

JUNDUI ZHUANYE GANBU ZIZHU ZEYE DAOLUN

军队转业干部 自主择业导论

阎志军 著

蓝天出版社

军队转业干部 自主择业导论

阎志军 著

蓝天出版社

图书在版编目(CIP)数据

军队转业干部自主择业导论 / 阎志军著. —北京:
蓝天出版社, 2004. 12

ISBN 7-80158-566-6

I. 军… II. 阎… III. 转业—干部—职业选择—
中国 IV. E263

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 132246 号

出版发行: 蓝天出版社

社 址: 北京市复兴路 14 号

邮 编: 100843

电 话: 66983715

经 销: 全国新华书店

印 刷: 中国农业出版社印刷厂

开 本: 16 开(787 × 1092 毫米)

字 数: 440 千字

印 张: 22.75

印 数: 1-10000 册

版 次: 2005 年 1 月第 1 版

印 次: 2005 年 1 月北京第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

序 言

世界上绝大多数国家都有军官退役安置问题。由于社会制度不同，各个国家对军官退役后的安置办法也就不同。我国是社会主义制度，军队是中国共产党领导下的人民军队。因此，对退出现役的军队干部，采取了由国家妥善安置的办法，而且这一做法在我国有关的法律法规中已经加以明确规范。

自新中国成立以来，在党和政府的高度重视和亲切关怀下，在军队各级组织和地方各级党委、政府以及各有关部门的不懈努力下，军队转业干部安置工作取得了很大的成绩。建国 55 年来，先后接收安置军队转业干部 380 多万名，这是一个相当了不起的成就。实践证明，军队干部转业安置制度是我们国家和军队的一项基本制度，军队转业干部是党和国家干部队伍的重要组成部分，是社会主义建设的一支重要力量。

在改革开放和现代化建设的新时期，随着社会主义市场经济体制的建立，随着干部人事制度改革的深化，原有的军队干部转业安置办法越来越不适应形势发展的要求，改革安置办法已势在必行。正是在这样一种背景下，军队转业干部自主择业制度应运而生。自主择业制度的建立与实施，标志着我国军队干部转业安置办法改革取得了实质性的突破，在向建立适应社会主义市场经济体制要求的中国特色的军队干部转业安置制度体系方面迈出了重要一步。对于这样一项全新的重要制度，还有待于在贯彻实施过程中不断地加以充实与完善。因此，从理论与实践的结合上全面而深刻地认识与把握这项制度，就成为军队和地方从事转业干部安置工作的部门和同志们的一个重要课题。

阎志军同志长期在中央国家机关从事军队转业干部安置工作，参与了许

多安置政策规定的研究和拟订工作，直接参与组织了军队转业干部安置工作的一些重要活动，具有较丰富的实际工作经验，尤其在参与军队干部转业安置办法改革过程中，提出了不少建设性的意见、建议和想法，为推进安置办法的改革特别是为自主择业制度的形成与建立作出了努力。在此基础上，他撰写了《军队转业干部自主择业导论》。这本书以科学的态度和务实的精神，对自主择业制度进行了较为全面深入的研究探讨，既有理论性的论述，又有政策性的介绍；既有对过去经验的总结，又有对未来前景的展望；既回答了人们对这项制度迫切关心的一些问题，又提出了如何解决问题的一些途径和方法，具有较强的指导性和实用性，是我国军队转业干部安置工作研究的一项具有较高的理论政策水平和应用操作性的成果，是国内第一部对军队转业干部安置工作特别是对自主择业制度进行专门论述的著作，填补了在这方面研究的一项空白。

我作为一名曾经从事过军队转业干部安置工作的老同志，始终关注着这项工作的改革与发展，也盼望着能有更多的同志参与到对军队干部转业安置制度的研究与建设当中来。在《军队转业干部自主择业导论》出版之际，我谨表示热烈祝贺，并期待着能有更多更好的有关军队转业干部安置工作的专门论著问世。

