# 高素质军事人才——保证“打得赢”之本（模版）

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2024-06-13

*第一篇：高素质军事人才——保证“打得赢”之本（模版）高素质军事人才——保证“打得赢”之本全军政治工作会议《决定》提出了“打得赢”和“不变质”的历史使命，并提出要“造就大批既懂政治又懂军事，既懂指挥管理又懂专业技术的高素质新型军事人才”。这...*

**第一篇：高素质军事人才——保证“打得赢”之本（模版）**

高素质军事人才——保证“打得赢”之本

全军政治工作会议《决定》提出了“打得赢”和“不变质”的历史使命，并提出要“造就大批既懂政治又懂军事，既懂指挥管理又懂专业技术的高素质新型军事人才”。这是中央军委根据新的形势和新的任务作出的重要决策。我们必须从战略的高度，充分认识高素质军事人才的培养对于“打得赢”的重要意义。

一、高素质军事人才的储备——抢占“打得赢”的制高点

战争是物质力量之间的对抗，更是人才之间的较量，谁拥有更多的人才，谁就能在未来战场上获得胜利。

第一，培养高素质军事人才，历来为军事家所重视。我国著名军事家孙子曰：“故兵者，国之大事，存亡之道，命在于将”。就是说，出兵打仗是国家的大事，关系到国家的存亡，而军队的命运则掌握在主将的手中。前苏联军事家伏龙芝说：“指挥不仅要具有丰富的军事知识，而且要具有丰富的政治和经济知识，因为现在这些知识已成一个统一的整体，没有这些知识就不可能出色地指挥部队”。被称为“美国军事心理学之父”的耶尔克斯，在他的一份报告中写到：“在人类的文明史中，从没有任何时候像今天这样，战争的胜负主要取决于人的大脑而不是肌肉；从没有任何时候像今天这样，适当地组织和运用脑力资源对于战争的胜利如此重要。”由于当代高技术的迅速发展，人力资源的开发对战争胜负的重要性与以往相比，更不可同日而语了。当年，钱学森毅然从国外归来时，美国军界曾惊呼：“他可是值两个机械化师的呀!\"“两弹一星”的研制成功，壮大了国威军威，展示了中华民族的智慧和力量。

第二，培养高素质军事人才，是党的三代领导核心建军的重要思想。早在革命战争年代，毛泽东就提出以培养能统兵打仗并善于治党、治国、治军的政治家和军事家为战略目标，以德才兼备为根本标准，以从战争中学习战争为基本途径，建设一支能够为夺取政权和巩固政权起支柱作用的宏大军事人才队伍。邓小平强调，我军培养的军事人才必须具有很强的政治素质，要忠于党，忠于人民，忠于国家，忠于社会主义；要努力掌握现代化战争的知识，具有较高的文化素质和指挥现代化战争的能力；必须具有现代科学管理知识和能力，成为适应军队自身建设和国家经济建设双重需要的人才。为此，要以实现我军现代化为战略目标，以“四化”为育才模式，以院校培养和部队训练为主要途径，建设一支能够推进我军现代化建设和适应时代发展潮流的过硬军事人才队伍。近年来，军委江主席多次指出：“人才是兴军之本”、“没有一大批高素质的人才，就无法掌握新的武器装备，无法创造和运用新的战法，也就不可能赢得未来战争的胜利。”由此可见，人才是确保“打得

赢”之本。

第三，培养高素质军事人才，是迎接世界军事革命挑战的需要。世纪之交，一场以网络、信息、生物、核化、光电、航天等高新技术为核心的新军事革命正在世界范围内兴起，一种知识成为战斗力最新增长点的“知识战争”形态开始显现。世界各国纷纷调整军事战略，加速了应对“知识战争”、培养高素质人才的步伐。从受教育程度来看，美军军官均为大学本科以上文化程度，俄军军官98%受过高等教育，我军干部具有大专文化程度的仅为625%；从军校师资学历状况看，美军陆、海、空三个军官学校，90%以上的教官有硕士或博士学位，俄军重点院校的教官50%具有副博士、博士的学位或学衔，而我军同类院校教员中具有硕士研究生学位的比例仅为15%左右。当然，知识军事对任何国家来说，都是一个崭新的课题，优者不可能全优，劣者不可能全劣，我们只有抓住机遇，不断创新，才能形成我们的优势，在知识军事制高点的争夺中立于不败之地。

