

试论新型军事人才的培养

人才为政事之本，也是建军治军之本。如果说 20 世纪是“财富源于物质资源”的时代，那么，21 世纪将完全进入“财富源于人才资源”的崭新时代。新的世纪已经来到，如何培养适应新世纪军事斗争急需的新型军事人才，已经刻不容缓地摆到我们面前。培养新型军事人才，是军事斗争准备的奠基工程，是打赢现代战争的第一要素，也是部队现代化建设的“希望工程”。

一、在人才培养的认识上应更新观念

军队现代化建设要做的事情纷繁复杂，人才培养是重头戏、急中之急。科学技术的迅猛发展，世界格局的重新整组，有力地拉动了知识军事的兴起。毫无疑问，在未来军事斗争中，知识必然是军队战斗力中最富活力的新的增长点。因此，培养和拥有高素质的新型军事人才，已经成为推进军队现代化建设向更高层次发展的关键所在。实践已反复证明：一支胜利之师，大都拥有雄厚的人才基础；一支缺乏战斗力的部

队，人才匮乏、素质低下往往是一个重要原因。毛泽东同志曾说过，没有文化的军队是愚蠢的军队。当年钱学森冲破重重阻力回国后，美国军界人士曾惋惜地说：“一个钱学森抵得上 5 个师。”让学者和骡子走在中间”是拿破仑的一句名言。拿破仑每次出征总是要带上精通各类知识的学者和上千册图书，每当战事激烈，学者和驮书的骡子就被他安排在队伍中间，千方百计保证学者和图书的安全。而正是这些学者和图书使得拿破仑屡战屡胜。最为经典的例证当算远征埃及。

当法国海军被英国打败，拿破仑孤军无援之时，知识显示了胜过千军万马的力量，走在中间的学者们发挥了不可替代的作用。据报道，我国空军聘请了 20 名中科院院士担任首批科技发展和人才建设顾问，新闻界形象地说，中国空军又相当于增加了一二十个师。南京理工大学气象学院也请了院士专家为院校发展出谋划策。许多国家都认识到，要适应 21 世纪军事上的挑战，仅有武器装备上的优势还不够，还必须拥有人才上的优势，而且人才上的优势是第一位的。为此，它们的军队都不遗余力地吸引和培养高素质的人才。美军要求，晋升中校军官，应具备硕士以上学位，并具有在作战部队、指挥参谋和军事院校等不同岗位上的工作实践经验。印军也注重培养适应信息化建设的高素质人才，要求晋升上校军官应具有硕士以上学位。俄罗斯一方面决定把军队员额再压缩三分之一，另一方面提出通过提高军人的工资及其他待遇来增强军

的吸引力，以留住高素质的年轻军官。这些都启迪我们，知识就是力量，人才就是战斗力；得知识者，得大势；得人才者，得天下。谁抢占到军事人才这个“制高点”，谁就能在未来战场上取胜。战斗力的生成和发展取决于智力资源的占有和配置。军事斗争形势迫切要求人才培养从未来准备转到现实准备上来，从传统育人模式转到适应时代要求和打赢需要上来，从四平八稳、一线平推的育人方式转到优质高效的培养层面上来。

从调查部队的人才培养现状分析看到，总的形势可以这样概括：共识已经形成，力度已在加大，但差距仍然不小。问题主要表现在这样几个方面：一是人才培养的起点偏低。无论是人才培养的目标定位、内容设置，还是人才的选拔使用，还没有在完全意义上转到军事斗争实际需要上来，尚在一般层次上循环，距高科技条件下战争需要还有不小的差距。二是官兵科学文化基础比较薄弱。美国军官 100% 的是大学本科以上文化程度，其中硕士生、博士研究生占 38.4%，参加海湾战争的美军军官中，三分之一的人员具有硕士以上学位。俄罗斯有 98% 以上的军官受过高等教育，日本军官全部达到大学以上文化程度，印度要求营以上军官必须获得硕士学位。相比较而言，我们现在还达不到这种层次。三是指挥官和机关干部知识结构、经历比较单一。大部分干部都是从一个专业干到底，知识的系统性、综合性、整合性欠缺。四是高