苏廷林

2004年10月28日

(苏廷林同志为原国务院军队转业干部安置工作办公室主任)

目 录

第一章 绪 论

- 第一节 自主择业的含义 (1)
- 第二节 自主择业制度的特性与构成 (3)
- 第三节 自主择业制度的功能 (6)
- 第四节 自主择业制度的意义 (11)

第二章 自主择业制度的成因分析

- 第一节 自主择业制度的经济成因 (16)
- 第二节 自主择业制度的政治成因 (19)
- 第三节 自主择业制度的社会成因 (22)
- 第四节 自主择业制度的文化成因 (26)
- 第五节 自主择业制度的工作成因 (30)

第三章 自主择业制度的依据与设计

- 第一节 自主择业制度的依据 (34)
- 第二节 自主择业制度的设计 (42)

第四章 自主择业制度的比较

- 第一节 自主择业制度与其他安置制度的分析比较 (48)
- 第二节 国外退役军官自谋职业制度 (54)

第五章 自主择业制度的实施

- 第一节 自主择业制度实施的准备 (65)
- 第二节 自主择业制度实施的过程 (69)
- 第三节 影响自主择业制度实施的因素及对策 (75)

第六章 自主择业的条件与计划

- 第一节 转业条件 (84)
- 第二节 自主择业的资格条件 (87)
- 第三节 自主择业安置计划 (93)

第七章 自主择业的地区安置

- 第一节 地区安置的含义和意义 (100)
- 第二节 地区安置的条件 (102)
- 第三节 地区安置的形式与程序 (108)
- 第四节 促进自主择业干部的合理流动 (111)

第八章 自主择业的退役金和基本待遇

- 第一节 自主择业的退役金 (118)
- 第二节 政治荣誉待遇 (123)
- 第三节 物质生活待遇 (128)

第九章 自主择业的保障

- 第一节 自主择业保障概述 (132)
- 第二节 自主择业的住房保障 (135)
- 第三节 自主择业的医疗保障 (140)
- 第四节 自主择业干部就业后的养老、失业保险 (144)
- 第五节 自主择业干部家属的安置保障 (148)
- 第六节 完善自主择业保障体系的思路与途径 (153)

第十章 自主择业的服务

- 第一节 自主择业服务概述 (156)

第二节	自主择业的政府服务	(159)
第三节	自主择业的社区服务	(163)
第四节	自主择业服务的社会化	(169)
第十一章 自主择业的管理		
第一节	自主择业管理概述	(176)
第二节	自主择业管理的原则、内容与机构	(179)
第三节	自主择业管理模式分析	(183)
第十二章 自主择业的培训		
第一节	自主择业培训的含义、特征和意义	(195)
第二节	自主择业培训的原则、形式与方法	(198)
第三节	自主择业培训的组织与保障	(203)
第四节	推进和加强自主择业培训建设	(205)
第十三章 自主择业干部的择业指导		
第一节	择业指导概述	(210)
第二节	择业指导的任务与方式	(214)
第三节	择业指导的现状及改进措施	(220)
第十四章 自主择业干部的职业选择		
第一节	职业选择概述	(225)
第二节	职业对人的选择	(231)
第三节	自主择业干部对职业的选择	(235)
第十五章 自主择业干部的择业原则		
第一节	服从社会需要的原则	(242)
第二节	讲求实际可能的原则	(245)
第三节	发挥素质优势的原则	(248)
第四节	有利发展成长的原则	(253)

第十六章 自主择业干部的择业准备

- 第一节 择业思想准备 (258)
- 第二节 择业技能准备 (265)
- 第三节 择业信息准备 (273)

第十七章 自主择业干部的择业途径

- 第一节 军地组织推荐 (280)
- 第二节 社会关系引荐 (285)
- 第三节 个人自我举荐 (291)

第十八章 自主择业干部的择业市场

- 第一节 择业市场的形成与利用 (299)
- 第二节 择业市场的现状、问题与发展趋势 (306)
- 第三节 推进择业市场建设的对策与建议 (314)

