# 对培养高素质新型军事人才的几点思考

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-06-05

*第一篇：对培养高素质新型军事人才的几点思考对培养高素质新型军事人才的几点思考知识和技术在现代战争中的作用日益凸现，军事领域的竞争更加突出地表现为高素质人才的竞争。11月5日，习主席在视察国防科学技术大学时就指出，要努力把国防科大办成高素质...*

**第一篇：对培养高素质新型军事人才的几点思考**

对培养高素质新型军事人才的几点思考

知识和技术在现代战争中的作用日益凸现，军事领域的竞争更加突出地表现为高素质人才的竞争。11月5日，习主席在视察国防科学技术大学时就指出，要努力把国防科大办成高素质新型军事人才培养高地，国防科技自主创新高地，为实现中国梦、强军梦提供强有力的人才和科技支持。可见，培养高素质新型军事人才，是当前我军人才培养的中心任务，是实现党在新形势下强军目标的重要着力点。

一、要充分认识培养高素质新型军事人才的战略意义

高度重视人才培养，是我党、我军历来的一贯思想。早在革命战争时期，毛泽东在《中国共产党在民族战争中的地位》一文中指出，“十七年来，我们党已经培养了不少领导人才，军事、政治、文化、党务、民运各方面，都有我们的骨干，这是党的光荣，也是全民族的光荣。但是，现有的骨干还不足以支撑斗争的大厦，还须广泛地培养人才。”1977年，邓小平提出要“尊重知识，尊重人才”的观点，对于军队，他特别提出，“在军队中，科研和教育也要一起抓，进行现代战争没有现代战争的知识怎么行？要使军队领导干部自己有知识而且尊重知识。要办各级学校，经过训练，使军队领导干部掌握现代科学文化知识和现代战争知识。” 在上世纪九十年代，江泽民指出，“面向二十一世纪，努力培养和造就大批高素质的新型军事人才，是摆在我们面前的一个十分紧迫的历史任务”，“要跟踪现代科技和军事发展的前沿，改革教学内容，提高培训层次，造就既懂政治又懂军事，既懂指挥管理又懂专业技术的高素质新型军事人才。”进入新世纪新阶段，胡锦涛指出，“人才是国防和军队现代化建设最重要的资源”，“要把大规模培养人才、大幅度提高人才素质作为军队人才建设的战略抓手，健全培养体系，拓宽培养渠道，完善培养机制，努力培养造就大批高素质新型军事人才”。而现在习主席再次强调，“要牢牢扭住培养高素质新型军事人才这个中心任务，深入研究现代军事教育特点和规律，坚持走以提高质量为核心的内涵式发展道路，努力培养造就能够担当强军重任的优秀军事人才。”

从党的历代领导人的论述可知，重视人才培养，一直是我党、我军一贯坚持的重要思想。值得注意的是，江泽民、胡锦涛、习近平三位党的领导人都特别强调了“高素质新型军事人才”一词。这是因为，上世纪九十年代以来，以信息技术为核心的高新技术迅猛发展，信息化战争成为未来战争的基本形态。科学技术特别是以信息技术为主要标志的高新技术的迅猛发展及其在军事领域的广泛运用，使得未来战争对人的素质的要求更高了。而我军是否拥有一大批高素质新型军事人才，是能否在未来战争中取得军事制高点的关键因素。因此，人才优势是军事竞争最需培育、最有潜力、最可依靠的优势。培养高素质新型军事人才，是国防和军队现代化建设的关键环节和重要支撑，是加速推进中国特色军事变革的重要保证，是打赢未来信息化战争的迫切需 —1—

要。

二、要深刻把握培养高素质新型军事人才的科学内涵和培养方向

所谓的军事人才，是能以自己的创造性劳动，为进步的军事活动（或者可以表述为“正义战争和人民事业的发展”、“军队建设和保卫祖国的事业”）作出较大贡献的人。那么什么是高素质新型军事人才呢？高素质新型军事人才，是军事人才中的精华和中坚力量，他们担负着打赢未来高技术战争和永葆人民军队本色的历史使命。他们除具备一般军事人才的所有素质和条件外，还必须具有敢打敢胜、敢打必胜、屡打屡胜的特殊素质和才能，他们是以政治合格为首要条件的知识型、专业型、综合型、适应型、复合型和创新型的军事人才。

2024年以来，我军启动实施了人才战略工程，把加强指挥军官队伍、参谋队伍、科学家队伍、技术专家队伍和士官队伍“五支队伍”作为人才建设的目标。在新形势下，胡锦涛指出，要进一步抓好联合作战指挥人才、信息化建设管理人才、信息技术专业人才和新装备操作维护人才的培养。这实际上明确了深入推进人才战略工程的重点。“五支队伍”和“四个方面人才”，是信息化条件下新型军事人才的基本形态，平时是生成与提高战斗力的主要人才资源，战时是形成体系作战能力的骨干力量，是培养高素质新型军事人才的重中之重，必须放在优先培养、优先发展的位置，以此牵引带动军队人才队伍建设的不断跃升。

“五支队伍”建设目标和“四个方面人才”重点，具体构划了我军人才培养的基本战略，是加强我军人才建设的基本依据和科学指南。按照这一思路，新世纪新阶段的我军高素质新型军事人才应具备四个基本素质：思想政治素质、科学文化素质、军事专业素质、身体心理素质。当前，在坚持把提高官兵的思想政治素质作为人才建设第一位任务的同时，极为迫切的是适应科技进步和创新的时代潮流，大力提高官兵科技素质尤其是信息素养。高素质新型军事人才，必须是具备扎实科学文化知识基础的知识型军人。不具备良好的现代科学文化知识，高素质就无从谈起。新世纪新阶段培养高素质新型军事人才，应着眼于战斗力生成模式的转变，要在提高官兵的综合素质特别是信息化素质上下大功夫、长功夫，努力培养造就知识型军人、信息化人才。