精尖人才短缺。尤其高科技方面的人才比较短缺。不少单位训练中遇到技术难题后，到地方院校、科研单位请专家，有时动用先进武器装备时，还要请专家当“技术保姆”。五是用有所长不够到位。有的干部不是专业对口安排，仍有学用脱节现象。人才的匮乏，已成为制约部队战斗力生成的“瓶颈”。

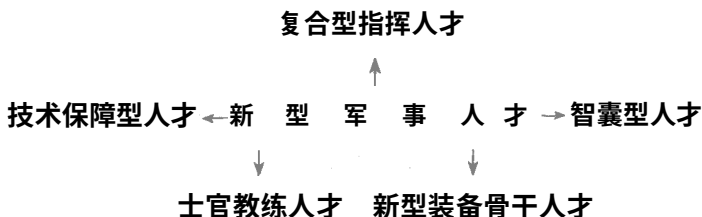
存在上述差距，有其历史原因，也有其社会原因，但深究根源，我认为主要还在于有些领导干部的头脑里没有真正确立起与军事斗争准备相适应的思想观念。一些单位选拔使用干部，想长远少，看发展潜力少，往往考虑眼前需要和第一任职需要比较多；有的不够注重战时带兵打仗，往往重视平时的带兵管理能力；有的不够注重科技素质、专业素质、综合素质，往往存有“大步兵”为主的观念。所有这些都不同程度地影响着人才培养的质量和步伐。面对这种现状应该怎么办？当务之急是要更新观念。实现人才培养的跨越，应从确立崭新的人才观念起步。

当前，我们要确立以下四种观念：（1）确立“人才建设是部队根本建设”的观念，依靠这个根本，把其他各项工作带起来；（2）确立“提高科技素质就是提高战斗力”的观念，依靠这个战斗力生成的“第一要素”，促进部队战斗力水平的提高；（3）确立“出人才就是出政绩”的观念，依靠营造一种良好的育人风气，带出一批出色的人才；（4）确立“按打仗要求配班子、用干部”的观念，依靠“打赢”的标准去考察

使用干部。人才培养是一项艰苦细致的工作，人人有培养之责，人人有成才之责。我们各级领导干部都要有“校长”和“园丁”的意识，每个同志都应有自觉成才意识。切实通过上下的不懈努力，迅速兴起学习成才的热潮，力求快出人才，多出人才，出高质量的人才。

二、在人才培养的目标上应重新定位

培养大批高素质新型军事人才应当作为接受新世纪挑战的一个高层次目标。所谓新型军事人才，关键在“新”字上。这个“新”就新在军事含量要求更高，科技含量要求更高，思想政治素质要求更高，群体素质要求更高。我认为，从军事斗争需要和当前的实际情况看，需着力培养以下几种人才（如下图所示）。



（一）复合型指挥人才。这种类型的人才，既懂军事、又懂政治，既懂指挥、又懂技术。培养这类人才主要依据对未来战争的考察。未来的军事斗争将是一场高科技条件下的联合作战，从作战空间、协同范围到决策层次、指挥跨度，都对指挥员的素质提出了更

高的要求。“三军之势，莫重于将”，战争说到底是打指挥的。这就要求努力培养各级指挥员使其成为：有坚定的马克思主义信念，有敏锐的战略眼光，有大将的全局意识，有勇敢的创新精神，有丰富的科技知识，做到会治军、懂指挥、善管理。满足这些要求，就需要勤于学习，勇于实践，不断总结，取得领导军事斗争的主动权。

（二）智囊型人才。高技术条件下，特别强调知识的系统性、综合性、整合性，这是智能时代与技能时代军事相区别的重要特征之一。“技能”时代的军事，强调人才的知识分类，重视对某一领域学科的掌握和运用，即通常意义上所说的专门人才。而“智能”时代的军事，强调的不仅仅是对军事人才某一方面知识的掌握和运用，而且是对各类知识的整合。由此看来，培养智囊型人才尤为重要。未来的军事斗争，信息流量大，科技含量高，战场情况瞬息万变。指挥员随机应变，果断决策，一时一刻也离不开机关人员的“外脑”作用。培养机关人员起好“外脑”作用，就要着力使他们成为一支讲政治、懂科技、善谋划、能创新的高素质的队伍，这就要求各级机关面对新形势，以改善知识结构为支撑，以提高谋略水平为重点，努力使机关人员通晓专业、通晓科技、通晓外军、通晓心战，把谋略水平推上一个新的台阶。