第十九章 自主择业干部的就业权益

- 第一节 自主择业干部就业权益概述 (318)
- 第二节 自主择业干部的就业权利 (322)
- 第三节 自主择业干部的就业义务 (327)

第二十章 自主择业干部的自主创业

- 第一节 自主创业概述 (331)
- 第二节 自主创业分析 (336)
- 第三节 自主创业对策 (347)

参考文献 (353)

后 记 (355)

第一章 绪 论

在人类社会刚刚迈入 21 世纪、我国各条战线各个行业以新的面貌迎接新世纪到来之际，经中共中央、国务院、中央军委批准，军队干部转业安置办法进行了实质性变革，允许部分退出现役的转业干部选择自主择业。这是党和国家从改革开放和现代化建设的全局出发作出的一项战略性决策，是加强国防和军队建设的重大举措，是建立适应社会主义市场经济需要的中国特色军队干部转业安置制度体系的重要步骤。被称为具有划时代意义的自主择业制度，作为当代中国社会的一个新事物，需要从理论与实践的结合上进行认真的研究和深刻的认识。本书将对这一新的制度进行分析、研究和探讨，并努力为这一制度的贯彻、推行和实施提供初步的方向、思路、方法和途径。

第一节 自主择业的含义

为了准确理解自主择业的含义，应当先区分几个与自主择业密切相关的概念：一个是军队干部，一个是军队转业干部，还有一个是自主择业军队转业干部。只有将这几个概念的含义界定清楚，才能有助于正确认识和把握自主择业的含义。

一、军队干部

军队干部的称谓，最早始见于人民军队创建之初，是与中国共产党党的干部的称谓相一致的。在相当长的一个时期里，党的干部、军队干部、地方干部，都统称为干部。所谓干部，一般是指某一组织或者团体的领导和管理人员，有时也专指公职人员。由于人民军队是中国共产党领导下的人民武装力量，其内部成员在政治上是完全平等的，只是在工作性质和工作分工上有所不同，由此决定了对各级管理指挥人员和专业技术人员均称之为干部。因此，军队干部的称谓就一直延续至今。随着人民军队正规化建设进程的加快和干部工作相关法律法规的健全，军队干部分类管理工作有了很大加强，其中主要由人民解放军军官、文职干

部和人民武装警察部队警官、文职干部这样几部分人员组成，并分别按照有关法律法规进行管理。为了更好地坚持和体现党对军队的绝对领导，从宏观上进一步加强军队干部队伍的统一管理，目前仍然坚持对军官、警官和文职干部统称为干部。这样一来，可以将解放军和武警部队的军官、警官与文职干部等几种不同类型的人员全部涵盖进来。同时，军队干部的称谓也沿用了长期以来形成的习惯做法。

二、军队转业干部

军队转业干部（以下简称为转业干部）是对退出现役做转业安置的军官、警官和文职干部的统称，是指担任排级以上职务等级（含担任科员以上职务的文职干部和享受相当待遇的专业技术干部，下同）的军队干部，依据有关规定退出现役转业地方工作。在转业干部当中，有计划分配转业干部和自主择业转业干部之分。所谓计划分配转业干部（以下简称为计划分配干部），是指由党委、政府负责安排工作和职务的转业干部。所谓自主择业转业干部（以下简称为自主择业干部），是指自行选择职业、政府协助就业、逐月领取退役金的转业干部。本书所要研究论述的主要对象，就是这部分自主择业干部。

三、自主择业的含义

在了解了军队干部、转业干部、自主择业干部等基本概念的基础上，对自主择业的含义就会有明确的认识。所谓自主择业，是指担任一定职务等级、服役满一定年限的转业干部在有相应保障的前提下，自愿放弃由政府安排工作的机会，自主选择职业并实现就业。这一含义体现了四层意思：

