



中共軍事人才建設之我見

作者簡介



謝游麟備役上校，陸軍官校75年班、戰爭學院94年班，國防大學國防科學研究所博士班92年班。曾任營長、群指揮官、主任教官、副院長；現任陸軍專科學校兼任助理教授。

提要》》》

- 一、中共積極軍事人才建設之驅動力主要來自面對戰爭型態的改變、配合國家人才建設、因應武裝力量多樣化運用及對於人才建設現狀的檢討。
- 二、歷代的中共領導人都相當重視軍事人才建設，惟因時代背景及領導人個人特質的不同，在不同時期形成了各具時代特色的軍事人才指導思想與作為。
- 三、中共軍事人才建設之特點：健全三位一體的新型軍事人才培養體系、透過多種途徑培養軍事人才、積極推動「軍官職業化制度」、擴大士官人才隊伍建設。
- 四、三位一體的新型軍事人才培養體系包括由軍隊院校教育、部隊訓練實踐、軍事職業教育三者所形成相互關聯、相互結合的人才培養體系。

關鍵詞：軍事人才、軍官職業化制度、軍隊院校教育、部隊訓練實踐、軍事職業教育

前言

在1991年的波斯灣戰爭中，美軍以輕微之死傷人數，迅速擊敗號稱擁有百萬大軍的伊拉克，戰果之輝煌，世人莫不驚嘆美軍於越戰後之「軍事事務革命」(Revolution in Military Affairs, RMA)已經獲致重大成果。¹自此之後，軍事事務革命風尚席捲全球，漸趨成為一種國防發展的「戰略觀念」，也成為一種推動軍隊建設的潛能。此時各軍事強權國家莫不致力於科技提升、系統發展、戰法創新、組織調整及培養專業軍事人才(Military Talents)等，藉以提升軍隊作戰效能，並為未來戰爭作準備。對岸的中共，將這場軍事事務革命稱為「新軍事變革」，為順應世界新軍事變革加速發展的趨勢，中共積極推動具「中國特色的軍事變革」(RMA with Chinese Characteristics)，²並以下列5點為努力方向：「遵循國防建設與經濟建設協調發展的方針、以新時期軍事戰略方針為牽引、注重質量建軍和科技強軍、加快武器裝備研發速度、注重培養高素質的新型軍事人才。」³從上述各點中不難看出，中共在推動新軍事變革之際，除了強調在

科技、武器裝備等「硬體」上的發展外，亦重視軍事人才建設的「軟體」工程。尤其近十幾年來，共軍體認出人才是建軍治軍之本、人才是軍隊建設的第一戰略資源，也是最重要的戰鬥力。⁴在此認知下，中共紛紛提出各項軍事人才建設的政策、綱要、規劃等，期能大幅提升軍事人才的數量、素質及改善整體結構，進而建設信息化軍隊、打贏信息化戰爭。⁵值此中共積極推動國防現代化之際，國軍除了關注其在國防預算編列及陸、海、空、二砲等硬實力之發展外，亦應對其軍事人才等軟實力的建設給予高度重視，並深研窮究，始能對中共國防現代化有全般瞭解。另外，在「知己知彼、以敵為師」的期許下，研究中共軍事人才建設亦可做為國軍人才培育的參考，期能達「超敵勝敵」目標。

中共軍事人才建設之內涵與驅動

依據中共《國家中長期人才發展規劃綱要(2010-2020年)》中指出，「人才」係指具有一定的專業知識或專門技能，進行創造性勞動並對社會作出貢獻的人，是人力資源中能力和素質較高的勞動者。⁶而中共「軍事人才」的內涵則是從「人才

1 葛惠敏，〈中共對當代戰爭型態之認知與作為〉《空軍學術雙月刊》(臺北)，第644期，2015年2月，頁81、82。

2 Arthur S. Ding, "China's Revolution in Military Affairs: An Uphill Endeavour," Security Challenges (Australia), Vol.4, No.4 (2008), pp83.

3 熊光楷，〈論世界新軍事變革趨勢和中國新軍事變革〉《外交學院學報》(北京)，第76期，2007年6月，頁10～13。

4 徐軍等，〈強軍之本——軍隊實施人才戰略工程回顧與展望〉《解放軍報》(北京)，2011年4月20日，頁13。

5 共軍所謂的「信息」，國軍稱之為「資訊」，英文皆為Information。

6 中共中央國務院，〈國家中長期人才發展規劃綱要(2010～2020年)〉《中國網》http://www.china.com.cn/policy/txt/2010-06/07/content_20197790.htm，2010年6月7日。



」的定義延伸而來，並將軍事人才具體區分為「五支人才隊伍」。⁷驅動中共軍事人才建設的主要力量則來自於面對戰爭型態的改變、配合國家人才建設、因應武裝力量多樣化運用及對於人才建設現狀的檢討。

一、「軍事人才」內涵

中共學者孫秉何等認為，「軍事人才」指那些在國防建設和發展中，在軍事理論、軍事技術、軍事實踐或戰爭中進行創造性勞動，並在某一軍事領域、軍事專業或軍隊革命化、現代化、正規化建設的某一方面做出較大貢獻的人。軍事人才依其領域又可區分軍事理論研究人才、軍事技術人才、軍事指揮人才、軍事管理人才；⁸裘克人認為「軍事人才」就是在軍隊從事各種實踐活動中，具有一定專業知識和較高的技能或能力，能以自己的創造性勞動，為軍隊的建設和保衛國家的事業做出某種較大貢獻的人；⁹王日中等人認為，軍事人才應包括以下3個內容：一是軍事人才必須是軍事實踐活動的產物；二是軍事人才必須具備較高的軍事知識、軍事技能和從事創造性活動的能力；三是軍事人才必須是對進步的軍事活動做出某種較大貢獻的人；¹⁰張煜認為軍事人才要符

合特定時代的戰爭要求，具有較高的軍事創造力，在軍事實踐活動中為推動進步的事業做出較大貢獻的人。¹¹綜合上述，中共所謂的軍事人才應是指，「具有專門的軍事知識和能力，在實踐活動中能為軍隊建設做出創造性貢獻的優秀分子。」而「軍事人才建設」則指對各類軍事人才進行選拔、培養、使用及相關配套措施的實踐過程與活動。¹²

另外，隨著中共「人才學」理論的創立和發展，共軍於1978年第十一屆三中全會後開始關注和思考軍事人才隊伍建設的理論問題，並將軍事人才作為一門「獨立的學科」進行全面系統研究。其中有關軍事人才建設的相關研究成果陸續推出，如《軍事人才學》、《軍事人才學基礎》、《軍事人才素質的生成與發展》、《軍事人才價值研究》、《未來型軍事人才構想》等著作。¹³這些著作對於軍事人才的本質、成長、培養、開發、配置、選拔、使用、激勵和規劃等都有深入研究，對於中共軍事人才的建設起了一定的指導作用，值得關注。