三、要积极探索培养高素质新型军事人才的方法途径

从目前我军的实际情况来看，关注军事人才、重视军事人才建设已成为各级党委、领导的共识。但是，由于历史原因及受主客观条件等因素的影响和制约，我军在军事人才的数量与质量、培养与使用、流动与稳定等方面都存在着这样或那样的问题。从数量上看，军事人才的供给状况不合理，不能满足部队建设发展的需要；从质量上看，军事人才的整体素质偏弱，不能适应打赢未来高技术战争的客观需要；从军事人才的选拔、培养和使用上看，与我党我军的干部制度和原则存在一定的差距；从军事人才流动与稳定状况来看，不正常流动的问题突出，严重影响着高素质新型军事人才

队伍的长远建设。针对我军人才队伍建设面临的现实问题，我从三个方面做了一些思考。

（一）培养造就高素质新型军事人才，要走从实践中学习提高的路子

培养军事人才的途径和方法有很多，但是最基本、最现实、最管用的还是院校培养和实践培养。军事人才的培养，走院校正规化培训的路子，无疑是非常明智和正确的。但从实际情况看，不可能同时有大批干部离开岗位到院校深造。这些干部在相当一段时间内仍然是部队建设的骨干和中坚力量，不可能在短时间内从整体上有大的更替。这就决定了我军干部队伍素质的提高，大量的、经常的要在立足本职岗位、立足工作实践中完成。因此，培养造就高素质新型军事人才必须加强在职学习，加强院校培训，加强实践锻炼，要在完成任务的实践中培养人才、锻炼人才，也要在这个实践中发现人才、选拔人才。军事人才的实践培养，是立足部队建设和军事斗争准备实践，适应信息化条件下局部战争的特点，与院校培养紧密衔接，进行军事人才培养的重要途径和方法。我军军事训练转型和完成多样化军事任务的实践为高素质新型军事人才培养提供了广阔的舞台。部队在人才培养、提高干部素质上，要充分发挥本级的主观能动性，围绕多样化军事任务的能力素质要求，扩展培训内容，改革培训手段，完善培训机制，把那些具有潜质的优秀干部放在关键岗位，通过执行重大军事行动和参加大规模军事演习等有利时机，在实践中锻炼和摔打，磨练他们的意志，提高他们的组织指挥能力，使军事人才的素质在部队实践中全面得到提升。军事人才的实践培养要注意，进一步发挥部队重要岗位培养的效能，进一步加强军事人才的培养性交流，进一步加强人才实践培养与院校培养的衔接。

（二）培养造就高素质新型军事人才，要建立科学高效的人才选拔任用机制 高素质新型人才的培养造就，受到许多因素的制约，人才选拔任用机制，就是其中重要的环节。我军内部不乏高素质的人才，有的单位甚至人才济济。但是，许多部队需要的人才，非但没有得以重用，甚至大量流失，虽然原因多种多样，但其中重要的一条就是缺乏一个良好的人才选拔任用机制。因此，要保证培养造就高素质的新型军事人才，就必须认真总结我军干部培养选拔的经验教训，认真借鉴现代科学方法和外军有益做法，从我们的国情、军事情况出发，认真探索优化军事人才选拔任用的途径和方法。从我军干部的选拔任用制度看，应该从这几个方面加以改进和完善。一是建立科学评价机制。要按照“四个尊重”的要求，克服求全责备的心理偏差，改变过去那种凭感觉、靠印象带来的片面性，把人才的特点与缺点、大节与小过区别开来，建立科学的考核评价机制，使干部考核进一步制度化、规范化、法制化，建立起能够客观反映干部德才表现和真实业绩的科学的量化指标体系，确保全面、客观、准确地反映干部的素质和能力。二是扩大选拔范围和规范明确的交流机制。扩大选拔用人的视野和范围，不仅重视从本部队选拔任用干部，而且重视从外单位引进使用干部，利用

政策优势从地方积极引进尖端技术人才。进一步完善机关、部队、院校干部交流机制，逐步走开跨军种、跨军政后装交流干部的路子，变单一岗位任职为多岗位任职，变单一兵种任职为多军种任职。这样不仅能够克服过去干部选拔使用中出现“近亲繁殖”的弊病，而且也为新型军事人才创造了空间和舞台。三是健全有利于提高干部素质的竞争激励机制。克服目前我们在选人用人中出现的平均主义、照顾平衡、齐步走“大锅饭”等现象，建立和完善竞争上岗、择优选拔机制，按照能级匹配原理，使人才的德才素质与职务职位相对称，真正做到能者上、平者让、庸者下，使德才兼备的优秀人才优先得到重用；建立成就激励机制，针对人才注重才能发展和价值实现的心理追求，建立成果评价认可机制，对人才作出的成就和贡献给予相应的荣誉和待遇，最大限度地满足人才对施展才能的渴望。四是建立才能发展机制。探索建立学历工资制，将学历与工资级别、职务晋升挂钩。提高利用军内外教育资源的能力，实现军事教育与国民素质教育的有机结合。要把继续教育制度化，建立终身化、网络化、开发化、规范化的继续教育体系。