一是自愿放弃由政府安排工作的机会。转业干部自主择业，最基本的一条是个人的自觉自愿。也就是说，符合自主择业条件的转业干部，既可以选择自主择业，放弃由政府安排工作的机会，也可以选择计划分配，由党委、政府负责安排工作和职务。因此，转业干部一旦选择了自主择业，就意味着自愿放弃了由政府安排工作的机会，由“军队的人”、“单位的人”变成了“社会的人”。

二是通过市场配置解决就业问题。转业干部自主择业是适应市场经济发展的一种积极而又有效的人才资源配置方式。自主择业并不是失业，而是在政府的协助下，通过市场配置人才资源的基础性作用来解决转业干部的就业问题。自主是前提，择业是基础，就业是目的，市场是途径。自主择业干部择业多元化，就业市场化，是自主择业含义中的重要意思。

三是享受相应职级的政治与生活待遇。转业干部自主择业，虽然放弃了由政府安排工作的机会，但这并不影响他们享受与地方相应职级人员的政治与生活待

遇。无论是在政治荣誉待遇方面，还是物质生活待遇方面，基本上保留了原军队职务等级的待遇，而且与计划分配干部在待遇问题上并无明显差别，甚至有些待遇要略优于计划分配干部。

四是有相对配套的社会保障做支撑。社会保障是否配套和有效，直接影响着转业干部对自主择业的选择。因此，转业干部自主择业后，除了按月领取一定数额的退役金以外，其他的保障措施必须相应跟上，诸如医疗保险、养老保险和相关的保险，以及住房保障，都是至关重要的。

通过以上分析可以看出，自行找工作，政府来协助，待遇能落实，生活有保障，这些都是自主择业应有之义。

第二节 自主择业制度的特性与构成

一、自主择业制度的特性

自主择业作为一种制度，是指对转业干部自主择业这一特定行为进行规范和约束的规则总称。从制度的通常含义来认识，自主择业更接近于制度安排，是对干部转业安置制度的具体化，属于整个安置制度体系中一个制度性的局部。自主择业之所以形成制度，并在安置制度体系中发挥着独特的制度功能与作用，是由其自身的特性所决定的。

首先，自主择业是一种公共认同的行为规则，逐步适用于越来越多的转业干部，因而具有“公共品”的性质，从形态上已经具备了制度的基本特性。之所以认为自主择业具有“公共品”性质，主要体现在它是通过国家意志要求社会有关成员共同遵守的、具有一定程序的一种行为规则。事实上，自主择业不仅仅是转业干部的个体行为，更是社会组织的集体行为，因为自主择业既与转业干部本人及其家庭密切相关，同时牵涉到党的组织、政府部门，以及企事业单位、社会团体、街道、社区和中介服务机构，覆盖的范围非常广泛，具有很强的公共性和程序性，而且自主择业这一行为规则已经得到了社会上较为广泛的认同与接受，从形态上也具备了制度的基本特性。

其次，自主择业是一种能够从制度层面上调节和缓解干部转业安置办法中的某些矛盾，并在调解过程中可以成为相对稳定的便于遵循的规则，而不是解决某一个突出问题所采取的临时性措施。因此，稳定性和连续性是自主择业制度的一个重要特性。自主择业作为一种制度安排，许多原则和规定具有很好的传承性，保持和体现了我国军队干部转业安置制度的根本原则和一贯精神。那些针对市场

经济条件下干部转业安置工作出现的新情况和新问题而提出的解决办法，既有对以往成功做法的继承光大，又有与时俱进的发展创新，同时便于各个方面去贯彻遵循。这正是自主择业制度内在特性的充分体现和有效发挥。