（三）技术保障型人才。在未来军事斗争中，不仅需要高技术装备的维修人员，而且需要一些“心理战

专家”，外语专家，熟悉国际法、海洋法的专家等。据有关资料介绍，当今军事发展迅猛，生物技术的异军突起，必将在军事上得到广泛运用。一些国家已在研究发展基因武器；纳米技术的出现，标志着将实现对微观世界的有效控制，目前纳米技术已经在军事上应用（主要集中在纳米信息系统和纳米攻击系统两大类上）；先进光电子技术已显露端倪，信息战技术如日中天，军事航天技术登峰造极，新概念武器技术看好。此外，还有军用新材料技术、军用新能源动力技术、智能计算机技术、隐身伪装技术、精确制导技术、先进制造技术、军事海洋技术等，都是 21 世纪军事重点技术，所有这些技术都需要专门人才来保障。美国战略指挥中心科技人员高达 50%，师旅指挥机构人员中技术人员也达到 30%。参加海湾战争的多国部队，直接操作“爱国者”导弹的人员，有三分之一是“白领”专家，我国这方面人才从数量质量上都需要加紧培养。人与高技术相比，当然是人的作用更重要。而且武器装备越发展，人的因素越重要。在高技术战争中，人仍然是战争胜负的决定因素。但应清楚地认识到，这里的人并不是抽象的人，而是指具有高技术素质的具体的人。根据马克思主义的观点，不具有相应的科学文化知识，不掌握必要的军事高技术手段及其对抗措施，仅凭人多势众和匹夫之勇，是很难打赢高技术战争的。因此，我们既要正确认识人与高技术武器的关系，更要正确处理人与高技术的关系。要通过采取行

之有效的得力举措提高人的科学技术素养，学习和研究高技术，掌握高技术武器，拥有驾驭高技术战争的能力。

（四）士官教练人才。兵役制度改革后，士官将成为部队建设的一支重要力量，今后义务兵的基础训练，将逐步过渡到由士官为主负责。鉴此情况，应采取多种有效措施和办法，把士官队伍搞坚强。要发挥好士官的四个作用：一是在基层分队的“教头”作用；二是训练中的骨干作用；三是政治工作中的“助手”作用；四是专业技术中的“能手”作用。

（五）新型装备的骨干人才。一件新装备就是一本活教材。比如说一辆新型战车，要想熟练掌握运用，不仅需要学会车辆驾驶，懂得各部件结构和原理，而且还需学习了解激光夜视知识、通信知识、计算机知识和电子知识等等，专业骨干的素质状况，直接影响到全局。现代战争中新装备层出不穷，我们应该抓紧训练出一大批骨干，使他们能够掌握新知识，熟悉新装备，努力实现人装的最佳结合，真正把人才培养与战斗力生存结合起来。

我们应围绕军事斗争需要，确立较为合理的人才群体目标，就是说，军事斗争需要什么样的人才，就着力培养什么样的人才，上述 5 个方面的人才应成为我们努力的方向，在这个问题上，仍需进一步统一认识，上上下下都要为之而献计献策，共同来推进这项工作，以尽快实现建设一支庞大的军事、科技、思想、

政治、群体素质很高的新型军事人才队伍。

三、在人才培养的重点上应突出新要求

我认为，人才培养不能一线平推，以重点带动全面才符合人才培养规律，因此，在人才培养上要突出抓好以下几个重点环节：

一是要注重拓展新的人才培养渠道。军事斗争准备为加强人才培养提供了很好的机遇，也提供了广阔的舞台。关键是要开阔视野，拓展渠道。要善于借鉴外军的一些好做法，如美军的教育形式除正规军事院校外，还有业余大学、地方院校分校、函授、离职带薪学习、业余技术学校等多种形式。我们可以考虑，借助装备生产厂家、科研单位和军队有关院校，对一些有发展的优秀人才，该送出去的就送出去，该请进来就请进来，带出一批专门人才。逐步建立“育人有院校依托、教学有教授登台、科研有专家指导”的育才网络，还可以把现有社会上的人才资源吸收进来，地方上许多尖子人才、优秀大学生和各种特长的社会青年，在政策允许范围内，应千方百计招进来。应相对集中人力、物力、财力，发挥各种育才优势，逐步使育才模式向基地化、正规化、现代化发展。应推行换岗锻炼、交叉训练的做法，使我们的干部克服惰性和素质单一状况，以全面提高素质。

