

国家社会科学基金军事学项目

军队人才战略工程

JUNDUIRENCAIZHANLUEGONGCHENG
JIEGOUTIXIYANJIU

结构体系研究

◎ 齐三平 著



◎ 军事科学出版社

国家社会科学基金军事学项目

军队人才战略 工程结构体系研究

齐三平 著

军事科学出版社

(京)新登字 122 号

军队人才战略工程结构体系研究

作 者:齐三平

责任编辑:张大禾

封面设计:王 田

统一书号:580237·207

字 数:323 千字

开 本:787 毫米×960 毫米 1/16

印 张:18.5

版 次:2009 年 1 月北京第 1 版

印 次:2009 年 1 月第 1 次印刷

印 数:1-2500 册

印 刷:西安政治学院印刷厂

出版发行:军事科学出版社

社 址:北京市海淀区青龙桥

邮 编:100091

服务热线:(0201)767216 768547

网 址:<http://www.cbs.jk.mtn>

工 本 费:45.00 元

传 真:(010)768547

电子邮箱:jskxcbs@mail.zz

版权所有,侵权必究。

前 言

2003年8月,中央军委颁发的《实施军队人才战略工程规划》,在科学分析我军人才队伍建设形势和任务基础上,提出了实施军队人才战略工程的指导思想、建设目标、对策措施、组织领导,从顶层和总体上描绘了军队人才战略工程的宏伟蓝图,这对实施人才战略工程、加快推进全军人才建设、实现我军建设的跨越发展,具有极其重要的作用。要将宏伟蓝图变为现实,需要具体的施工蓝图。军队人才战略工程是一个庞大的系统工程,由许多分系统和子系统组成。实施军队人才战略工程,需要我们深入研究人才战略工程系统结构,特别是对系统结构中的各个重要环节及问题,做具体地研究分析,提出有效的施工办法,将宏观蓝图微观化,将总体规划具体化,以促进人才战略工程规划的落实。

本课题紧紧围绕进一步推进军队人才战略工程这一主题,以科学发展观为指导,在对推进人才战略工程进行理论和实践价值定位的基础上,着重研究了树立人才建设新理念、构建人才来源和生长更替机制、健全人才选拔任用机制、构建多渠道人才培养新格局、搭建人才实践锻炼平台、积极营造军队吸引保留人才的良好环境、建立和完善人才激励机制、加大人才建设投入、加强对人才战略工程的组织领导九个方面的问题。期望此研究成果,对推进军队人才战略工程实践,能够起到一定的启示作用。

目 录

第一章 推进军队人才战略工程是时代的呼唤	(1)
一、新军事变革呼唤高素质新型军事人才	(1)
(一)世界军事变革的趋势	(1)
(二)中国特色军事变革的要求	(2)
(三)高素质新型军事人才的本质特征	(4)
二、科学预测国际国内人才竞争走势	(5)
(一)国际上高科技人才争夺日趋激烈	(5)
(二)国内人才供需矛盾日益加剧	(6)
(三)军队在人才竞争中处于劣势	(7)
三、高素质新型军事人才队伍建设的战略目标	(8)
(一)各类人才充足	(9)
(二)具有人才优势	(10)
(三)人才投入综合效益较高	(10)
(四)军事教育体系完备	(11)
(五)人才吸引保留激励机制健全	(12)
(六)军事人才具有更强的社会竞争优势	(13)
(七)实现体制内与体制外人才良性互动	(14)
(八)军事人才管理科学化	(14)
(九)形成保证和促进人才全面发展的环境	(15)
四、军队人才队伍建设的历史方位	(16)
(一)军队人才队伍建设的现实定位	(16)
(二)军队人才队伍建设现实定位的原因分析	(21)
(三)军队人才队伍建设应有的发展理念	(22)
五、全面推进军队人才战略工程	(24)
(一)军队人才战略工程实施的基本情况	(24)