第四，培养高素质军事人才，是做好军事斗争准备的现实需要。军事向来是科技的吸收器和反光镜，科技含量对未来战争之胜败所起的作用将越来越重要，而掌握和使用高科技的却是人才。海湾战争中的多国部队发动的“沙漠风暴”和以美国为首的北约军事集团发动的科索沃战争，可谓是现代战争的一个缩影。我们看到，美国和北约正是凭借其强大的科技实力和高素质人才，掌握战争的主动权的。时下，我军正面临“知识战争”的挑战，那种攻城掠地、两军对垒冲杀的战争形态正在被陆、海、空、天、电多维空间一体化的战争形态所取代，战争将更加残酷无情、变幻多端、出人预料。前不久，中央电视台在黄金时段播放的电视连续剧《突出重围》，是对现代战争特别是高技术条件下的局部战争的一种诠释：如何从实战出发打破常规，不拘一格量材用人；不用高科技知识武装自己的头脑，就不可能适应时代的要求，就无法打赢未来的战争；“知识战争”就意味着军人必须首先占领高科技知识的前沿，否则一切都无从谈起。

二、高素质军事人才的匮乏——制约“打得赢”的关节点

高素质军事人才，从来没有像现在这样深刻地影响着军队建设发展的步伐和战争的胜负，也从来没有像现在这样焦灼地炙烤着中国军人的心。要赢得未来高技术战争的主动权，必须首先抢占人才竞争的制高点，这已成为我军广大官兵的共识。近几年来，我军认真贯彻军委新时期军事战略方针和江主席关于科技强军的战略思想，以加强军队现代化建设为中心，不断加大军事人才培养的力度，取得了显著的成果。但是，高素质军事人才的匮乏，仍然是制约我军打赢未来高技术战争的一个十分突出的问题。

第一，高素质军事人才的匮乏，制约战斗力的生成。人在战斗力诸因素中是最根本、最活跃的因素。随着高技术在战争中的广泛应用，掌握了一定科学技术知识的人，对战斗力的生成起着越来

越重要的作用。离开了高素质的人，再先进的武器装备充其量只是一堆经过加工的钢铁。在高技术战争形态下，人的素质和智能将直接物化为战斗力，使人的知识和智能的战斗力价值得到最充分的体现，战斗力的强弱在很大程度上将以人的高知识和高智能为标志。“军事人才是军队战斗力之魂”，离开了高素质的军事人才，军队的战斗力将失去灵魂，战斗力的生成必将受到极大的制约。第二，高素质军事人才的匮乏，制约武器装备的高科技化。武器装备的高科技化，是现代战争的一个重要特点。但在武器装备的高科技化中，人的知识、智能等素质充当着“倍乘系数”的角色，对高素质军事人才的依赖性越来越大，要求也越来越高。军事人员必须具有精湛的维护操作技能，能够熟练掌握高科技武器装备并使其始终处于最佳的战斗状态。为此，世界主要国家军事改革中的一条重要经验是，不仅需要加速武器装备的高科技化，更需要加速培养具有高素质的军事人才，即高素质军事人才的培养与高科技武器装备的发展要“合拍”，如两者不“合拍”，就会制约高科技武器装备的威力、性能的发挥。