第三，任何一项新制度的创立，都是对原有制度结构所形成的价值或利益的重新分配，以求实现新的均衡。这是制度应有的功能和特性。自主择业制度的形成与建立，同样是在对原有安置方式的价值状态或利益格局进行调整改善的基础上，由过去的一种失衡状态演化为新的均衡，而且是在制度保障意义上实现的均衡。在计划经济时期，由于干部转业安置办法与当时的社会条件和发展要求较为匹配，由此形成的制度均衡对整个安置工作以及社会的发展与稳定都带来了积极的作用，作为行为主体的安置对象和组织对现行的安置制度表现出一定程度的满意，从而促使转业干部的价值状态和利益格局得到了有机的维系与平衡。随着社会主义市场经济的发展，传统的安置办法已经难以满足人们的需求，原有的利益均衡被打破了，并在有些方面产生了不良的后果。而自主择业制度的创立从制度的供给上满足了自主择业干部新的价值和利益需求，在制度层面上较好地实现了价值和利益由非均衡到均衡的转化。

第四，明确界定转业干部因为自主择业而拥有的相应的权利和义务，并为自主择业提供具有确定性的适当行为，是自主择业制度的一个重要特性。就制度的一般性能而言，主要是通过一系列的规则将某些适当行为确定下来，并明确这种适当行为所拥有的基本权利和义务，从而使人们清楚地知道应该做什么，可以做到什么程度，以及不应该做什么，以求把在实践过程中的不确定性因素减少到最低限度。自主择业制度在提供自主择业行为的确定性方面具有无法替代的作用，它是第一次用制度安排的方式将自主择业明确界定下来，并将其构筑成为一个紧密关联的社会系统工程，从而使个人与组织之间、组织与组织之间、组织与社会之间，对由于转业干部各自形成的权利与义务有了明确无误的了解，为进一步降低自主择业制度实施进程中的不必要成本支出创造了条件。

二、自主择业制度的构成

自主择业制度的构成要素，从不同角度有不同的概括和归纳，诸如主观要素与客观要素、内在要素与外在要素、内容要素与形式要素等。为了便于从宏观意义上认识和理解自主择业制度的构成要件，可以将自主择业制度的构成概括为安置和择业两大系统。这两大系统既包括纵向的，也包括横向的，是相对于自主择业制度整个大系统而言的。因此，安置系统构成要素和择业系统构成要素，应成为自主择业制度的基本构成要素。

（一）安置系统构成要素

所谓安置系统构成要素，是指自主择业干部转业到地方在安置过程中所经过的流程和拥有的权益。包括五个方面的内容：

1. 自主择业的范围。自主择业的范围主要指转业干部是否符合选择自主择业的条件，哪些人在转业时可以选择自主择业，哪些人暂时还不具备选择自主择业的资格。在目前情况下，并不是所有的转业干部都可以选择自主择业，而是在范围上作了一些限制。随着自主择业制度的完善，这些限制最终将被逐步取消。

2. 安置工作的流程。安置工作流程主要是指转业干部选择自主择业后，回到地方在安置过程中所需的必要程序和环节。比如，什么时间确定转业，转业时需要办理哪些手续；什么时间可以到地方报到，报到时需要到哪些部门办理各种关系等，这些都是需要在安置工作流程中明确的。

3. 个人权益的保障。主要是指转业干部在选择自主择业后，依法享有的各种权利和义务。比如，自主择业干部应当在什么地区安置，如何领取退役金及享受的基本待遇，按照有关规定必须参加的基本医疗保险、养老保险、住房保障和其他应享受的社会保障待遇。

4. 管理服务的模式。自主择业管理服务模式是自主择业制度安置系统构成要素中非常重要的一个方面。管理服务模式要素主要指自主择业干部应当由谁来管，怎么管，管到什么程度，这些都是安置系统构成要素中不可缺少的部分，关系到自主择业制度的实施和推进。

5. 违章处罚的依据。违章处罚的依据主要指在自主择业干部安置过程中，无论是个人还是组织，只要违反国家有关法规、规则，不落实自主择业干部安置任务，不能把自主择业干部安置好，损害自主择业干部的合法权益，就必须接受相关的处罚，以保证国家赋予的自主择业干部安置任务得以顺利完成。

