



关闭 文章

[2006年3月]国防人力资源开发与管理思考

字 关闭

作者: [张雪莲] 来源: [本站] 浏览:

国外汇储备

何加强会计

国衍生金融

国有商业银行

云南农村信

章

章

品市场竞争

业银行走混

国存款保险

国创业板市

华夏并购案

人力资源是指某个特定人口总体所具有的劳动能力的总和,是劳动力人口数量与劳动力人口的综合,它具有其他资源和生产要素所没有的能动性、创造性、自主性和潜能开发的无限性... 一个人力资源丰富的国家,在现代国防中给国防和军队建设提供了充足的兵源,有利于我们持一支宏大的国防后备力量,但我国与世界发达国家相比,人口的文化素质偏低,从某种意义上说,我国是人力资源大国,却不是人才资源大国。人才为政事之本,也是建军治军之本。培养大新型军事人才,是中国特色的军事变革的重要内容,也是推进这一变革的重要保证,这也才义上的解放人才、开发人才和使用人才,进而推进国防现代化的进程。对国防人力资源的开展就是对国防人力资源进行研究、规划、投资、成本收益核算、培训、使用保障等过程的支配

一、人力资源开发与管理的涵义 人力资源是指一个国家或地区人口总体的数量表现。人力资源是指一个国家或地区所具有的会创造物质、精神和文化财富,从事智力劳动和体力劳动的人口的总称。对于潜在的、未到动年限和仍有劳动能力但超过法定劳动年限的人,也应包含在人力资源范围内。人才资源是家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。人力资源开发与管理是一门综合性、实践性很强的学科。它是在传统的人事管理的基础上逐来的。人力资源开发与管理没有固定的定义,但顾名思义,人力资源开发,就是指对各类有的人进行招聘、选拔、培训、提高,使之能力更强,作用更大;人力资源管理就是指对一定有劳动能力的各类人员的合理安排、优化组合、鞭策激励、重点使用,使之发挥最大潜能和就现代国防人力资源开发与管理来说,就是对能促进国防现代化发展的各类人才的发掘、培和使用。其中,开发与使用都是手段,使经过培训的高素质人才为国防现代化发挥最大作用的。

二、现代国防人力资源开发与管理的重要性 人力资源的开发是生产发展和经济增长的最重要因素,也是社会进步的一个前提条件。当今学技术突飞猛进,知识经济已现端倪,国际竞争日趋激烈。综观世界各国之间以经济、科技力等为主要内容的综合国力的竞争,归根结底都是人才资源的竞争。在军事资源中,人才是最宝贵、最具有决定意义的资源。江泽民曾经指出:“未来的仗能不军队会不会变质,关键是人。没有高素质的人才,一切都是空话。”没有高素质的军事人才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,也难以发挥应有越先进的武器装备,越需要高素质的军事人才来掌握和运用。因此,对高素质人才的挖掘使用是国防人力资源开发与管理的重要工作。

在物质技术条件大致相同的情况下,人是战争中的决定性力量。列宁指出:“没有具有主动自觉的士兵,要在现代战争中取胜是不可能的”。列宁的这一论断完全适用于新军事革命蓬今天。美国国防部在海湾战争总结报告中指出:“战争是依据人来进行的,灵巧武器需要灵操作”,“即使是世界上最先进的武器技术,本身也不能自动赢得战斗,胜利的关键是人不器。”

武器装备的进一步改善和生产也取决于人。军事技术进一步发展的基本趋势之一,就是操作动化,这样就会减少直接参加这一或那一战斗的人数。在某些战斗中,技术可以完全代替人任务,例如,无人驾驶侦察机。军事技术方面的优势,在很大程度上取决于人才的数目和质是在知识和生产的决定性领域中熟练专家的数量和质量。

再次,人力资源也是军事潜力的一个重要标志。军事潜力是指国家在战时能动员起来构成军资源的总和,主要包括国家人力物力资源。人力资源的政治觉悟和科学文化水平直接影响着气和战斗素养,影响着军队动员扩充和完成作战准备的时限。不仅如此,人力资源的数量和很大程度上决定着常备军和受过训练的后备兵员的数量、质量,决定着军队在战争过程中的以及编组新的部队的的能力。人力资源是国家防御能力最重要的物质要素,在这个意义上,可资源直接影响着交战的军事力量和武装斗争的进程和结局。

由此可见,现代化国防人力资源的开发与管理的重要性主要体现在以下几个方面: (一) 加强和改进国防人力资源开发与管理,有利于我军走中国特色的精兵之路

中国特色的精兵之路,核心是一个“精”字。精,既是对“量”的要求,更是对“质”的未来战争中,我军仍然要发扬以劣势装备战胜优势装备之敌的优良传统,但我们如果不采取有力措施,进一步提高军队的质量水平,就难以为国家现代化建设提供可靠的安全保障。加强质量建设,走中国特色的精兵之路,是实现我军现代化的唯一正确的选择。

(二) 加强和改进国防人力资源开发与管理,有利于培养和造就一支优秀的管理者队伍

加强和改进国防人力资源开发与管理,完善选人、用人、激励、约束和监督机制,营造使优秀人才脱颖而出、健康成长的环境和条件,就能培养越来越多的优秀管理者,为国防事业提供人才保障。

(三) 加强和改进国防人力资源开发与管理,有利于吸引和留住具有专业技能和专门技能各类人才人才是最宝贵的资源,是科技进步和经济社会发展最重要的资源。它决定着一个国家的兴衰存亡。江泽民指出:“开发人力资源,加强人力资源能力建设,已成为关系当今各国发展的重大问题”。通过加强和改进人力资源开发与管理工作,逐步建立健全比较完善的留人、用人机制,吸引和留住各类专业技术人才和专门技能人才。只有大批具有较高科学文化素质的人才源源不断地进入军队,才能进一步提高军队人才的素质和结构,提高军队人才培养的起点和标准,也才能为国防事业的发展壮大提供技术支持和智力保障。