（三）培养造就高素质新型军事人才，要进一步完善人才培训体制

信息化时代，军事技术、军事装备和军事思想变化的进程大大加快，传统的人才培训体制难以完成信息化军事人才的培养。高素质新型军事人才的培养应该在充分认清院校教育“基础性、全局性、先导性”地位的同时，探索新的人才培养模式。一是进一步发挥军队院校的主渠道作用。应该参照世界各国军事教育的有益做法，学习地方院校改革经验，深化军队院校体制编制的调整改革。培养高素质新型军事人才，在教育理念上实现“五个转变”：由同步教育向前瞻教育转变、由单一素质教育向复合素质教育转变、由应试教育向创新教育转变、由知识型教学向能力型教学转变、由理论教学向模拟教学转变。二是健全依托普通高等教育培养军队干部的培养方式和培养机制。军地双方应该按照“突出重点、整体优化、增强适应性和发展后劲”的要求，在人才培养的内容、形式、方法、手段和机制等方面进行改革创新，建立和健全规范的培养机制，重点围绕“选、育、考、训”四个方面来实施。三是不断完善继续教育体系。高素质新型军事人才的培养，只有不断给其“充电”，才能使其保持发展后劲。必须加大军事人才继续教育的投入，从观念上要舍得将人才送到院校，为人才长远发展着想；从体制上要扩大军官继续教育规模，增加晋职转岗前培训任务；从制度上要完善，达到指挥人才逐级进修，专业技术人才多层次深造的目标。

**第二篇：论高素质新型军事人才培育**

论高素质新型军事人才培育

摘 要：培养高素质新型军事人才，是军队建设之基，是实现强军目标之本。我军高素质新型军事人才建设发展势头强劲，学历层次大幅提升，专业素质不断增强，信息素养逐步提高。但也有存在不容忽视的问题，如科学文化知识水平偏低，现代作战指挥人才缺乏，高科技专业技术人才紧缺等。培养高素质新型军事人才，至关重要的是营造培养高素质新型军事人才的良好环境，做到环境影响人，机制激励人。

关键词：培育；高素质；新型军事人才

中图分类号：G71 文献标识码：A

习近平主席强调指出：“要牢牢扭住培养高素质新型军事人才这个中心任务，深入研究现代军事教育特点和规律，坚持走以提高质量为核心的内涵式发展道路，努力培养造就能够担当强军重任的优秀军事人才。”落实习近平主席的重要指示，培养高素质新型军事人才，是军队建设之基，是实现强军目标之本。

一、认清高素质新型军事人才培育的意义和目的（一）人才强军是我党的一贯思想

从历史上看，我党一贯把人才队伍建设作为军队发展的根本大计。在革命战争年代，人才极其缺乏，我军多渠道挖掘人才。新中国成立后，毛泽东特别强调：“今天我们迫切需要的，就是要有大批能够掌握和驾驭技术的人，并使我们的技术能够得到不断的改善和进步。”“尊重知识、尊重人才”，是邓小平人才思想的核心内容。在表彰为研制“两弹一星”做出突出贡献的科技专家大会上的讲话中，江泽民强调：要在科学技术的研究开发中取得重大突破，必须有一大批能够掌握和驾驭高新技术的高素质科技专家。新世纪新阶段，胡锦涛主席十分重视人才兴军。他明确指出“人才是国防和军队现代化建设最重要的资源。要坚持人才强军、科技强军，着眼于履行新形势下军队历史使命对人才素质的要求，把大规模培养人才、大幅度提高人才素质作为军队人才建设的战略抓手，健全培养体系，拓宽培养渠道，完善培养机制，努力培养造就大批高素质新型军事人才。”这表明人才强军是我党的一贯思想。新世纪新阶段，实现强军目标，必须把培养高素质新型军事人才作为强军之本。

（二）实现强军目标靠人才

习近平主席指出：“建设一支听党指挥、能打胜仗、作风优良的人民军队，是党在新形势下的强军目标。”实现强军目标，需要做的工作很多，培养高素质新型军事人才是强军之本。“黄金累千，不如一贤”。“致天下之治者在人才，成天下之才者在教化”。对于军事领域来说，更是如此。翻开世界军事史，这样的事例俯拾即是。第一次世界大战后，戴高乐写出《机械化战争》一书，提出生产坦克打“闪击战”的思想，遭到法军首脑的冷遇。而希特勒花1.5马克买了这本书。戴高乐提出的生产坦克打“闪击战”的思想引起希特勒的重视。他指示德国装甲兵总监兼陆军参谋长古德里安建了3个坦克师。在二战初期的1940年5月，德军运用集群坦克闪击法国，横扫号称欧洲第一的法军，法国只支持了一个半月，就俯首称臣。人们戏称，德军花1.5马克赢得了战争。对我军来说，人才为政事之本，也是强军之本。没有高素质的军事人才，就无法创造先进的作战理论，无法形成高超的军事谋略和战法，武器装备再先进，也难以发挥应有的效能。越是先进的武器装备，越需要高素质的军事人才来掌握和运用。培养和造就一大批具有高度政治觉悟、掌握现代军事技术、懂得现代战争指挥艺术的优秀人才，是实现我军现代化之基，是实现强军目标之本。

