

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2012.02.005

着眼保障力生成模式转变, 创新军事后勤人才培养

王 勇, 马全洲, 吕慧芳
(军事经济学院, 湖北 武汉 430035)

[摘要] 后勤保障力是战斗力的重要组成部分。保障力生成模式的转变对军事后勤人才培养提出了更高要求。着眼信息化条件下后勤保障力生成模式转变的特点和规律, 提出了确立军事后勤人才培养新理念、拓宽军事后勤人才培养新途径、健全军事后勤人才培养机制等观点。

[关键词] 军事后勤; 人才培养; 理念; 途径; 机制

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2012)02-0015-03

With a View to the transformation of the Generating Mode of Support Power, Innovate in the Training of Military Logistics Talents

WANG Yong, MA Quang-zhou, LV Hui-fang
(Military Economy Academy, Wuhan 430035, China)

Abstract: Logistics support power is the main component of combat capability. The transformation of support power generating mode makes higher demand for the training of military logistics talents. The article, with a view to the characteristics and law of the transformation of the logistics support power generating mode under the informationization condition, puts forward the new ideas to train logistics talents, broaden new training approaches, and perfect the logistics talents training mechanism.

Key words: military logistics; talents training; notions; approaches; mechanism

后勤保障力生成模式, 是指通过改变后勤人才、保障装备和后勤编制体制、后勤训练和后勤理论等基本要素的性质及其相互关系, 获取和发展军队保障能力的标准样式、运行机制及一般方法。其以信息化为核心, 依靠科技进步和军事后勤变革, 追求体系保障能力的最大化。在后勤保障力生成模式诸要素中, 人才是最活跃和最具决定性的因素。随着高新技术大量应用于军事后勤领域, 高素质新型军事后勤人才在保障力生成模式转变中的地位与作用更加凸显, 并将发挥决定性的作用。目前, 我军后勤官兵在知识结构、科技素质等方面与信息化条件下后勤保障力生成的要求仍有差距, 必须牢牢把握后勤保障力生成模式转变的特点与规律, 以信息化军事后勤人才培养为先导, 树立军事后勤人才培养的新观念, 拓展军事后勤人才培养的新途径, 健全军事后勤人才培养的使用机制, 为军事后勤力量整体保障能力的生成提供人才智力支撑。

一、科学确立军事后勤人才培养新理念

军事后勤人才在军事人才培养中有着自己的特点和规律。加强军事后勤人才培养, 科学确立人才培养新理念是

前提。而这又必须建立在对后勤保障力生成模式特点规律的准确把握上。

(一) 保障力生成模式转变的体系性, 要求军事后勤人才培养确立“综合素质”观

信息化战争是体系与体系的对抗。基于信息系统的体系作战后勤保障能力已成为后勤保障力生成模式转变的基本形态, 军事后勤人才培养要确立具有体系性质的“综合素质”观念。

在“综合素质”观念中, 首要的是把人才的政治思想品德、身心健康等作为培养高素质新型军事后勤人才的基础素质。没有优良的政、德、身、心等基础素质作保证, 后勤人才“联合知识”的培养将无从实现。依据“结构决定功能”的原理, 军事后勤人才具有什么样的知识结构, 就决定了其具有什么样的内在素质, 进而决定了其具有什么样的外在能力。军事后勤人才要聚焦联合知识结构的培养, 即确保其具有所在军种纵向知识结构基础上, 加强对他们进行其他军种横向知识结构的培训, 提高其综合素质, 为基于信息系统的体系作战后勤保障提供具有“综合素质”的人才队伍支撑。