三、对现代国防人力资源开发与管理的对策思考 (一) 树立“以人为本”的思想 人力资源是所有资源中最宝贵的资源,人又是生产力诸因素中最积极、最活跃的“第一资源因素”。因此,人既然是“第一资源因素”,那么人当然就是人力资源开发过程中最活跃的因素。人力资源的开发是围绕着如何挖掘人的潜力、发挥人的积极性和主动性而进行的,因此确立“以人为本”的思想是开发人力资源的基本原则。

(二) 发挥院校在培养高素质军事人才中的作用

人力资源是所有资源中最宝贵的资源,人又是生产力诸因素中最积极、最活跃的“第一资源因素”。因此,人既然是“第一资源因素”,那么人当然就是人力资源开发过程中最活跃的因素。人力资源的开发是围绕着如何挖掘人的潜力、发挥人的积极性和主动性而进行的,因此确立“以人为本”的思想是开发人力资源的基本原则。

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

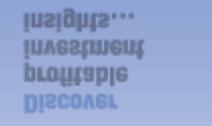
Discover profitable investment insights...

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



江泽民指出：培养高质量的军事人才，应把院校教育摆在优先发展的战略地位。没有高质量的院校教育作为基础，我军的现代化建设就难以推进。我军要赢得人才资源优势，跻身世界强师劲旅之林，必须建设一批高水平的军事院校。同时，坚持依托国民教育培养军队人才。利用国民教育资源培养军队人才，是世界各国军事人才培养的一个趋势，也是我军培养高素质军事人才必须实行的一个带方向性的重大政策。

### （三）建立脱颖而出的用人机制

用好人才是人才开发的关键。一是确定科学的人才标准。市场经济条件下，人才的标准应该是熟悉科技知识、掌握某一领域的专业知识、具有创新能力、能够终生学习。二是科学公正地选人。进行科学选人，市场化选人，用好的作风选作风好的人。三是要别具一格用人。按照“量才使用、效益最大化”的原则，根据人才的特长、个性和意愿，把他们选用到最能发挥作用的岗位上。同时，要解放思想，大胆选用那些有棱有角、善于创新、敢于冒尖的人才。四是建立考评体系，对人才进行业绩考核。通过制定量化标准，采取定量与定性相结合，全面评价人才的绩效情况，从而对人力资源的投入产出进行监督，确保人才开发与管理取得成效。

### （四）建立干事创业的留人机制

人才流失是人力资源开发与管理的最大失败，特别是那些优秀人才，如果留不住，将会造成难以估量的损失。留住人才是实施人力资源开发与管理战略的核心。一是依靠事业留人。前面提到量才使用，即根据个人的特长、个性等，将他们放到最能发挥作用的岗位上，这样，将国防现代化的发展与个人的事业结合起来，使人才在贡献自己的知识和能力的同时，个人事业也得到发展。二是依靠待遇留人。决定军人收入的因素包括：市场力量、相关的人力资源稀缺程度、与民用经济部门争夺人才的竞争状况、军人职业的特点等。在军地相对收入发生不利于军人的变化时，军方应根据纯军事效益的市场价值和相应的补偿原则，调整军人收入，使之达到与地方收入相比有吸引力的水平。

### （五）建立行之有效的激励机制

一般认为，在军事部门内部引入激励机制是提高军事人力效率的根本途径。但是军事人力成本的最小化是很难实现的。现实的选择是，应最大限度地将军人的工作业绩与相应的收入结合起来，建立激励性的收入机制，在军人工资收入中真正引入竞争机制。同时，还应应对军人退役后的收入进行补偿。

### （六）更新人才管理观念

突破陈旧、落后、错误的观念，树立正确、科学的军事人才管理新观念。在用人标准上，要突破重德轻才的老观念，树立德才并重的新观念；在人才结构素质上，要突破只注重个体素质的旧观念，树立既重视人才个体素质又重视人才群体结构功能优化的新观念；在识别人才上，要突破求全责备的旧观念，树立扬长避短的新观念；在选拔人才上，要突破门户之见的落后观念，树立“五湖四海”的新观念；在人才管理上，要突破把外行领导内行的老观念，树立精通本职的新观念。在人才管理方法上，要突破“神秘化”选拔人才的方法，树立群众路线，运用现代科学技术管理军事人才的新观念；在人才管理体制上，要突破人才部门(单位)所有制的旧观念，树立人才合理流动的新观念；在人才管理制度上，要突破人治代替法制的错误观念，树立人才管理的法制新观念；在人才管理组织上，要突破人才管理部门单一的智能结构，树立才能互补智能结构的新观念。

参考文献：

- 【1】张德《人力资源开发与管理》，清华大学出版社，电子书
- 【2】郝玉庆少将，人口发展与中国军队，国防大学军队建设研究所，光明日报
- 【3】叶莺，《浅谈人力资源的开发》，上海市南供电局电缆管理处
- 【4】王日中，瞿定国，《军事人才学》，1990年8月第1版，电子书
- 【5】王其坤，《中国军事经济史》，1991年6月第1版，电子书  
(作者单位：云南大学经济学院)

【评论】 【推荐】

## 评一评

正在读取...



笔名：



评论：

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例：

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融

XHTML RSS 2.0

POWERED BY  
54NB

EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格：经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