(二)影响军队人才战略工程进程的主要因素·····	(26)
(三)把握推进人才战略工程的主要环节·····	(30)
第二章 树立人才建设新理念 ·····	(36)
一、树立人才资源是第一资源的理念 ·····	(36)
(一)人才资源是第一资源是我党人才 工作创新理论的基本观点·····	(36)
(二)建设信息化军队打赢信息化战争关键在人·····	(43)
(三)把人才建设摆在优先发展的战略位置·····	(47)
二、树立能力本位的理念 ·····	(50)
(一)能力本位是当代社会重要的价值理念·····	(50)
(二)能力是制胜的决定因素·····	(56)
(三)能力建设是人才培养的核心·····	(59)
三、树立科学发展的理念 ·····	(62)
(一)军队人才建设必须树立科学发展的理念·····	(63)
(二)坚持军队人才建设全面协调可持续发展·····	(64)
(三)正确处理军队人才建设的若干重大关系·····	(70)
第三章 构建人才来源和生长更替机制 ·····	(75)
一、拓宽军队人才来源渠道 ·····	(75)
(一)我军人才队伍的来源·····	(75)
(二)完善军队内部人才来源途径·····	(75)
(三)建立和完善社会人才为军队建设服务机制·····	(76)
(四)引进留学人员和国际人才·····	(79)
(五)建立为国防和军队服务的“战略人才储备库”·····	(80)
二、构建军队人才生长与更替机制 ·····	(82)
(一)正确认识军队人才成长规律·····	(82)
(二)构建人才成长与更替机制应考虑的变量·····	(84)
(三)构建军队人才生长更替模型·····	(85)
三、优化军队人才队伍结构 ·····	(86)
(一)优化军队人才队伍结构的重要意义·····	(87)
(二)优化军队人才队伍结构的原则·····	(88)

(三) 优化军队人才队伍结构的基本程序	(91)
(四) 优化军队人才队伍结构的基本途径	(94)
第四章 健全军队人才选拔任用机制	(102)
一、建立健全人才全息考核评价体系	(102)
(一) 完善人才考核评价的主体系统	(103)
(二) 推行考核与考试相结合的考核评价方式	(110)
(三) 科学设置人才考核评价要素的权重	(114)
二、完善有利于优秀人才脱颖而出的任用机制	(117)
(一) 改进任用提名方法	(117)
(二) 完善任用决策方式	(120)
(三) 创新人才任用方式	(125)
(四) 加强人才任用监督	(126)
第五章 构建多渠道人才培养新格局	(130)
一、充分发挥军队院校培养人才的主渠道作用	(130)
(一) 研究探索外军办学的特点规律,积极整合我军院校 教育资源	(130)
(二) 深化教学改革,突出任职教育特色	(134)
(三) 充分开发师资资源,不断提高 教学科研能力	(139)
二、加大依托社会教育资源培养军队人才的力度	(147)
(一) 完善国防生选拔培养机制	(147)
(二) 利用地方教育优势培养在职干部	(151)
(三) 充分利用地方科研院所和 生产厂家培养专业技术人才	(153)
(四) 建立依托地方职业技术学院培养士官人才制度	(153)
三、营造学习型军营,鼓励自学成才	(155)
(一) 拓展自学成才途径	(155)
(二) 建立自学成才保障机制	(156)
(三) 创建学习型军营,培养知识型人才	(157)
四、拓展国际培养渠道,开阔军队人才视野	(160)
(一) 扩大出国留学规模	(160)

(二) 拓宽出国考察的渠道	(162)
(三) 积极开展国际性军事学术交流活动	(163)
(四) 改革武官选用制度	(164)
第六章 搭建人才实践锻炼平台	(168)
一、完善人才岗位交流轮换机制	(168)
(一) 进一步疏通交流渠道	(169)
(二) 规范交流工作	(172)
(三) 健全交流保障制度	(174)
二、搭建岗位锻炼人才的平台	(176)
(一) 以岗位职责牵引	(176)
(二) 以急难险重任务锻炼	(178)
三、发挥联合训练的强化功能	(179)
(一) 通过军事训练锻炼提高	(179)
(二) 通过模拟演练锻炼提高	(183)
(三) 通过实兵演习锻炼提高	(183)
四、扩大国际军事交流	(186)
(一) 参与联合国维和行动	(187)
(二) 参加联合军事演习	(187)
第七章 积极营造军队吸引保留人才的良好环境	(189)
一、军队人才环境及其作用	(189)
(一) 军队人才环境	(189)
(二) 军队人才环境的特征	(190)
(三) 军队人才与环境的作用	(192)
二、影响军队人才的环境因素分析	(194)
(一) 政治环境	(195)
(二) 经济环境	(197)
(三) 文化环境	(199)
(四) 军事环境	(202)
(五) 自然环境	(204)
三、营造军队人才战略工程的良好环境	(206)

