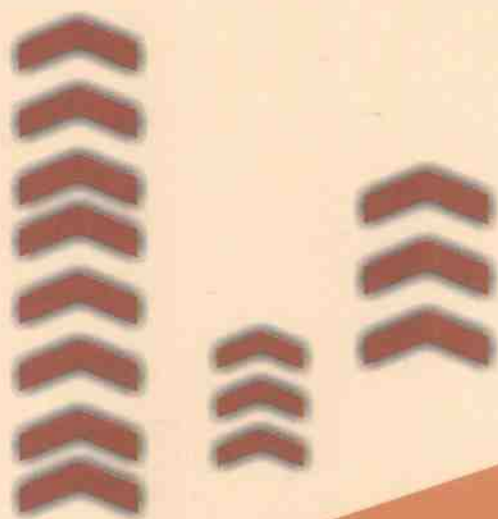


自主择业军转干部 就业支持研究

廖国庚◎著

ZIZHUZEYE JUNZHUANGANBU
JIUYEZHICHI YANJIU

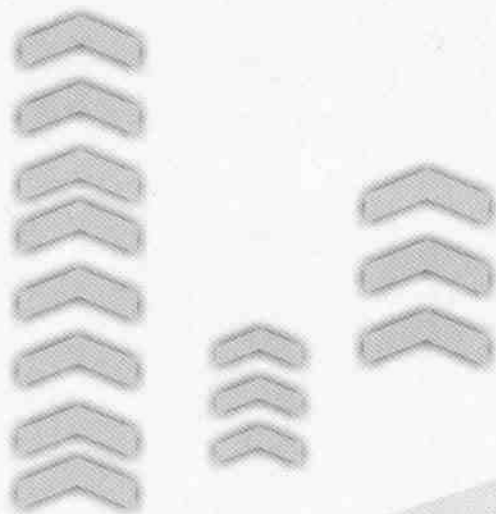


湖北长江出版集团
湖北人民出版社

国防科技大学学科专业条件建设

自主择业军转干部 就业支持研究

廖国庚◎著



鄂新登字 01 号
图书在版编目(CIP)数据

自主择业军转干部就业支持研究/廖国庚著.
武汉:湖北人民出版社,2009.11

ISBN 978 - 7 - 216 - 06193 - 3

I. 自…

II. 廖…

III. 转业—军人—就业—研究—中国

IV. E263

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 198882 号

自主择业军转干部就业支持研究

廖国庚 著

出版发行: 湖北长江出版集团
湖北人民出版社

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:武汉贝思印务设计有限公司

印张:13.5

开本:787 毫米×1092 毫米 1/16

插页:1

版次:2009 年 11 月第 1 版

印次:2009 年 11 月第 1 次印刷

字数:206 千字

定价:25.00 元

书号:ISBN 978 - 7 - 216 - 06193 - 3

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

前 言

“自主择业军转干部就业支持研究”是笔者 2005 年度承担的全军军事科研“十五”计划项目。本论著是该项目的最终研究成果。

自主择业，作为军队转业干部就业安置的一种制度安排，是自 2001 年中共中央、国务院、中央军委联合颁布《军队转业干部安置暂行办法》后诞生的新事物。该安置方式顺应了社会主义市场经济的发展要求，代表着中国特色新型军转干部安置制度的改革方向。但是，自主择业的制度创新，并不意味着国家和社会对军队转业干部的就业不再担负保障责任，而是意味着要以一种新的形式即就业支持的形式来保障他们的就业。因此，如何认识自主择业军转干部的就业支持，如何寻求切实可行的就业支持对策，不仅是我国当前面临的一项亟待解决的现实课题，也是一项前沿性理论课题。切实加强对这一课题的研究，一方面，对于丰富社会学关于社会支持理论和军人就业保障理论，以及经济学关于人力资本理论，拓宽其研究视野，具有极其重要的理论意义；另一方面，对于推进中国特色社会主义新型军转安置制度的建立，对于维护自主择业军转干部的合法权益，促进社会的稳定和社会主义和谐社会的建设，也都具有十分重要的实践意义。

