

# 军事领导人才创新能力的培养

孙建祥

(南京政治学院上海分院,上海 200433)

**摘要:**为了有效培养军事领导人才的创新能力,打赢未来信息化战争,我军要开展创新教育,夯实军事领导人才的创新基础;强化创新实践,打造军事领导人才的创新平台;构建创新机制,激发军事领导人才的创新潜能;优化创新环境,营造军事领导人才的创新氛围。

**关键词:**军事领导人才;创新能力;培养

中图分类号:C961

文献标识码:A

doi:10.3969/j.issn.1674-2869.2010.10.002

## 0 引言

随着信息技术的迅猛发展及其在军事领域的广泛应用,现代战争正由机械化战争向信息化战争转变。信息化战争的快速性、复杂性和多变性等较以往战争大为增强,它的胜负在一定程度上取决于军事领导人才创新能力的高低。深入分析军事领导人才创新能力培养的相关因素,对于做好新时期军事斗争准备、打赢未来信息化战争有着重大的现实意义。

## 1 开展创新教育

军事领导人才创新能力,是指军事领导人才运用知识、经验、智力,通过积极的思维认识和掌握军事活动规律,并运用规律创造性地解决军事发展的新情况、新问题,取得创新成果的才能。这种才能是以创新教育为基础的,而创新教育从根本上说是从传统的应试教育向以培养人的创新能力为主转变的素质教育。该教育不是对以往教育的简单修补,而是在培养目标、教学内容、教学方法、教员队伍、教学管理、教学手段和教育环境等方面的全面革新。

### 1.1 更新观念

着眼培养军事领导人才的创新能力,联系当前实际,我军院校首先要更新观念,树立素质教育观。长期以来,由于受多种原因的影响,我军院校实行的是高度专业化教育。虽然它对培养大批掌握多种武器装备技能的专门人才起过重大作用,但应清醒地看到,这种人才往往知识面窄,适应能力差,发展后劲不足,创新意识也不浓,难以适应

未来信息化战争的要求<sup>[1]</sup>。为此,培养军事领导人才的创新能力首先要从学会知识向学会学习转变,从学会技能向学会适应转变,从学会掌握向学会创新转变。我军院校的领导和部门必须更新观念,树立素质教育观。

### 1.2 科学设置课程

我军的课程设置,虽经多次改革,但仍存在以下问题:课程内容滞后,起点低;课程比例不够合理。如专业课比例偏大,文化基础课薄弱。科学文化教育仍是军事领导人才知识结构的基础和主干,外军院校通常把它作为教育计划中最重要的部分,因而将它作为战略性投资。着眼充实新理论、新知识、新技术、新装备的内容,拓展军事领导人才的知识面,我军应改革院校内容,科学设置课程:(1)加大选修课程比重,选修课与必修课的比例应大体持平;选修课程的门类要齐全,保证学员在选修时有足够的自由度。(2)课程内容及时更新,努力与科学技术特别是军事科学技术的发展同步。(3)课程目标的确定应充分考虑学员的需求。(4)重视创造学课程的设置,加强学员的创新思维训练,使他们掌握创新的基本理论和方法。(5)加强实践性课程,增加作业、演习、参观见学、实地考察等在课程中的比重,提高学员在实践中发现、研究和解决问题的能力。

### 1.3 改革教育方法

**1.3.1 采取多样化教学方法** 运用启发诱导的方法,培养军事领导人才的主动性思维;运用激励的方法鼓励军事领导人才敢于挑战传统,质疑权威,培养他们的求异思维;运用发散型教学方法,培养军事领导人才的多向思维;等等。所有这

些,都能有效激活军事领导人才的创新灵感和创新思维,培养他们的创新精神和创新能力。

1.3.2 运用现代教育技术 如运用“虚拟现实”技术,使军事领导人才在“虚拟现实”环境中学习和操作,从而有效激发他们的求知欲望和创造灵感,提高他们的学习效率。

1.3.3 努力完善考核方法 在考核内容上,要实现从以知识测量为主向以能力测量为主的转变;在考核评价标准上,要从掌握知识的准确性转向运用知识的创新性上来;在考核方法上,要实现从单一的书面考核转向笔试、口试和操作性考核等多种形式并用的转变。而且,要加大主观性试题的比重,减少客观性试题的比重,突出军事领导人才的分析、应变、综合等能力的测量,为培养军事领导人才的创新能力奠定重要基础。