(一) 树立军队人才与环境和谐发展的理念	(206)
(二) 优化军队人才的社会环境	(214)
(三) 建立有效的人才引进机制	(217)
(四) 形成不让老实人吃亏的用人导向	(220)
第八章 建立和完善人才激励机制	(223)
一、物质激励	(223)
(一) 建立和完善体现军事职业特点的 津贴、补贴体系 ...	(224)
(二) 设立高级军事信息军官、联合作战 军官职位系列和奖金制度	(227)
二、精神激励	(230)
(一) 建立健全勋章奖章制度	(231)
(二) 增设荣誉性纪念章嘉勉项目	(233)
(三) 恢复和建立勋章奖章、荣誉性纪念章佩戴制度	(234)
(四) 07 式级别资历章应与我军现行的奖励制度接轨 ...	(235)
(五) 实行奖励“累进”制度	(237)
三、综合激励	(237)
(一) 创立军人地位法	(237)
(二) 建立专业技术人才政治、生活待遇制度	(238)
(三) 大力营造荣誉激励的社会氛围	(239)
第九章 加大人才队伍建设投入	(242)
一、加大人才队伍建设投入的核心和目的	(242)
(一) 军队人才队伍建设投入的核心 是积累军队人才资本	(242)
(二) 军队人才队伍建设投入的最终目的 是提高战斗力	(244)
二、明确人才队伍建设投入的基本程序和要求	(247)
(一) 军队人才队伍建设投入的基本程序	(247)
(二) 军队人才队伍建设投入的基本要求	(250)
三、完善人才队伍建设投入的基本模式和主要内容	(253)
(一) 军队人才队伍建设投入的基本模式	(253)

(二)军队人才队伍建设投入的主要内容	(255)
四、调整人才建设投入标准,拓宽人才建设投入来源	(263)
(一)军队人才队伍建设投入的标准	(264)
(二)拓宽军队人才队伍建设投入渠道, 提高投入效率	(266)
第十章 加强组织领导	(270)
一、重视顶层设计	(270)
(一)顶层设计是一种重要的思维方式	(270)
(二)顶层设计的战略意图具有隐秘性, 战略方向应该清晰	(271)
二、加强战略管理	(271)
(一)战略管理极端重要	(271)
(二)科学决策必不可少	(272)
三、健全领导机制	(273)
(一)重视人才战略工程组织领导机制研究	(273)
(二)重视以局部跃升带动整体推进	(274)
(三)加强对预备役部队人才队伍建设的领导	(275)
四、建立人才安全预警机制	(276)
(一)人才安全是人才战略工程的基础	(276)
(二)营造人才安全的环境	(276)
(三)构建人才安全预警机制	(277)
五、强化成本意识和质量效益观念	(278)
(一)强化成本意识	(278)
(二)强化质量效益	(279)
主要参考文献	(282)
后 记	(286)

第一章 推进军队人才战略工程是时代的呼唤

自20世纪80年代末90年代初以来,世界新军事变革的浪潮风起云涌,惊涛拍岸。军事领域的新理论、新概念、新装备、新战法层出不穷,急切呼唤能够驾驭高技术战争的新型军事人才,构筑智力高地,形成智能优势,争取战略上的主动。

一、新军事变革呼唤高素质新型军事人才

在人类科技进步潮流的冲击下,当今世界军事领域正在发生历史性嬗变。从西方到东方,从发达国家军事力量的局部反映到发展中国家军队的整体性卷入,从机械主义第一波到全球反思的第二波,从时空拓展的工业文明到曙色初露的信息文明,世界新军事变革正以其复杂、深刻、多元化和富有流动性的过程向人类展示出来。在这个变革过程中,尽管由于受到经济、政治和文化等各种因素的影响和制约,各国军队在具体变革过程中日益呈现出多样化的色彩,但在全球军事领域竞争的主战场上,竞争的焦点却越来越汇聚于一个单一的轴心——高素质新型军事人才。在知识因素逐渐演变为未来战场主宰的今天,必须跳出“机械化军事思维”定式,以信息为基础,以“系统集成”为着眼点,树立人才是兴军之本的战略价值观,培养和造就大批高素质的新型军事人才,形成战斗力生成与释放的有效机制。