自承担这一课题研究以来，我进行了许多扎扎实实的社会调查和研究工作。2005 年 1 月至 2006 年 6 月，在进行大量实证调查和理论研究基础上，我完成了“自主择业军转干部就业支持研究”的结题报告。2007 年 12 月，“自主择业军转干部就业支持研究”被列为国防科技大学“十一五”学科专业条件建设资助出版专著后，我又根据课题评审组专家的意见，花了大量的时间和精力对结题报告进行了修改、补充和完善，并增加了“就业支持的理论视角——社会支持理论”、“就业支持的国际参照”、“就业支持的基本原则”三章。为全面、系统、准确地介绍美国、澳大利亚等发达资本主义国家退伍军人就业支持的具体做法，我前后收集、阅读和处理了数十万字的英文资料。正是经过这些扎实的努力，本研究才有目前这个样子。

自主择业军转干部就业支持是社会学、经济学、军队政治工作学研究领域中少有人涉足的研究领域。在研究过程中，我力图以大量调查材料为依据，运用社会学、经济学等多学科知识，对自主择业军转干部就业支持进行全面、系统的研究，构建自主择业军转干部就业支持的总体思路，尤其是就业支持机制的完善对策，以期实现对这一研究的创新，并为我国军队转业干部安置制度创新提供理论依据，为政府和军队有关部门进行决策提供可行性参考和咨询，从而为推进与社会主义市场经济相适应的中国特色社会主义新型军转安置制度的建立作出一份贡献。

本论著是紧紧围绕“为什么要为自主择业军转干部提供就业支持，如何对自主择业军转干部实施就业支持”这条主线展开研究的。全书共分为七章，第一章为绪论，介绍这一课题的研究意义与方法；第二章介绍社会支持理论的内容及其在本研究中的应用，力图为该研究提供理论支撑；第三章研究为什么要对自主择业军转干部实施就业支持，即就业支持的依据；第四章研究美国、澳大利亚等发达资本主义国家在退伍军人就业支持方面的主要做法和成功经验，以开阔我们的视野，从而为探索我国自主择业军转干部就业支持的对策措施打下基础；第五章借鉴国际经验并结合我国国情，对自主择业军转干部就业支持的基本原则进行了构建，以求探寻就业支持的总体思路；第六章研究我国自主择业军转干部就业支持达到了何种程度，分析就业支持存在的问题和原因，为下一章进行对策研究创造条件；第七章以前面四章尤其是第六章的研究为基础，构建就业支持机制的完善对策，为有关部门提供可操作对策建议。

本著作能得以出版，首先要衷心感谢解放军军事科学院和国防科技大学。如果没有前者对“自主择业军转干部就业支持研究”这一课题立项，并提供研究经费，我也许就会与这一研究失之交臂，就不可能有压力和动力从事这一研究，并完成“自主择业军转干部就业支持研究”的研究报告。如果没有后者为本书提供出版资助，我也许就不会有激情将该研究报告进行补充和完善，并将它见之于广大读者。

本论著在写作过程中得到了许许多多人的支持和帮助。湖南省军转部门、长沙市军转部门等单位为本研究开展社会调查，收集第一手资料提供了诸多方便；我的同事张远军副教授、刘宗胜副教授、蒋均时副教授等为本书的写作提供了参

考意见和部分资料；我的挚友、湖南师范大学社会学系陈海平讲师对本书第二章的写作给予了全力支援；国防科技大学博士生导师曾立教授、国防科技大学荣文仿教授、南京政治学院科研部部长赵学清教授、南京政治学院博士生导师许祥文教授、西安政治学院王守福教授、武汉军事经济学院博士生导师吴少华教授，他们均为本书的写作提出了许多颇有价值的修改意见，使我启迪良多；我的学生张兴、蔡建溟，不仅为本书翻译了部分资料，而且对本书进行了深入细致的校对，付出了艰辛的劳动。同时，在本书写作过程中，也借鉴了国内外众多学者的研究成果，吸取了丰富的营养。在此，一并表示真诚的感谢。

值得特别说明的是，国防科学技术大学人文与社会科学学院院长刘戟锋教授、副院长刘晶教授、训练部李绍新部长，他们对我从事此项研究给予了诸多关心、支持和鼓励；湖北人民出版社的张开群主任和徐艳编辑为本书的出版也付出了不少心血。在此，也一并向他们表示衷心的感谢。

我深知，由于水平有限，加之本课题研究尚处于探索阶段，可资借鉴的研究成果相对较少，论著中提出的一些观点可能还不够成熟，所引用的资料也有待进一步挖掘和丰富，不妥或错误之处，恳请读者们批评指正。