[收稿日期] 2012-04-12

[作者简介] 王勇(1964-), 男, 湖北黄冈人, 军事经济学院《军事经济学院学报》主编、副教授, 硕士生导师, 从事军事后勤理论研究。

(二) 保障力生成模式转变的新质性, 要求军事后勤人才培养树立“科技主导”观

后勤保障力生成模式转变, 其实质就是要变革机械化、半机械化条件下后勤保障力为信息化条件下后勤保障力, 要求军事后勤人才培养树立“科技主导”的人才培养观。

恩格斯曾经说过: “一旦技术上的进步可以用于军事目的并且已经用于军事目的, 它们便立刻几乎强制地, 而且往往是违反指挥官的意志而引起作战方式上的改变甚至变革。”世界新军事变革就是一由科技推动的、以高新技术迅猛发展特别是信息技术广泛应用于军事领域为标志的、深刻而广泛的革命。这场称为信息化的军事变革对后勤领域的影响, 不仅表现在军事后勤理论、后勤编制体制上, 而且表现在后勤装备、后勤训练和后勤人才培养等方面。特别是世界新军事变革进入“转型期”以来, 在军事后勤人才培养上, 军事强国都十分注重科技素质的培养。美军强调高素质的后勤人才既要具备丰富的现代军事后勤理论知识, 又要掌握现代高科技知识, 并能实际工作中充分运用知识。伊拉克战争中, 美军参战的师旅后勤指挥机构中科技人员占30%, 美国战略后勤指挥中心的科技人员更高达50%。德国在为期15年的《联邦国防军未来建设计划》中, 俄罗斯在《2008-2015年军事建设构想》中, 日本在为期15-20年的《新防卫计划大纲》中, 印度在《1995-2015年国防建设规划》中, 都十分强调后勤人才科技素质的培养, 甚至比保障装备的更新换代更重要。

借鉴外军在人才培养方面的成功经验, 我军后勤要着眼培养以科技为主导的高素质人才队伍。一是要把高科技知识纳入军事后勤人才培养的军事共同知识体系中, 作为指战员平时学习和训练的公共必修课。二是要特别重视信息化后勤人才队伍的培养。打破军种后勤岗位界限, 在加强先进信息技术知识、信息资源知识、信息化作战知识等普及学习基础上, 突出信息化后勤装备使用、信息化后勤指挥系统和信息化后勤保障系统的操作应用等。

(三) 保障力生成模式转变的客观性, 要求军事后勤人才培养树立“方法指导”观

古人云: 授之以鱼, 不如授之以渔。军事后勤人才培养要注重马克思主义方法论的学习掌握与正确运用。一是要以马克思主义方法论为指导, 灵活运用矛盾分析法、重点分析法、普遍联系法、运动发展法等辩证的思维方法; 二是培养严密的逻辑思维能力。如分析综合法、归纳演绎法、抽象具体法、逻辑历史法等; 三是把方法灵活运用解决现实问题中。保障力生成模式转变作为当前亟待研究解决的新问题, 必须依靠作为转变主体的军事后勤人才所掌握的科学思维方法来解决。尤其要解决军事后勤人才培养及其与保障装备有机结合问题, 推动后勤理论、后勤体制、后勤信息系统的不断创新和协调持续发展。

二、拓宽军事后勤人才培养新途径

创新军事后勤人才培养, 要依据军事后勤人才培养新观念, 吸收我军人才培养历史经验, 学习借鉴外军人才队伍建设成果, 探索新时期我军高素质新型军事后勤人才培养新途径。

(一) 人才培养既要着眼“现在”需要, 又要兼顾“未来”发展

当前, 后勤人才培养面临着“人才断层”这一严峻问题。要避免这种情况的发生, 关键在于未雨绸缪, 超前谋划, 有计划地培养接班人, 在现有人才没有转业、调走之前, 储备好未来“替班人”, 确保单位人才源源不断、持续滚动式向前发展。着眼未来, 超前培养人才, 必须正确处理当前需要与长远发展的关系。首先, 要采取一些积极措施和办法, 如通过将一部分干部选送到院校进行短期轮训, 积极利用国民教育资源优势, 联合开办一些能力素质强化班, 鼓励在职学习, 实行岗位以老带新等方法, 加速应急应用型人才的生产, 满足当前后勤建设的人才急需。其次, 要在人才遴选问题上, 通过建立后勤人才库和人才梯队制度, 使入库人才和各梯队人才明确自身所要达到的目标, 通过以老带新和自身努力学习实践, 不断增长才干。同时, 积极创造条件, 给遴选出来的人才施展才干的机会, 鼓励人才脱颖而出。其三, 要着眼全面建设现代后勤的长远目标, 制定切实可行的可持续性人才发展规划, 有针对性地培养一批具有坚实发展潜力、能够在全面建设现代后勤建设中担当重任的复合型、智能型、专家型、创新型和精英型的高素质军事后勤人才。