二、軍事人才隊伍

中共認為，在現代高技術條件下，部隊戰鬥力的形成，從人才的角度看，主要

7 王集峰等，〈軍事漫談：按未來戰爭需要建設「五支隊伍」〉《解放軍報》（北京），2003年12月10日，頁7。

8 孫秉何等，《軍事人才素質的生成與發展》（北京：國防大學出版社，2000年11月），頁6、7。

9 裘克人，《軍事人才學》（上海：空軍政治學校，1985年12月），頁2。

10 王日中等，《軍事人才學》（北京：國防大學出版社，1990年8月），頁3。

11 張煜，《論中國特色的軍事人才成長之路》（北京：國防大學出版社，2001年5月），頁10。

12 戰玉，《資訊條件下陸軍轉型研究》（北京：軍事科學出版社，2009年11月），頁216。

13 沈國權等，〈軍事人才學學科建設成就及研究展望〉《軍事歷史研究》（北京），第2期，2009年4月，頁172。

需要「作戰指揮、參謀諮詢、科技創新、技術保障和裝備使用」5個方面的人才，亦即需要指揮軍官隊伍、參謀隊伍、科學家隊伍、技術專家隊伍、士官隊伍「五支隊伍」。¹⁴這五支人才隊伍地位和作用各不相同：「指揮軍官隊伍」具有戰略眼光，能夠把握世界軍事發展趨勢，懂得信息化戰爭指揮和信息化軍隊建設；「參謀隊伍」具有較高科學文化素養和全面軍事素質，善於對軍隊建設和作戰問題出謀劃策；「科學家隊伍」能夠站在科學前沿，組織謀劃武器裝備創新發展和關鍵技術攻關；¹⁵「技術專家隊伍」精通高新武器裝備性能，能夠迅速排除各種故障、解決複雜難題；「士官隊伍」具備專業技術基礎，能夠熟練掌握和使用手中武器裝備。¹⁶這5支隊伍各有所長，形成了中共軍事人才群體結構，也明確賦予了共軍人才隊伍建設的目標、內容、重點、標準及與之相應的人才成長和培養規律。

三、中共積極軍事人才建設之驅動力

(一)面對戰爭型態的改變

自1991年的波灣戰爭起中共就密切關注世界上所發生的每一場局部戰爭，並體認出這些戰爭已與以往的機械化戰爭型態有明顯的區別。尤其各國軍隊信息化

武器、裝備及系統的不斷更新，「信息化作戰」在未來戰爭中的地位和作用將不斷提高，此種戰爭型態是必須坦誠面對的客觀事實，而且必須透過觀察、學習及變革，才能接踵先進國家腳步。¹⁷自此之後，中共有關「信息化」、「信息化作戰」、「信息化戰爭」、「信息作戰」等文獻汗牛充棟，不計其數，並在其歷年的國防報告書中均強調「信息化」為國防和軍隊現代化的發展方向，並將「打贏信息化條件下局部戰爭」，視為其軍事戰鬥爭準備的最高目標。為達此目標，中共認為必須培養適應信息化戰爭要求的新型軍事人才以因應，尤其在未來信息化戰場上，敵我雙方的較量將更突出的表現在高素質人才的較量。¹⁸而此軍事人才必須經由信息化條件下的軍事訓練及多種培訓途徑，使其具備良好的信息素養(信息意識、信息素養和信息能力)、綜合的軍事才能及突出的創新素質等。¹⁹

(二)配合國家人才建設

中共於2001年3月的第九屆全國人大第四次會議中通過《中華人民共和國國民經濟和社會發展第十個五年計畫綱要》，此《綱要》首次專章提出對於國家人才建設的「人才強國戰略」。自此之後，

14 王集峰等，〈軍事漫談：按未來戰爭需要建設「五支隊伍」〉《解放軍報》(北京)，2003年12月10日，頁7。

15 「攻關」指攻打關口，比喻努力突破科學、技術等方面的困難。

16 劉志青，〈科學發展觀指導下的中國特色軍事變革〉《當代中國史研究》(北京)，第3期，2012年2月，頁15～16。

17 陳東祥，《未來型軍事人才構想》(北京：解放軍出版社，2005年12月)，頁184～185。

18 同註10，頁3。

19 李淑娟等，〈論世界新軍事變革趨勢和中國新軍事變革〉《大學教育》(北京)，第24期，2013年1月，頁20～23。



中共就陸續推出與人才建設相關的《規劃》或《決定》等，以因應國內、外環境的變化及國家人才建設的實際需要。例如，中共於2002年頒布《2002-2005年全國人才隊伍建設規劃綱要》；2003年召開建政以來第一次的「全國人才工作會議」，會後印發《中共中央、國務院關於進一步加強人才工作的決定》；2010年頒布《國家中長期人才發展規劃綱要(2010-2020年)》。²⁰從這些《規劃》或《決定》中明確了中共未來人才發展的戰略目標、指導方針、重大政策和行動綱領。而共軍就在這些國家人才建設的綱要性檔指導下，進一步發展出軍事人才建設的規劃，如中共中央軍委會於2003年8月就頒發了《實施軍隊人才戰略工程規劃》，使共軍人才建設有明確的目標和具體的措施。²¹

(三)因應武裝力量多樣化運用

中共《2012年國防白皮書》「中國武裝力量的多樣化運用」中指出：「面對複雜多變的安全環境，人民解放軍堅決履行新世紀新階段歷史使命，拓展國家安全戰略和軍事戰略視野，立足打贏信息化條件下局部戰爭，積極運籌和平時期武裝力量運用，有效應對多種安全威脅，完成

多樣化軍事任務。」²²由此觀之，中共的武裝力量建設不僅要致力於打贏信息化條件下局部戰爭，而且要完成其他多樣化軍事任務，如支援國家經濟社會建設、參加搶險救災、打擊各種暴力恐怖活動、加強應急救援、海上護航、參加聯合國維和行動及與外軍聯合演訓等「非戰爭軍事行動」(Military Operations Other Than War, MOOTW)。在履行多樣化軍事任務的要求下，必須有高素質的軍事人才做支撐，才能確保軍隊任務的順利拓展，尤其「非戰爭軍事行動」具政治性、複雜性、突發性、技術性等特點，更要求軍事人才朝政治思想高、複合能力強、創新意識濃及身心素質好等方向建設。²³另外，中共亦體認到在履行多樣化軍事任務中，常須參與國際軍事交流與合作，或是與其他國家的軍隊進行聯合演習等，對於軍事人才的能力素質要求將越來越高，尤其是在戰略思維、國際法的認知、聯合作戰與訓練、綜合協調與語言交流等能力的建設上，須更加地突出與精進。²⁴

(四)對於人才建設現狀的檢討

除了上述外在環境因素驅動著共軍積極推動軍事人才建設外，共軍內部亦

20 楊琳，〈奔向世界人才強國〉《瞭望》(北京)，第9期，2010年3月，頁27、28。

21 中共《實施軍隊人才戰略工程規劃》之目標為建設高素質的指揮軍官隊伍、參謀隊伍、科學家隊伍、技術專家隊伍和士官隊伍；重要措施包括軍事教育與依託國民教育並舉、基礎教育與繼續教育銜接、院校培養與部隊培養結合、軍內培養與軍外培訓互補的人才培養格局等(詳見2003年9月8日中共解放軍報〈中央軍委頒發《實施軍隊人才戰略工程規劃》加速我軍現代化建設〉)。

22 中華人民共和國國防部，〈國防白皮書：中國武裝力量的多樣化運用〉，<http://www.mod.gov.cn/affair/book.htm>，2013年4月16日。

23 張東輝等，《新世紀新階段軍事對歷史使命研究》(北京：軍事科學出版社，2008年1月)，頁316～327。

24 張寧等，〈非戰爭軍事行動組織指揮人才培養淺析〉《青年與社會》(雲南)，第4期，2012年10月，頁30、31。

針對其人才隊伍的現況作檢討，並以此檢討作為改革的基礎。

1. 軍官幹部科學文化素質偏低

與世界軍事強國相比，中共認為，其高素質新型軍事人才上的差距十分明顯，尤其軍官科學文化素質偏低，具有大學本科以上學歷的僅占74.1%，擁有研究生學歷的僅占12.8%，這種人才和知識結構與現代化軍隊的要求極不適應。²⁵另外，共軍亦認為，官兵信息化素質是軍隊現代化建設水準和戰鬥力的重要指標，也是完成各項軍事任務的決定性因素，但目前官兵信息化能力素質仍然偏低，是影響全軍信息化建設發展的「瓶頸」。²⁶

