

【其他研究】

导弹部队装备保障高学历人才管理评价

孙立民

(第二炮兵装备部司令部,北京 100085)

摘要:结合导弹部队装备保障现状,构建了高学历人才管理评价的指标体系,并用 AHP 方法对各指标的权重进行了分析,制定了评分准则,为导弹部队装备保障高学历人才管理评价提供了可行的方法。

关键词:高学历人才;管理评价;AHP

中图分类号:E224

文献标识码:A

文章编号:1006-0707(2011)09-0130-03

导弹部队技术密集,武器装备科技含量高,战斗力构成要素多,专业门类复杂,作战整体性、技术性、协同性和程序性强,属于“千人一杆枪”,这些都对导弹部队装备保障人才培养提出了特殊的要求。随着中国特色新军事变革的不断推进,一批又一批高层次学历人才诸如研究生、博士生甚至博士后也入驻部队,扎根基层,为导弹部队装备保障建设发展注入了新鲜血液。但是随之而来的人才不能尽用问题也越来越突出。当前,如何让高学历人才在扎根基层后充分发挥其特长,为部队建设发展贡献聪明才智成了需要迫切解决的难题。因此,做好对高学历人才的管理评价工作对导弹装备保障部队发展至关重要^[1-3]。

1 高学历人才管理评价指标体系构建

要对高学历人才管理工作进行评价,首先必须建立指标体系,这是评估的直接依据,而且,指标体系与评价结果有着必然的联系。这就要求在指标体系设计时必须依据一定的原则和方法。

1.1 指标体系的构建原则

导弹部队装备保障高学历人才管理评价,是对导弹装备保障部队在高学历人才的管理工作的综合、客观评价。这就对评价标准提出了严格要求,即标准不但要体现高学历人才管理的特点,更要涵盖高学历人才管理的全要素^[4]。因此,为了使评价指标体系具有科学性和指导性,建立指标体系时应该遵循以下原则:

1) 规范性。建立的评价指标体系应该遵循军队人才管理制度,与导弹部队高学历人才的管理特点紧密结合,同时参考现阶段导弹部队对高学历人才管理推出的措施办法,使指标体系构建有据可循。

2) 全面性。建立的评价指标体系要充分体现高学历人

才管理的各个相关因素,其内容应该包括政治工作管理、训练管理、学习管理、能力素质培养管理等相关方面。

3) 前瞻性。建立的评价指标体系必须与导弹部队装备保障高学历人才管理的发展趋势相结合,确保其能够服务于当前以及未来导弹部队装备保障高学历人才管理的需要。

4) 适应性。建立的指标体系应具有较强的适应性,即能在实际的高学历人才管理工作中找到指标所需要的内容和数据,最大程度避免指标的偶然性。

1.2 指标体系的建立过程

指标体系的建立过程是一个不断重复和完善的过程,首先需在认真分析的基础上,将被评估对象的影响因素分类,然后再逐级细化,过程中还需要反复的验证,才能达到较为理想的效果,设计流程如图1所示。