(一)世界新军事变革的趋势

正如恩格斯所说:“一切已往的道德论归根到底都是当时的社会经济状况的产物”。^①世界新军事变革的最终实现也取决于社会的现实存在,其合理性也只能以它所赖以产生的社会存在去说明。青铜器

① 《马克思恩格斯选集》第三卷,第133~134页,人民出版社1972年5月第1版。

的出现使人类进入了新的文明,同时也叩响了冷兵器军事革命的大门;火药的发明和运用,逐渐把战争推进到热兵器时代;电力能源和内燃机的出现,逐渐开辟了机械化战争的时代。20世纪70、80年代,以信息技术为核心的高技术开始席卷全球,人类社会逐步从工业社会向信息社会过渡,信息时代的军事革命已初露端倪。特别是在科索沃战争、阿富汗战争和伊拉克战争等几场高技术局部战争的推动下,世界新军事变革出现了加速发展的趋势,正在进入一个新的质变阶段,将发展成为一场波及全球、涉及所有军事领域的深刻革命,最终形成以信息化为基本特征的新军事体系。建立在新的物质技术基础之上的新军事变革,必然导致军事思想、武器装备、军队建设和作战样式等一系列革命性变化。精确制导武器、信息化作战平台、C⁴KISR 指挥控制系统、数字化装备等断代性武器装备投入使用;军队建设走向指挥扁平化、网络化、军队小型化、训练模拟化;非线性作战、脱离接触作战等新的作战样式产生;信息战理论、电子战理论等一大批新的军事理论涌现,等等,正在打破旧的战争模式,信息化、系统化、知识化,成为军队战斗力新的增长点。

在传统战争条件下,战斗力的强弱主要取决于人和武器的数质量,取决于人和武器的结合程度。知识主要是通过向战斗力要素内部渗透来提升战斗力,信息、知识本身还不是战斗力的独立要素。而当知识经济向我们姗姗走来的时候,知识军事将破壳而出,极具活力与创造力的知识成了打开胜利之门的钥匙。钢铁、石油、炸药等物质因素的作用相对下降,而硅片、网络、数字技术等知识因素的作用陡然上升。“血与火”的搏斗将转为“知识与智慧”的角逐,迫使各国不得不用知识去武装官兵、武装军队。包含着知识的计算能力、通信能力、实时侦察能力、模拟能力和电子对抗能力,使战斗力获得有效提升。武器装备的知识含量越发提高,就越需要拥有知识的高素质军人。知识官兵、知识军队、知识战争不再是遥远的梦想。

(二) 中国特色军事变革的根本要求

世界新军事变革的加速发展,对国际战略形势有着重大而深远的影响。“发达国家与发展中国家的军事技术形态出现又一轮‘时代差’。历史上西方列强以洋枪洋炮对亚非拉国家大刀长矛的军事技术优势,正在转变为发达国家以信息化军事对发展中国家的机械化半机械化军事新的军事技术优势”。^①对我国而言,虽然经过长期奋斗,人民军队的现代化水平取得了长足进步,但受国家经济技术发展水平所限,军队仍处在机械化半机械化的发展阶段,肩负着机械化和信息化建设的双重历史重任。当前,我们面临着来自发达国家经济科技占优势的巨大压力,如果在这场新军事变革中落伍,势必进一步拉大我国同发达国家军事实力的差距,增大我国军事安全方面的潜在威胁,难以顺利完成党和人民赋予人民军队的新使命。为此,积极推进中国特色军事变革,是人民军队迎接世界军事挑战的必然抉择。

人才是建军之本,也是战争制胜的关键。在军事资源中,人才是最宝贵、最具有决定意义的资源。“未来的仗能不能打赢,军队会不会变质,关键是人。没有高素质人才,一切都是空话。”^②

当代世界军事领域的竞争,说到底人才的竞争。在未来信息化战场上,敌我双方的较量将更加突出地表现为高素质人才的较量。无论武器装备如何发展,都不能改变人是决定战争胜负的决定性因素这一法则。加快推进中国特色军事变革,打赢未来信息化战争,需要做的事情很多,但至关重要和根本的是培养和造就大批高素质新型军事人才。没有一大批高素质新型军事人才,就无法创造先进的作战理论,无法形成高超的军事谋略和战法,武器装备再先进也难以发挥应有的效能。培养和造就一大批具有高度政治觉悟、掌握现代军事技术、懂得现代战争指挥艺术的优秀人才,是实现人民军队现代化、赢得未来战争胜利的根本大计,是走中国特色精兵之路、加强人民军队质

