合训学员毕业到基层部队工作 3 年多来,创新意识浓,实践能力强,显示出了独有的特色和优势,为基层部队带来了活力。但相比较而言,一些合训学员也表现出了对基层不同程度的不适应,影响了他们的成长进步。要改变这种状况,需要部队基层和机关上下合力,双管齐下,立足改进管理教育模式,不断提高他们对基层的适应能力。一是要改变观念,对合训学员进行正确的定位和评价;二是要紧贴思想实际抓教育,不断夯实合训学员建功基层的思想基础;三是要把握群体特点,努力创新对合训学员的管理教育模式;四是要立足岗位需求抓培养,着力提高合训学员履职尽责的实际本领。

**关键词:**基层;适应能力;合训学员

“学历教育合训、任职培训分流”,这是军委、总部为培养高素质新型军事人才采取的一项重大举措,其目标是培养素质全面的新型初级指挥军官。第一批合训学员已于 2005 年 7 月份陆续从院校毕业奔赴部队,投入工作。这批学员有理想、有抱负,文化程度广博,创新意识浓,实践能力强,3 年来大部分已经崭露头角,为基层部队带来了活力。但相比较而言,一些合训学员也表现出了对基层不同程度的不适应,影响了他们的成长进步。这些不适应既表现为自身优越感较强不愿扎根基层,也表现为成长环境单一对基层不够了解,更表现为合训学员前卫的思维与行为模式和部队传统的管理教育方法之间的冲突。这些不适应,导致合训学员对基层产生了心理疲劳现象,感到压抑和莫名其妙的心烦,没有心思工作,想尽快转换环境——有的想办法调离基层进机关,有的奔上了考研之路,有的学军地通用专业的甚至想到了转业。要改变这种状况,需要部队基层和机关上下合力,双管齐下,在态度看法上求转变,在管理教育上出新招,在培养使用上用实劲,真正让合训学员适应基层,融入基层。

### 1 改变观念,对合训学员进行正确的定位和评价

#### 1.1 不戴“有色镜”,常用“望远镜”,以发展的眼光往长远看

由于受一些似是而非的观点的影响,一些同志看待合训学员时往往先入为主,比如有人认为合训学员“自由散漫”、“眼高手低”、“只能搞搞文字工作而不能带兵”,等等。戴着“有色眼镜”看人,难免失真,容易“走样”。对合训学员没有客观的认识,要充分发挥他们的作用,只能是一句空话。

#### 1.2 不戴“放大镜”,常用“多棱镜”,从不同的方位全面看

戴着“放大镜”看人容易把某一点放大了,这一点可能是优点,也可能是缺点。现实中,我们常见一些同志开始对合训学员格外高看一眼,觉得他们有学历、有能力,什么活都交给他们

做,认为既然是我军培养的新型高素质初级指挥人才,什么都应该拿得起来;等到后来发现他们有些事做不好,又认为他们什么都不行。这种态度的变化就是戴着“放大镜”看人造成的。还有的同志把某一个合训学员身上的优点或缺点放大到所有合训学员身上,犯了以偏概全的错误。其实,合训学员有他们的优势,也有他们的弱项,如何帮助他们固强补弱、扬长补短,是各级应该努力做好的工作。而要做好这一工作,就要摘下“放大镜”,真正客观地看待他们。

### 1.3 不戴“显微镜”,常用“滤光镜”,从客观的角度辩证看

有些人总是以挑剔的眼光看待合训学员,感到他们这也不顺眼,那也不顺眼。实际上,合训学员的成长既需要严格的要求,也需要宽容的目光。由于他们不是部队土生土长的干部,也没有非常深刻的部队生活体验,乍一进入基层部队,身上难免会有许多看起来和基层部队要求格格不入的地方。这个时候我们要有包容的心态,允许他们有一个适应期,而不是一味求全责备。

带着各种眼镜看人,不是把人看扁了、看虚了,就是把人看死了,这不利于合训学员尽快适应基层生活,也不利于他们将来的成长进步,更不利于部队的现代化建设。正确地看待合训学员,就要不带框框,不局限于个人好恶,用辩证的眼光看主流,用历史的眼光看进步。既看到合训学员的不足,更要看到他们的优势;既看他们的今天,更要看他们的将来。毕竟,在我军现代化的进程中,他们将发挥越来越重要的作用。

## 2 紧贴思想实际抓教育,不断夯实合训学员建功基层的思想基础

合训学员的培养目标是素质全面的新型初级指挥军官,基层是他们的必修课。但是,一方面合训学员自身的优越感比较浓,认为自己的学历高、专业精,呆在基层是屈才了,扎根基层的思想还不够牢,需要加强引导和教育;另一方面合训学员又存在着看待部队建设容易产生片面化,思考个人发展容易出现理想化,遇到困难挫折容易显现情绪化的现象。因此如何稳定合训学员的思想,坚定他们建功基层的信念,是学好基层这一必修课的基础。

### 2.1 突出理想信念教育

要利用新学员岗前培训、基层干部理论学习和集中轮训等时机,采取集中授课、录像辅导、体会交流等多种方法,组织合训学习党的基本理论、基本纲领、基本路线和基本经验,引导合训学员自觉用党的创新理论成果特别是用科学发展观武装头脑、指导实践,不断坚定信党爱党跟党走信念,打牢献身国防的思想根基,激发他们投笔从戎的使命感和责任感。