廖国庚

2009年7月12日于长沙

目 录

第一章 就业支持的研究意义与方法.....	1
一、研究背景.....	1
二、研究意义.....	8
三、核心概念.....	11
四、研究综述	13
五、研究方法	18
六、研究的创新与不足.....	21
第二章 就业支持的理论视角——社会支持理论.....	25
一、社会支持理论的主要内容	25
二、社会支持理论在本研究中的应用	37
第三章 就业支持的依据	40
一、补偿自主择业军转干部所作贡献的必然要求.....	40
二、克服自主择业军转干部资本缺陷的客观需要.....	46
三、顺利推进军转干部安置制度改革的必然选择	53
第四章 就业支持的国际参照.....	68
一、美国对退役军人的就业支持.....	68
二、澳大利亚对退役军人的就业支持.....	102
三、英国对退役军人的就业支持.....	113

第五章 就业支持的基本原则.....	118
一、协调性原则	118
二、社会化原则	124
三、市场化原则	126
四、重点性原则	128
五、法治化原则	130
第六章 就业支持的现状与问题.....	133
一、自主择业军队转业干部的基本状况	133
二、就业支持政策的主要内容及其进展	144
三、就业支持政策实施中的问题与原因	158
第七章 完善就业支持机制的对策.....	171
一、建立和完善就业支持服务体系	171
二、建立和完善就业支持培训体系	185
三、规范和完善就业优惠政策体系	193
四、建立就业支持的法律保障机制	198
主要参考文献	201

第一章 就业支持的研究意义与方法

做任何一项研究，首先要遇到并需要致力回答的基本问题是：为什么要做这项研究，或者说这项研究的意义是什么？对这个课题的研究进展到何种程度了？采用什么样的研究方法？研究自主择业军队转业干部就业支持这个课题也不例外。

一、研究背景

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和不断完善，军队转业干部安置制度正在经历一场深刻的变革，其改革的目标和方向已经十分明朗，那就是自主择业，因此，积极采取措施走宽自主择业之路，已经成为我们的必然选择。走宽自主择业之路的关键在于支持自主择业军转干部实现第二次就业，然而，摆在我们面前的现实情况是，对自主择业军队转业干部的就业支持政策还很不成熟和完善。这个问题的存在，严重影响了自主择业安置方式的实施和推行。于是，如何完善自主择业军队转业干部的就业支持政策，激励转业干部走自主择业之路，也就成了摆在我们面前的一个现实而紧迫的课题。

（一）自主择业成为军队转业干部安置制度改革的发展方向，不断拓宽自主择业之路是我们的必然选择

2000年12月，国务院、中央军委颁布《中华人民共和国现役军官法》，对转业干部的就业安置方式作出了新的规定：“军官退出现役后，采取由政府安排工作和职务，或由政府协助就业、发放退役金的方式安置。”^①2001年1月19日，中共中央、国务院、中央军委联合颁布了《军队转业干部安置暂行办法》（以下简称《暂行办法》），进一步明确规定：“国家对军队转业干部实行计划分配和自主择业相结合的方式安

^①中央文献研究室：《中国共产党党建百科全书·政策法规卷》（光盘图书），红旗出版社，2005年，第63页。

置。计划分配的军队转业干部由党委、政府负责安排工作和职务；自主择业的军队转业干部由政府协助就业、发给退役金。”^①该《暂行办法》的颁发实施，改变了建国以来对军队转业干部一直主要采取计划分配方式安置的做法，为广大军转干部的就业安置开辟了一条新的道路，在我国军转安置史上具有划时代的战略意义，它标志着我国转业干部安置制度实现了一个根本性的转折，即由单一指令性计划分配体制转变为指令性分配和自主择业相结合的二元体制。

改革传统的采用单一指令性计划分配转业干部的安置制度，引入自主择业的安置方式，是党和政府与时俱进而作出的正确选择。

采取何种方式配置军队转业干部这种人力资源，是军队转业干部就业安置制度的核心内容。在计划经济体制下和改革后的 20 世纪八九十年代，军转干部这种人力资源基本上是采用指令性计划进行配置的，但是，随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善，这种制度与社会其他方面的矛盾日益突出。