## 2 强化创新实践

实践出真知,军事领导人员要想培养自己的创新能力,必须在大量的多种多样的军事实践中体验和磨练。

### 2.1 参加重大军事实践

2.1.1 参加演习或实战 在斗智斗勇、变化莫测的战场上,为了能够保存自己和消灭敌人,军事领导人才的创造力可以得到淋漓尽致的发挥。但在没有打仗的和平环境中,多进行实战性的综合演习,也能为军事领导人才提供创新平台。

2.1.2 进行科技大练兵 在当前新军事变革的大背景下,军事领导人才最经常的实践是科技大练兵,它是推动军事领导人才创造力迸发的巨大杠杆。抓住科技大练兵中的热点与难点问题,在激活知识、提高创新能力上下功夫,就会取得事半功倍的效果。

### 2.2 开展学术研究

学术研究是和平时期提高军事领导人才创新能力较为直接和有效的一种实践活动。着眼培养军事领导人才的创新能力,开展学术研究应做到:

2.2.1 联系实际开展学术研究 即军事领导人才要紧紧围绕“打得赢”、“不变质”的两大历史性课题,以及本级在战时所担负的任务,结合本单位的中心工作和年度大项军事活动的开展,研究当前的重大问题,以及战法、训法问题,增强军事斗争准备中运筹谋划的针对性和有效性。

2.2.2 加强对学术研究的指导 上级领导和机关要加强对军事领导人才学术研究的指导,制定周密的研究规划,给他们定指标、定题目、限时间,将任务落实到具体人头上,并做到有检查、有

讲评、有交流。军事领导人才也应自觉参与,勇于锻炼,选定课题积极钻研,力争多出成果。只要他们积极主动地探讨研究,自身的创新能力就会得到不同程度的提高。

### 2.3 拓宽实践领域

只有经过多种岗位、多种层次、多种领域和多种方式的锻炼,军事领导人才的创新能力才能逐步提高。

2.3.1 加强虚拟训练 由于受时间、地域等客观条件的制约,军事领导人才实践的机会尤其是参加实战或实兵对抗的机会是非常有限的。随着模拟技术的发展,依托模拟技术进行模拟训练,使军事领导人才在近似实战的条件下得到全面锻炼成为可能。这就为他们的创新活动提供了新的平台。

2.3.2 交流和轮换岗位 人才学认为,人才的本质在于创造,而创造的本质是对事物未知联系的新认识。有计划地对军事领导人才实施岗位交流和轮换,使他们获得从事不同性质或更高一级职务的工作所需的知识,增加阅历,有利于创新能力的提升。因此,世界许多发达国家都非常重视军事领导人才岗位的交流 and 轮换。如在海湾战争中大出风头的美军施瓦茨科普夫将军,他在整个军事生涯中共变换过 20 多个岗位,曾担任过部队基层主官、参谋、院校教官、机关科室主任、军事顾问,还在联合军种岗位和五角大楼任过职,并在驻德国和越南部队服过役<sup>[2]</sup>。为此,根据当前部队实际,借鉴外军经验,我军也要对军事领导人才进行岗位交流和轮换,增加任职经历,使他们能充分了解和适应不同军兵种特点,提高创新能力。

