

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2010.02.007

军校学员管理能力培养问题分析*

王瑞, 李龙美, 周婧, 赵炜

(国防科学技术大学 信息系统与管理学院, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 信息化条件下, 军队干部管理能力和素质是决定军队战斗力最重要的因素之一。要确保信息化条件下的军事管理水平不断提升, 就必须培养大批优秀的、适应于新军事变革需要的管理人才。本文对当前军校学员培养过程中的三个问题进行了简要分析, 主要是管理能力培养在军校人才培养目标中定位不清; 管理能力教育训练内容不够明确以及管理能力培养方式缺乏系统性。本文认为, 军校应及时调整人才培养的目标和策略, 大力推进军事管理理论研究和学员管理能力培养模式创新。

[关键词] 军校学员; 管理能力; 领导; 培养; 问题

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2010) 02-0022-04

The Analysis of the Problems in Training Cadets' Management Capacity

WANG Rui, LI Long-mei, ZHOU Jing, ZHAO Wei

(College of Information System and Management, National University of Defense Technology, Changsha 410073, China)

Abstract In the condition of information, one of the most important factors which decides the combat capacity is the military cadre's management ability and quality. The way to improve the military management level is to train large numbers of management talents who can adapt to the need of new military transformation. This paper analyzes three issues in the process of training current cadets. They are: vague orientation in training the military talents, ambiguous content of education and training of management ability, and lack of systematic training mode. We maintain that the military academy should adjust the aim and policy of talent training in time and advance the basic research of military management theory and mode innovation of training cadets' management ability.

Key words: cadets; management ability; cadre; training; issues

随着我国军队建设的日益发展和国民教育体系的不断完善, 传统上大而全的军队人才培养模式正在发生转变。军校人才培养方向正朝着紧贴军事职业需求的培养方向转变。但从目前培养模式看, 还有一些仍不适应军事需求的地方, 主要表现在对于军校学员管理能力的培养还远未引起足够的重视, 其培养过程也存在着这样或那样的问题。

一、管理能力培养在军校人才培养目标中定位不清

《中国人民解放军院校教育条例》明确指出: 军队院校人才培养的总目标, 是适应军队建设和“打得赢”、“不变质”的需要, 使受教育者成为德、智、军、体等方面全面发展的高素质人才。“懂技术、会管理、能指挥”是我军现代化建设对新型军事人才的要求。事实上, 对于一名军官来说, 无论是指挥军官, 还是技术军官, 管理都是工作的重要组成部分, 这是由部队工作岗位特性决定的。

相较于院校培养目标, 当前部队对于军官管理能力的要求却十分迫切和突出。调查显示, 部队对于各军校特别是综合大学培养出来的学员在科学文化素质方面均较满意,

但普遍认为学员心理承受能力、意志力、领导管理的魄力和军事基础素质方面离成为一名合格的部队指挥官和未来的领导者还有一定差距, 特别是在组织协调能力和处理人际关系等方面还不能满足部队任职的要求。^[1]即使是参训学员, 也存在“到基层任职信心不足, 感到在指挥岗位上所学非所用, 没有用武之地, 想搞技术不想搞指挥, 想到机关不想到基层”等问题。

很显然, 院校培养目标与上述要求之间存在着一定的脱节现象, 长期以来对于为什么要培养管理素质, 什么是管理素质, 学员管理素质的构成要素是什么, 以及如何培养学员的管理素质等等一系列问题, 我军院校目前尚未有系统而清晰的认识, 进而造成了人才培养实践的困惑。这也就难怪在实际调研过程中会发现部队用人单位对军队院校毕业学员的管理素质不尽满意。

与我国军校对学员管理能力的定位模糊不同的是, 美军对其军校学员的管理能力和水平要求不仅十分清晰, 更将其视为学员应具备的核心能力, 其人才培养目标是紧密围绕管理能力来确立的。