一是这种转业干部安置制度与社会主义市场经济体制相适应的用人机制的矛盾日益突出。市场经济是主要通过市场机制配置社会资源（无疑也包括劳动力资源）的经济形式。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善，市场主体逐渐拥有了用人自主权，实行了新的用人制度，如企事业单位普遍实行了聘任制、合同制，各级政府机构实行了考核录用、竞争上岗的制度，竞争择业成为了劳动者实现就业的主要方式。指令性分配转业干部就业的安置制度，从本质上说，是与通过市场机制配置劳动力资源的用人机制相矛盾的，所以，随着新的用人机制的逐渐建立和不断完善，它与这种用人机制的矛盾也就变得愈加突出，用人单位反对这种安置体制的呼声也就愈加强烈，敢怒不敢言的单位有之，公开抗拒的单位有之。

二是这种转业干部安置制度与党政机关精简机构和人员的矛盾日益突出。长期以来，党政机关一直是转业干部就业安置的主渠道，但是，随着企事业单位自主权的落实、国有企事业单位改革的不断深化，以及企事业单位对转业干部吸纳力的不断降低，转业干部就业安置对国家党政机关的依赖性正在进一步增强。据

^①中共中央、国务院、中央军委：《关于印发〈军队转业干部暂行安置办法〉的通知》（中发〔2001〕3号），《劳动理论与实践》，2001年第6期，第39页。

统计, 1990—2005 年全国军队转业干部安置在党政机关的比例逐年增加, 2001 年、2002 年分别达到了 69.3%、73.8%, 2003 年至 2005 年, 则超过 75%, 开始向 80% 逼近 (见表 1-1)。部分地区情况更糟, 据南京方面的资料透露, 南京市自 1993 年以来, 共接收 7,400 名转业干部, 安排到党政机关的约占总数的 60% 以上, 部分区县和个别市属单位, 转业干部的人数已超过其干部总数的 50%。^①而与此相对应的是, 各级党政机关基本上已经“三满”(编制、人员、领导职数都已满), 又在推行精简机构的改革, 接收安置容量十分有限。尽管如此, 为确保这种安置制度的顺利实施, 政府每年还是不得不身先士卒地接收大量转业干部。为保证转业干部就业, 政府甚至不惜出台政策扩编, 明确规定, 党和国家机关要按照军队转业干部安置计划数的一定百分比增加行政编制。2001 年颁发的《军队转业干部安置暂行办法》指出: “党和国家机关按照军队转业干部安置计划数的 15% 增加行政编制, 所增加的编制主要用于安排师、团级职务军队转业干部。”^②2007 年颁布的中央[2007]8 号文件即《关于进一步做好军队转业干部安置工作的意见》, 则要求“党政机关接收军队转业干部, 按照军队转业干部计划分配数的 25% 增加行政编制”。^③“一面减, 一面加”, 使党政机构改革步履艰难。

表 1-1 1990—2005 年全国军队转业干部安置行业分布情况 (单位: %)

年 份	党政机关	事业单位	企业	其他
1990	37.2	35.7	27.1	0
1991	36.5	35.1	28.3	0.1
1992	30.9	30.4	38.6	0.1
1993	31.3	32.8	34.3	1.5
1994	38.2	33.9	26.5	1.4
1995	44.3	30.4	24.2	1.1

①杨守金等:《完善政策势在必行——对军转安置暂行办法实施三年来的调查和思考》,《中国人才》,2004 年第 4 期,第 43 页。

②中共中央、国务院、中央军委:《关于印发〈军队转业干部暂行安置办法〉的通知》(中发〔2001〕3 号),《劳动理论与实践》,2001 年第 6 期,第 39 页。

③中共中央、国务院、中央军委:《关于进一步做好军队转业干部安置工作的意见》(2007 年 6 月 5 日),中国军魂网 (<http://www.81jh.com/News/122403.aspx?pages=1>)。

表续

1996	50.0	30.0	19.1	0.9
1997	51.5	31.2	16.7	0.6
1998	53.0	30.8	15.4	0.8
1999	57.3	29.1	13.1	0.5
2000	57.1	28.8	13.3	0.8
2001	69.3	23.6	7.0	0.1
2002	73.8	21.8	4.3	0.1
2003	78.4	18.3	3.3	0
2004	76.6	21.3	2.1	0
2005	77.1	21.2	1.7	0