（三）扭住强军之要靠人才

新形势下，习近平主席指出：“要扭住能打仗、打胜仗这个强军之要，强化官兵当兵打仗、带兵打仗、练兵打仗思想，牢固树立战斗力这个唯一的根本的标准，按照打仗的要求搞建设、抓准备，确保部队召之即来、来之能战、战之必胜。” 扭住强军之要，提高部队战斗力，靠的是人才。因为战斗力是军队克敌制胜的能力，它由人和武器装备两大因素构成。武器装备是战斗力的物质基础，人是战斗力的主体。毛泽东早就明确指出，武器是战争的重要因素，但不是决定因素。决定的因素是人不是物。武器装备无论怎样智能化、自动化、信息化，但它终究是由人来掌握的，不可能代替和取消人的主观能动性，人仍然是战争的主体。科索沃战争中，北约调动了军用卫星、精确制导等多种高新武器，但南联盟军队利用复杂的地形条件，采取各种隐真示伪措施，使敌方作战效能大打折扣，甚至用比较老式的装备击落了美国最先进的隐形战斗轰炸机。这表明在信息化现代战争条件下，武器装备的发展不仅没有也不可能削弱人的决定作用，相反却显得更加重要更加突出了。无论军事高科技怎么发展、无论武器装备如何改善，人的素质始终是影响军队战斗力建设的重要因素。基于此，实现强军目标，扭住强军之要，提高部队战斗力，靠的是人才。我们要遵照习近平主席的指示，牢牢扭住培养高素质新型军事人才这个中心任务，努力培养造就能够担当强军重任的优秀军事人才。

二、正视高素质新型军事人才建设的成就和问题

（一）我军高素质新型军事人才建设取得的成就

从我军高素质新型军事人才建设的现状上分析，经过这些年的努力，我军培养了大批人才，官兵的整体素质有了很大提高。

一是学历层次大幅提升。近年来全军生长干部培养基本实现本科化；研究生教育规模不断扩大，招生总量达到1万多名；全军共有博士学位授予点511个，硕士学位授予点1156个，形成了较为完善的研究生教育体系。目前，全军干部队伍中具有大学本科以上学历达到72.4%，其中研究生达到12.3%，分别比1995年提高51和10个百分点。

二是专业素质不断增强。适应军队建设转型、军事专业分工越来越细的需要，通过加强专业培训、更新培训内容、改进培训模式、强化岗位任职培训、组织新装备接装训练等措施，干部队伍专业素质明显提升。以复合型舰长柏耀平、全天候飞行员李中华、技术精湛的导弹发射指挥员曾满军、“陆航尖兵”孙凤阳、“航天英雄”杨利伟等为代表的一大批专业素质过硬的新型军事人才，正在军事斗争准备一线担当重任。

三是信息素养逐步提高。适应信息化条件下作战需要，注重加大教育训练的信息化含量，广泛开展高科技知识培训，加强网上对抗演练和计算机仿真训练，干部的信息意识和信息能力普遍提高。近年来，全军每年有超过10万人次通过国家计算机应用能力考试，作战部队干部普遍能够熟练使用相关信息化装备及信息应用系统。依托培养工作全面推开。已有117所普通高校签约为军队培养人才，共招收选拔国防生近7万名，已有3万名毕业补充部队。每年选送1800名专业技术干部攻读普通高校“强军计划”研究生。上述表明，近年来我军高素质新型军事人才建设取得的成绩是巨大的。

（二）我军高素质新型军事人才建设存在的问题

从我军高素质新型军事人才建设存在的问题分析，我军官兵在学历结构、现代科技知识水平等方面，与发达国家甚至一些发展中国家军队相比还存在较大差距，与现代战争的要求还很不适应。

一是科学文化知识水平偏低。仅从学历来看，美国军官几乎都具有大学本科学历，其中拥有硕士和博士学位的军官高达近50%。在伊拉克战争中，美国陆军参战的第3机步师、第4机步师、第82空降师和第101空中突击师四个主力师师长，有3个是硕士，1个是博士，操纵“爱国者”防空导弹、“捕食者”无人驾驶飞机、“阿帕奇”武装直升机等高技术兵器的军人有1/3是技术专家。俄罗斯98%的军官都受过高等教育，指挥军官全部是大学本科毕业，并有相当数量的博士和副博士。日军和以色列军队要求军官必须全部达到大学以上文化水平，以色列军队还要求少校以上军官必须获得硕士学位。即使波兰、印度这样的国家，其军官90%以上是学士。而我军目前全军干部大学本科以上学历的达到72.4%，研究生学历的达到12.3%。虽然学历不完全等同于素质，但却在一定程度上反映着素质的高低，并制约着素质的进一步提高。

二是现代作战指挥人才缺乏。各级干部特别是高中级指挥干部中仍然是经验型、管理型的多，熟悉军兵种知识、军政兼通、指技合一的复合型人才比较少，联合作战指挥能力普遍欠缺。当前，尤其是缺乏信息化条件下联合作战指挥人才。由于受主客观因素的制约，当前部队培养信息系统体系作战指挥人才的观念还比较滞后、思路还不够开阔、有效的方法不是很多，没有真正形成切合自身特有规律、符合部队客观实际的培养模式。我国联合作战指挥人才界定过宽，存在着范围扩大化的问题。此外我军对联合作战指挥人才的培养层次界定不明确，缺乏培养的连续性，尤其是对初级指挥人才培养的力度还不大。这样就导致我们对联合作战指挥人才的培养目标不明确、重点不清楚，使人才培养的质量和效益不高，不能适应未来战争的需要。同时，我军院校培养模式还比较单一，难以形成适合信息化战场的有效战斗力。

三是高科技专业技术人才紧缺。作战部队专业技术保障干部缺编较多，全军通用装备科技干部紧缺。一些新建和扩编的部队不少技术岗位还是空缺，从事高新武器装备研制的高层次人才更是匮乏。特别是基层专业技术保障人员缺编，从事高新武器装备研制的高层次人才匮乏。这已成为影响和制约军队现代化建设发展的瓶颈。在军地之间，社会上的优秀拔尖人才也难以吸引进来，现在的人才资源开发利用不够，一些单位高学历年轻人才严重流失。在军队内部，人才存在逆向流动现象，造成人才资源布局失衡。正如江泽民所指出的：现在军队人才不但严重短缺，还严重流失。可见，如果不解决人才队伍建设这个“瓶颈”问题，我军的发展就受到严重制约。我们必须增强人才培养的紧迫感，把培养造就大批高素质新型军事人才作为军队建设的第一要务，视为军队建设之基，实现强军目标之本。