① 《江泽民文选》第三卷,第160页,人民出版社2006年8月第1版。

② 《江泽民文选》第二卷,第475页,人民出版社2006年8月第1版。

量建设的重要内涵。

(三)高素质新型军事人才的本质特征

军事人才同其他领域的人才一样,是社会的、历史的产物,具有鲜明的时代特征。随着知识经济时代的到来,知识军事蓬勃兴起。以情报战、电子战、导弹战、信息战、网络战、计算机病毒战和指挥控制C⁴KISR系统对抗为基本特点的新战争形态,要求军事人才必须具有良好的全面素质,复合的知识结构和综合能力,创新精神和创新能力。即在知识和技术日益成为军队现代化建设和战斗力主导因素的情况下,必须把提高知识素养作为当代军事人才培养最重要的内容和基础性工程来抓。实践也一再证明,越是先进的武器系统,信息技术的含量越高,越需要高素质的军事人才掌握和运用。

具有高度的政治觉悟、优良的思想作风和坚忍不拔的意志,在德、智、军、体等方面全面发展,是对新型军事人才具有良好的全面素质的基本要求。要锻造军人体魄,培养军人作风,强化军人气节,学习军事知识,掌握军事技能,在思想政治、科学文化、军事专业和身体心理等方面全面发展、全面过硬。

科技文化素质是新型军事人才的基础。掌握高技术武器装备,驾驭未来信息化战争,需要有良好的科技文化素质。不仅要通晓军事理论,积累相应的部队实践经验,还必须具有相应的专业技术知识和诸兵种联合作战知识,尽可能成为既精通某一专业又具有广博知识的一专多能的人才。

创新是新型军事人才最核心的素质和最显著的特征。所谓具有创新精神和创新能力,就是具有强烈的创新意识和科学的思维方法,能够敏锐地发现问题,根据某种“现有存在”的状况及最新发展,对未来发展变化趋势作出准确判断,以指导一段时间内的军事实践活动;能够正确分析问题,对事物的预测具有科学性、合理性、准确性,经得起事物发展过程的考验;能够创造性地解决问题,发挥在军事创新中的骨干和带头作用,亦即能先于他人意识到某种事物或思想的先进

性,并积极努力地实现和实行,在军事创新从设想到实现的过程中,充分体现军事人才创新的独特作用。

科学技术的发展和知识的加速更新,要求新型军事人才要不断学习。“社会生产力和经济文化的发展水平是逐步提高、永无止境的历史过程,人的全面发展程度也是逐步提高、永无止境的历史过程”。^①新型军事人才以实现个人的全面发展为目标,只有把学习作为终身课题,融入生活,融入工作,一以贯之,持之以恒,真正做到活到老、学到老、提高到老,才能在未来战争中立于不败之地。

二、科学预测国际国内人才竞争走势

推进军队人才战略工程,必须在世界新军事变革和我国全面建设小康社会的大背景下,从人民军队的实际和军事人才资源自身的特点及运行规律出发,以军事、经济及社会需求为导向,从宏观上把握人才资源的特点及发展趋势,科学预测国际国内人才竞争走势。

(一) 国际上高科技人才争夺日趋激烈

21世纪,人类社会从物质主宰时代进入知识时代。随着全球化进程的加速,掌握高精尖技术的人才及其群体日益成为经济和社会发展的第一资源,人才的地位被提升到了前所未有的高度。当今世界多数国家都面临着高级人才短缺的难题。据美国科学基金会预测,美国每年缺少4.4万名受过科技训练的大学毕业生,每年还缺少9600名博士水平的科技人才,到2010年两项相加缺额将增至70万人。德国在今后20年内仅计算机人才就将缺少9万人。据法国大学全国委员会预测,在未来20年中,法国对工程师的需求量将从目前的16万增加到40万,而法国的学校每年仅能培养1.6万人。在这种形势下,各国“猎头”纷纷出击,世界范围内的人才争夺战狼烟四起,如火如荼,进入了白热化阶段。从这个意义上讲,国与国之间的战争,主要是通过掌握着高新技术和创造力的人才的争霸战。21世纪世界各国综合国力的