2. 複合型軍事人才急缺

共軍認為，其軍事院校對於軍事人才培養上主要採用「高度專業化」的專才培養模式。這種模式的主要特點是：院校比較重視學員畢業後的第一任職能力的培養，偏重於單一專業技能培養，較不重視綜合知識和全面素質的培養，使學員的知識面較狹窄，對相關專業和專業以外的知識則瞭解較少，學術視野侷限。這種過度專業化的培訓，使全軍大部分軍事人才文化素養普遍偏低，文化根基和思想底蘊不深，很難跟上現代科學技術發展的客觀要求。尤其只具備某一領域專

門技術能力的「專業型」人才已無法適應當今科技發展的新形勢。面對新軍事變革的挑戰，培養集專與博於一身的「一專多能」、「軍政兼通」、「指技合一」的複合型軍事人才，²⁷已成為時代發展的必然要求。²⁸

中共各時期之軍事人才建設

中共各時期的領導人都相當重視國家人才建設，尤其這些領導人亦兼具中央軍事委員會主席身分，對於軍事人才的建設更是不遺餘力，惟因時代背景及領導人個人特質的不同，在不同時期形成了各具時代特色的軍事人才指導思想與作為。

一、毛澤東時期

國共內戰時期，共軍人數急遽成長，大量幹部從士兵中提拔，缺乏正規訓練，當時部隊中的文盲居多，至1949年中共建政初期，軍隊士兵中初小(小學1-3年級)程度的就占80%，幹部中不到高小(小學4-5年級)程度的占68%。²⁹毛澤東鑑於當時基層官兵素質低落，無法適應現代化軍隊建設的要求，即開始重視軍事院校建設，把辦好軍事院校、培養大批適應現代戰爭需要的軍事人才，視為和平時期提高軍隊戰鬥力的主要途徑。³⁰至1955年底，中共就成立了253所各職類的軍事院校，形成了

25 李亞萍等，〈論資訊化條件下軍事人才培養思路重塑〉《繼續教育》(北京)，第12期，2012年4月，頁28～30。

26 同註12，頁219～221。

27 「複合型人才」指既懂政治又懂軍事、既懂指揮管理又懂專業技術的人才。

28 韓秉成，〈聚焦資訊化培養新型軍事人才〉《學習時報》(北京)，2012年6月18日，頁12。

29 包淳亮，〈共軍素質的新變化〉《展望與探索》(臺北)，第4卷第9期，2006年9月，頁52。

30 日月河，〈毛澤東軍事思想：人民解放軍戰無不勝的力量之源〉，<http://www.hsw.org.cn/wzzx/llyd/zx/2013-05-02/20849.html>，2013年5月2日。



比較完整的軍事教育體系，以滿足革命戰爭和軍隊建設的需要；之後中共針對這些院校的總體規模及結構做了檢討，並進一步調整，由以往的253所院校壓縮到1962年的111所。³¹在軍事教育上，毛澤東堅持部隊教育須與學校教育相結合；強調學以致用、理論與實際相結合；採用「啟發式」教學方法，並注重教學實效。另外，這個時期，毛澤東提出「又紅又專，德才兼備」的人才培養標準，所謂「又紅又專」，就是既懂政治又懂業務，既要有堅定正確的政治方向，又要有專業業務能力，這是毛澤東軍事人才思想的中心內容。³²

二、鄧小平時期

中共於1978年12月舉行「十一屆三中全會」，鄧小平盱衡當時國內、外戰略情勢，於會中做出了從「以階級鬥爭為綱」到「以經濟建設為中心」的歷史性決策，中共從此進入了「改革開放」和社會主義現代化建設的歷史新時期。³³在國防與軍隊建設方面，鄧小平特別強調要著眼於提高軍事人才的全面素質，把全軍官兵培養成為具備有理想、有道德、有文化、有紀律的「四有」軍人，並且要實行幹部革命

化、年輕化、知識化、專業化「四化」方針。³⁴在軍事人才建設方面，鄧小平特別提出，「尊重知識、尊重人才」，及「在沒有戰爭的條件下，要把軍隊教育訓練提高到戰略地位」之重要理念，³⁵並對此提出兩個基本的實踐途徑：³⁶1.部隊要靠「勤學苦練」鍛鍊人才，透過勤學苦練的實踐中學習本領，特別是從士兵到幹部都要經過學習、訓練、演習的苦練，增長各級幹部的指揮能力和管理能力，如此部隊才能打仗；2.重點辦好各級、各類軍事院校，尤其軍事院校是培養軍事人才的基地和搖籃，是軍隊建設的基礎。另外，鄧小平就如何辦好軍事院校提出了3項基本要求：第一要「訓練幹部，選拔幹部，推薦幹部」；第二要認真學習現代化戰爭知識，學習諸軍兵種聯合作戰；第三要恢復軍隊的優良傳統作風，並且把它發揚光大。同時要辦好學校，首要的是選好最優秀的辦校幹部和教師，其次是要有好的教材。³⁷

關於軍事教育的發展方向，鄧小平於1983年10月提出軍事教育要有「三個面向」，亦即「面向現代化，面向世界，面向未來」(Meeting the Needs of Modernization

31 劉炳峰，〈毛澤東與解放軍軍事院校的創建〉《黨史博覽》(北京)，第9期，2005年9月，頁10、11。

32 高建國，〈經略世界第一高地——中國軍事人才發展戰略百年構想〉(北京：高等教育出版社，2003年6月)，頁98。

33 羅丹，〈黨的十一屆三中全會開啟了改革開放歷史新時期〉《人民日報》(北京)，2007年11月1日，頁7。

34 沈國權等，〈鄧小平軍事人才素質教育思想初探〉《軍事歷史研究》(北京)，第3期，2004年3月，頁3-4。

35 水遠璿，〈人是實現現代化的關鍵因素——鄧小平教育思想的精髓〉《教育探索》(北京)，第187期，2007年1月，頁10、11。

36 朱學業，〈改革開放以來我軍人才培養的研究綜述〉，求是理論網，http://www.qstheory.cn/lgl/clzt/201108/t20110807_100297.htm，2011年8月4日。

37 周大仁，〈鄧小平重視黨校建設〉《學習時報》(北京)，2014年12月22日，頁10。

, the World and the Future):³⁸其中「面向現代化」強調軍事教育要為軍隊現代化、國防現代化建設服務，透過現代化的教育訓練，造就大批現代化的優秀人才；「面向世界」強調軍事教育要借鑒和吸收世界各國先進的軍事理論和軍事技術，改革發展自己的軍事教育事業；「面向未來」強調軍事教育要著眼於未來發展的需要，立足於培養未來高技術條件下戰爭所需的軍事人才。另外，基於軍事人才建設的需要，中共於1986年1月成立了最高軍事學府「國防大學」，擔負著培養中共陸、海、空軍高級軍事人才任務，並從事有關戰略和國防現代化建設議題的研究。

三、江澤民時期

1989年11月江澤民任中共中央軍委會主席，就任後就一直把「打得贏」(Being Capable of Winning Battles)、「不變質」(Never Degenerating)兩大歷史性課題，³⁹及從數量規模型向質量效能型、人力密集型向科技密集型「兩個根本性轉變」，作為軍隊建設的核心及建設高素質軍事人才隊伍的戰略目標。⁴⁰為了實現「打得贏」、「不變質」目標，江澤民於1992年10月