三、营造高素质新型军事人才成长的环境和机制

培养高素质新型军事人才，措施是多方面的，但至关重要的是营造培养高素质新型军事人才的良好环境，做到环境影响人，机制激励人。

（一）坚持用人的政治标准

司马光在《资治通鉴》中说：“才者，德之资也；德者，才之帅也。”营造培养高素质新型军事人才的良好环境，要坚持德才兼备、以德为先，真正把那些政治可靠、实绩突出、群众公认的干部用起来。“选拔人，第一个是政治条件。”这是邓小平用人标准思想的一贯要求。从 50年代开始，邓小平在讲到用人的标准问题时，就着重强调要坚持用人的政治标准。改革开放之后，面对国内外形势的发展变化和干部队伍中出现的新情况，邓小平对用人标准问题不断赋予新的内容。80年代初，他提出选拔干部一定要坚持“革命化、年轻化、知识化、专业化”标准，到了90年代，他对这一思想进一步充实和发展，从而形成了邓小平用人思想的完整体系。

（二）按战斗力标准选人用人

我们在高素质新型军事人才的使用上，要大力纠正用人不正之风，杜绝靠关系，找路子，跑官、要官等现象。坚持任人唯贤、唯才是举，让想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位。引导他们以素质立身，靠成绩进步。对军事素质好，业务能力强，成绩突出者，要破格晋升职务，提前晋升专业技术等级。在部队要树起按战斗力标准选人用人的鲜明导向，努力形成人才竞相迸发的生动局面。为了确立正确的选人用人导向，突出“懂打仗、会打仗”的选拔标准，根据不同级别和方位，全方位综合选拔干部。如基层要突出一线“作战”能力，机关要强调指挥协调能力，司政干部则注重参谋助手作用，后勤干部要强化保障技能；营以下干部要求军政兼通，一专多能，营以上干部突出理性思维层次。

（三）搭建人尽其才的成长平台

要找到人才流失的症结所在，建立人尽其才的成长平台，形成才尽其用的发展机制。各级党委和领导必须坚持人才资源是第一资源的战略思想，做到“深怀爱才之心、恪守为才之责、善谋育才之策、多办利才之事”，努力营造“事业留人、感情留人和适当待遇留人”和“引得进、留得住、用得上、干得好”的良好氛围。要遵循人才成长规律，充分考虑专业优长，量体裁衣、扬长避短、用其所长，做到专业对口、学有所用。坚持在事业发展中培养人才，在建设事业中造就人才，使事业发展与人才工作相互协调、相互促进，让人才创新有机会，干事有舞台，发展有空间。

（四）积极改善工作生活条件

各级党委和领导要当好“后勤部长”，关注高素质新型军事人才工作生活中遇到的困难。注重从政治上关心、从精神上减压、从生活上分忧，真心实意地为他们解难题、办实事。在高素质新型军事人才的婚恋、随军家属就业、子女入托入学、转业安置等方面的实际困难，积极申请上级和协调地方帮助解决。最大限度地调动官兵成长成才的积极性，把主要心思和精力聚焦到强军实践上来。在生活上坚持办好部队食堂，不断提高伙食质量，努力创造栓心留人环境，并注重对干部战士的人文关怀和精神抚慰。

（五）大力宣扬高素质新型军事人才的典型

榜样的力量是无穷的。高素质新型军事人才，不少同志立足本职工作岗位，埋头苦干，在平凡的工作岗位上做出了不平凡的业绩。为让他们香起来、响起来，引导大家见贤思齐，要大力宣扬这些高素质新型军事人才的典型。同时，通过大力宣扬这些高素质新型军事人才的典型，使他们看到自身的价值，可以更好地激励他们提高自身素质的自觉性和积极性。

参考文献

[1]中国人民解放军总政治部编印：《习近平关于国防和军队建设重要论述选编》，北京：解放军出版社，2024年版，第187页

[2]中华文本库-www.feisuxs/f...2024-04-26

[3]《邓小平文选》第二卷，北京：解放军出版社，1994年版，第40页[4]中国人民解放军总政治部编印：《国防和军队建设贯彻落实科学发展观重要论述选编》，北京：解放军出版社，2024年版，第29―30页[5]《解放军报》2024年3月12日

[6]中国人民解放军总政治部编印：《习近平关于国防和军队建设重要论述选编》，北京：解放军出版社，2024年版，第92页

**第三篇：演讲稿—培养高素质军事人才,建设新型lujun**

军交学子梦

改革强军梦

复兴中华梦

关山苍苍，云海茫茫。国风浩荡，源远流长

春秋壮歌起，秦汉云飞扬，豪杰拓疆土，猛士守四方 盛世繁华，唐诗宋词，杏花春雨，明月清风写华章 万里神州，遍地英雄传说，盛世中华，一派凤舞龙翔 只有创造过如此辉煌的民族，才懂得复兴的力量

只有经历过深重的苦难的民族，才对复兴有寒冬盼春的渴望

战友啊，你可曾记得，虎门炮台在残阳下气血呻吟，圆明园断壁在荒草中诉说忧伤 战友啊你可曾记得，刘公岛的铁舰，折戟沉沙，六朝繁华的金陵，尸山血海

我灾难深重的祖\*\*亲啊，这是中国军人永远铭记的耻辱，这是炎黄子孙难以愈合的创伤 一个国家，唯有变革图强才能迸发出前进的力量 一支军队，唯有勇于创新才能决胜未来的战场