美军认为, 所有的军官培养其目的都是为军队输送合

* [收稿日期] 2009-04-01

[作者简介] 王瑞 (1966-), 女, 北京人, 国防科学技术大学信息系统与管理学院教授, 硕士生导师。

格的指挥官，军校所培养的不是一般的管理者，而是需要带领部队战胜敌人，夺取胜利的领导者，军校所有知识、技能的教育和培训都应围绕这一目标进行。基于这一认识，美军将其人才培养牢牢定位于培养未来军队的领导者，其所有教育训练和能力培养都整合于这一目标之下。

美军参谋长联席会议 2007 年发布的《军官职业军事教育政策》(OPMEP) 明确指出：职业军事教育 (PME) 就是要确保为各级军事活动和工作准备好合适的领导者，并由此确保美国军队能够战胜今天和明天的威胁。与此相适应，美国军校都不约而同将培养领导者作为各自学校培养的核心目标。如陆军军官学校的培养目标为：教育、训练和激发学员，使每一个毕业生都能成为崇尚荣誉、责任、国家，并准备好作为美国陆军军官为国家提供完美服务的领导者。空军军官学校的培养目标为：激发和培养杰出的美国青年男女成为空军军官，使之具有领导世界上最伟大空军服务国家所应有的知识、品格和训练。海军军官学校的培养目标为：培养献身于海军事业的毕业生，并能承担更高职务的责任。

由此可见，美军军校对于军官培养定位是紧密面向军事职业需要的，并根据时代发展变化而调整，军官所需要的知识和技能均从其未来军事职业角色需要出发量身打造，对于军官管理能力特别是领导能力的培养从军官培养的起点——军校开始贯穿军官职业生涯始终，并在这一目标引导下形成了系统的、有机配合的培养体系，值得借鉴。

二、管理能力教育训练内容不够明确

近年来，总部和各军校对加强学员的管理能力培养都有一定认识，但在具体教育训练内容安排上却缺乏明确的目标和具体有效的内容及措施。如根据总部《“合训分流”组训方式教学内容设置意见》安排，“管理学基础”和“领导科学概论”已列为合训阶段学员的必修课程。国防科大在其 2006 年的人才培养方案中，还根据需要将“管理学基础”从第五学期提前到了第四学期开课。但总体看来，管理类课程设置上数量少、选修课不多且范围狭窄，而且课程设置的、意义也不明确，缺乏系统考虑。教学安排以课堂讲授为主，少有实践、讲座或研讨课的安排；对于技术类学员，上述课程则主要为选修课程。参见表 1、表 2。

表 1 总部对“合训分流”组训方式中人文社科课程设置的意见

课程名称	参考学时	开课学期
大学语文	50	2
中国传统文化概论	20	3
管理学基础	30	5
领导科学概论	20	8
逻辑学概论	20	6

表 2 国防科技大学大学本科合训学员管理类课程设置

课程名称	总学时	必修/选修
国防科技大学 现代管理学基础	30	必修
领导科学与艺术*	18	必修
军队基层管理	20	选修
领导心理学	24	选修

* 教学计划中有安排但是还没有正式开设的课程

相较而言，美军对于其人才管理能力的培养却有着比较系统的考虑。上文已经提到，美军对于其军官管理能力的培养主要是通过提升其领导力进行统领的。20 世纪 70 年代末期以后，美国总结了第二次世界大战后历次局部战争，特别是越南战争的经验教训，更加重视军事领导学的研究。美军认为在现代战争特别是未来战争中，人的精神、部队的士气和凝聚力是制胜的关键因素，而要提高官兵的精神素质、部队的士气和凝聚力，指挥军官要有高超的领导艺术即领导者能够通过讲理、以身作则和感情交流去影响部属，使他们自觉自愿地完成工作。特别是在美军逐步实现军事职业化后，传统意义上的军事管理手段难以调动军人潜能和战斗精神，因而需要不断培养和提升军官领导能力，领导力是军官管理能力的核心。

为此，美军提出了著名的领导力“三要素”论，即领导力由“成为”(Be)、“了解”(Know)、“行动”(Do)构成。其中，“成为”是指要具有领导者特有的价值观和品格，“了解”是要掌握一定的科学文化以及领导技能，“行动”是指还应该三种关键的行为方式——影响、执行和改进，美军还专门发布文件对军事领导应具备的核心能力进行了阐释^[2]，参见图 1 和图 2。



