中国军事学博士文库

锻造高素质复合型军事指挥人才

On the study of the Mechanism to Develop Highly Qualified and Compound commanders

崔春来　著

国防大学出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

出 版 说 明

1997年7月，中国诞生了首批军事学博士。为了繁荣军事科学研究，扶植学术新生力量，我社特设立《中国军事学博士文库》，有选择地陆续出版军事学博士的学位论文。

在新的历史时期，中国人民解放军肩负着为改革开放和社会主义现代化建设提供坚强有力的安全保证的重任。这一重任召唤高素质的军事人才，召唤更多更好的军事科学理论研究成果。在我军革命化、现代化、正规化建设的伟大实践中，用马克思主义理论作指导，加强军事科学研究，探索、发展军事理论，具有特别重要的意义。

军事学博士是我国军事教育的最高学位。军事学博士学位的获得者，一般具有广博的基础知识和较高的理论造诣，还有基层实际工作经验。他们以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论作指导，紧密结合国防和军队建设实际，对军事科学某一领域的学术前沿问题进行深入探讨，其学位论文达到了较高的学术水平，具有重要的学术价值和实用价值。

我们希望广大军事科学理论研究者，通过自己辛勤的劳动，写出更多更好的军事学术著作。我社愿意竭诚做好服务工作，努力推出一批军事学术精品，为繁荣我军学术研究贡献力量。

内 容 提 要

锻造高素质复合型军事指挥人才要靠机制的力量。高素质复合型军事指挥人才开发机制，指的是以造就高素质复合型军事指挥人才为目标指向的组织、制度、方式、方法等形成的相互依存、相互制约的有机整体。主要构件有教育训练机制、选拔任用机制、管理机制和运行环境等四个部分。建构科学严密、运转有序、效能最佳的高素质复合型军事指挥人才开发机制，是保证建设现代化、正规化革命军队，特别是打赢高技术战争所需要的军事指挥人才的重要环节。本文着眼于国际、国内形势的发展变化和高技术战争的需求，以马克思主义理论为指导，对军事指挥人才进行了全方位的考察，提炼出了古今中外军事指挥人才的共性特征。对构建新机制的社会历史条件进行了全面分析。对现行军事指挥人才开发机制的弊端进行了客观分析，为构建高素质复合型军事指挥人才开发机制找准了突破口。以党的三代领导核心关于军事指挥人才的重要论述为依据，从新的视角对高素质复合型军事指挥人才的素质结构进行了分析和概括，提出了构筑高素质复合型军事指挥人才开发机制的基本原则。在批判地吸收优秀遗产的基础上，以我党我军的人才开发经验为生长点，以高素质复合型军事指挥人才的素质构成为牵引，就如何建构高素质

复合型军事指挥人才教育训练机制，把教育训练优先发展的战略落到实处；完善高素质复合型军事指挥人才选拔任用机制，克服吏治腐败；优化高素质复合型军事指挥人才管理机制，提高人才管理效益；营造高素质复合型军事指挥人才开发环境，创造人才成长良好外因等问题进行了较为深入的探讨。运用数学方法，对军事指挥人才考核、选拔任用等关键环节的量化问题，做了积极的探索和研究。论文在综合前人研究成果的基础上，提出了一些具有创造性的见解。

A B S T R A C T

Title:On the Study of the Mechanism to Develop Highly Qualified and Compound Commanders.

Author: Cui Cun Lai,lieutenant colonel, born on February 25, 1963, in Zhucheng,Shantung Province, PRC.

Tutor: Professor Fang Zhong Xian.

Abstract: The Mechanism to Develop Highly Qualified and Compound Commander is a multiple project made up of the organization, law, measure and method which are mutually dependent and mutually conditioned. Its main components consist of four parts: the educational training system, selecting and appointing system, managerial system, and operational environment and condition. Such a well running mechanism is vital to develop highly qualified and compound commanders for the future high—tech warfare. Under the guidance of Marxism and according to the important instructions by the three gen-

需要全本请访问 www.ertongbook.com

erations leadership, and with an eye on changing situations at home and abroad, the dissertation makes an all round study on the commanders. It analyzes the required content of the highly qualified and compound commanders, expounds basic principles to build up such a developing mechanism, points out the weak points of the present mechanism, and suggests a break—through point to build up a new mechanism. On absorbing the strong points from the past and present, at home as well as from foreign countries, and based on the experiences of talent exploration of our Party and Army, the dissertation makes a deeper study into the fields of setting up the new education and training system, so as to raised the strategy of the education and training to the prior position; to change the present Platoon, Regiment, Corps education and training system to the Battalion, Division (Brigade), Corps education and training mechanism; to perfect the system of the selection and appointment, in order to overcome the corruption phenomena; to optimize the management to get the best effect; to create a fine environment for the growth of the commanders,and to form an satisfactory situation to attract commanders to work and stay. In the dissertation,the author makes use of Mathematics methods to solve the problems in the personnel as-

sessment and appointment. It also puts forward some creative viewpoints by summarizing up the researches of the predecessors.