中共十四大報告中明確指出，要做到「政治合格、軍事過硬、作風優良、紀律嚴明、保障有力」這5句話，這也是新時期軍隊建設和軍隊一切工作努力的方向和標準。⁴¹在軍事人才建設方面，江澤民認為，培養高素質的軍事人才，努力建設高素質的軍官隊伍，承擔跨世紀的歷史責任，是推進新形勢下軍隊建設和奪取未來軍事鬥爭主動權的人才戰略工程，也是適應「打贏現代技術特別是高技術條件下局部戰爭」的需要。⁴²因此，高素質軍事人才必須有「三條標準」：一是要在思想政治、科學文化、軍事專業和身體心理等方面全面發展，具備全面的素質；二是要具有複合的知識結構和綜合能力，成為既精通某一專業又具有廣博知識的一專多能人才；三是要具有創新精神和創新能力，能在未來戰局極其複雜、變化異常迅速的高技術戰爭中，創造性地制定戰略戰術，靈活應變，奪取戰爭的勝利。⁴³

江澤民人才建設戰略思想內容十分豐富，其中主要包括人才培養要先行，寧可讓人才等裝備，也不能讓裝備等人才；按照未來戰爭要求，確立科學的人才培養目

38 高小平，〈關於鄧小平軍事教育思想的探析〉，中國幹部學習網，<http://study.ccln.gov.cn/fenke/makesizhuji/majpwz/mafzs/124199-1.shtml>，2014年12月29日。

39 「打得贏」就是要把共軍建設成一支強大威懾與實戰能力的現代化部隊，能夠打贏高技術局部戰爭；「不變質」就是要堅持共產黨的絕對領導，永遠是黨的軍隊，永遠是社會主義國家軍隊。見連玉明，〈學習型軍隊〉(北京：中國時代經濟出版社，2004年1月)，頁488。

40 劉源，〈改革開放三十年黨的軍事指導理論〉(北京：軍事科學出版社，2008年11月)，頁21。

41 萬鵬等，〈江澤民同志提出，部隊要做到政治合格、軍事過硬、作風優良、紀律嚴明、保障有力〉，人民網，<http://theory.people.com.cn/n/2012/1028/c350797-19412552.html>，2012年10月28日。

42 劉明德，〈江澤民的國防與軍隊建設思想〉，江西國防教育網，<http://gfjy.lanzhou.cn/system/2015/01/06/010740520.shtml>，2015年1月6日。

43 劉勇等，〈江澤民軍事教育思想研究〉(湖北：湖北人民出版社，2005年9月)，頁4、5。



標，培養和造就一大批高素質新型軍事人才；選人用人必須堅持德才兼備方針，把政治標準放在第一位；堅持軍隊培養與依託普通高等教育培養軍隊幹部並舉，開闢軍事人才培養的新管道；實踐是學習知識的最好課堂，崗位是提高素質的基本平臺，要注意在實際工作中培養鍛鍊幹部；重視政策制度的調整改革，建立和完善有利於人才成長和發揮作用的工作機制等。⁴⁴在依託普通高等教育培養軍隊幹部方面，2000年5月中共中央軍委會頒布《關於建立依託普通高等教育培養軍隊幹部制度的決定》，拓寬選拔培養高素質軍隊建設人才的途徑，也進一步發揮中共民間普通高等教育在國防和軍隊現代化建設中的作用，而這些從普通高等學校中所甄選的青年學生稱為「國防生」(National Defense Undergraduates)。⁴⁵另外，自2002年起共軍開始推動軍事專業學位制度，核定包括國防大學在內的14所院校開辦「軍事碩士教育」，此乃針對軍事、政治、後勤、裝備等實務，學成後首授予碩士學位的教育班次。⁴⁶

2003年8月中共中央軍委會頒發了《實施軍隊人才戰略工程規劃》(以下簡稱《規劃》)，在此《規劃》中提及人才戰

略工程區分兩個階段實施：2010年前使全軍人才狀況明顯改觀，作戰部隊人才建設大幅躍升；2011年到2020年，實現人才建設大的跨越。⁴⁷依共軍統計，其第一階段人才隊伍綜合素質的建設成果，幹部本科學歷上升到80%，研究生上升到20%。⁴⁸

四、胡錦濤時期

胡錦濤於2003年12月在全國人才會議中提出「科學人才觀」，成為當時中共人才工作的理論基礎和重要原則，主要內容包括：樹立「人才資源是第一資源、人人都可以成才、出人才就是出政績及以人為本」的4個觀念；強調要把促進發展作為人才工作的根本出發點；要科學確立人才衡量標準，堅持德才兼備、以德為先；擴大幹部工作民主，提高選人用人公信度；強調要建立完善軍民結合、寓軍於民的軍隊人才培養體系和全程培養機制；要積極推進軍事人力資源政策制度調整改革，探索建立中國特色「軍官職業化制度」(Officer Professionalization System)。⁴⁹在軍事人才建設具體作為方面，2008年4月中共中央軍委會印發《關於加強和改進軍隊幹部培訓工作的意見》，明確提出健全完善以逐級培訓為主體、崗位培訓為補充

44 劉源，《改革開放三十年黨的軍事指導理論》(北京：軍事科學出版社，2008年11月)，頁201～209。

45 「國防生」是中共根據部隊建設需要，由軍隊依託地方普通高校從應屆高中畢業生中或從在校大學生中選拔培養的後備軍官。中共此項人才培育制度，類似我國的大學儲備軍官訓練(ROTC)機制。

46 羅俊宏，〈新軍事變革下解放軍人才戰略工程建設之研究〉《2009中共軍力現代化國際研討會論文集》(臺北：國防大學政治作戰學院，2009年7月17日)，頁248。

47 中華人民共和國國防部，〈2004年中國的國防〉，<http://www.mod.gov.cn/affair/book.htm>，2004年12月6日。

48 于爽等，〈強軍之本——軍隊實施人才戰略工程回顧與展望〉《解放軍報》(北京)，2011年4月20日，頁1。

49 劉紅豔，〈英才興軍：30年軍隊幹部隊伍和人才建設創新發展〉《解放軍報》(北京)，2008年12月30日，頁12。

、培訓與使用相一致的全程全員培訓體系，形成學歷教育與任職教育銜接、院校教育與部隊訓練互補、軍事教育與依託國民教育並舉、國內培養與國外培訓結合的多元軍事人才培養管道。⁵⁰

2011年4月，胡錦濤批准《2020年前軍隊人才發展規劃綱要》(以下簡稱《規劃綱要》)，這是中共對未來10年軍隊人才建設和發展做出的中長期戰略規劃，也是中共在推進軍隊人才建設科學發展的綱領性文件。《規劃綱要》指出到2020年，共軍軍事人才發展的總體目標是：「轉變發展方式、優化資源配置、完善政策制度及培養造就數量規模充足、結構布局合理、信息能力較高、效能作用明顯的高素質新型軍事人才隊伍」，以確保人才隊伍的質量、規模和結構與部隊現代化建設進程相適應，確立軍事人才競爭優勢。在實踐上以院校培訓和部隊實踐鍛鍊作為基本途徑，培養聯合作戰指揮人才、信息化建設管理人才、資訊技術專業人才、新裝備操作和維護人才等「四類人才」，並從分類管理、職業發展、培養開發、考評選拔、調控配置、待遇激勵等方面進行配套。⁵¹

五、習近平時期

習近平於2013年3月接任中共國家主席以來，對於做好人才工作、實施人才強

國戰略有一系列的論述。習近平曾指出，國家的強盛，歸根到底必須依靠人才，沒有一支宏大的高素質人才隊伍，全面建成小康社會的奮鬥目標和「中國夢」就難以順利實現。尤其要樹立強烈的人才意識，尋覓人才求賢若渴，發現人才如獲至寶，舉薦人才不拘一格，使用人才各盡其能，要擇天下英才而用之，不唯地域引進人才，不求所有開發人才，不拘一格用好人才。⁵²在軍事人才建設方面，習近平指出要達到「能打仗、打勝仗」的強軍目標，必須加強高素質新型軍事人才培養，實施人才強軍戰略，堅持院校優先發展戰略，培養聯合作戰指揮人才、新型作戰力量人才，造就能夠擔當強軍重任的優秀軍事人才。⁵³