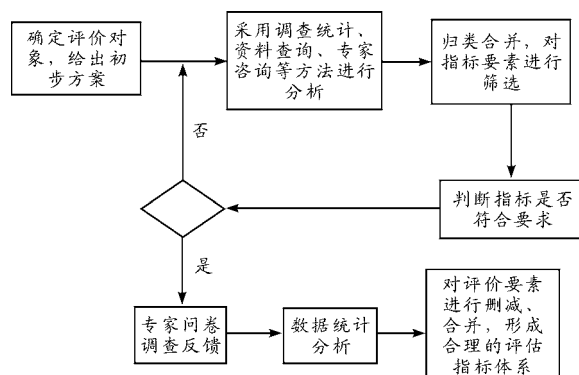


图1 指标建立流程

1.3 高学历人才管理评价指标体系

根据指标体系的建立的原则和过程,建立导弹部队装备保障高学历干部管理评价的指标体系,如图2所示。

收稿日期:2011-08-01

作者简介:孙立民(1970—),男,硕士研究生,高级会计师,主要从事控制工程研究。

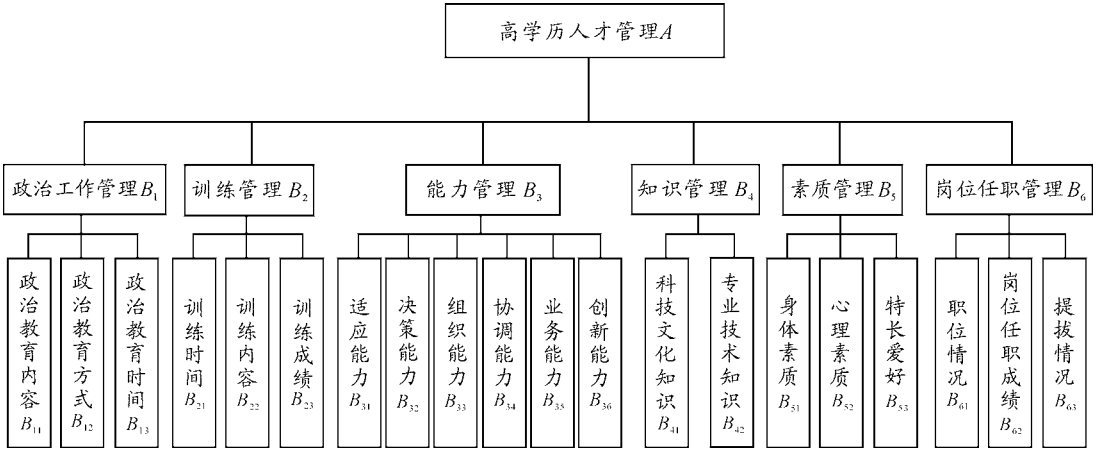


图2 高学历干部管理评价指标体系

2 指标权重分析模型

本文用层次分析法(AHP)来确定各级评价指标的权重^[5-9]。

2.1 比例标度^[10]

比例标度,即各级指标中第*i*个指标与第*j*个指标的关系度量,取1~9的9个等级,而取的倒数,如表2所示。

表2 比例标度值

标度	含义
1	<i>i</i> 指标与 <i>j</i> 指标同等重要
3	<i>i</i> 指标比 <i>j</i> 指标稍重要
5	<i>i</i> 指标比 <i>j</i> 指标明显重要
7	<i>i</i> 指标比 <i>j</i> 指标强烈重要
9	<i>i</i> 指标比 <i>j</i> 指标极端重要
$\frac{1}{3}, \dots, \frac{1}{9}$	的倒数

2.2 一级指标权重计算

2.2.1 构造评价矩阵

根据确定的比例标度,聘请专家进行讨论研究,形成如表3的判断矩阵*U*。

表3 一级指标判断矩阵

<i>U</i>	<i>B</i> ₁	<i>B</i> ₂	<i>B</i> ₃	<i>B</i> ₄	<i>B</i> ₅	<i>B</i> ₆
<i>B</i> ₁	1	3	1/5	1/3	1	1/3
<i>B</i> ₂	1/3	1	1/5	1/3	1	1/5
<i>B</i> ₃	5	5	1	3	3	1
<i>B</i> ₄	3	3	1/3	1	1	1/3
<i>B</i> ₅	1	1	1/3	1	1	1/3
<i>B</i> ₆	3	5	1	3	3	1

2.2.2 权数计算

将判断矩阵正规化,得到的矩阵为

$$\begin{bmatrix} 0.075 & 0.1667 & 0.0652 & 0.0385 & 0.1 & 0.1042 \\ 0.025 & 0.0556 & 0.0652 & 0.0385 & 0.1 & 0.0625 \\ 0.375 & 0.2778 & 0.3261 & 0.3462 & 0.3 & 0.3125 \\ 0.225 & 0.1667 & 0.1087 & 0.1154 & 0.1 & 0.1042 \\ 0.075 & 0.0556 & 0.1087 & 0.1154 & 0.1 & 0.1042 \\ 0.225 & 0.2278 & 0.3261 & 0.3462 & 0.3 & 0.3125 \end{bmatrix}$$

将矩阵按行相加得

$$\bar{W}_1 = 0.075 + 0.1667 + 0.0652 + 0.0385 + 0.1 + 0.1042 = 0.5469$$

$$\bar{W}_2 = 0.025 + 0.0556 + 0.0652 + 0.0385 + 0.1 + 0.0625 = 0.3441$$

$$\bar{W}_3 = 0.375 + 0.2778 + 0.3261 + 0.3462 + 0.3 + 0.3125 = 1.382$$

$$\bar{W}_4 = 0.225 + 0.1667 + 0.1087 + 0.1154 + 0.1 + 0.1042 = 0.82$$

$$\bar{W}_5 = 0.075 + 0.0556 + 0.1087 + 0.1154 + 0.1 + 0.1042 = 0.5589$$

$$\bar{W}_6 = 0.225 + 0.2278 + 0.3261 + 0.3462 + 0.3 + 0.3125 = 1.7876$$

得到向量 $\bar{W} = [0.5469 \ 0.3441 \ 1.382 \ 0.82 \ 0.5589 \ 1.7876]^T$ 。将向量 \bar{W} 正规化,得

$$\sum_{j=1}^n \bar{W}_j = 0.5469 + 0.3441 + 1.382 + 0.82 + 0.5589 + 1.7876 = 5.4395$$

$$W_1 = \frac{\bar{W}_1}{\sum_{j=1}^n \bar{W}_j} = \frac{0.5469}{5.4395} = 0.1005$$

同理: $W_2 = 0.0633, W_3 = 0.2541, W_4 = 0.1507, W_5 = 0.1027, W_6 = 0.3286$,求得特征向量 $W = [0.1005 \ 0.0633 \ 0.2541 \ 0.1507 \ 0.1027 \ 0.3286]^T$ 。