图 1 美国陆军领导力需求模型

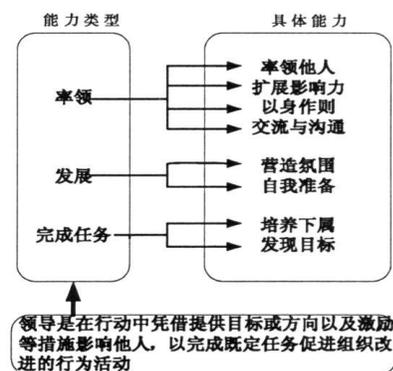


图 2 美军陆军领导行为能力模型

不仅如此，美军对于军事领导的层级还进行了细致的区分，将领导划分为直接领导 (Direct)、组织领导 (Organizational) 和战略领导 (Strategic) 三个层次，并对每个层次管理者应具备的核心能力进行详细阐述和要求^[2]。

在这一背景下，美军各类军事院校根据上述要求和自身特色，规划其人才管理能力培养特色，在内容设置上充分体现出对于未来军事职业领导人的培养。以西点军校为例，所有西点在校学生都必须参加 4 个方面的教育培训，分别是专业、身体、军事和伦理道德，西点希望藉此培养和提升学生在以下 6 个方面的能力水平即智力、军事、身

体、伦理、社会),人的精神。上述所有教育培训内容的安排都围绕培养适应21世纪军事斗争需要的领导人而展开,如专业教育的目的就是为学生成长为应对21世纪复杂战争环境的美军指挥官打下智力基础并使之具有持续成长所需要的知识和技能。

需要指出的是,与我军指挥类人才培养通常强调面向具体岗位的要求不同,西点强调不仅要使学生具有应对加入现有军事职业的基本知识和技能,更要培养、开发其成为更高级军官的素质和潜能。特别值得注意的是,尽管充分意识到信息化战争对军官的专业技术水准提出了前所未有的挑战,西点认为作为21世纪的美军军官,仅仅具有高技术专业水准并不足以成为合格的领导者。为此,西点要求学生还应当在人类文化、历史、理解人类行为、沟通和创新等方面都达到相应的水准,并提出了具体的标准和要求,参见表3。

表3 美国西点军校领导力培养内容框架

项目	具体要求
职业动机	根据分配的岗位职责,保证完成该完成的任务(直接或间接的任务);保证先公后私,先完成分配的任务,然后再考虑个人利益;采取行动使自己、下级和其他人坚持高标准地完成工作。
军人举止	保持军容整洁,举止得体,讲究礼貌,保持身体健康。
团队精神	保证达到小组或团体目标,及时有效完成上级交给的任务或应尽的义务;有效与他人合作;遵守并积极支持组织制定的目标和政策。
影响他人	利用人格魅力和适当的方法引导他人或小组,促使任务的完成和目标的实现。
关心他人	关心他人的行为,表明对他人感情和需要的关注;懂得自己行为对他人的影响;尊重并公正对待他人。
职业道德	维护伦理道德、军队职业标准和价值观,对自己的行为承担全部责任。
组织能力	能够为自己和他人明确完成任务的途径,确定任务的轻重缓急次序,适当分配时间、人力和物力,完成各项任务。
委派能力	能够有效发挥下级的才能;把决策权或其他权力委托给下级。
监督能力	监督并调节下级完成任务或活动的进程;监督并调节自己的行为或责任;监督所委派任务或项目的实施结果。
培养下级	通过发挥榜样作用和采取培养活动,培养下级的能力和自信心。
决策能力	通过分析事实得出合理的、符合逻辑的结论,并能根据这些结论果断采取行动。
表达能力	无论在个体或集体场合下都能用口头和笔头有效表达自己。包括使用正确的语法形式、手势和其他非语言形式进行交流。