2.3.3 参观见学 我军要有计划有组织有目的地选调部分军事领导人才出国考察、访问、留学、见学等,以开阔眼界,增长见识,拓宽知识面,提高创新能力。

## 3 构建创新机制

要想使军事领导人才的创新能力得到有效提高,就必须有一个能够促使、鼓励每一个军事领导人才勇于创新、乐于创新的良好机制。为此,应着眼激发军事领导人才的创新潜能,培养他们的创新能力。

### 3.1 建立创新公平竞争机制

3.1.1 创造平等的竞争机会 “机遇为你提供一個有价值的现象,一个有意义的线索,真正的成才是抓住这个现象、这个线索进而作出科学的解释,产生一定的社会意义。<sup>[3]</sup>”机会是军事领导人才进行创新、获得成功的重要条件。因此,我们要

多提供军事领导人才进行创新的机会,凡符合条件的都可以平等地参加公开竞争上岗。

3.1.2 建立“赛马”式的选人机制 历史经验证明,“伯乐相马”不如制度选人。变“相马”为“赛马”,在万马奔腾的公平竞争中优中选优,发现和识别真正的“千里马”,切实形成优胜劣汰的“赛马”机制,有利于激发军事领导人才的积极性。

3.1.3 完善能上能下的用人制度 江泽民指出:“要不断深化干部人事制度改革,形成干部能上能下的机制。”<sup>[4]</sup>《现役军官服役条例》第22条明确规定:“军官不胜任现任职务的,应当调任下级职务或改做其他工作”。但从当前干部任用实践来看,职务能上不能下、提升容易下降难的问题并没有得到真正解决。一些政绩平庸,任职数年无所建树的干部,常常因不能及时地被调整,阻碍优秀军事领导人才的晋升,更严重影响了他们创新的积极性。因此,我军必须完善干部任用法规制度,切实克服干部任用中能上不能下的弊端,以利于军事领导人才创新力的激发和提高。

### 3.2 建立创新激励机制

3.2.1 物质激励 对军事领导人才的创新进行物质激励,是马克思主义唯物论原理在军事人才奖励工作中的具体运用。邓小平强调:“革命精神是非常宝贵的,没有革命精神就没有革命行动。但是,革命是在物质利益的基础上产生的,如果只讲牺牲精神,不讲物质利益,那就是唯心论。”<sup>[5]</sup>“要根据工作成绩的大小、好坏,有奖有罚,有升有降。而且,这种赏罚、升降必须同物质利益联系起来。”<sup>[5]</sup>我军虽然经过几次工资调整,官兵物质生活待遇有了大幅度的提高,但总体来说,他们的工作、生活等条件还不够好。因此,关心军事领导人才的物质利益,实际上有着思想教育所难以代替的激励效应。建立科学合理的物质利益激励机制,对有突出创新成绩的军事领导人才给予适当的物质奖励,是促使他们积极进取,不断创新的重要动力。

3.2.2 精神激励 人不但是物质的,还是精神的。精神激励就是借助于军事领导人才的进取心理,通过肯定和满足他们的某些精神需求而发挥推动创新作用。我军奖励制度中的嘉奖、立功和授予荣誉称号等都属于精神激励的范畴。根据形势的发展,联系当前部队实际,着眼培养军事领导人才的创新能力,我军还应增加精神奖励的种类,如对参加重大抢险救灾和重要军事演习的军事领导人才,应视情颁发勋章,以增强他们创新的使命感、责任感和光荣感,激发他们的创新动力。

3.2.3 知识激励 在发达国家,奖励学习知识已成为企业员工和军队官兵最为迫切的愿望之一。美军早就把帮助军官在服役期内获取更高的学历和学位,作为对其最大的福利。许多国家的军队都把选送优秀军官出国培训和深造,作为对其才能的肯定和绩效的褒奖。当前,我军也应借鉴这些好的做法,如定期安排有关军事领导人才到相应院校和培训单位进行深造、培训,使他们从中汲取奋发向上、努力创新的强大动力。

