



经略世纪第一高地 ——中国军事人才发展战略百年构想

Staying on the Top in the New Century
—A Centennial Perspective on the Developmental Strategy of
the Military Personnel in China

高建国



高等教育出版社

HIGHER EDUCATION PRESS



经略世纪第一高地 ——中国军事人才发展战略百年构想

Staying on the Top in the New Century
—A Centennial Perspective on the Developmental Strategy of
the Military Personnel in China



高等教育出版社

HIGHER EDUCATION PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

经略世纪第一高地:中国军事人才发展战略百年构想 / 高建国. —北京:高等教育出版社,2003.7
ISBN 7-04-011475-5

I. 经... II. 高... III. 军事-人才学-研究
- 中国 IV. E0-059

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 010353 号

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-64054588
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100011	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-82028899		http://www.hep.com.cn

经 销 新华书店北京发行所
排 版 高等教育出版社照排中心
印 刷 高等教育出版社印刷厂

开 本	850 × 1168 1/32	版 次	2003 年 6 月第 1 版
印 张	10.125	印 次	2003 年 6 月第 1 次印刷
字 数	250 000	定 价	16.30 元
插 页	1		

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

作者简介



高建国,男。1954年10月出生,山东省胶南市人。1999年毕业于中国人民解放军国防大学研究生院,法学学士,军事学博士。曾任宣传干事、报社记者、党委秘书、宣传处长、司令部办公室正团职秘书、组织部副部长、师代理政治委员、师政治委员等职,现任某集团军政治部主任。先后7次荣立三等功,1次高评军衔,4次被军区评为优秀师职指挥员。曾在作家出版社、黄河出版社出版《当代中国军人婚姻透视》、《地球第一雕塑》、《东方写真录》等4部作品集。1988年在《解放军文艺》2月号头条发表的中篇报告文学《本世纪无大战》,在全国性评奖中获奖,《人民日报》、《解放军报》、《文艺报》均作评介。现为中国作家协会会员,中国报告文学学会会员。多年来结合工作进行应用理论和军事学术研究,先后发表了几十篇论文。1999年在国防大学出版社出版的《时代交汇点上的思考》,汇集了作者攻读博士学位期间在《人民日报》、《解放军报》、《新华文摘》、《中国军事科学》、《思想政治工作研究》、《国防大学学报》等报刊发表的论文约27万字,其中有多篇论文在军内外获奖。博士学位论文《21世纪中国军事人才发展战略构想》,2001年被评为全国优秀博士论文。

导师简介



房忠贤,男。1940年12月出生,山东省临朐县人。1958年12月入伍,1962年8月入党,国防大学军队政治工作专业教授,博士研究生导师,学术带头人,国防大学学术委员会委员,国家政府特殊津贴享受者,专业技术四级,少将军衔。在部队工作期间,历任机械师、宣传干事、飞行大队政治委员、宣传科正副科长、空军场站政治委员等职。1984年调入国防大学,一直从事教学研究工作,先后在国防研究系、基本系指挥员班、进修系等中高级干部培训班执教。1993年担任硕士研究生导师,1996年担任博士研究生导师,先后培养出军事学博士、硕士研究生20名,已毕业的研究生,绝大多数在师团主要领导岗位和中国人民解放军总部机关工作。目前,在校博士、硕士研究生4名。出版教材、专著6部,参加编写教材、著作10余部,共120多万字,发表论文30多篇,计20多万字,其中获得国家、军队和学校科研成果奖项的专著、教材和论文20余部(篇)。在学校工作期间,曾先后被评为优秀教员、优秀指导教师、被授予献身国防事业的标兵等荣誉称号,荣立三等功一次。2002年获军队院校育才奖。