强国必强军，强军必改革，唯改革者进，唯创新者强

岁月的指针指向那个伟大的时刻，那个注定载入人民军队史册的时刻 在旗帜飞扬的首都北京，习主席向全世界发出改革强军的郑重宣告 从此新征程号角吹响，三军将士闻令而动，听令而行

从烽火硝烟中，伦军担负中坚力量的职责使命，由区域防卫到全域作战，立体攻防 99A主战坦克，陆地之王，09式步兵战车，纵横沙场

信仰刻在胸膛，信念坚定方向，纪律时刻不忘，担当抗在肩上 金戈铁马，气吞山河，沙场砺兵，舍我其谁

我们是陆地猛虎，热血担当 我们是海上蛟龙，卫我国防 我们是追风雄鹰，空中利剑，我们是林中猎手，决胜千里

我们守卫着每一寸国土，我们紧盯每一片风浪

我们是屹立不倒的万里长城，我么是不可战胜的力量 如果有一天战争来临，我们誓死捍卫先辈的荣光 铁血丹心，亮剑疆场，海陆空天，沸腾滚烫 我们用坚定的信念，铸就胜利的勋章

梦想照亮征程，改革引领方向，当军号吹响，我们抖落征尘，重整行装

走进军校的大门。当往昔的长发飘逸变成今天的刀枪林立；当轻歌曼舞醉明月的都市喧嚣变成瀚海阑干百丈冰的戍边生活；当那个梦中造就英雄的造化世界变成脱皮掉肉的默默无闻，我在问自己：放弃名牌大学的挥斥方遒，选择直线加方块的枯燥军营值得吗？ 不忘初心，牢记使命，不忘初心，砥砺前行，永远跟党走。踏上南湖的红船 思绪悠悠 谁曾在这里笑谈 改变历史的春秋 登上南昌的城头 情怀依旧 谁曾把手一挥 发出革命的怒吼 走进厚重的延安 热泪长流 谁曾以此为营 指挥千军万马战斗 再看XX天安门 愈显永久 谁能弹指风云 把那时代凯歌演奏 党啊 党啊 我亲爱的党啊 你是我们的领路人 我们永远跟你走 沿着改革的路线 不懈追求 是你锐意进取 使那中华傲立潮头 按照科学的发展 更上一层楼 是你高瞻远瞩 期待更大的成就 提

中国梦，强军梦，我的梦 尊敬的各位领导、战友们：

大家好，今天我演讲的题目是：中国梦，强军梦，我的梦。从1840年的鸦片战争开始，落后的制度，虚弱的国防，使中华民族“天朝上国”的美梦破灭，逐渐沦为列强在华侵略的工具。中华儿女就萌生了一个民族复兴的梦想，他们怀抱着这个梦开始抗争。农民起义、洋务运动、辛亥革命等救国活动具有历史进步意义，最终却都以失败而告终，但强国之梦，尤其是要建立一支抵抗外国入侵的强大军队的强军之梦，在中国人民心中从未泯灭。中国共产党因运而生，担负起领导人民，领导军队的使命，1927年八一南昌起义，揭开了中国共产党独立领导革命武装斗争的序幕，从此诞生了一支由共产党独立领导的崭新的人民军队。中国共产党及其人民军队通过土地革命、抗日战争、解放战争，取得新民主主义革命的胜利，建立了新中国，从此开始社会主义现代化建设，在中国特色社会主义道路的道路上阔步前进。人民军队已由昔日的“小米加步枪”，发展成为诸军兵种合成、具有一定现代化水平并开始向信息化迈进的强大军队。习总书记深情阐述，“中国梦对军队来说，也是强军梦”。在世界政治舞台上，富国不等于强国。一个国家要自立于世界民族之林，既要有雄厚的经济实力，又要有强大国防力量作后盾。富国和强军，如车之两轮、鸟之双翼，不可或缺。强国梦包含着强军梦，强军梦支撑着强国梦。没有国家的富强，强军就无从谈起；没有强大的军队，国家安全和发展也无法保障。实现中华民族伟大复兴的强国梦对军队来讲就是强军梦。作为人民军队中的一员，实现强军梦，就要始终牢记坚决听党指挥是强军之魂，牢记能打仗、打胜仗是强军之要，牢记依法治军、从严治军是强军之基。必须毫不动摇坚持党对军队的绝对领导，任何时候任何情况下都坚决听党的话、跟党走，坚决维护党中央、中央军委和习主席的权威，坚决听从党中央、中央军委和习主席指挥；必须按照打仗的标准搞建设抓准备，确保我军始终能够召之即来、来之能战、战之必胜；必须保持严明的作风和铁的纪律，确保部队的高度集中统一和安全稳定。

每个官兵的发展、每个工作岗位，都和国家的前途、军队的命运紧密相连。每个人的本职岗位是成就梦想的最佳平台。作为部队的一名财务工作者，要以部队财务职业道德规范严格要求自己，扎实做到以下几点：一要热爱本职,爱岗敬业，充分认识本职工作在整个部队发展过程中的地位和作用，热爱本职工作，做到干一行、爱一行，兢兢业业。同时正确处理责权利三者关系，严格遵守财务规程。二要熟悉法规，精通业务，依法办事。这是从事本职工作的重要基础和重中之重，要求我要自觉遵守财务规章制度，正确处理国家、部队和个人三者利益关系，把好关口，依法理财，当一名合格的经济卫士。同时要不断充电学习。三要保证财务信息的真实性和可靠性。必须对本单位财务秘密，严格保密，不外传。同时，围绕本部队经济运行的总体目标，在上报或审计检查时切实做到诚实可信，不弄虚作假。四要客观、公平、公正。给自己定好位，切实加强自身的职业道德修养。五要切实搞好服务和保障工作，提高服务水平，服务质量，服务效益。

“长风破浪会有时”,，将我的军旅梦融入强军梦，中国梦。强军梦，我的梦一定能够梦想成真!