### 3.3 建立创新容错机制

在国外,一些成功的大企业家对聘用的经营人员提出:在受聘的一年之中,允许而且必须犯1次以上的“合理错误”。否则,第2年就将被解聘。这里所谓的“合理错误”,按照他们的解释为:如果受聘人员在一年的工作期间不犯“合理错误”,则意味着此人没有创造性,不可能有所建树。商业领域尚且如此,对于充满风险、具有极大不确定性的军事领域更应强调创新。要创新,就要走前人没有走过的路。而要求军事领导人才每事做到万无一失,这不仅是一种苛求,而且也不切实际。目前,全军官兵并没有树立容错的思想观念,有关部门也没有建立必要的“容错”制度。一些部队官兵甚至还对军事领导人才创新过程中的“合理错误”进行打击、压制。在这种环境中,军事领导人才缺乏起码的安全感,更不用说创新了。可见,建立容错机制是确保军事领导人才创新的必备条件。只有在“容错”的环境中工作,他们才能放下包袱,轻装上阵,激发强烈的创新意识,展露超群的创新才能。

### 3.4 建立利于创新的科学评价机制

以往,对军事领导人才的评价大都以主观评价为主。这容易使人不大愿意埋头于专业研究,而把大量的精力、时间花费在处理一些关系和赢得“主考官”的好感上。因此,我军必须建立科学公正的创新评价机制,这对军事领导人才创新能力的培养具有良好的导向作用。

3.4.1 实行定性考评和定量考评相结合 一般来说,定性考评主要依靠考核人员的感觉、印象和经验来完成,最后结论带有主观性。而定量考评则是运用数学的方法,通过对考核对象有关情况的数据的收集、整理、计算和分析来完成。虽然这两者有着明显的区别,定量考评结果较定性考评明确,内容具体,可在一定程度上减少主观因素的干扰。但它们又是密切联系的,定性评价是定量评价的基础,定量评价是定性评价的深化。由于军事领导人才创新能力的提升有时难以完全用量来衡量,如创新意识强化的程度,只能用定性来

考评。因此,要实现对军事领导人才创新能力的有效评价,必须做到定性评价与定量评价的有机结合。

3.4.2 实行定期考核 军事领导人才创新能力的提高,是一个动态过程。与此相适应,对军事领导人才创新能力的考核也应不断地进行。除了选拔任用之前的考核以外,每过一段时间要进行一次考核,对他们的创新能力作出实事求是的评价,并记入档案,以利于历史性地看待和衡量军事领导人才的创新能力,并作为对他们选拔使用的依据。

## 4 优化创新环境

创新环境是培养军事领导人才创新能力的客观条件,良好的创新环境能为军事领导人才创新能力的培养提供物质和精神上的双重支持。因此,着眼营造军事领导人才创新的氛围,培养他们的创新能力,我们必须优化以下环境。

### 4.1 政策制度环境

如制定利于军事领导人才成长和发展的政策,在职务晋升和立功受奖上打破“论资排辈”、“重资轻绩”的观念,在政策上敢于向优秀人才倾斜;为军事领导人才的科研提供物质和资金保障,鼓励他们多出成果,出高质量的成果;等等。通过制定这些优惠政策,改善创新条件,鼓励和推动军事领导人才创新,不断提高他们的创新能力。

### 4.2 学习工作环境

4.2.1 鼓励大胆创新 对军事领导人才的点滴进步应及时给予肯定,对他们在工作中的挫折和出现的失误,应及时地引导和抚慰,为他们创造一个宽松和谐的工作环境。

4.2.2 充分理解信任 信任犹如让能量得到释放的催化剂,能激发人的创造激情。上级领导和机关对军事领导人才多一分信任,少一分猜疑,就可使他们焕发出夺目的创新光彩。

4.2.3 倾心支持 上级领导和机关在工作上,多为他们指点迷津,让他们少走弯路,少犯错误;在学习上,对他们高标准,严要求,引导他们学好多种科学文化知识;在思想上,对他们严格把关,发现不良苗头,及时批评教育。