为此,西点开设了大量管理和领导类课程供学生选修,西点要求学生在校期间至少选修两门管理类课程,参见表4。

表4 西点军校开设的管理类课程(部分)

Generalship: Art of Command 指挥艺术
Negotiations For Leaders 领导谈判
Introduction to Management 管理学导论
Group Dynamics 群体动力学
Negotiations 谈判
Leadership Theory 领导理论
Military Communications 军事沟通
Armed Forces and Society 武装力量与社会
Cross-Cultural Org Behavior 跨文化组织行为
Decision Analysis 决策分析
Research Methods 管理研究方法
Dynamic Systems Analysis 系统动力分析
Introduction to Sociology 社会学导论
Bureaucratic & Org Politics 官僚组织政治
Social Psychology 社会心理学
Research Methods for the Behavioral Sciences 行为科学研究方法
Organizational Theory / Design 组织理论/设计
Seminar in the Behavioral Sciences 行为科学论坛

资料来源:根据西点军校网站整理

通过对比不难发现,目前我国军校人才培养过程中对于管理能力的培养还缺乏系统的顶层设计,相关的研究和积累也十分薄弱。要想有效地提升未来军队的管理水平,在院校培养这一阶段应当下大力气进行研究、总体论证和梳理,构建具有我军特色的军官管理能力培养体系。

三、管理能力培养方式缺乏系统性

概括而言,管理能力是包括管理理念、知识、技能与艺术的综合体。管理能力的形成和提高并非可以一蹴而就,而应遵循科学的原则和方法进行。按照现代管理理论,管理能力的培养和提升是集教育、训练和实践为一体的系统体系。教育解决的是受教育者了解和接受现代管理理论和知识的问题,训练则关注将受教育者所学知识转化成自身的理念和技能,而军官管理能力的不断提升最终要通过实践锻炼完成。三个环节,相辅相成缺一不可。一般而言,院校人才培养阶段更关注在教育环节培养军官的管理能力,而实践部分则需要延伸到部队并与之紧密结合,有机衔接。无论是在哪一个环节,其培养过程都应以学员切实增长才干为最终目的。

近年来,军校围绕人才培养转型,除在教学内容上引入管理课程外,都加大了军事训练强度,以培养学员军事素质和能力的办法,其中以模拟连制度最为典型。但总的来看,目前在管理课程教学环节中一般并不注重管理能力训练,教学安排主要以课堂讲授和灌输为主,效果有限;在军事训练环节,由于目前仍将军事训练主要定位于为学员毕业后第一任职打基础,因而在训练过程中更多地注重的

是熟练掌握某项军事技能和锻炼体能, 军事训练中管理素质的培养并未得到充分重视和强调。^[3]

此外, 根据笔者对 4 所军校学员的访谈和调查^[3], 模拟连制度实施的效果也存在一定问题, 主要表现在模拟连骨干任用和任期具有一定随意性, 调查中约有 30% 的大四学员 4 年里没有担任过任何骨干职务, 约 54% 的学员认为所在学员队的学员自主管理程度有限, 队干部才是学员队各方面的全权负责人, 而学员骨干很大程度上仅仅是队干部命令的執行者。

与美军管理能力教育内容的丰富性相比, 美军在军官领导力训练和实践中的做法更加值得关注。美军通过对管理能力系统的研究和分析认为, 理论和知识的教育只是管理能力培养的第一步, 要想切实将现代管理理念和知识转化为军官的实际能力就必须加强实际训练和锻炼。在管理能力训练方面, 美军军校探索并形成了一些有益的做法和机制。如美军海军军官学校教学和日常管理中注重通过以下方法进行管理能力训练: 讲座与讨论, 角色扮演, 场景模拟, 计算机辅助模拟训练, 交互式录像, 行为塑造等方法, 美军院校在教育培训过程中特别注重历史战例和管理案例的搜集和整理工作, 也为其有效地实施培训打下了良好的基础。美国空军军官学校还专门设立了学员性格发展中心, 西点军校更是在学员领导力实践培养中探索出