内 容 提 要

跨世纪军事人才发展战略,是我军面向 21 世纪极其重要的全局性谋划,是夺取未来军事斗争制高点的根本方略。本文通过对人才发展战略的缘起、功能及其对历史进程影响的回溯,勾勒了当代军事人才发展战略的历史方位,对未来中长期国际和国内形势、主观和客观条件、眼前和长远需要,进行了全方位、大时空的前瞻和分析,明确了制定军事人才发展战略的理论依据、环境依据和现实依据。作者依据国家和军队的总体发展战略,提出了跨世纪军事人才发展战略构想的宏观思路和指导原则,设置了我军跨世纪人才发展战略的目标系列,描绘了 21 世纪我军不同发展阶段人才建设的图像,探寻了实现宏伟战略目标的路径。论文围绕战略目标确定的重点,就如何实现军事教育的战略转变,使之成为源源不断造就大批优秀人才的“孵化器”;如何优化军事人才选拔任用机制,树立激励优秀人才脱颖而出的良好导向;如何建立有中国特色的军事人才市场,顺应时代潮流优化军事人才资源配置;如何营造有利于军事人才成长的良好环境,构筑亲贤爱才、拴心留人的效应场,作了较为深入的研究。同时,对毛泽东、邓小平、江泽民三代领导核心创立一脉相承又分段跃升的军事人才发展战略,作了全面、纵深的考察,以西方大国军事人才建设状况为参照系,对我军与发达国家军队的人才发展战略作了比较研究。对发展战略这门新兴的软科学如何与军事人才学结缘,使之真正成为资政强军的系统工程软件,作者也借助多学科知识,从多侧面进行了有益的探索。

主题词:军事人才 发展战略 战略目标 战略对策

The Title of The Doctral Thesis: A Study of The Strategy For The Development of The Chinese Military Personnel in The 21st Century.

The Author: Gao Jianguo, senior colonel, born on October 10, 1954, in Jiaozhou of Shandong Province, the People's Republic of China.

The Tutor: Professor Fong Zhongxian.

Key Words: military personnel, development strategy, strategic goal, strategic countermeasure

Abstract: The strategy for the development of the transcentury military personnel is an overall scheme of great importance, and an essential general plan to control the commanding height in the future military struggles of our armed forces marching towards the 21st century. By reviewing the genesis of the development strategy of the military personnel, its function and impact on the historical course, the paper outlines the historical bearings of the development strategy of the military personnel, makes prediction and an analysis, in an all-round way and over vast time and space, of the interim and the long-range situations at home and abroad, of the subjective and the objective conditions, and of the present and long-range needs, and defines the bases on which to formulate the strategy in terms of the theory, the environment and the reality. According to the overall strategy for the development of our nation and the armed forces, the author puts forward the general conception and the guiding principles of the strategy for the development of the transcentury military personnel, lays down the series of objectives in its realization, affords the prospects of the training of the personnel of our army at different developmental stages in the 21st century, and explores the approach to the goal of this grand strategy. Centering around the focuses set in the strategic targets, this thesis makes a study of the following in depth: how to make a strategic

shift of the military education to make it an “incubator” for a successive large number of excellent personnel; how to optimize the mechanism of selecting and appointing the military personnel to create an outlet for the emergence of the excellent personnel; how to establish the market of the military personnel with the Chinese characteristics to conform to the tide of the day and to streamline the distribution of the military personnel; how to create a fine environment for the growth of the military personnel, and form an effect field where the talented are respected and well treated and willing to serve the army heart and soul. Meanwhile, the paper makes an allround and deep-going investigation of the successive and hierarchical strategies for the development of the military personnel founded by Mao Zedong, Deng Xiaoping and Jiang Zemin, the leaders of the three generations. And with the training of the military personnel in Western powers as the reference frame, the paper makes a comparative study of the strategies for the development of the military personnel of the PLA and the foreign armies, especially those of the developed countries. With the aid of the multi-disciplinary knowledge, the author makes a rewarding exploration from many sides of how to combine the emerging soft science of the development strategy with the science of military personnel to enable the former to become the systems engineering software in assisting politics and strengthening the army.

Research Achievements

1. Gao Jianguo won the 1998 “Excellent Scientific Research Achievement” award of the NDU for his article Scientific and Technical Development & Ideological and Political Work.