注：2001 年以后的为计划安置转业干部，不包括自主择业军队转业干部。

资料来源：张明军：《改革开放 30 年：军转干部安置工作成就辉煌》，《解放军报》，2008 年 12 月 3 日。

由于单一指令性计划分配转业干部的安置制度与社会其他制度和政府机构改革的矛盾日益突出。随着社会主义市场经济体制的建立和不断完善，其实施成本在不断扩大，军转安置工作陷入了举步维艰的困境，出现了下达指标难、职位安排难、落实待遇难的“三难”局面。

概而言之，随着社会主义市场经济体制的逐渐完善，新的用人机制的建立和党政机关精简机构改革的推行，指令性分配转业干部就业的安置方式的生存空间越来越狭小，改革这种传统的安置制度已经成为一种必然趋势。我国政府对传统的采用单一指令性计划分配转业干部的安置制度实施改革，引入自主择业的安置方式，顺应了这种趋势，因而是正确的决策。

尽管《暂行办法》的颁发使我国转业干部安置制度实现了一个根本性的转折，但是，应当指出的是，改革不会就此终结，指令性分配和自主择业相结合的二元安置体制，只是我们迈向建立与社会主义市场经济相适应的特色军转干部就业安置制度的一个过渡阶段，军队转业干部安置制度改革最终目标是建立以自主择业

为主体、计划分配为补充的安置体制。新疆维吾尔自治区社会科学院的沈君立在研究自主择业军队转业干部问题时曾有这样一个预测：“在这一阶段的前期，也就是在2010年以前，扩大自主择业安置方式的实施范围，基本克服这一安置方式实施以来的种种不完善、不合理的现象，从政策层面理顺方方面面的关系，逐步过渡到取消符合自主择业条件的人员对两种安置方式的选择权，使自主择业人员成为退役军官的主体。在这一阶段的后期，也就是2020年我国全面建成小康社会前，进一步完善这一安置方式，完成由政策到法律的过渡，成为我国成熟的社会主义市场经济体制框架中的有机组成部分，最终形成中国特色的以自主择业为主体、以指令性计划分配为补充的退役军官安置体制。”^① 沈君立的预测尽管部分观点还值得商榷，但他指出的关于军队转业干部安置制度改革目标和方向的观点则是完全正确的。因为，我国的经济体制改革的目标是要建立完善的社会主义市场经济体制，国家机构改革的重要目标是要精简机构，构建“大社会、小政府”，随着改革的不断深化，在本质上与经济体制改革和国家机构改革不兼容的指令性计划安置方式的生存空间将不断被挤压，而自主择业安置方式与经济体制改革及国家机构改革是完全兼容的，其生存空间非常广阔。

总之，自主择业是国家和军队深化干部人事制度、劳动用工制度和社会保障制度改革的必然要求，是实现人才资源合理配置的客观需要。军队转业干部安置制度改革朝着自主择业的方向发展，是必然的、不以人的意志为转移的。面对这种必然趋势，我们的必然选择就是不断拓宽自主择业之路。

（二）自主择业军队转业干部就业支持机制的不完善已经成为制约自主择业安置方式实施和推行的“瓶颈”

随着《军队转业干部安置暂行办法》的颁布实施，2001年即自主择业政策实行的第一年，符合条件的转业干部有46.2%的人选择了自主择业，2002年这个比例上升为56.7%，人数增加到11,500多人，2003年这个比例攀升到57.9%，人数增加到13,800多人，2004年，虽然国家出台相关政策，放宽了军队转业干部选择自主择业

^①沈君立：《新时期新疆自主择业军队转业干部管理问题研究》（调查研究报告之总报告），打印稿，第18~19页。

的条件^①，但实际选择自主择业的转业干部人数占符合自主择业条件总人数的比例则反而有明显下滑，为 49.5%，2005 年、2006 年自主择业军转干部人数比例进一步下滑（见表 1-2）。

表 1-2 2001—2005 年度转业干部选择自主择业的情况

年 度	转业干部人数 (万人)	计划安置人数 (万人)	自主择业人数 (万人)	自主择业军转业干部所占比例	
				占符合自主择业条件人数的比重	占转业干部总人数比重
2001	4.39	3.57	0.83	46.2%	18.9%
2002	3.84	2.68	1.15	56.7%	30.0%
2003	4.28	2.90	1.39	57.9%	32.4%
2004	8.46	6.23	2.23	49.5%	26.4%
2005	7.83	6.31	1.52	41.0%*	19.4%
2006	9.31	8.16	1.15	31.1%	12.3%
合 计	38.11	29.85	8.27	44.9%	21.7%