目　　录

前　言……1

一、军事指挥人才的历史回顾与前瞻…… 10

（一）军事指挥人才的历史聚焦…… 11

1．军事指挥人才的界定……11

2．军事指挥人才的产生……12

3．军事指挥人才的特点……13

4．军事指挥人才的结构……23

5．军事指挥人才的地位和作用……26

（二）高素质复合型是新型军事指挥人才的素质特征…… 29

1．高素质复合型，是作战指挥体制扁平化的必然要求……30

2．高素质复合型，是作战指挥科学化的必然要求……31

3．高素质复合型，是作战空间全维化、作战力量一体化的必然要求……31

4．高素质复合型，是作战方式多样化、

作战能量高效化的必然要求……32
（三）高素质复合型军事指挥人才的素质构成……34
1．政治坚强是高素质复合型军事指挥人才的首要条件…… 35
2．知识丰厚是高素质复合型军事指挥人才的明显标志…… 38
3．军事精通是高素质复合型军事指挥人才必备的职业要求…… 42
4．体魄强健是高素质复合型军事指挥人才的重要基础…… 44
5．思维科学是高素质复合型军事指挥人才创新的关键…… 46
二、制约我军高素质复合型军事指挥人才开发的深层次矛盾分析……49
（一）经济建设人才需求与国防建设人才需求的矛盾……50
1．“忍耐”只能是一定历史阶段的产物…… 50
2．军事指挥人才是国家经济建设人才的重要补充…… 51
3．军事指挥人才价值实现的悖论…… 52
（二）市场调节与行政调节的矛盾……54
1．军人职业辉煌不再…… 54

2．军营内聚力弱化……55
3．行政配置遇到挑战……58
（三）即时型人才培养模式与预期型人才培养模式的矛盾…… 59
1．即时型人才培养模式制约了军事指挥人才的发展后劲……60
2．预期型人才培养模式提供了军事指挥人才发展的广阔空间……60
（四）军事指挥人才培养技术手段和部分制度改革创新的加快与机制整体改革相对滞后的矛盾…… 61
1．技术手段的极度超前将使我们付出高昂的成本……62
2．急功近利的单项制度改革结果往往是事与愿违……62
三、构建高素质复合型军事指挥人才开发机制的基本思路及主要设想…… 64
（一）高素质复合型军事指挥人才开发机制的界定及要素…… 64
1．高素质复合型军事指挥人才开发机制的界定……65
2．高素质复合型军事指挥人才开发机制的要素构成……65

3．高素质复合型军事指挥人才开发机制的主要功能……66
（二）高素质复合型军事指挥人才开发机制的特点…… 69
1．整体性……69
2．目标性……70
3．规律性……70
4．自律性……71
5．可控性……72
（三）构筑高素质复合型军事指挥人才开发机制的社会历史条件…… 72
1．和平与发展的时代主题……73
2．国家创新体系的建立……75
3．社会主义市场经济的发展……76
（四）构建高素质复合型指挥人才开发机制的基本原则…… 79
1．立足现实的原则……80
2．着眼未来的原则……82
3．继承创新的原则……83
4．动态平衡的原则……85
5．借鉴外军的原则……87
四、建构高素质复合型军事指挥人才教育训练机制…… 89

需要全本请访问 www.ertongbook.com

（一）教育训练是指挥人才开发的基础性工程…… 90
1．院校是培养和造就合格军事指挥人才的摇篮……90
2．部队的军事训练是指挥人才提高能力、增长才干的重要课堂……94
3．依托国民教育是提高指挥人才群体素质的重要途径……97
4．刻苦自学是指挥人才成长的倍增器…… 100
（二）强化教育训练是造就高素质复合型军事指挥人才的根本举措……103
1．指挥人才掌握高新技术武器装备的需要…… 104
2．指挥人才指挥合成军队作战任务的需要…… 105
3．指挥人才应付高技术战争极强突发性和快节奏的需要…… 106
4．指挥人才谋划军队现代化建设发展的需要…… 109
（三）更新教育训练观念是培养高素质复合型军事指挥人才的先导……110
1．复合人才观…… 110
2．超前育才观…… 111
3．开放育才观…… 114
4．创新育才观…… 116
5．终身育才观…… 116
（四）确保军事教育训练优先发展是培养高素质复合型军事指挥人才的必要条件……118