二是要营造新的育人环境。环境好人才旺，这是人才成长的一条基本规律。我们要把广大官兵成才的内在动力激发出来，把优秀人才吸引进来，这就需要

在营造良好的育人环境上下功夫。首先是用人要公。各级领导要对部队建设高度负责，公道正派地用好人才。实践已经告诉我们，用人公、事业兴；用人歪、事业衰。要真正把人才凝聚起来，正确的用人导向是第一要素。其次是机制要好。有效的激励机制可以使上上下下动起来、比起来。比如说任前考核、任职公示、试用考察、责任追究、末位淘汰等等，这些有效措施，对促使干部把心思和精力用到强素质、干事业、有作为上来，都会起到强有力的激励作用。在这种环境中，混日子就会丢位子，只有好好干才能有奔头。第三是领导的样板作用要强。榜样的力量，人格的力量是巨大的。领导要育才，首先要有才，爱学习才能真正重视学习，是人才才能真正重视人才。如果领导长期远离高科技，自身素质上不去，在军事斗争中不仅出不了好主意，拿不出好办法，甚至会失去领导资格。第四是爱惜保留人才。培养人才难，保留人才也不易。保留人才，关键是真正把人才当作部队建设的宝贝，有求才之渴、爱才之心、用才之道。有专家指出：培养人才成本最高，引进人才成本居中，留住人才成本最低。美军正面临着高素质的中下级军官大量流失的状况，为此，采取每年加薪 4%~5% 增加津贴和各种补贴、改善服役环境等措施来吸引军官超期服役。

三是要注重培养三种“特别”人才。所谓“特别”是指要优先培养在未来战争中特别重要和需要的人才。

这三种人才是：

有知识有创新能力的人才。美军《2020 年联合构想》提出，军人素质将比以往任何时候都重要。美军平时和战时遂行任务，靠的是知识丰富、有创新能力的军人。这些军人需要表现出五种能力：（1）适应能力；（2）创造能力；（3）判断能力；（4）思维能力；（5）理解能力。这几种能力之中，美军特别强调要提高军人的创新能力，培养有新思想、新观点的军人。为此，美军要求，晋升中校军官，应具有硕士学位，并具有在作战部队、指挥参谋和军事院校等不同岗位上的工作实践经验。

有联合指挥参谋能力的人才。美军明确规定了 9000 个联合事务军官的职位，并根据联合作战的特点规定了联合事务军官的选拔、培养和使用制度；专门设立联合事务专业职称，其评定条件必须是那些受过院校联合作战业务培训且课程成绩优良、在联合指挥参谋岗位上圆满完成一个任期、现仍从事作战指挥和训练工作的少校以上军官。获此专业职称的军官优先安排相应职位和晋职晋衔。俄军也十分重视合成军官的培养，主要通过优化院校结构，调整训练内容和训练方式来培养适应未来战争要求的合成军队指挥军官。对参谋人员的培养主要是强化谋略训练和实用技能训练，达到“六会”“五能”，即：训练掌握现代条件下读、记、算、写、画、传的基本技能，具备较强的分析判断能力、运筹谋划能力、组织协调能力、检查指