在軍事教育方面，習近平於2013年11月視察國防科技大學時指出：「要確實圍繞培養高素質新型軍事人才這個中心任務，深入研究現代軍事教育特點和規律，堅持走以提高品質為核心的內涵式發展道路，努力培養造就能夠擔當強軍重任的優秀軍事人才；要堅持面向戰場、面向部隊，使培養的學員符合部隊建設和未來戰爭的需要；要更新教育理念，創新培養模式，全面提高師資隊伍整體素質，走出一條有利於高素質軍事人才成長的新路子。」⁵⁴另外，為了貫徹中共十八大三中全會《關

50 中華人民共和國國防部，〈2008年中國的國防〉，<http://www.mod.gov.cn/affair/book.htm>，2009年1月16日。

51 中華人民共和國國防部，〈《2020年前軍隊人才發展規劃綱要》頒發施行〉，<http://www.mod.gov.cn/affair/book.htm>，2011年4月18日。

52 尹蔚民，〈鄧小平軍事人才素質教育思想初探〉《求是》(北京)，第3期，2015年1月，頁18、19。

53 楊日，〈習近平談國防軍隊建設：扭住能打仗、打勝仗強軍之要〉《人民日報》(北京)，2014年7月14日，頁16。

54 曹智，〈加快建設具有我軍特色的世界一流大學〉《人民日報》(北京)，2013年11月7日，頁1。



於全面深化改革若干重大問題的決定》中對於有關軍事人才培養的決議，習近平於2014年6月批准了《關於加快發展軍事職業教育的實施意見》(以下簡稱《實施意見》)。《實施意見》中提出軍隊院校教育、部隊訓練實踐、軍事職業教育「三位一體」的新型軍事人才培養體系，主要是要實現塑造軍人職業品格、拓展崗位專業素養、培育軍事創新文化、促進官兵全面發展「四項基本任務」，吸引和集聚更多優秀人才。⁵⁵

除了以上中共歷任領導人對於軍事人才建設的指導思想及作為外，在中共歷年

的國防白皮書中亦有對人才建設的發展提出說明，相關內容詳如表一。

中共軍事人才建設之特、弱點分析

在中共歷任領導人的軍事人才建設思想指導下，共軍本著需求牽引、信息主導、突出重點、訓用一致及科學發展5項原則，⁵⁶有計畫、有步驟地實踐人才建設目標，其特、弱點分析如次：

一、特點分析

(一)健全三位一體的新型軍事人才培養體系

表一 中共歷年國防白皮書對於人才建設的相關內容

年 分	與 人 才 建 設 相 關 之 重 要 內 容
1998年	減少數量，提高品質，是軍隊現代化建設的一條基本方針；改進部隊的訓練和院校教育的內容與方法，走有中國特色的精兵之路。
2000年	實現軍隊由數量規模型向品質效能型、由人力密集型向科技密集型轉變，培養高素質軍事人才，加強武器裝備現代化建設，全面提高軍隊戰鬥力。
2002年	堅持把培養高素質新型軍事人才，作為推進軍隊現代化建設跨越式發展的根本性措施；拓寬選拔培養高素質軍隊建設人才的途徑，由北京大學等50餘所高等學校承擔了為軍隊培養幹部的任務。
2004年	健全軍地並舉培養軍事人才的體制和制度，加快建立和完善以任職教育為主體、軍事高等學歷教育和任職教育相對分離的新型院校體系。
2006年	實施人才戰略工程，培養大批適應軍隊信息化建設、勝任信息化條件下作戰任務的高素質新型軍事人才；提高訓練的科技含量，創新訓練內容、方式和手段；完善各級各類人才培養目標模型，制定新的軍事人才培養方案和課程標準。
2008年	加強聯合作戰指揮人才培養，採取送學培養、在職學習、交流任職、輪崗鍛鍊等多種形式；營造人才培養的良好環境；建立人才獎勵激勵機制，重獎優秀指揮軍官和參謀人才、傑出專業技術人才及科技創新群體。
2010年	進一步擴大民主、規範程式、強化監督，提高選人用人的科學性、準確性和公信度；印發參謀軍官、專業技術軍官考核評價實施辦法和通用考核評價標準，制定專業技術人才政策制度調整改革總體方案；完善士官培訓和管理體系。
2012年	完善新型軍隊人才培養體系，深化軍事人力資源制度調整改革，加強高新技術武器裝備建設，努力構建中國特色現代軍事力量體系。

資料來源：作者綜整自中共歷年國防白皮書。

55 龐昆等，〈著力構建三位一體新型軍事人才培養體系〉《解放軍報》(北京)，2014年6月4日，頁3。

56 同註12，頁231。

中共為有效培養軍事人才，目前正積極健全軍隊院校教育、部隊訓練實踐、軍事職業教育「三位一體」的新型軍事人才培養體系，如圖一。

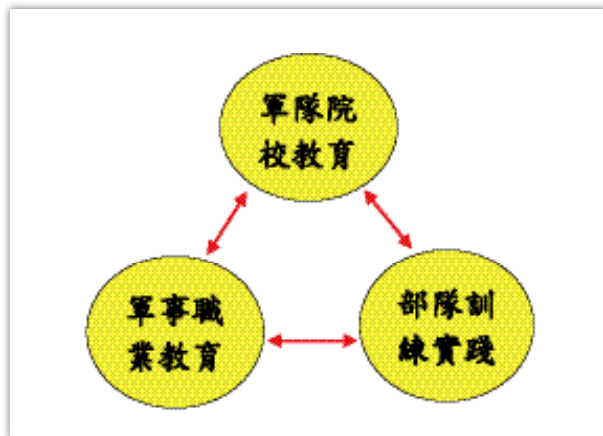
1. 軍隊院校教育方面⁵⁷

在政策上，頒布《2020年前軍隊院校教育改革和發展規劃綱要》，重要內容包括要建立和完善以崗位需求為指標的人才培訓體系、以任職教育為主體的新型院校體系、⁵⁸以能力培養為導向的現代教學體系、以法規制度為保證的教育品質管理體系、以高水準學科專業為支撐的教學科研創新體系、以優質資源為依託的開放辦學體系；⁵⁹在院校數量上，共軍院校已由改革開放初期的117所，逐步調整到與軍隊規模相適應的數量，約為65所(學歷教育院校16所、任職教育院校49所)，其中任職教育院校逐步成為共軍院校教育的主體，比例達到67%；⁶⁰在教學內容上，強調與時俱進，並堅持面向戰場、面向部隊、面向未來，使培養的學員符合部隊建設和未來戰爭的需要。

2. 部隊訓練實踐方面

共軍於2013年1月頒發《2013年全軍軍事訓練指示》(以下簡稱《指示》)，對全軍軍事訓練工作作出總體規劃。《指

圖一 中共三位一體的新型軍事人才培養體系



資料來源：作者自製。

示》指出，部隊訓練實踐是新型軍事人才培養的必經之路，在「能打仗、打勝仗」的目標下，以軍事鬥爭準備任務為導向，戮力加強「實戰化」軍事訓練，實踐創新信息化條件下訓練模式，加緊培養高素質新型軍事人才。⁶¹在2015年的《2015年全軍軍事訓練指示》中則強調「實踐」是鍛造軍事人才的根本途徑、部隊訓練是提高官兵素質的重要實踐課堂，要發展實戰化訓練方法，普及對抗訓練，著力培養能組織實戰化訓練的骨幹隊伍，並強化作戰指揮訓練，推進聯合作戰指揮人才專業化培