### 2.2 突出军官职业道德教育

开展以“学习、吃苦、守纪”为主要内容的经常性思想教育和“责任与使命”、“职业与道德”、“奉献与回报”为主题的军官职业道德教育,广泛开展“投笔从戎干什么、成长进步靠什么、衡量价值看什么”的讨论活动,引导他们自觉把个人理想融入部队全面建设中。

### 2.3 突出光荣传统教育

通过参观基层营连荣誉室,聘请部队老首长忆历史、讲传统,开展“学党史、学团史、学连史”活动,大力宣扬基层部队的光荣传统,积极培育爱连如家的团队精神,让合训学员在浓厚的基层传统中接受熏陶和洗礼,从而增强立足军营、建功基层的光荣感和自豪感。

### 3 把握群体特点,努力创新对合训学员的管理教育模式

最早一批合训学员从2000年入校接受培训,2005年完成培训下部队工作。从年龄结构上来说,这是一个80后的干部群体,有其自身的群体特色,部队特别是基层在他们的管理教育上不能遵从老模式,要认真研究80后干部的心理、性格和思维特点,树立新理念,研究新情况,解决新问题。具体地讲要树立以下几种新理念:

#### 3.1 针对思想观念的开放性,树立民主管理的理念

“敢想、敢说、敢做”是80后干部的一个显著特点,他们喜欢民主平等、主张公开公正、追求自由开放、注重主体地位、推崇自主发展、善于自主创新,旧的行政管理习惯已经不适应当前80后干部的思想观念。为此,对合训学员要树立民主管理的理念。坚持真理面前人人平等,允许他们发表自己的看法,表达不同的声音;坚持把民主管理建立在人文关怀上,尊重他们的独立人格,相信他们的自主能力,保护他们的人文需求;要进一步拓宽民主管理渠道,通过组织、制度、舆论等多种方式,开展民主实践活动,健全民主管理组织,拓展民主信息渠道,为他们发扬民主提供机会、场合和条件。

#### 3.2 针对思维认知的复杂性,树立知识管理的理念

80后的干部想问题更加理性化、知识化,倾向于用现有的知识理论作为认识分析问题的有力武器和价值参照。面对80后干部的新思维方式和认知图式,必须运用一种新的管理理论——知识管理。要不断提高教育管理者自身的素质,不断拓宽他们的知识面,更新知识结构,力争与80后干部在知识汲取上保持同步,从而具备大致相似的认知图式,会用系统理论去分析掌握80后干部心理变化的特点规律,及时有效地化解和疏导他们的心理疑惑和思想问题,增强教育针对性实效性。

#### 3.3 针对价值责任的趋利性,树立契约管理的理念

伴随着改革开放成长起来的80后干部,价值取向定位和责任心理约束也发生了深刻的变化。他们崇尚个人价值,事业心强,具有很高的创造性和自主性,但对团队利益关注不够,不愿意做艰苦细致的工作,害怕承担责任。针对这一现象,要着重树立契约管理的理念和思路,即在部队与80后干部之间建立心理契约,它是部队与合训学员之间双向的心理期望。这种心理契约能够对组织和成员的行为如同一纸契约一样加以规范和约束。它虽是一种无形的契约,却发挥着有形契约的作用。加强心理契约管理,要实现管理从刚性向柔性化的转变,要重视人文关怀和心理疏导,要大力培育军营道德文化,着力形成理想共同体、责任共同体、精神共同体、利益共同体,切实通过共同体建设形成有效的责任约束。

#### 3.4 针对个性心理的多样性,树立差异管理的理念

21世纪是个性化的时代,80后干部就生长在这样一个大环境里,心理特征差异很大,给教育管理带来了很大难度和挑战。解决这一问题,差异化管理是有效出路。必须在教育管理中实施差异化战略,尊重他们的个性差异和需求特点,并通过平时观察、实践检验和考核测试等方法掌握每个人的个性差异,在准确把握他们个性心理特征的基础上,对不同的气质、性格和能力的人,实施不同的教育管理方式。



## 4 立足岗位需求抓培养,着力提高合训学员履职尽责的实际本领

### 4.1 靠岗前培训强化能力

合训学员到部队后,让他们在班排当兵锻炼,使他们在与战士朝夕相处中感受生活、增进感情、了解基层;让他们在班长岗位代职,使他们在履行班长职责、熟悉部队环境、熟知制度规定中理顺官兵关系,掌握带兵方法。依托“指导员之家”集中组织培训,采取专题辅导、示范观摩、经验介绍、疑难剖析、交流研讨、强化训练等方法,重点围绕如何当一名合格军官、做一名优秀基层干部等问题进行学习培训,帮助他们实现从书本知识向实践能力的转化,为进入岗位、展开工作、履行职责打下良好基础。

### 4.2 靠工作任务锤炼素质

每年新兵训练时,有意识地安排当年毕业的合训学员担任新兵排长,增强他们的自信心和管理能力;每逢比武竞赛、军事演习等重大任务,都安排合训学员全程参加,全程砺练,让他们在实际工作中积累经验,增长才干。

### 4.3 靠岗位互换丰富经历

注重把合训学员放到不同岗位上培养,使其不断丰富阅历、开阔视野、增长才干,一改过去“单线发展”、“单一培养”的做法,打破单位和专业的界限,有计划地组织在机关与基层之间双向交流,在军政和指技之间交叉任职。

### 4.4 靠营造氛围把握导向

对合训学员,要始终坚持在政治上爱护、学习上帮助、生活上关心、工作上支持、思想上疏导,努力营造“尊重知识、尊重人才”的浓厚氛围。对学习刻苦、工作积极的合训学员,及时宣扬表彰;对能力较强、成绩突出的合训学员,优先提升使用。