注：各年度转业干部人数既包括解放军部队的转业干部，也包括武警部队的转业干部。

资料来源：2001—2005 年数据根据国家人事部军转办和湖南省军转办提供的数据整理而成。其中带*号的数据来自：《全国军队转业干部安置工作经验选登》（《解放军报》，2006 年 5 月 19 日），<http://www.cctv.com/news/military/20060519/102296.shtml>。2006 年数据根据君安文的《军转安置任务圆满完成》（《中国人事报》，2007 年 9 月 28 日）中数据推算而得。

2007 年情况并没有好转。根据国务院军转安置工作小组组长、中央组织部副部长、人事部部长张柏林 2007 年 6 月在全国军队转业干部安置工作电视电话会议上的讲话，2007 年有近 6 万名军队干部转业地方工作，到这一年自主择业军队转业干部已经达到 8.3 万。^②而根据 2008 年 8 月《人民日报》有关资料透露：“自 2001 年中

①为有效缓解军队第十次体制编制调整改革期间计划分配军转干部的安置压力，积极推进中国特色的军转安置制度改革，2004 年 3 月 2 日，党中央、国务院和中央军委联合下发《关于做好 2004—2006 年军队体制编制调整改革期间转业干部安置工作的通知》，放宽了军转干部选择自主择业的条件，规定在 2004—2006 年期间，“师、团级职务军队转业干部（含相应职级文职干部和享受相当待遇的专业技术干部），以及军龄满 18 年的营级职务军队转业干部（含相应职级文职干部和享受相当待遇的专业技术干部），可以选择自主择业的方式安置”。

②《坚定信心，再接再厉进一步做好军转干部安置工作》，《中国人事报》，2007 年 6 月 20 日。

央决定对军转干部实行计划分配与自主择业相结合的安置方式以来,全国共有9万余名军转干部自主择业。”^①根据这两个材料,可以推断,2007年度选择自主择业的军队转业干部只有7千余名,只占当年转业干部的11.7%。

从地区分布看,选择自主择业的转业干部又多集中在西藏、青海、新疆等经济落后地区,呈现出“南少北多,东少西多”的特征,如新疆近年来自主择业军队转业干部占整个转业干部的人数都在49%以上(见表1-3),是全国平均水平的2倍多,2001—2003年实际选择自主择业的转业干部占符合自主择业条件人数的比例,分别高于全国同年平均水平42.8、39.3、46.8个百分点,三年平均为94.1%。而在大部分地区尤其是发达地区,符合条件且选择自主择业的转业干部的比例则非常低,如南京市在2001、2002、2003年,这个比例分别只有20.3%、27.1%、25.7%。^②2004—2006年三年间,南京市共接收军转干部4,847名,其中自主择业转业干部322名,^③只占6.6%。而广东省2001—2007年,共接收军转干部27,849人,计划分配的24,321人,占87.3%;自主择业的3,528人,只占12.7%,^④大大低于全国平均水平。

表1-3 新疆近年转业干部选择自主择业的情况

年 度	转业干部人数 (人)	计划安置 人数(人)	自主择业 人数(人)	自主择业军队转业干部所占比例	
				占符合自主择业 条件人数的比重	占转业干部 总人数比重
2001	1,270	648	622	89.0%	49.0%
2002	1,089	363	726	96.0%	66.7%
2003	1,374	424	950	96.3%	69.1%
合 计	3,733	1,435	2,298	94.1%	61.3%

资料来源:根据沈君立的调查报告之总报告《新时期新疆自主择业军队转业干部管理问题研究》(未发表或出版),第2、3页之数据整理而成。

① 盛若蔚:《全国已有九万余名军转干部自主择业》,《人民日报》,2008年9月2日。

② 池天亮等:《走宽自主择业之路——自主择业军队转业干部情况的调查与思考》,《中国人才》,2004年第5期,第33页。

③ 宋广玉:《南京市今年军转干部安置工作启动》,《南京日报》,2007年10月21日。

④ 《我省召开部分市军转干部安置工作座谈会》(2008年09月10日),广东省人事厅网站(<http://www.gdrst.gov.cn/info>)。

上述情况反映：自主择业安置方式在一些地区的影响力还不小，对一些军转干部的吸引力还不够强，并且其影响力、吸引力有下降之趋势。

为什么国家出台了一系列对自主择业军队转业干部的优惠政策，包括对自主择业军转干部给予一定的直接与间接经济补偿如在安家补助、生活补助的基础上发放自主择业补助、逐月发放退役金，给予就业、培训、税收、医疗、住房、保险等方面的优惠，而越来越多的转业干部却并不喜欢自主择业安置方式呢？或者说自主择业安置方式为什么对转业干部缺乏吸引力呢？