一套广为人知的成功模式。

四、结束语

随着新军事革命的深入开展和军校人才培养战略的调整, 军校应当充分认清形势, 及时调整人才培养和目标策略, 大力加强军校学员管理能力培养刻不容缓。第一, 应尽快从全局高度统筹管理能力在军校人才培养目标中的地位, 进一步廓清高素质军事人才的内涵和意义; 第二, 大力推进军队管理理论的基础研究和管理能力培养模式创新; 第三, 切实建设好院校和部队人才交流和信息共享机制。

[参考文献]

- [1] 王中霞, 军校学员领导能力培养问题研究[D], 国防科技大学硕士学位论文, 2008.
- [2] 美国陆军部, 美国陆军野战手册 FM 6-22(FM 22-100). “陆军领导力”, 2006.
- [3] 李龙美, 军队院校本科学员管理素质培养研究[D], 国防科技大学硕士学位论文, 2008.

(责任编辑: 范玉芳)

(上接第 21 页)

任职教育教学队伍岗位任教能力。要加大教员赴部队代职、任职力度, 使教员能够真正熟悉部队组训方式、熟悉装备保障流程, 全面掌握部队训练现状和发展趋势。要加大教员赴工厂和试验基地参与新装备跟产、跟研、跟试力度, 让教员全程参与到新装备的生产、研制、试验和定型过程中。要加强教员业务能力培训, 适时举办教员业务集训班, 实施业务水平考核认证, 真正让一批业务水平精湛、任职经历丰富的教员充实到初级任职教育教学队伍中来。

二是完善初级任职教育教材配套体系。教材是课程教学内容的载体, 配套完整的教材体系, 是开展任职教育教学的关键。加强教材建设是固化与推广教学内容改革成果的有效途径, 也是进一步推动任职教育教学内容改革不断深化的重要基础。近年来, 随着军队信息化建设的不断推进, 武器装备的发展日新月异, 部队训练内容和方法也呈现出了许多新的特点, 但院校教材配套却滞后于装备的发展和部队实战的需要, 往往因为任务急、时间紧、资料缺乏, 造成教材质量偏低, 内容不完整、不系统, 不能完全满足任职教育教学要求。为此, 要健全教材体系配套管理机制, 从制度上明确各级职能部门的职责任务, 统筹规划, 加强协调, 拓宽渠道。院校要组织专门力量赴部队、工厂和研究所广泛搜集相关资料, 将部队建设和发展的最新成果充实到院校的教材内容之中。在教学过程中, 组织教员和部队专家共同对教材进行修改完善, 并邀请上级机关和工业部门专家进行审查和把关, 确保教材内容的全面、规

范、准确、实用, 为部队组训和院校开展教学提供完备的资料。各级职能部门还要强化精品意识, 完善奖励机制, 采取有效措施, 鼓励特色鲜明、创新性强的任职教育教材的编写工作。

三是加大教学装备器材保障力度。加强装备器材配套建设是培养胜任任职岗位人才的客观需要, 是走开院校教育与部队训练一体化路子的必然选择。目前全军院校装备教学条件基础比较薄弱, 训练器材短缺, 很大程度上制约着院校初级任职教育人才培养质量的提高, 加强教学装备器材配套建设迫在眉睫。要重视装备器材保障, 把院校装备保障纳入全军装备建设规划, 积极落实新装备优先配发院校政策。要建立健全院校和训练机构的装备器材的体系建设, 解决院校和训练机构任职教育和岗位训练所需要的训练装备器材建设问题。要着力建设初级任职教育教学急需的模拟训练器材, 按照小型装备实装化、大型装备模拟化、模拟和实装“软硬”结合的思路, 强化模拟训练系统的研制, 营造贴近实战的训练环境, 破解装备配套难题, 提高初级任职教育教学质量。

[参考文献]

- [1] 朱如珂. 梦圆于探索——朱如珂军事教育文集[M]. 北京: 海潮出版社, 2009.
- [2] 秦兰悦. 教学成果揽胜[M]. 北京: 海潮出版社, 2004.

(责任编辑: 阳仁宇)