2.2.3 一致性检验

$$AW = \begin{bmatrix} 1 & 3 & 1/5 & 1/3 & 1 & 1/3 \\ 1/3 & 1 & 1/5 & 1/3 & 1 & 1/5 \\ 5 & 5 & 1 & 3 & 3 & 1 \\ 3 & 3 & 1/3 & 1 & 1 & 1/3 \\ 1 & 1 & 1/3 & 1 & 1 & 1/3 \\ 3 & 5 & 1 & 3 & 3 & 1 \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} 0.1005 \\ 0.0633 \\ 0.2541 \\ 0.1507 \\ 0.1027 \\ 0.3286 \end{bmatrix}$$

$$(AW)_1 = 1 \times 0.1005 + 3 \times 0.0633 \times \frac{1}{5} \times 0.2541 + \frac{1}{3} \times 0.1507 + 1 \times 0.1027 + \frac{1}{3} \times 0.3286 = 0.6237$$

同理 $(AW)_2 = 0.3997$, $(AW)_3 = 2.1592$, $(AW)_4 = 0.9381$, $(AW)_5 = 0.6114$, $(AW)_6 = 1.9582$, 所以评价矩阵的最大特征根

$$\lambda_{\max} = \sum_{i=1}^n \frac{(AW)_i}{nW_i} = \frac{0.6237}{6 \times 0.1005} + \frac{0.3997}{6 \times 0.0633} + \frac{2.1592}{6 \times 0.2541} + \frac{0.9381}{6 \times 0.1507} + \frac{0.6114}{6 \times 0.1027} + \frac{1.9528}{6 \times 0.3286} = 6.523$$

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{6.523 - 6}{6 - 1} = 0.1046$$

根据平均随机一致性检验表(表4)得6阶评价矩阵的 $RI = 1.26$, 则 $CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.1046}{1.24} = 0.084 < 0.10$, 所以判断矩阵具有满意的一致性。最后得出一级指标的权重^[7]分别为0.1005、0.0633、0.2541、0.1507、0.1027、0.3286。

表4 平均随机一致性检验表

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	...
RI	0	0	0.52	0.89	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	...

从指标权重值中可以看出,在学历人才的管理工作中,虽然很注重能力的培养,但是对于训练等其他方面的管理却过于放松,暴露出部队当前急于培养“能用、好用”的干部,而没有从长远发展的角度入手的问题,对人才的全面发展很不利。

2.3 二级指标权重计算

按照一级指标权重的计算过程,构造评价矩阵并通过矩阵的一致性检验,可以求出二级指标的权重,本文不再详述,只给出权重值。

1) 相对于政治工作管理(B_1), 政治教育内容(B_{11})、政治教育方式(B_{12})、政治教育时间(B_{13})的权重为0.260、0.634、0.106。

2) 相对于训练管理(B_2), 训练时间(B_{21})、训练内容(B_{22})、训练成绩(B_{23})的权重为0.2、0.6、0.2。

3) 相对于能力管理(B_3), 适应能力(B_{31})、决策能力(B_{32})、组织能力(B_{33})、协调能力(B_{34})、业务能力(B_{35})、创新能力(B_{36})的权重为0.3102、0.0863、0.2417、0.1408、0.1685、0.0525。

4) 相对于知识管理(B_4), 科学文化知识(B_{41})、专业技术知识(B_{42})的权重为0.25、0.75。

5) 相对于素质管理(B_5), 身体素质(B_{51})、心理素质(B_{52})、特长爱好(B_{53})的权重为0.4286、0.4286、0.1428。

6) 相对于岗位任职管理(B_6), 职位情况(B_{61})、岗位任职成绩(B_{62})、提拔情况(B_{63})的权重为0.2、0.6、0.2。

3 高学历人才管理评价

3.1 评分准则设定

要想对高学历人才的管理工作进行评价,评价的数据非

常关键,而现有的部队管理评价工作中,最常见的评价信息就是综合打分。在构建的所有二级指标中,每个指标的评分标准都不一样,所以首先应该统一评分的标准。本文采用的评分标准,分别代表各个指标的不同水平,目的是将各个指标评分统一。以政治教育内容和政治教育方式的评分为例:内容丰富、重点全面4分,内容较丰富、基本涵盖重要内容3分,内容单调、重点不突出2分,没有规定教育内容1分;方式灵活、很容易让人接受4分,有一定的方式方法、可以接受3分,方式不够灵活、勉强能接受2分,不讲究方式方法、难以接受1分。其他二级指标按照指标的实际情况分别设置4分、3分、2分、1分相应标准。

3.2 评价实施

根据评价准则,绘制评分表,在导弹装备保障部队的不同层次人群抽样填表,然后进行分数统计分析,得出各个指标的具体值,最后由指标体系的权值模型计算得出最后评价结果。

4 结束语

本文旨在构建导弹部队装备保障高学历人才管理评价的指标体系并对指标权重进行分析,最后给出了评价的方法。从构建的指标体系和指标的权重值来看,与导弹装备保障部队当前的高学历人才管理形势特点比较一致,可以运用于今后导弹部队装备保障高学历人才管理评价中,并且适用于部队的各级单位。通过评价,可以查找各级单位当前在高学历人才管理工作中存在的不足,相互间取长补短,将对导弹部队装备保障高学历人才管理工作起到很大的促进作用。

(下转第135页)