大家好！很荣幸能参加这次演讲比赛，今天我演讲的题目是《心系祖国

献身国防》

几年前去北京旅游的时候慕名去了圆明园，虽然看过很多关于圆明园被毁的历史资料、照片，但是亲眼所见的场面远比静止的图片来的更加直观震撼。曾经的万园之园，如今竟是满目疮痍，仅存的残垣断柱上每一根都写满屈辱，写满中国人民屈辱的历史，看到这些不禁心中一酸，泪水已经模糊了视线。此时心中只有恨哪！恨洋鬼子的残忍，恨清朝政府的无能！也恨自己没有出生在那个年代，没能为保卫祖国奉献自己的满腔热忱和血肉之躯。

翻开厚厚的中国近代历史，屈辱的又何止圆明园这一桩。鸦片战争之后的一系列割地卖国的不平等条约、南京城三十万无辜生命的鲜血、旅顺市两万名市民的冤魂；甚至进入二十世纪仍然有银河号事件、北约轰炸我国驻南斯拉夫大使馆事件、中美南海撞机事件等等等等。这一桩桩一件件，哪一件回想起来不让我们恨之入骨、愤意难平。这不禁让我想起原外交部参赞沙祖康先生在回顾银河号事件时，连续用17次“窝囊”来形容当时的心情。是啊，真是窝囊啊。

为什么？为什么有那么多的仁人志士大声疾呼“上下一心、开创中华”，但中华民族的强国梦依然难以实现？为什么？为什么林则徐、龚自珍的无限憧憬只是一场虚梦？为什么我堂堂中华、泱泱大国竟被曾经的附属蛮夷、倭奴欺辱百年？

或许这个问题的答案有很多很多。但是最为主要的就是我们没有强大的国防。没有强大的国防，我们只能被动挨打。

古往今来，抚今追昔。我们庆幸，庆幸我们现在所处的时代是一个和平年代，庆幸我们的国防力量已经不可同日而语。神舟飞天、蛟龙探海、航母列装已经让世界对我们刮目相看。但这并不代表我们可以高枕无忧。我们的天空上还飞行着外国的各种卫星；我们的海底还隐藏着别国的核潜艇；港独分子气焰愈加嚣张；台独势力也愈加猖獗……中国不是避风港，太平洋上不太平。如果我们没有强大的国防，我们就会像那砧板上的鱼肉---任人宰割。而作为新时期一代青年的我们，在先辈用鲜血和汗水铸就的强大国防庇佑下成长茁壮，我们当然有责任、有义务为我们的子孙后代建筑更加强大的国之防线。

有备才能无患，能战方能止戈。我们不能忘记“国不可一日无防”的血泪教训，我们应该顺应时代要求，走高科技强国强军之路，使自己的脉搏与国家的发展和谐一致。为了祖国和人民，时刻准备奔赴“疆场”。将我们的所识所学用之于国防，用我们的青春和热血筑起一道坚固的国防之墙。只要每一个中国人都把保卫祖国、建设祖国作为自己的忠诚事业。我坚信，祖国的繁荣，民族的富强，指日可待。所以，年轻的朋友们啊，让我们共同努力吧！在我们心中树立起国防观念，时刻记住有防才有国，时刻意识国防是我们安定繁荣生活的保障，时刻准备为国防事业贡献自己的力量。

风潮汹涌，自当扬帆破浪。任重道远，更需策马扬鞭。朋友们，让我们建筑起国防的铜墙铁壁，远离战火的硝烟，捧着鲜花迎接欣欣向荣的明天。

我的演讲到此结束，谢谢大家！

**第四篇：如何培养高素质人才**

何为人才？似乎很难有一个严格的界定标准。但如果我们按学生的能力素养层次的不同，可以把人才划分为技能性、经验性和智慧性三类：

一、技能性人才

是指有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人，如IT业的人才。他们全面性不够，缺乏对市场、品牌、消费行为的认知。经验性人才一般都是从职业底层做起，熟悉产业链的全过程，有丰富的行业经验，但他们通常没有足够的新知识，学习能力和提升能力差，应变能力和创造能力也较差。

二、智慧性人才

是一个复杂的群体，我们可以首先来为“智慧”定义，善于用哲学的角度去洞察知识，谓之智慧。知识是所有才能的源泉，但有知识并不等于有技能；同时，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才应该是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观和操控全局的能力、有创新精神和创新能力、有非凡的应变能力和良好的团队协调能力。他们是高素质人才。

三、高素质人才

是社会最重要的资源，这已成为许多价值体系中的首要内容。但多数学校对如何获取或如何培养这一“资源”，并没有做过科学的、有效的和长远的规划。纵观现阶段我国高校，高素质人才的来源渠道主要有：

一、从别的学校“挖人”；

二、直接招收优秀毕业生；

三、从学校内部培养提拔。学校如何培养高素质人才对每个学校来说都是一个挑战。

当今乃至将来，学校的竞争就是人才的竞争，“栽好梧桐树，自有凤凰来”。如果说人才学生是“千里马”，学校领导就是“伯乐”，“千里马”受到“伯乐”慧眼相识，必将深感知遇，从而倍加努力，驰骋万里，奋勇向前。故此学校做好了人才的培养自然而然也就提升了自身在社会上的竞争力。