57 中共院校教育主要負責幹部學員和部分士官學員的基礎學歷教育及任職教育。

58 任職教育是指以解決任職所需的知識、能力、素質為目的的教育。中共軍隊院校的任職教育，是指軍官在完成基礎學歷教育的基礎上，為適應崗位上逐級晉升需要而進行的職業教育。

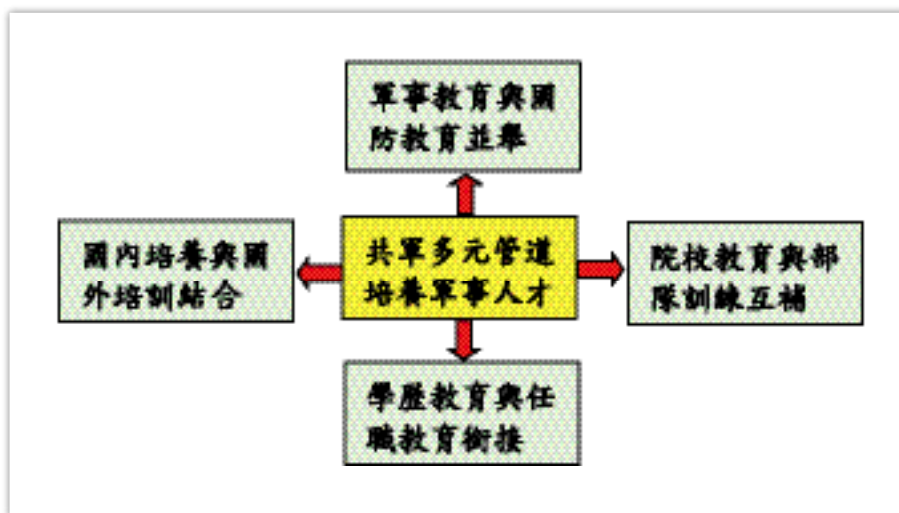
59 胡光曲，〈《2020年前軍隊院校教育改革和發展規劃綱要》〉《華夏經緯網》，<http://big5.huaxia.com/thjq/jsxw/dl/2012/06/2875273.html>，2012年6月5日。

60 黃郁文，〈胡錦濤時期共軍軍校體制的變革〉《陸軍學術雙月刊》(桃園)，第49卷第530期，2013年8月，頁76～81。

61 李識君，〈總參部署新全軍軍事訓練：按實戰要求組織檢驗成效〉《解放軍報》(北京)，2013年2月15日，頁12。



圖二 共軍多元管道培養軍事人才



資料來源：作者自製。

訓。⁶²

3. 軍事職業教育方面

共軍為解決官兵學習力不足、職業素養不夠、崗位適應力不強等問題，及補充院校教育、部隊訓練的不足，有計畫的展開全員學習(包括軍官、士官、士兵)、開放學習、終身學習活動，藉此提升軍事人才職業特質、專業品質、創新素質。共軍的「軍事職業教育」是全員化、常態化、持續化的學習活動，強調實用性，學用結合，即學即用，並以學習新理論、新裝

備、新技術、新知識為主軸。而教育方式則以自主學習、遠距離教學為主。⁶³例如，共軍為推動軍事職業教育，由其國防科技大學建立了「大規模開放線上課程」(Massive Open Online Course, MOOC)遠距教學平臺，⁶⁴開放供官兵線上學習，此舉也為共軍加快實現軍事人才隊伍的規模化、專業化開闢了重要途徑。⁶⁵

(二) 透過多種途徑培養軍事人才

中共培養軍事人才管道相當多元，如圖二所示。除上述透過院校、部隊培

62 鐘訊等，〈總參部署新年度全軍軍事訓練任務〉《中國軍網》，http://jz.chinamil.com.cn/n2014/tp/content_6313233.htm，2015年1月18日。

63 陸榮軍等，〈解放軍將發展軍事職業教育：培養高素質新型軍事人才〉《解放軍報》(北京)，2014年6月4日，頁13。

64 MOOC(Massive Open Online Course)是由加拿大學者Bryan Alexander與Dave Cormier於2008年提出，教師與學習者經由一個主題產生聯繫，課前學生透過網站瞭解課程內容，課中積極參與課程討論及交流，課後藉由不同社群工具保持學習者之間的互動，現已普遍於全球各大學。

65 徐磊，〈國防科技大學大規模打造開放線上課程〉《解放軍報》(北京)，2013年12月25日，頁10。

養軍事人才外，共軍亦擴大軍事人才的來源，主要包括依託國民教育及國外培訓等途徑。

1. 依託國民教育培養軍隊人才

中共《2020年前軍隊人才發展規劃綱要》指出：在辦好軍隊院校特別是指揮類院校的同時，⁶⁶必須加大依託國民教育培養軍隊人才力度，走出一條節約高效、軍民融合的軍隊人才隊伍發展途徑。要有效利用國民教育優質資源，堅持軍民通用專業主要由「國防生」培養補充、指揮專業和軍事特色鮮明的專業主要由軍校培養的大方向。⁶⁷依託普通高等教育培養的國防生，是共軍初階軍官的重要來源，也是中共軍隊吸納引進高素質人才的穩定管道，對於構建完善軍民結合、寓軍於民的軍隊人才培養體系具有重要意義。⁶⁸自2000年開始至2014年止，共軍已累計招收選拔10餘萬名國防生，並已有7萬餘名畢業至軍隊服務，國防生已逐漸成為共軍發展的重要新生力量。⁶⁹另外，共軍亦依託普通高等學校辦理研究生教育、選送在職幹部參加地方學校培訓、接收提幹、直招士官

、聘用文職人員等多種培養管道，以滿足部隊多系統、多層次、多樣化人才需求。其中「提幹」係指具有大學學歷的士兵經6個月的培訓直接提升為基層幹部；⁷⁰「直招士官」是指部隊每年從應屆高等學校畢業生中招收士官；⁷¹「聘用軍隊文職人員」政策實行主要目的，係將軍隊部分的專業技術與管理崗位改由非現役軍人擔任，並將有限之現役幹部員額運用在指揮作戰崗位，進而增強軍隊適應信息化戰爭的能力。⁷²

2. 國外培訓

共軍認為，軍事人才培養要堅持思想解放、開放創新及放眼世界。一方面，軍事人才培養要「走出去」，加強與發達國家軍隊和軍事院校的交流聯繫，建立開放式、外向型的軍事人才培養方式。透過擴大軍事人才出國留學的規模，拓寬國際間軍事交流的管道，積極參與國際性軍事交流活動等途徑，拓展軍事人才國際培養管道，開闊軍事人才國際視野、豐富閱歷、增長見識。另一方面，軍事人才培養要「引進來」，藉由延攬海外軍事人才、舉

66 中共軍事院校又可分為「指揮院校」和「專業技術院校」（包括醫學院校）。

67 梁光烈，〈堅持走中國特色軍民融合式發展之路〉《求是》（北京），第15期，2011年8月，頁30。

68 Roy Kamphausen, Andrew Scobell, Travis Tanner著，高一中譯，《共軍的招募與教育訓練》（The "People" in the PLA: Recruit, Training, and Education in China's Military）（臺北：國防部史政編譯室，2010年9月），頁12。

69 徐軍等，〈2014年軍事院校和國防生招生政策權威解讀〉《解放軍報》（北京），2014年4月23日，頁11。

70 劉蘊斐，〈2015年士兵提幹，那些政策條件你都知道嗎？〉，2015年3月28日，http://www.mod.gov.cn/big5/photo/2015-03/28/content_4577267.htm。

71 薛源，〈直招士官政策規定簡介〉，http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/fuwu/content_2624763.htm，2014年2月27日。