2. Gao Jianguo won the 1998 “Best Thesis” award of the NDU Journal for his article Enlightenment of the Construction Rules of the Armed Forces in the 20th Century on the New Era.
3. Gao Jianguo won the 1997 “Best Thesis” award of the PLA Daily for his article The Key to Promote the Construction of Spiritual Ethics and Culture Is Implementation.
4. Gao Jianguo won the 1999 “Excellent Thesis” award of the PLA Daily for his article The Mode of Changing Talents Training.

前言

我曾无数次注视着尘封的历史,耳畔回响着古希腊学者阿基米德惊世骇俗的豪言:给我一个支点,我就能把地球撬起来!星流月转,沧海桑田,那演绎了无数兴衰成败的“支点”何在?

“功以才成,业由才广”。狄戎小邦秦之所以能扫灭六合,统一天下,根源在于由“逐客”到“用客”,重用了商鞅、张仪、李斯等一大批外来人才;汉高祖刘邦之所以能够战胜项羽,夺取天下,关键是起用了张良、萧何和韩信等杰出人才;群雄称霸的春秋战国,贤能之士之所以入楚楚重,出齐齐轻,为赵赵定,叛魏魏伤,皆因国运系于才运……。

千百万顺应历史潮流且与人民同呼吸的优秀人才,正是济危扶倾、旋转乾坤的神奇“支点”!

当今世界,各国越来越倚重发展战略这一软科学赢得综合国力竞争优势,军事人才发展战略也日益成为兵家争雄最具威力的“支点”。科学制定面向 21 世纪的军事人才发展战略,就能掌握打开胜利之门的钥匙。当今,各国军事人才的竞争,已经由短期局部的孤立竞争,演化为全局和长期战略竞争。我军只有未雨绸缪,运筹在先,着眼于较大历史跨度制定人才发展战略,才能把战略谋划上的胜人一筹,转化为全局和长远上的深厚人才优势。我被一股莫名的力量所驱使,选择军事人才发展战略这一极富挑战性的

课题,其深层动因就在这里。

在中华民族实现新的伟大复兴的历史进程中,经济和社会发展战略的研究在中国有了长足的进步。总体性、行业性、区域性发展战略研究成果,如雨后春笋般涌现出来,包括军事人才学在内的人才学研究成果,也渐成茂林佳卉。但适应飞速发展的现代化建设对超前培养人才的需要,在战略学和人才学领域交叉耕作,“学”“略”融合、化“学”为“略”的工作犹嫌不足,人才发展战略这一富矿尚未得到充分的采掘。在人才竞争日趋激烈的军事领域,依据人才建设的总体方略,融理论创造、历史观照和模式建构于一体的军事人才发展战略尤为鲜见。而尽快在这方面有所突破,正是破解军队现代化建设“瓶颈”因素的治本之举。从这个意义上说,以军事人才发展战略作为博士论文选题,不失为一个新的探索。

人才是一个历史范畴。不同时代和不同领域的人才有着不同的内涵。在历史学家的眼中,人才是在历史上产生较大影响的人;在哲学家的眼中,人才是处于自然人和理想人中间状态的人;在教育家的眼中,人才是有专门知识和技能的人;在军事家的眼中,人才是指具有专门军事知识和较强能力,在实践中为进步军事活动做出创造性贡献的优秀分子。国家有关部门曾作出这样的规定,具备中专及中专以上规定的学历,或技术员及技术员以上相应职称的人员都是专门人才。从广义上说,目前进入我军干部队伍行列的具有中专以上规定学历和初级以上技术职称的指挥军官、技术军官和文职干部,都可称为军事人才。军事人才发展战略的研究范围包括现役和非现役军事人才。本文重点研究中高级指挥军官和较高层次专业技术军官的培养和配置问题。

作为学位论文,作者无力架构一个新的理论体系,也无意编制一个中长期的战略实施规划,而是力求在理论与实践、现实与未来的契合点上,构建一个集理论性、学术性、实践性、指导性于一身的战略模型,为人们的战略实践提供一种理论模式和方法论框架,以