(二) 人才来源既要注重外部“引进”, 又要充分挖掘内部潜力

军事后勤人才的引进是必要的。它对于补充人才空缺, 解决人才断层, 可起到重要作用。但在多数情况下, 引进的军外人才并不一定能直接为我所用。因为他们原有知识和经验在军队的应用, 大多需要一个转化和适应的过程。况且, 引进中的部分人才并不一定能适应军队工作和生活环境, 最终可能使他们知难而退。因此, 我们既要注重军外人才的引进, 更要加强对现有人才资源的合理整合和优化配置与培养。尤其对重点建设方向、重点研究项目、部队建设急需的后勤人才大胆引进的同时, 采取超常措施加紧军队内部潜在后勤人才的培养。要继续坚持把院校教育放到优先发展的位置, 转变办学机制, 在加强学科专业的超前建设上下功夫, 构建具有我军特色的科学的人才培训体系。要按照未来战争怎么打, 院校就怎么建、人才就怎么培养的原则, 转变培养体制和模式, 把院校由单科性向多元多科复合型转变, 学科专业由小专业、窄口径向大专业、宽口径方向转变, 切实培养出一大批高素质的复合型军事后勤人才。

(三) 人才素质结构应避免“单一性”, 强化“复合性”

未来信息化战争将是诸军(兵)种的联合作战, 后勤保障任务十分繁重。后勤人员素质结构单一, 将很难适应联合作战需要。因此, 在选拔培养后勤人才时, 既要着眼现实需要, 根据各类人才的专长与特点, 恰如其分地安排他们的工作岗位, 做到专业与岗位的匹配, 使干部学有所用。又要着眼打赢未来信息化战争要求, 强化“复合”意识, 培养熟悉多种专业的“通才”。一是要加大交叉培训力度。各级都要加大选送干部入院校继续培训的力度, 打破培训界限, 进行交叉培训, 让干部在军、政、后、技等各级各类院校接受培训, 使人才的知识结构能够随着岗位变

化和形势发展不断得到充实和更新。二是要加强基层与机关之间、院校与部队之间的交流任职，全方位锻炼培养干部。三是要走开跨军（兵）种间的岗位轮换。未来信息化战争“联合”程度日益提高，军兵种作战分工也日趋交叉模糊，实行军政之间、兵种之间、指技之间、部队与院校之间干部横向交流任职，是培养信息化战争联合保障人才的有效途径。

（四）人才资源既要科学“使用”，又要适时“培训”提高

目前，各级后勤还普遍存在注重干部使用而忽视培训的现象。客观上，后勤部门人少事多，工学矛盾突出，难以安排更多的干部离职培训；主观上，领导对身边的干部工作上放手，用起来顺手，不舍得让他们离岗培训。这就致使许多后勤干部长期忙于工作而得不到学习机会，处于“院校一次教育管终身，长期放电不充电”的状态。许多单位在后勤干部的使用上，只把眼光盯在第一任职需要上，而对干部今后向什么方向发展，如何进行培养，设计很少，甚至没有设计，这都是后勤人才培养使用上的短期行为。因此，要正确处理使用与培训的关系，着眼长远，用发展的眼光用好人。要转变育人观念，用起来顺手的，要舍得撒手，通过离岗培训，改善知识结构。用起来不顺手的，要敢于让他们上手，让他们在参与中心工作中长见识、长才干。要搞好培训规划，注重培训的系统性、针对性、有效性。要科学确立人才培养目标，指导人才搞好职业生涯设计；做好人才潜能的开发，提高在岗培训的层次，加大技能、能力培训力度，更好地促进人才成长。

三、创新军事后勤人才培养机制

高素质新型军事后勤人才的培养是一项复杂的系统工程，确保其顺利实施必需要有相应的运行机制作保证。

（一）人才培养保障机制应既重“硬环境”又重“软环境”

军事后勤人才成长离不开适宜的培养环境。各级后勤要把人才成长环境的营造作为一项重要任务抓实抓好。一方面是“硬”环境建设。能提供满足军事后勤人才成长所需要的丰富学习资源、良好生活设施和先进工作设备等，这是培养后勤人才和发挥后勤人才智能、技能和才能的基本条件；另一方面则是“软”环境创设，包括领导的关怀、组织的关心、政策的激励、同事的帮助、集体的团结、向上的精神、家庭的支持等。这些“软”环境氛围，能使后勤人才从心底里感受到集体凝聚力和向心力。只有在这样的环境中，他们才能思想稳定，才能留住人才，才能自觉地奉献。