72 蔡承璋，〈中共軍隊文職人員制度之分析〉《國防雜誌》（桃園），第24卷第3期，2011年5月，頁125。



辦國際性軍事學術會議等活動，學習借鑒國外先進國家軍事人才培養和軍事教育訓練的成果經驗。⁷³

(三)積極推動「軍官職業化制度」

中共為了有效吸引和保留優秀軍事人才為軍隊服務，充分發揮軍事人力資源的潛力和效能，藉以提升軍官專業素養和軍官隊伍整體素質，於十八大三中全會通過《中共中央關於全面深化改革若干重大問題的決定》，確立了「以建立軍官職業化制度為牽引，逐步形成科學規範的軍隊幹部體系」的改革目標和任務。⁷⁴中共的「軍官職業化制度」係指國家依據軍隊職能和軍事專業的特點與規律，透過法定軍官員額和職業軍官制度，並以選拔、培養、激勵、退役等機制相配合，為高素質優秀軍官長期服役提供必要的制度保障。⁷⁵此項制度是中共在軍事人力資源政策的改革，主要內容包括：1.法定軍官員額和比例關係，嚴格控制軍官數量和結構比例；2.對軍官專業進行分類管理，建立軍官任職資格制度；3.規劃軍官職業發展路徑，培養和提升軍官職業素養；4.依法管理軍官軍銜，強化軍官榮譽感和責任感；5.建立優厚的軍官待遇制度，增強軍官職業的吸引力；6.完善「軍官管理保障制度」，造就高素質軍官隊伍。⁷⁶中共欲透過

建立「軍官職業化制度」，為軍官提供一個前途透明的職業發展路徑，能較大地解決軍官的後顧之憂，保證軍官安心軍隊工作，這無論是對軍事人才發展，還是對軍隊整體建設，都將產生深遠的積極作用。

另外，若從人事制度的角度觀察共軍的「軍官職業化制度」，其特色在於共軍已逐漸由傳統的「人事管理」(Personnel Management)模式向現代的「人力資源管理」(Human Resources Management, HRM)模式轉型。一般來說，傳統的「人事管理」主要依靠的是行政命令，較強調「以事為本」的管理理念；而「人力資源管理」則是運用現代管理方法，對人力資源的獲取(選人)、開發(育人)、保持(留人)和利用(用人)等方面所進行的計畫、組織、指揮、控制和協調等一系列活動，最終達到實現組織發展目標的一種管理行為。⁷⁷

(四)擴大士官人才隊伍建設

中共的士官制度始於1978年，惟因時代背景與部隊結構問題，故只有「志願兵」而沒有「士官」的職稱。1998年12月中共《兵役法》的頒布實施為其士官制度改革奠定了法律基礎，尤其將過去以義務役為主，轉變為志願役與義務役相結合

73 陳譽等，〈略論胡錦濤關於軍事人才培養機制的構想〉《首都教育學報》(北京)，第6期，2013年6月，頁86、87。

74 朱志斌，〈軍官職業化：人才強軍的戰略選擇〉《光明日報》(北京)，2014年11月13日，頁17。

75 杜人淮，〈解放軍建軍官職業制薪酬明顯比公務員高〉《解放軍報》(北京)，2014年2月23日，頁7。

76 「軍官管理保障制度」包括軍官管理體制和軍官的選拔、分類、考核、培訓、晉升、輪換、退役、補償等制度。

77 何明城，《人力資源管理》(臺北：智盛文化，2003年10月)，頁4。

，此時志願兵改稱為「士官」，自此士官的比例在部隊中迅速提高；到了2003年，共軍的士官人數已占士兵總數的近40%，高技術部隊達到60%以上，部隊中所有建制班班長及專業技術職務，如裝甲、導彈、通信、雷達和艦艇、航空等的操作人員均由士官擔任。⁷⁸為進一步推動士官隊伍建設與發展，中共中央軍委會於2009年7月頒發《深化士官制度改革方案》，此次改革內容主要包括7個方面：1.增加高技術專業士官編制(擴編到近90萬人)；2.調整士官結構比例(採用初、中、高3個服役等級)；3.調整士官軍銜制度(由6個銜級調整為7個銜級)；⁷⁹4.改進士官選拔辦法；5.完善士官培訓體系；6.健全士官管理體

系；7.調整士官工資待遇。⁸⁰另外，2014年12月共軍仿效外軍建立了「士官長」制，在建制旅(團)、營、連分別設立了士官長，負責部隊日常軍事訓練、管理教育工作。⁸¹

近年來，隨著共軍武器裝備發展和力量結構調整，士官數量占軍隊員額的比重越來越大，地位和作用也越來越重要，尤其士官隊伍為中共軍事人才建設的「五支隊伍」之一，其建設方向如下：

1.擴大士官學校規模

2011年7月中共第十六次全軍院校教育會議中決議，調整任職教育院校的數量，在裁撤院校數量的主調下，士官學校

表二 當前中共8所士官學校

項次	校名	隸屬
1	武漢軍械室士官學校	總裝備部
2	海軍蚌埠士官學校	海軍
3	空軍大連通信士官學校	空軍
4	第二砲兵青州士官學校	第二砲兵
5	蚌埠汽車士官學校	總後勤部
6	白求恩醫務士官學校	總後勤部
7	軍事經濟學院襄陽士官學校	總後勤部
8	裝備學院昌平士官學校	總裝備部

資料來源：黃郁文，〈胡錦濤時期共軍軍校體制的變革〉《陸軍學術雙月刊》，第49卷第530期，2013年8月，頁82。

78 包淳亮，〈共軍素質的新變化〉《展望與探索》(臺北)，第4卷第9期，2006年9月，頁55、56。

79 中共士官的7個銜級包括：初級士官軍銜稱為下士、中士，中級為上士、四級軍士長，高級士官為三級軍士長、二級軍士長、一級軍士長。

80 胡傳木，〈中央軍委頒發《深化士官制度改革方案》〉《解放軍報》(北京)，2009年7月13日，頁12。

81 孟超，〈解放軍首批士官長上崗：平均工資7,000元以上〉，中國軍網，http://guoqing.china.com.cn/2015-03/18/content_35088767.htm，2015年3月18日。



的數量卻顯著增加，從原有的4所增至8所，詳如表二。調整的原因在於共軍的士官員額，已調整到90萬人，占全軍的39%，原先的4所士官學校無法滿足所需。⁸²

2. 完善士官培訓體系

共軍為全面提高士官隊伍能力素質，遵循士官人才成長規律，本著全員受訓、突出重點、提高效益的原則，在健全培訓制度、調整培訓規模、優化培訓資源、加強經費保障等方面作出了明確規定，以完善士官培訓體系。在具體作法方面，共軍一方面將院校、訓練機構培訓與在崗任職培訓相結合，並整合軍隊培訓資源與地方教育資源，克服了士官培訓率低、高新裝備士官培訓資源不足等問題。另一方面要求每年新選取的士官都能經過「資格培訓」，晉級的士官能按崗位需求進行「升級培訓」，凡未經過培訓或培訓不合格的不得選取晉級，從制度上保證了士官隊伍素質的提高。⁸³

3. 健全士官管理體系

為了加強士官管理工作，共軍在士官技能考評上，全面實行士官職業「技能鑑定制度」，作為士官選拔任用和確定技

能等級津貼的必要條件，如此既能夠科學評價士官任職能力，進一步促進技能水準的提高，又能增強士官退役後的就業競爭能力。在服役制度上，規定士官在本級服役期內，因國家和軍隊建設需要，或者因現實表現、工作能力、身體狀況等原因不適宜繼續服役的，每年都可按一定比例和規定權限安排退役，以保持士官隊伍的總體穩定，有利於激發士官的積極性。⁸⁴