（二）择业系统构成要素

所谓择业系统构成要素，是指自主择业干部在自行选择职业过程中所要经过的环节、程序和途径。主要包括：择业指导、择业培训、择业途径、择业策略、自行创业等内容。

1. 择业指导。择业指导是择业系统构成要素中极为重要的一个环节。自主择业干部选择自主择业并不是最终目的，当他解决了个人在安置方面的一些实际问题后，选择职业实现就业就成为他的最大愿望和努力目标。在这种情况下，对于刚刚从军营里走出来的自主择业干部，所急需的就是正确的科学的择业指导。所以，择业指导在整个择业系统构成要素中占有重要地位。

2. 择业培训。自主择业干部要解决择业和就业问题,就必须善于提升个人的专业素质和就业能力,并接受有针对性的择业培训。在择业培训中,要根据自主择业干部的特点和需求,确定培训的原则、内容、方法和要求,这些都是择业系统构成要素当中基本的内容。

3. 择业途径。自主择业干部通过什么样的途径选择职业、实现就业,同样很重要。尤其对于退出现役回到地方的自主择业干部,通过正当的渠道,利用可以利用的各种关系,尽快找到适合自己的工作,是头等重要的事情。对此,择业系统构成要素中的择业途径就很好地体现了这方面的需求和方法。

4. 择业策略。择业策略在整个择业系统中有着举足轻重的作用,策略得当,会取得事半功倍的效果。比如,自主择业干部如何参加笔试,如何顺利通过面试,如何学会推销自己的技巧,如何在试用期内充分展示自己等等,这些都需要在择业策略中加以教授和领悟。

5. 自行创业。在择业系统构成要素中,自主择业干部自行创业具有特殊的意义,是不容忽视的一个重要方面。自主择业干部自行创业需要有一整套相应的措施和办法,比如,创业的素质、思路、原则、方法、项目、资金、经营、管理等,都是构成择业系统的基本要素。

第三节 自主择业制度的功能

所谓功能,是指一系统影响、改变它系统以及抵抗、承受它系统的影响和作用的能力,是一系统从周围环境中取得物质、能量、信息而发展自身的功用。简单地说,功能就是事物所具有并且发挥的有利的作用和效能。从功能的一般含义中可以确定,自主择业制度的功能,主要是指这项制度本身所具有并发挥出的对周围事物的影响、作用和效能。自主择业制度的功能与其他相关制度的功能在许多方面是相同的,就自主择业制度自身的功能而言,主要有:

一、激励功能

所谓激励,《现代汉语词典》中的解释非常简单,就是激发鼓励。自主择业制度与其他的军队干部退役安置制度一样,具有激发鼓励的功能,而且是相当重要的一项功能。这种激励的功能,既直接作用于选择自主择业的转业干部,又直接或间接地影响到继续留队的现役干部,同时波及社会的各个方面。从其激励功能的具体作用和效应来看,主要表现在四个方面:

1. 对利益动机的激励。一项新制度能否推行成功,从某种意义上说,制度本身所具有的利益机制以及由此产生的利益动机有着决定性的作用。由此可见,自主择业制度的利益机制是激励功能的主要源泉。形成和建立于市场经济条件下的自主择业制度,从制度的层面上对由于自主择业行为所引发的利益关系和利益格局给予了更多的调节与平衡,同时注重发挥了利益机制的激励作用,而且是通过一系列的运行规则来确保这种激励效应的,从而进一步正确引导和规范转业干部选择自主择业的利益动机。

2. 对择业活动的激励。转业干部选择自主择业,仅仅是择业活动的开始。要使整个择业活动始终保持一种健康有序的状态,就需要从制度安排的角度不断地对择业活动予以激发鼓励,以促使自主择业干部树立正确的择业意识,合理地选择职业;使用人单位和相关的择业指导机构更关注和支持自主择业干部的择业活动。这种对择业活动的激励作用和效应,是通过对自主择业干部个体和社会组织双向选择行为的规范和引导,以调动和激活参与自主择业活动的各方面的积极因素,并保证这一活动沿着正确的轨道持续地向前发展。