期获得理论价值与实践意义的双重效应。通观全文,作者着力在以下几个方面进行了创新的尝试。

1. 首次以战略文本的形式构筑了面向 21 世纪的军事人才发展战略理论体系,提出了借助“后发”优势、超前复合育才、军地双轨驱动、前导梯度推进、机制创新牵引、分段跨跃发展的宏观战略框架,力求填补我军长期以来有战略无文本的历史空白。运用定量与定性结合的方法设置战略的目标体系。率先将模糊数学,即模糊集与模糊综合评判的理论用于人才个体与群体的指标分析,且在军事人才预测中引入编制计算方法和“金字塔”系列模型,较为形象直观地探讨了军事人才发展的规律性问题。

2. 对创立有中国特色的军事人才市场理论做了积极的尝试。军事人才市场是军事人才交流的场所和方式,是国家人才市场中的一个特殊组成部分,具有交换流通、价值实现、优化配置功能。市场本质的阶级性、运行机制的特殊性、市场结构的复杂性、驱动因素的多元性、市场规则的有限性、人才品位的竞争性,是军事人才市场的鲜明特征。军事人才市场是一个“一场两制”、“外圆内方”、平战有别、内外贯通,利益驱动与法纪约束和道德教化相结合的特殊流通领域。在军事人才的入口和出口上,军事人才市场应实行与国家人才市场接轨的运行机制;在军队内部,军事人才配置则应引进和嫁接市场机制,实行以计划调配为主、以市场调节为辅的不完全市场机制。军事人才市场的基本模式是工资引导、双选竞争、宏观调控、法律规范。

3. 揭示了党的三代领导核心的战略运筹与军事人才发展战略演进的内在联系。我军人才发展战略的演进不是直线式的,而是波浪式跳跃推进的;发展浪潮并非散乱无序,而是与党和国家的兴衰相间而行。纵观我军人才发展战略的脉络,毛泽东、邓小平、江泽民三代领导核心,把马克思列宁主义的普遍原理与我党我军各个历史阶段人才建设的实践相结合,提出了一系列关于人才建设的路线、方针、原则和政策,为军事人才发展战略的创立、丰富和

发展,提供了强大的思想武器和科学指南。三代领导核心在构建中国革命和建设大战略的过程中,成功地解决了在夺取政权、历史转折和跨世纪背景下的军事人才培养问题,形成了一脉相承又分段跃升的军事人才发展战略,也带来了军事人才培养模式的三次大转换。

4. 探讨了实现我军军官职业化的过渡模式。鉴于目前我国缺乏全面推行军官职业化的支撑条件,可按照渐进和分步实施的思路,分两步把军官的选配和管理纳入职业化的轨道。第一步,到2005年,基本实现中高级军官和专业技术干部职业化。在目前师以上干部大部分实现职业化的基础上,循序渐进实行正团职和上校军官职业化。第二步,到2010年,在建立规模适当、素质较高的干部队伍的基础上,营职以上军官基本实现职业化。

5. 提出了完善有利于军事人才成长选拔任用机制的对策。从引入军事人才数字化评估方法入手,建立人机结合、定性定量分析结合的评估系统,以此为基础,完善有利于优秀人才脱颖而出的选拔机制,建立与时代发展相一致的制度创新机制,健全有利于提高干部素质的激励机制,建立规范明确的交流轮换机制。

6. 首次提出了军事人才成长效应场的构想。在社会引力加大的情况下,要阻止军队“智力资本外逃”,就要全方位优化人才成长的效应场,形成高能为核的共生效应、相沿成链的师承效应、英才辈出的地缘效应、脱颖而出的激励效应、惜才爱才的尚贤效应和拴心留人的聚才效应。

7. 概述了知识军事时代军事人才实践的广元性和多样性。由于知识的爆炸和增殖、先进科学技术在军事上的广泛应用和战争样式的不断发展变化,使军事人才实践在传承既往中,又呈现出一些与昨天迥然不同的品格。创新式实践、下放式实践、压担式实践、师承式实践、研讨式实践、交叉式实践、往复式实践、砺志式实践、辐射式实践、转化式实践、验证式实践、适应式实践、模拟式实践、强化式实践,正在与时俱进中蔚成军营新的成才大观。