据笔者调查，主要有两个方面原因：一是相当多地方没有地区补贴；二是自主择业后实现第二次就业比他们预期的要困难，即使实现第二次就业，获得的收入、权力、声望等收益也大大低于他们的期望值。而这两个方面原因下的更深层次原因是自主择业政策尤其是地区补贴政策、就业支持机制（包括就业支持政策）不完善。换言之，地区补贴政策、就业支持机制（包括就业支持政策）的不完善已经成为制约军队转业干部选择自主择业安置方式的“瓶颈”。

由于自主择业成为军队转业干部安置制度改革的发展方向，不断拓宽自主择业之路是我们的必然选择，而就业支持机制（包括就业支持政策）的不完善已经成为制约转业干部选择自主择业安置方式的“瓶颈”，解决问题的一个关键途径就是完善对自主择业军队转业干部的就业支持机制，所以“自主择业军队转业干部的就业支持”这个课题也就理所当然进入了笔者的研究视野。

二、研究意义

研究自主择业军队转业干部就业支持这个课题，不仅具有重大的理论意义，而且具有重大的实践意义。

（一）有助于构建自主择业军队转业干部就业支持新的理论框架，丰富社会学关于社会支持理论、国防经济学关于军人就业保障的理论宝库

就美国、德国等市场经济比较完善的国家来说，退役军人无论是退役军官还是退役士兵，其安置都走市场化道路，对退役军人实施就业支持的实践比较长，理论研究比较成熟，政策法规比较完善。而就中国来说，在建国以后很长一段时期，对

转业干部的安置一直采用指令性安置方式,自主择业安置方式的出现到目前还只有八个年头,它还是一个新事物、新现象,所以,对自主择业军队转业干部的就业支持研究还处于探索阶段(这个问题在研究综述中将详细阐述)。本课题以实证调查材料为依据,分析自主择业军队转业干部的就业行为,探讨对自主择业军队转业干部实施就业支持的客观依据,研究对自主择业军队转业干部实施就业支持的对策措施,构建自主择业军队转业干部就业支持新的理论框架,形成与社会主义市场经济相适应的转业干部就业支持理论,可以为社会学关于社会支持理论、国防经济学关于退役军人就业保障理论宝库增添新的内容,同时还可以起到抛砖引玉的作用,推动与社会主义市场经济相适应的退役军人就业保障理论的研究,从而繁荣我国的军事社会学理论和国防经济理论。

(二) 有助于维护自主择业军转干部的合法权益,从而促进社会的稳定和社会主义和谐社会的建构

构建社会主义和谐社会是以胡锦涛为总书记的新一届中央领导集体为我党、我军、我国人民提出的一项重大任务。党的十六届四中全会通过的《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》指出,要适应我国社会的深刻变化,把和谐社会建设摆在重要位置。党的十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》也指出:“社会和谐是中国特色社会主义的本质属性,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要保证。构建社会主义和谐社会,是我们党以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和‘三个代表’重要思想为指导,全面贯彻落实科学发展观,从中国特色社会主义事业总体布局和全面建设小康社会全局出发提出的重大战略任务,反映了建设富强、民主、文明、和谐的社会主义现代化国家的内在要求,体现了全党全国各族人民的共同愿望。”^①2007年胡锦涛同志在党的十七大报告中又进一步指出,要促进社会和谐,积极构建社会主义和谐社会。^②而社会主义和谐社会应当是社会安定有序,各方面利益关系得到有效协调的社会,构建这样的社会,最关键、最核心的就是要处理好各种利益关系,以达到各方面利益

^①本书编写组:《构建社会主义和谐社会学习问答》,红旗出版社,2006年,第173页。

^②《中国共产党第十七次全国代表大会文件汇编》,人民出版社,2007年,第16~17页。