1．理顺关系，形成坚强的领导核心……118
2．舍得投入，提高教育训练的规模效益……119
3．科学确定院校编制定额，保持适度数量规模……121
（五）建立适应高素质复合型军事指挥人才生长的院校教育训练体制…… 122
1．确立新型的指挥人才三级培训体制……123
2．建立以需求为牵引的高素质复合型指挥人才培养新模式……125
3．推进现代教育技术在高素质复合型指挥人才培养中的广泛应用……127
4．形成“两个中心”，实现人才培养和理论研究的有机统一……128
5．建设一支素质优良、结构合理、充满活力的教员队伍……129
6．依托国民教育优势借梯登高……134
（六）建立集约化的部队训练新体制…… 136
1．部队训练“基地化”……136
2．院校教育训练与部队教育训练一体化……138
3．教育训练规范化……138
（七）构筑指挥人才终身学习组织…… 139
1．不断完善继续教育体制……139
2．调整指挥人才培训和进修的范围……140
3．加强对“自我发展”的引导和管理……140

4．扩大对外交流……141
五、进一步形成高素质复合型军事指挥人才选拔任用机制…… 143
（一）选拔任用机制的重要地位和作用…… 143
1．导向作用……144
2．激励作用……145
3．保证作用……145
4．制约作用……146
（二）坚持适应时代发展的选拔任用原则…… 147
1．公开、平等、竞争的原则……148
2．能上能下、能进能出的原则……149
3．用当其时、任职有期的原则……151
4．群众公认的原则……153
（三）实施科学考核…… 155
1．现有人才考核工作的不足……156
2．现行人才考核主要方法的缺陷……158
3．数学考核方法的设计……159
（四）改革任用方式…… 161
1．我军现行委任方式的优缺……161
2．调整指挥人才任用方式……162
3．建立“用人过错追究制度”……164
（五）形成合理的流动制度…… 165
1．流动的重要性……165

2．流动的主要类型…… 167
3．流动的对策…… 168
六、建立有利于高素质复合型军事指挥人才发挥效能的管理机制……172
（一）市场经济条件下牢固树立“党管干部”的观念……172
1．行政手段是指挥人才资源配置的本质规律…… 173
2．坚持党管指挥人才是发挥人民军队职能作用的必然要求…… 176
3．坚持党管指挥人才是实现人民军队宗旨的需要…… 177
4．坚持党管指挥人才是实现党对军队绝对领导的可靠保证…… 178
5．坚持党管指挥人才是军人职业特殊性的必然要求…… 178
（二）确立“依法管理指挥人才”的基本方略……179
1．依法治理指挥人才是建设高素质复合型军事指挥人才队伍的内在要求…… 180
2．健全以党管干部制度为核心的法规体系…… 184
3．加强执法监督…… 185
（三）实现管理机制科学化……187
1．数学方法是管理机制科学化的必然要求…… 187

2．数学方法是提高指挥人才管理效益的重要途径……188
3．应用数学方法的制约因素……189
（四）实施有效激励…… 190
1．知识激励……191
2．物质激励……192
3．成就激励……194
（五）走有中国特色的指挥人才职业化道路…… 195
1．职业化是和平时期指挥人才队伍建设的必然选择……195
2．我军指挥人才职业化的基本原则……197
3．我军指挥人才职业化的对策……200
七、积极营造有利于高素质复合型军事指挥人才健康成长的开发环境…… 204
（一）要正确把握自然环境系统对指挥人才开发不可或缺的影响…… 205
1．自然环境是人类社会赖以存在的物质前提……206
2．自然环境是人类物质活动不可缺少的要素……207
3．自然环境制约着人的精神风貌……207
（二）要科学认识社会环境系统对指挥人才开发的决定性作用…… 208

1．社会主要矛盾的牵动作用……209
2．社会制度的规范作用……211
3．科学技术和生产力发展的促进作用……213
（三）要强化民族的尚武精神，形成良好的社会风尚…… 215
1．重视国防教育……217
2．提高指挥人才的社会地位……218
3．正确处理经济建设和国防建设的关系……219
4．制订完善的优待政策……220
（四）要创建有利于指挥人才成长的社区环境…… 221
1．把思想政治建设摆在首位……222
2．加大基本建设投入，创造拴心留人的“硬件”……225
3．形成有利于指挥人才成长的良好军事社区人际关系……225
4．建立有利于指挥人才成长的领导指导体制……228
主要参考文献……232
后　记……242

需要全本请访问 www.ertongbook.com