导能力、研究创新能力，真正精通本职并兼学多门，成为能够独挡一面甚至以一当十的主力 and 骨干。以联勤参谋为例：在运筹谋划上，应当成为联勤首长的得力助手和可信赖的“智囊团”，尤其是涉及方向性、根本性的重大问题的决策，战略眼光，精谋深算，举足轻重。在组织指挥上，应是整个联勤系统的“神经中枢”，要能牢牢控制和灵敏支配平战时保障的各个单元、各项行动，艺术高超，驾轻就熟，把握主动，保障有力。在协调控制上，应成为保持联勤工作有序运转的“遥控器”，能促成上下左右和谐、配合、互补、凝聚、整体效益得以最大限度发挥的“粘合剂”，能紧紧围绕全局利益，对各项后勤保障活动进行依法调理和灵活处置，全局在胸，控而不死，调而不乱，保障到位。在管理监督上，能成为指导、督促、检查后勤法规制度落实的“执法队”，切实维护整个联勤系统在标准化、制度化、规范化的轨道中运行，有法必依，执法必严，富有权威。在服务保障上，应成为联勤机关和部队的“后勤部”，致力于营造平战时凝聚人心、保障生活、团结稳定的良好环境，对机关和直属部队善建议、会指挥、严管理，动真情、用诚心、办实事，方向端正，服务周到。

各种信息战人才。信息作为一种重要的战争资源，在未来高技术局部战争中的地位和作用日益突出。未来的高技术局部战争，将是争夺制约信息权为主的战争，有相当多的参战人员处理的是信息。战场上大

量信息的出现，使信息的收集、传递和处理等环节更多，更加费时费力，不可靠、不相关、模棱两可、相互矛盾的信息，伴随着真正有用的信息，使信息流越来越大，将产生信息过剩、信息超载、信息盈余、信息膨胀等问题，真正有用的信息混杂在信息海洋中，增加了信息判断的难度，指挥决策变得更加困难。从庞杂的信息流中筛选过滤出有价值的信息，已成为提高信息的利用率，加强信息管理的当务之急。同时，信息管理也已成为影响和制约打赢的重要因素。信息管理是集知识、谋略和技术于一体的智能化管理，未来战争中的信息窃密与反窃密，入侵与反入侵、渗透与反渗透，说到底还是人才的较量。如果一个管理人员都只知道对信息进行简单的处理和传递，没有技术纵深，没有渊博的知识和谋略，没有正确有效的战略和军事学说的指导，就很难设想管理好信息。江主席反复强调，要把培养和造就大批高素质人才，作为现代化建设的大计。应把信息管理人才的培训，纳入全军人才战略规划，制定培训计划，建立培训基地，完善以院校为主渠道的人才培养机制，用高素质的人才队伍，确保信息管理的有效落实，为打赢提供良好保障。美军除注重培养信息战部（分）队的技术人才和研究人才之外，还特别重视对中高级军官进行信息战教育，在国防大学和各军种院校都开设了信息战课程，以加强部队信息化建设和提高信息作战的能力。印军也重培养适应信息化建设的高素质人才，要求晋升上校

军官应具有硕士以上学位。

四是要注重把握在职军官继续教育的问题。由于知识更新的周期正在缩短，加强在职干部继续教育显得日益迫切。在职干部综合素质和能力提高，一靠实际工作锻炼，二靠在职继续教育。我军实行“经院校培养提拔干部”制度以来，干部队伍文化结构发生了历史性变化，整体素质和学历层次有了较大提高，因此，在职干部接受继续教育时，他们已经具备了一定的学识、学历、经历、阅历，以及正形成的理想信仰、价值观念等。这种非零起点加继续教育特征，一定要牢牢把握住，需要通过再教育将他们头脑中被撕破的理论之网、知识之网在更高层次上重新连接起来，要通过研讨式、参与式、案例式等教学方法和途径，形成教与学的双向驱动。近几年，虽然我军科技干部队伍数量逐步扩大，干部整体科技素质有了很大的提高，但是与咄咄逼人的知识军事发展的要求还存在不小的差距。邓小平同志曾经说过，一个国家的科技进步、科技发展除了专业技术人员的作用外，也要全民族的普遍重视。军队更是如此，增强科技素质不仅是专业技术干部的事情，也是非专业技术干部的基本要求。

战争，是时代制高点最激烈的竞争，更需要有很强综合能力的军事人才。与其他类型的教育相比，在职干部继续教育不是追求提供多少“黄金”，重要的是授予“点金术”。因此，干部继续教育应十分重视人才的通识化、素质综合化，一定要加大力度。此外，由