^① 《江泽民文选》第三卷,第295页,人民出版社2006年8月第1版。

较量实质上是经济和科技的竞争,而经济科技竞争的关键在于高科技人才的竞争。谁拥有最好的人才和人才群体,谁就拥有这个世界的控制权;谁拥有最优秀的人才及人才可持续发展优势,谁就拥有最终的发言权。为此,世界各国几乎都从国家战略高度重视人才安全问题,将保留本国人才,吸引国外人才作为国家发展的重要战略,纷纷出台一系列优惠政策,甚至通过立法来保证人才战略的实施。据估算,美国每年因人才流入获得的效益达 60 亿美元,其所推行的面向全世界吸引人才战略,已经对世界各国形成人才安全威胁。美国之所以至今仍然是世界各国高端人才的向往之地,除了具有优越的生活环境外,还在于其实行的一系列政策,为优秀人才提供了优厚的待遇、充足的科研经费和宽松的科研环境。这三个因素既是吸引人才的重要原因,也是保证科学研究能不断获取新成就的关键。为了补充国内高层次人才不足,美国还通过发放高科技签证、设立多种奖励基金等方法吸引人才和鼓励科研发明。为应对美国的挑战,而在全球化竞争中占据一席之地,人才战略已经成为世界各大国的重要国家战略。

(二) 国内人才供需矛盾日益加剧

随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立,高技术产业产值、高技术企业数目不断增加,其对高技术人才的需求不断增大,对技能人才特别是高技能人才的需求呈现出日益强劲的势头。企业竞争告别了“商品短缺”和“资本圈钱”的时代,走向了人才竞争的时代。据测算,到“十一五”末,我国技能劳动者需求总量将增长 20% ~ 25%,其中,高级技能劳动者所占比例预计增长 15 ~ 20 个百分点,特别是技师、高级技师的需求量将翻一番。但由于各种宏观和微观、历史和现实因素的限制,面向高技术产业的人才供需无论在总量上还是在结构上都存在着失调和矛盾。据国家人事部资料显示,截至 2005 年,我国现有 29 个专业技术系列中具有副高职以上职称的人员共有 157.3 万人,只占技术人员总数的 5.5%,根本不能适应知识经济的需要。现阶段的主要矛盾是人才层次配置不合理,高级技术人才匮乏,高级经管类人

才不足。此外,由于我国在经济尚不发达的情况下,提前进入老龄化社会,更加剧了人才短缺的矛盾。截至2000年,我国42%以上的正、副教授和5%以上的研究员、高级工程师、农艺师已退休。全国100多万高级专门技术人才中,45岁以下的仅占63%,35岁以下的仅占11%。截至2001年,享受政府特殊津贴的14.3万名专家中,有近11万退休,包括延缓退休的部分专家在内,目前还在专业技术岗位工作的不超过5万人。再加之市场经济的冲击,国内高素质人才资源流失非常严重。从改革开放之初的1978年到2006年底,中国赴海外留学人员已累计有106.7万人,学成回国工作的仅有27.5万余人,回国率约为25.77%,留在海外的留学人员约有79.2万人,其中20余万人在国外工作并获得了外国永久居留权或加入外国国籍。

随着知识经济和经济全球化的到来,我国加入世贸组织以后,国内人才供需矛盾加剧所带来的人才争夺也发展到了普遍化的程度,压力明显增大,日益成为竞争的焦点。

(三) 军队在人才竞争中处于劣势

在社会主义市场经济不断发展与完善的时代条件下,人才队伍流动的变化是,由过去“等、靠、要”的流动模式逐渐为“拼、争、干”的竞争流动模式所替代,其劳动的积极性逐渐被激发出来。在这一转变过程中,就个体人才而言其主要变化是,流向集中于待遇高的领域和有利于发展的行业或部门,促使人才重新流动的因素,越来越集中于是否有利于成才的内外环境。就用人单位而言,仅仅停留在“人才是第一资源”的口号而不行动,无济于事,需要在争、抢、激励、开发、培养的动态过程中得以实现。在人们包括人才的价值取向日益现实化的情况下,物质待遇的提升、事业发展、单位的人文环境成为人才选择领域、行业和单位的核心选项。

在各用人单位的人才竞争过程中,地方用人单位不断调整产业结构和行业结构,分配机制、福利待遇、环境建设不断完善,加之灵活的用人机制,其在人才竞争中处于优势地位,相比之下军队则处于劣势