第三，高素质军事人才的匮乏，制约指挥效能的发挥。未来高技术战争对军队指挥员的素质提出了新的更高的要求。例如，大量高技术兵器的运用，要求指挥员不仅具有广博的科学知识和扎实的专业基础知识，而且要有较高的指挥艺术和能力。如果军事指挥员缺乏现代科技知识，不熟悉高科技武器装备，缺少高技术条件下作战的指挥能力，就不能组织协调好诸军兵种的合同作战，就无法驾驭整个战争。再如，高技术战争形态下，信息高速公路和互联网在战争中的应用，使部队进行网络化和智能化的指挥和控制成为可能和现实，如果军事指挥员不掌握微电子与计算机技术，就不能有效地运用指挥自动化系统，从而直接影响指挥效能的发挥。因此，没有一大批高素质军事指挥人才，在未来战争中将会付出沉重的代价。

三、高素质军事人才的培养——保证“打得赢”的着力点

江主席明确指出：必须把培养和造就大批高素质人才作为军队现代化建设的根本大计来抓。先悟者明，先手者利。为打赢未来高技术战争，我们必须确立人才培养是第一位的观念，把培养高素质的军事人才摆在优先发展的位置，加大军事人才培养的力度，采取多种途径，快出、多出人才。首先，要加大依托国民教育培养高素质军事人才的力度。随着新时期军事战略方针的确立，党中央和江主席作出了科技强军、质量建军的重大决策，依托国民教育培养军队干部，走出一条快捷、高效、多渠道吸引人才的道路。从1997年起，我军就在全国30多所地方高校开展了依托国民教育系统培养军队干部的试点，一大批高学历优秀青年步入军营，有力地加快了我军革命化、正规化、现代化建设的步伐。据某部的一份调查显示，这几年，高中文化程度的士兵递增较快，各类高等院校毕业生直接应招入伍的数字也逐年上升，他们凭借知识优势和严格的军旅生活磨炼，很快成长为

部队建设的骨干力量，成为部队科技练兵的先进典型。最近，我们在某部进行干部队伍素质状况调查时，发现在历年接收的大学生干部中，绝大多数同志会制作多媒体课件，会使用电子计算机，会使用先进的训练装备，会使用外语查阅资料和交流，他们向复合型人才迈出了一大步。实践表明，这是加强军队建设，确保“打得赢”的正确选择。

其次，要充分发挥高学历军事人才的作用，做到人适其位，人尽其才。由于高学历军事人才具有层次起点高、知识结构新、自学和知识更新能力较强等特点，因此，在开展科技大练兵中，我们率先推行了依靠高层次、高质量的继续教育来提高与培养尖子人才的计划，使他们在各自的岗位上充分发挥脊梁作用。如今，他们不仅能熟练操作新的武器装备，较好地掌握了高新武器的战术、技术性能，而且能娴熟操作计算机，开发应用于部队训练、管理和日常工作的软件，撰写具有指导意义的学术论文。他们具有成为智能型的现代化军事指挥、管理人才的巨大潜力。

再者，要建立健全有利于人才脱颖而出的竞争激励机制。人才是培养出来的，也是靠竞争激励出来的。因此，在抓好学习培训的同时，必须建立健全有利于人才脱颖而出的竞争激励机制。一是要为人才的培养创造必要的物质条件。在经费投入、场地、资料、师资、科研等方面对人才培养进行倾斜，积极营造尊重知识、尊重人才的氛围，使官兵切身感到学高科技光荣，从而自觉提高自身的科技素质。二是要把人才培养、科技素质的提高与单位和个人的成长进步挂起钩来。把人才培养和官兵科技素质的提高作为争先创优的重要标准，与个人的提拔使用、立功受奖挂起钩来，建立能者上、庸者下、平者缓的优胜劣汰激励机制，逼着大家去学习高科技，加速人才培养的步伐。三是要建立人才保留机制。对那些热爱国防事业、素质过硬的高素质人才要大胆使用，对那些不思进取的平庸之辈要打破常规，随时淘汰。只有这样国家的军队才能够更加强大,也只有这样才能在世界上立于不败之地.

**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：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