8. 探索了经济因素对军事人才成长的不同影响。经济发展对军事人才的影响具有二重性。一方面,发达的经济可以为军事人才的培养创造良好的物质文化基础,提高军事人才的资源丰度;另一方面,社会利益驱动加剧了军事人才向社会的分流。在工业经济年代的太平盛世,军人由于缺少战争锻炼而难成军事奇才。但在知识经济时代,以资源为核心的武力争夺转向以知识和信息为重点的智力对抗,军事人才在和平环境同样可以加钢淬火,使名将不仅仅崛起在战场成为可能。

9. 描述了我军人才发展战略的“后发型”特征及“迟发展效应”。就正面效应而言,可以博采众家之长,借鉴发达国家军队的经验,避免先行者在历史隧道中探索所走的弯路和亦步亦趋的仿行,在综合创新中实现超越式发展;就负面效应而言,由于发达国家军队的示范效应极易变成支配效应,加之后发军队挥之不去的“赶超情结”,容易造成文化认同和依附,带来发展预期超过承受能力的不良后果。

10. 阐述了辩证的知识军事和信息战争观。一方面,要敏锐地看到,知识军事和信息技术给军队建设带来的变革,积极慎重地调整发展战略,转换人才培养模式;另一方面,也要清醒地看到,如果夸大和不适当地强调信息化,则极易引起包括军事人才培养在内的军队基础性建设错位。军队战斗力包括打赢信息战的能力,必须建立在坚实的物质基础之上。我军现代化的跨越性发展,是一个需要在两条战线上作战的特殊历史进程,既要完成以机械化为基本特征的军队现代化,又要完成适应机械化战争向信息化战争的转变。认清信息资源不能替代物质资源和现实国情军情,对防止某些西方大国通过神化知识经济和信息化技术实施新的战略误导,将不无裨益。

全文分为8部分。第一部分为导论,着重勾画军事人才发展战略的历史方位,提出制定原则和依据。第二至第八部分为主体,按照研究和制定发展战略的逻辑顺序,围绕指导思想、战略目标、

战略步骤、战略重点和战略对策,构筑理论模式 and 实践框架。为了从历史与现实的交互参照中获取战略启示,论文第三部分从纵向和横向上对研究范围作了延伸,探寻了我军人才发展战略的历史轨迹,并着眼人类现代军事文明共享和充分发挥“后发展效应”,对西方大国面向 21 世纪的军事人才发展战略作了国际比较研究。为便于分头展开理论阐述,本文没有像习见的经济和行业发展战略那样,把战略对策单独作为一部分集中来写,而是散见于战略重点各有关章节。

研究军事人才发展战略这一软科学里的新课题,没有可供直接借鉴的范型。在时间并不宽裕、构筑工程的空间有限的情况下,选择这样一个难以预料最终结果的题目,风险和难度可想而知。尽管人才学家谆谆告诫,制定人才发展战略要经验思维与理论思维结合、逻辑思维与直觉思维结合、发散思维与聚敛思维结合,但囿于经验和视野,付诸实践谈何容易!因此,构想的偏颇乃至谬误在所难免。但正如宋代黄庭坚诗云:“随人作计终后人,自成一家始逼真。”本文自然远未达“自成一家”之化境,倘能在别人尚未涉足的领域开垦一片处女地,纵使浅显,亦不胜欣慰了。

责任编辑	尤超英
封面设计	于文燕
版式设计	史新薇
责任校对	尤 静
责任印制	韩 刚

目 录

导论——跨世纪伟业呼唤军事人才发展战略	1
(一) 军事人才发展战略的历史方位	2
1. 发展战略的缘起及功能	2
2. 人才发展战略对历史进程的影响	4
3. 军队跨越式发展呼唤军事人才发展战略	6
(二) 军事人才发展战略的特征	10
1. 空间坐标上的全局性	10
2. 时间坐标上的远景性	11
3. 系统坐标上的能动性	12
(三) 制定军事人才发展战略的依据	13
1. 理论依据	14
2. 环境依据	16
3. 现实依据	22
(四) 跨世纪军事人才发展战略构想	30
1. 宏观思路	30
2. 指导原则	31
我军人才发展战略的目标建构	36
(一) 战略目标的基本特征	37
1. 激励性	37
2. 准确性	38
3. 长期性	38