于多元文化的融合，在强调知识的整合、综合的同时，还要重视军事人才对多元文化的融合意识及能力的培养。

搞好干部在职教育，首先要弄清“为什么学”的问题，真正把学习的着眼点搞端正。加强军队现代化建设，解决好‘打得赢’‘不变质’两个历史性课题，说到底是要靠人才，靠大批具有高度政治觉悟、掌握现代军事知识技能的高素质人才。这是新形势下我军现代化建设和军事斗争准备一项刻不容缓的战略任务。干部在职教育作为人才培养的一条重要途径，必须把着眼点放在培养高素质新型军事人才上。如果单纯为了拿文凭，所学专业与本职工作不对口或联系不紧，哪个专业好学、哪个专业好拿文凭就学哪个，在职教育就失去了其本来的意义。重视文凭无可非议。但文凭不等于水平，学历和学识也不能划等号。在职教育主要是为了增长和提高履行本职工作的学识和水平，仅仅把拿文凭作为目的是不对的。因此，干部的在职教育，应首先从军人的根本职能出发，从部队的大局出发，从打得赢现代战争的需要出发，坚持“以军为主”，重点选学那些与部队建设和本职岗位紧密相关的课程。

各级领导干部肩负着带兵打仗的重大责任，尤其要按照高素质新型军事人才的要求，带头解决好学什么、怎么学的问题。应当看到，我们一些领导干部的素质和能力与领导军队现代化建设、做好军事斗争准

备的要求还不相适应。当前值得我们着急的一个重要问题，是一些干部打高技术条件下战争能力不强、甚至不太懂现代战争。抓紧时间学习最急需、最管用的东西，尽快把自己培养成为高素质的新型军事人才，显得更加重要和紧迫。为此，要按照干部专业化的要求，科学安排、正确选择学习内容，工作中需要什么就刻苦学什么，岗位上缺什么就抓紧补什么，特别要努力掌握打赢未来战争急需的高科技知识和军事专业技能，增强带兵打现代战争的本领。

把广大干部的学习热情保护好、引导好，是各级党委和领导的重要责任。要进一步端正学习的指导思想，真正从部队现代化建设和军事斗争准备的需要出发，以是否有利于战斗力的提高为检验标准，坚持学以致用一致的原则，讲求实际效果，坚决防止和克服片面追求高学历比例、脱离部队实际的形式主义。对在职干部的教育要作通盘规划，积极引导广大干部正确处理博与专、学历与能力、知识化与专业化的关系，保证在职教育主要为提高履行职责能力服务。要建立和完善有关政策制度和激励机制，在干部提拔使用上形成正确的导向。使用干部要看学历、看文凭，更要看是不是具备本职岗位需要的学识。衡量各类干部特别是领导干部的任职资格，既要有文化程度方面的要求，更要重视履行岗位职责的能力，真正使那些献身国防而刻苦学习、具有真才实学的同志得到重用。同时，还要在时间、经费等方面，为在职干部学习和岗位成

才的健康发展创造条件。

五是要注重把握人才培养的宏观指导。我这里讲的宏观指导，指的无论是在人才培养的认识上、素质结构上、培养途径上、培养起点上，还是在培养目标上，都要紧紧围绕一根主线：向知识军事转轨，建设一支知识型军队。这主要有两个方面的考虑：一方面，实行科教兴国战略，使千百万青年有机会接受高等教育，大量优秀人才开始涌向军队；另一方面，实行科技兴国战略，催生了一大批具有世界先进水平的科技成果，为我军向知识军队转型奠定了物质基础。这两个方面同时也为培养新型军事人才打下了牢固的基础。因此，可以这样说，培养新型军事人才一定要在建设知识型军队这个大的框架下进行。那么，我们就很有必要弄清建设知识型军队，有哪些明显特征，又怎样才能推动转型呢？

与传统的军队相比，知识型军队具有如下一些明显特征：

——从创立方式看，知识型军队注重作战人员对知识的拥有程度，把信息技术作为通用技术应用于各类武器系统之中，通过使用共同的软件语言、标准和规定，实现了作战信息共享，改变了以往纵向发展单项技术或单一武器系统的传统做法。

——从组织结构看，知识型军队科技含量高、实体规模小、人员少而精，以纵向联系为主的组织结构被以横向联系为主的组织结构取代，克服了组织指挥体