3. 对社会环境的激励。自主择业制度中的规则 and 规定,在适用范围上虽然有所局限,但其影响却波及整个社会,对所有社会成员都会发生作用。自主择业制度对自主择业行为给予充分肯定并切实保护,而且要求社会成员有责任和义务更多地关心、支持和爱护自主择业行为。这就促使社会成员对自主择业行为的认定是非常光荣的,是很有意义、很有价值的社会行为活动,就如同当年营造“一人参军、全家光荣”的良好氛围对社会所带来的积极影响,从而有利于形成做好这方面工作的社会环境。

4. 对军心士气的激励。干部转业安置工作的直接对象是退出现役作转业安置的干部,但实际上与军队干部队伍建设有着密切的关系。军心稳不稳,士气高不高,与干部转业安置工作息息相关。自主择业制度虽然只涉及部分转业干部,但对部队官兵的影响却是巨大而深远的。正因为如此,自主择业制度在稳定军心方面所产生的影响和发挥的作用是积极而又重要的。对部分服役时间较短、职务较低的转业干部,目前暂时不能选择自主择业的规定,其目的也在于激励干部安心服役,更好地献身国防事业和军队建设。

二、配置功能

所谓配置功能,主要是指制度对资源的配置作用。尽管人们对资源概念的理解存在着很大差异,但就资源配置方式而言,资源通常指的是经济资源。因而,有的专家认为,资源配置实际上是包括人力、物力、财力等各种资源在各种不同

的使用方向之间的分配。转业干部作为重要的人才资源，在整个经济活动中具有十分重要的地位和作用。要切实保障他们的地位，充分发挥他们的作用，运用适当的规则和方式加以合理配置是前提，也是基础。自主择业制度不仅为转业干部这一人才资源的合理配置确立了基本方式，同时提供了实现的可能性。

在经济资源的各要素中，人力资源是第一位的。因此，在配置资源过程中，首先或者优先应当考虑的是如何通过一系列具体制度安排把人这一特殊资源配置好。基于这种认识，国家通过促使转业干部选择自主择业这样一种方式，从根本上改变过去那种“统包统配”的安置办法，把转业干部作为重要的人才资源加以明确并实现合理配置，同时要使这种配置状况符合经济社会发展的整体性要求。由此可见，自主择业制度的发育生成过程，事实上就是转业干部人才资源配置方式的变迁，即：对转业干部由“统包统配”的资源配置方式向以市场为主导的资源配置方式的转变。

从自主择业制度推行的实践过程看，资源配置功能得到了较充分的发挥。主要体现在两个方面：

一是选择自主择业的转业干部借助于市场作用来实现资源合理配置的目标。转业干部选择自主择业后，个体的自主性空间相对比较大，可以进入市场并通过市场机制的基础性作用加以配置。同时，自主择业干部能够在人才流动的过程中进行更多的选择比较，以求达到资源合理配置的目标。因为，资源的流动性进一步提升了资源配置的合理化程度。

二是军队和地方相关组织通过适度的行政性方式进行主动调节，以进一步激活自主择业行为主体对资源配置的内在动力。在由计划经济向市场经济转轨尚未全部实现的情况下，自主择业干部完全依靠市场作用来实现个体的合理配置还会受到多种因素的制约，这就需要军地双方相关组织利用好各自的职能，通过适度的行政性方式，从宏观上加大对自主择业干部人才资源配置中的主动调节力度。这种调节不是将行政意志强加于某些人或者某个具体单位，而是通过调节克服市场机制配置资源的局限性，更有效地调动、发挥和保护自主择业行为主体的积极性和主动性。

从现阶段社会主义市场经济发育程度还不高的实际出发，要确保自主择业制度配置功能的有效性，比较理想的配置方式应当是：市场机制与权力组织相互促进、相互协调，从而形成有利于充分发挥配置功能的整体效力。

三、调控功能

所谓调控功能，是指按照制度的总体要求和预定目标对某一活动或者发展过