4.2.4 关心照顾 上级领导和机关要多关心具有创新潜力的军事领导人才的生活冷暖,千方

百计地为他们排忧解难。如在住房、家属就业、子女入托入学、福利待遇等方面要对他们优先照顾,为其解决后顾之忧,使他们全身心地投入到创新活动中去。

### 4.3 军营文化环境

良好的军营文化环境所产生的力量,尽管无形,但比起传统管理中的指挥、监督、赏罚等所产生的力量要更彻底,更有牵引力、约束力,更有活力和推动力。培养军事领导人才的创新能力,必须塑造以“能力价值观”为核心的军营文化环境。当“资历”、“权位”、“人情”、“关系”、“金钱”等同“能力”发生冲突时,应让位于能力。而军事领导人才也要依靠能力来适应环境,依靠能力立足,依靠能力为部队做贡献。各级部门和人员在塑造以“能力价值观”为核心的军营文化环境的基础上,要引导军事领导人才的一切追求或活动围绕如何充分正确发挥自身的创新能力旋转,如有关人员和部门在对军事领导人才的行为表现进行评定和奖惩时,也应以其创新能力发挥及为部队所做的创新型贡献为衡量标准。只有不断地优化军事领导人才的创新环境,才能使他们的创新能力得到有效培养。

## 5 结 语

培养军事领导人才的创新能力是一项复杂而艰巨的任务,它既是提高军事领导人才任职能力的重点,又是引导军队建设由机械化向信息化转型和实现跨越式发展的重要动力。因此,我军不仅要努力探索培养军事领导人才创新能力的有效途径,还要加快自身信息化建设的步伐,为打赢未来信息化战争服务。

参考文献:

- [1] 孙建祥.论三类新型军事人才的培养[J].武汉工程大学学报,2009(8):10-13.
- [2] 罗育林,应建华,肖晓勇.论我军军官职业生涯管理制度的完善[J].当代经济,2009(12):42-44.
- [3] 王通讯.人才学通论[M].天津:天津人民出版社,1985:179.
- [4] 江泽民.江泽民文选:第3卷[M].北京:人民出版社,2006:52.
- [5] 邓小平.邓小平文选:第2卷[M].北京:人民出版社,1994:146-151.

(下转第18页)

---

## Foreign scholars' study of the Marx's philosophic thought of technology

*GUAN Jin - xiu ,TIAN Hui - yu ,WU Qiu - feng*

(School of Law and Business, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430205, China)

**Abstract:** Marx's philosophy of technology is an important theory resource for foreign philosophy of technology, and study of Marx's philosophy of technology is a hot spot of the Marx's theory research. Their study of Marx's philosophy of technology focused on the content of Marx's critique of the aspects of technology, then, the formation of school. But they abandoned the core spirit of Marx's critique of the technology -the social revolutionary ideas based on changes in the capitalist relations of production. Therefore, in the era of globalization of science and technology, in the context of criticizing capitalism, learning from foreign scholars' reason critique of technology, Chinese scholars are still promising in the development of the Marxist philosophy of technology.

**Key words:** Marx's philosophy of technology; points of view of fundamental role of technology; thoughts of critique of technology; an overview of study

本文编辑:吴晏佩

☆

---

(上接第9页)

## On the military leadership innovation ability

*SUN Jian - xiang*

(Shanghai Campus, Nanjing Institute of Politics, Shanghai 200433, China)

**Abstract:** For the purpose of effectively training the military leaders of innovation and winning the future information warfare, our military will carry out innovative education in order to consolidate the basis of innovation of the military leaders, and strengthen the innovative practice in order to create innovative platform for the military leaders, and build innovation in order to arouse innovative potential of the military leadership, and optimize the innovative environment in order to create the innovative atmosphere of the military leadership.

**Key words:** military leaders; innovation; training

本文编辑:吴晏佩