（二）人才成长动力机制应既重“物质”更重“精神”

动力保障机制主要来源于三个方面：一是源自于军事后勤人才肩负的历史使命。“三个提供一个发挥”明确了军事后勤人才在新世纪新阶段所肩负的神圣历史使命。这种使命意识是后勤人才成长的原动力。二是源自于所担负的全面建设现代后勤伟大事业。实现基于信息系统体系作战后勤保障能力是后勤保障力生成模式转变的关键，是军事后勤人才所必须面对和承担的一项艰巨任务。这项复杂而伟大工程的激励动力，将促进后勤人才队伍不断汲取高智

知识营养，构建高素质“云梯”。三是源自于奖惩激励。激励有正激励和负激励，运用得当都会产生动力。要通过制定不同类型军事后勤人才考评与奖惩实施细则，建立起奖优罚劣的物质与精神相结合的激励机制和问责机制，“奖”要奖得眼红，“罚”要罚得心痛。从而强化后勤人才队伍的竞争意识和危机意识，推动军事后勤人才队伍建设步入良性循环的轨道。

（三）人才素质培育机制应既重“传承”更重“创新”

人才培养是“传承”与“创新”的统一，“传承”是“创新”的基础，“创新”是“传承”的目的。为此，一要创新军事后勤人才培养模式。要适应国家、社会和军队建设发展需要，遵循教育规律和人才成长规律，创新教育教学方法，改变单纯“灌输式”的教育模式，注重学思结合、知行统一、因材施教，倡导启发式、探究式、讨论式、参与式教学，激发学员的学习内动力，发挥学员自主学习的主动精神。还要实行开放办学，加强院校之间、院校与部队之间的交流合作，使军事后勤人才培养更贴近部队、贴近实践，贴近战场。二要着力培养军事后勤人才的创新思维。创新思维是创新能力形成的基础。鼓励学员进行创新思维，就是要在掌握坚实军事后勤理论的基础上，有意识地对学员进行发散思维、形象思维、联想思维、逆向思维和异向思维等创新思维的训练，使之敢于质疑，敢于突破陈规，敢于在实践中创新。三要培养军事后勤人才的创新学习能力。学习能力是人才能力结构中的基础能力，学习贵在创新。创新学习就是把创新的方法寓于学习过程中实现以创新为目的的一种学习活动。它引导学员在学习过程中，不拘泥书本，不迷信权威，不依循常规，而是以已有知识为基础，结合当前的实践，独立思考，大胆探索，标新立异，别出心裁，积极提出自己的新思想、新观点、新思路、新设计、新意图、新途径、新方法。创新性学习能力的形成，是在多种知识和能力积聚的基础上发展起来的，是各种能力的综合反应，旨在培养其创新学习精神、创新学习意识、创新学习思维、创新学习技巧和方法。重视培养、激发军事后勤人才的创新意识，才能使其具有强烈的创新动机、坚韧不拔的创新意志力和健康的创新情感，养成创新性学习活动所需的求新、求异、综合、发散性思维方式，具有敢于超越自己、冲破陈旧观念束缚的勇气和精神。军事后勤人才只有通过创新性学习不断地改造自己、提高自己，才能更好地适应瞬息万变的社会进步和新军事变革，把所学的知识切实转化为观察认识复杂事物、驾驭处理复杂问题的能力，转化为参与军队现代化建设、做好军事斗争准备、提升后勤保障力的能力。

【参考文献】

- [1] 姚有志. 依靠科技进步转变战斗力生成模式[N]. 解放军报, 2006-01-26(6).
- [2] 王雪平. 把握战斗力生成模式转变的特点规律[N]. 解放军报, 2009-04-022(10).
- [3] 胡福文. 切实转变后勤保障力生成模式[J]. 后勤学术, 2008(2):7-10.
- [4] 刘永才. 以信息化主导和牵引战斗力生成模式转变[J]. 东南军事学术, 2006(3):25-28.

（责任编辑：卢绍华）