**第五篇：培养高素质人才**

培养高素质人才

现代企业的竞争，本质上是人才的竞争。人才是一种特殊的经济资源，是生产过程中能动的生产要素。一个企业能做多大、做多强，并不取决于它获得了多少物质资产、多少资本，更主要取决于它的经理人、它的员工。企业兴衰乃是常事，但究其原因，无外乎都是“得人才者昌，失人才者败”。企业的人才资源区别于企业其它资源因素的最根本点，就在于它是人性的力量，具有其它资源因素所没有的能动性和创造力。其它资源因素也只有与人有机地结合起来，才能真正的发挥作用。企业的经营者、企业的高级管理人员则是人力资源中与其它资源因素结合得最紧密的部分，他们的职业素养和职业道德水平，无疑是左右企业发展壮大的重要因素。

何为人才？似乎很难有一个严格的界定标准。但如果我们按员工的职业素养层次的不同，可以把人才划分为技能性、经验性和智慧性三类：

一、技能性人才

是指有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人，如IT业的软件工程师。他们全面性不够，缺乏对市场、品牌、消费行为的认知。经验性人才一般都是从行业底层做起，熟悉产业链的全过程，有丰富的行业经验，但他们通常没有足够的新知识，学习能力和提升能力差，应变能力和创造能力也较差。

二、智慧性人才

是一个复杂的群体，我们可以首先来为“智慧”定义，善于用哲学的角度去洞察知识，谓之智慧。知识是所有才能的源泉，但有知识并不等于有技能；同时，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才应该是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观和操控全局的能力、有创新精神和创新能力、有非凡的应变能力和良好的团队协调能力。他们是高素质人才。

三、高素质人才

是企业最重要的资源，这已成为许多企业价值体系中的首要内容。但多数企业对如何获取或如何培养这一“资源”，并没有做过科学的、有效的和长远的规划。纵观现阶段我国企业，高素质人才的来源渠道主要有：

一、从别的企业“挖人”；

二、直接招收MBA毕业生；

三、从企业内部培养提拔。

企业如何培养高素质人才对每个企业来说都是一个挑战。我们可以归结出以下几点：

一、建立科学的选才用才机制。建立人才竞争机制，大力推行公开选拔、竞争上岗、赛场赛马等方式，引入科学的定性定量的人才测评手段，把优秀人才选聘到合适的岗位上，实现能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才。建立公开、公平、公正的人才考评机制，将考评结果与任用和收入挂钩，保证符合企业考核标准的人才在企业内有其位、谋其职、授其权、获其利，实现人才优胜劣汰。做到人才使用和人才培养的统一，以合理使用来加快培养，以进一步培养来促进使用，对有潜力的年轻人才，要大胆压担子、给位子，让他们在重要岗位经风雨、见世面、长见识、增才干。

二、多措并举,做好企业技能人才培养使用。要充分发挥人才市场配置人才资源的基础性作用,通过举办各种综合性和专业性的技能人才招聘会，为用人单位和各类人才提供双向选择的机会，使人才市场真正成为单位选才、人才择业的主渠道;要围绕重点产业和关键行业紧缺的专业，通过设立“333”金蓝领企业技能人才培训计划,加快培养大批具有较高知识水平、有精湛技艺、能独立解决技术难题的高技能人才;要采取“送出去、请进来”的办法，不断加大技能人才的培养力度,多给他们锻炼、考验、成长的机会,给他们交任务、压担子，按照“口才、文才、实才”不同类型的岗位要求,实行“订单”培训,量才所用,倾力打造企业技能人才“高地”。

三、关心关爱,积极营造栓心留人的外部环境。我国改革开放的总设计师邓小平曾经说过：“选准了人，就有了希望。”因此,要顺时应势，立足全局，切实把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

四、要在思想上重视人才。人才工作是一项长期、重大而紧迫的重要任务。各级各部门必须把人才工作放在更加突出的战略位置。企业要充分发挥职能作用，主动加强与组织/人事等部门的协作配合，建立健全人才工作议事制度、例会制度、办事制度等工作机制。同时，要积极引导工会、共青团、妇联等人民团体以及企事业单位、社会中介组织等社会力量广泛参与人才工作，整合方方面面的社会力量，形成齐抓共管、共同推进人才工作的新局面。

五、要学会从感情上亲近人才。发挥人才的积极作用，关键是要关心爱护人才，最大限度地提高他们的生活、工资、福利以及医疗补助等待遇;切实关心他们的衣食住行、健康冷暖，帮助他们解决工作、生活中遇到的困难;协调解决子女入学、就业、人事代理、社会保险转接等,真正做到用感情栓心，用待遇留人。同时,加大补助奖励力度，认真做好享受政府津贴和省级有突出贡献技术人才选拔工作，进一步拓宽引进渠道，大力引进重点领域紧缺性技能人才，为高层次人才脱颖而出创造条件。

六、要进一步明确人才工作责任机制。人才工作是一项系统工程，必须明确责任。单位主要负责同志作为人才工作第一责任人，要亲自抓、亲自问，以自己的表率作用带动和影响全社会关心、支持人才工作。组织人事部门要从创优环境、创造机会、搭建平台等方面，不断完善人才的引进、培养、使用机制，推动人才工作再上新台阶。要把人才工作纳入各单位岗位目标责任考核，考核结果将作为衡量班子和干部政绩的重要依据。同时,对成绩突出的单位和个人予以表彰奖励，对不重视人才工作的单位和个人坚决进行组织处理。

当今乃至将来，企业的竞争就是人才的竞争，“栽好梧桐树，自有凤凰来”。如果说人才是“千里马”，企业领导就是“伯乐”，“千里马”受到“伯乐”慧眼相识，必将深感知遇，从而倍加努力，驰骋万里，奋勇向前。故此企业做好了人才的培养自然而然也就提升了自身在市场上的竞争力。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找