二、弱點分析

(一)「人治色彩」影響選人用人

中共政權對軍隊的領導原則是「黨指揮槍」，此原則明白宣示反對「軍隊國家化」，並已影響共軍指揮體制的運作。⁸⁵雖然近年來已有部分研究認為，中共軍隊已漸漸朝向專業化與制度化的發展，但這樣的看法，是和過去毛、鄧時代的「相對比較」，共軍的指揮體制仍充滿「人治」色彩。⁸⁶對此，共軍內部亦自我檢討：當前一些領導幹部人治理念仍未根除，崇尚權力本位；加之制度規定不細不嚴，給予領導幹部自由裁量權過大，導致在現實政治工作中，「言重於法、權高於法、

82 黃郁文，〈胡錦濤時期共軍軍校體制的變革〉《陸軍學術雙月刊》(桃園)，第49卷第530期，2013年8月，頁81～82。

83 劉郁翔，〈中共解放軍士官制度的建構與強化〉，2011中共解放軍研究學術論文集(臺北：國防大學政治作戰學院，2011年9月15日)，頁295～299。

84 張雲鵬等，〈我軍士官制度改革堅持戰鬥力及創新發〉，新浪網，<http://mil.news.sina.com.cn/2009-11-04/0641572461.html>，2009年11月4日。

85 「黨指揮槍」是中國共產黨對軍隊絕對領導原則的形象表述。中共認為堅持黨對軍隊絕對領導，就能保證槍桿子始終掌握在忠於黨的「可靠的人」手裏，保證軍隊始終置於黨的絕對領導之下，軍權牢牢掌握在黨手中。

86 黃慧貞，〈習近平整軍不脫「黨指揮槍」宿命〉《青年日報》(臺北)，2014年9月7日，頁13。

情大於法」的現象普遍存在。⁸⁷這種憑人治思維、按領導人意志而非按法規制度的行事方式，隨意性較強，盲目性大，造成在選人用人問題上，經常偏離科學、民主和公正要求，不利軍事人才建設。前中共軍委副主席徐才厚在選人用人上以言代法、以權壓法、徇私枉法，就是典型的例子。⁸⁸

(二)人才觀念與人事制度的落伍

正確的人才觀念與健全的人事制度才能夠發揮人才的作用，實現人才使用的最佳效益。共軍檢討其內部現存的人才觀念仍有重裝備輕人才，缺乏人才資源是戰鬥力第一要素觀念；重培養輕使用，缺乏人才效益觀念；重經歷輕素質，缺乏不拘一格選人才的觀念。⁸⁹在人事制度上出現人才選拔考核制度不嚴謹，法理制度與潛性規則並存；人才交流制度不配套，崗位輪換與對外交流不流暢；人才激勵制度不合理，貢獻率與所得率不成比例等問題。⁹⁰在人事運作上，則有人才短缺和人才浪費的並存問題，例如一些亟需專業技術人才的單位引不進，而表現不好的人又走不了；作戰部隊或偏遠艱苦單位的人才匱乏，機關、學校或駐守大城市部隊人才又

過多，使用效益低；在人才結構上，中初級人才多、高級人才少，一般人才多、特殊人才少。⁹¹

(三)院校教學方式與教材的不合時宜

在軍事院校的教學方式方面，共軍認為軍校教育比較強調標準化、規範化和統一化，教學上還停留在傳統的「灌輸式」、「填鴨式」的教學方式，往往是教員講、學員聽，學員發問時間少，受教者經常處於較被動的角色，如此不適合培養創新型的軍事人才；在教材方面，並未隨著時代的推移，適時地更新或調整內容，學員所學的知識有60%至70%是過時的，導致當前所培養的軍事人才無法適應未來戰爭的需求。⁹²

(四)共軍內部潛存問題的窒礙

影響軍事人才建設的因素複雜多元，如法規制度、教育訓練、體制編制、領導統禦、部隊風氣及硬體設備等，然共軍在這些方面似乎仍有不足之處。前美國駐華武官卜思高(Dennis J. Blasko)於今年(2015年)2月，在軍事部落格「戰爭困境」(War on the Rocks)上發表《中國打不了現代戰爭的十個理由》(Ten Reasons Why China Will Have Trouble Fighting a Modern

87 李升泉，〈徐才厚：選人用人唯親唯錢〉《解放軍報》(北京)，2015年3月6日，頁1。

88 李升泉，〈提高軍隊政治工作法治化水準〉《中國軍網》，<http://theory.people.com.cn/n/2015/0306/c40531-26648396.html>，2015年3月6日。

89 同註12，頁232。

90 吳盈民，〈軍事人才效能發揮的制度環境的建設〉《論文網》，<http://www.dylw.net/zhengzhi/153668.html>，2015年3月19日。

91 同註12，頁234。

92 符瑤冰等，〈基於資訊系統體系作戰背景下軍事人才培養的幾點〉《教育學文摘》(北京)，第12期，2012年12月，頁78～80。



War)，文中作者列舉了共軍目前有10個缺陷：⁹³1.共軍各階層中的政委分享了指揮官的指揮權及責任，違反了「統一指揮」原則；2.共軍的兵力結構和領導仍繼續由其陸軍主導，此結構體制不利其他軍種發展；3.過多的非戰鬥組織，使部隊規模過大，並增加貪腐機會；4.部隊指揮官及幕僚經驗不足；5.營級幹部人數不足；6.培養士官的機制尚未成熟；7.大部分單位的武器裝備新舊共存；8.實戰性的訓練不足；9.空地作戰整合能力不佳；10.缺乏實戰經驗。上述共軍這些內部潛存的問題亦將直接或間接地窒礙其軍事人才的建設。

建議 —— 代結語

在世界軍事領域競爭中，能擁有一支雄厚的高素質軍事人才隊伍，就能夠占領未來軍事發展的最高點，就能在未來戰爭中贏得勝利的主動權。中共自建政以來，不同時期之領導人對於軍事人才的建設均相當重視，將軍事人才視為「第一資源」，並體認出人才優勢就是最大優勢、人才建設是一項戰略工程。到2020年，中共軍事人才建設的戰略工程總體目標是轉變發展方式、優化資源配置、完善政策制度及培養造就數量規模充足、結構布局合理、信息能力較高、效能作用明顯的高素質新型軍事人才隊伍，以確保人才隊伍的質量、規模和結構與部隊現代化建設進程相適應，確立軍事人才競爭優勢。為了達此目標，中共刻正積極健全軍隊院校教育、部隊訓練實踐、軍事職業教育三位一體的新型軍事人才培養體系；運用多種途徑培養

軍事人才，包括院校教育與部隊訓練相銜接、軍事教育與依託國民教育並舉、國內培養與國外培訓相結合；積極推動「軍官職業化制度」，藉以有效吸引和保留優秀軍事人才為軍隊服務，充分發揮軍事人力資源的潛力和效能；深化士官制度改革，全面提高士官隊伍能力素質。

綜合上述，中共對於軍事人才的建設可謂不遺餘力，尤其能從法令面、政策面、制度面、理論面、執行面及配套面多管齊下，並展現出一定的建設成果。儘管如此，共軍的人才建設仍有許多尚待克服的問題，如對於人才觀念的陳舊、封閉，無法趕上建設腳步；院校培訓內容相對落後，與崗位任職需求不相適應；人事制度透明度不足，影響公平、公開、公正；「訓用脫節」，人才流動不暢，導致人才短缺與人才浪費並存等現象。「他山之石，可以攻錯」，在此中共積極軍事人才建設之際，國軍除了借鏡其建設時之特、弱點外，亦應從法令面、政策面及執行面等面向，深切檢討自身在人才管理機制上有無不合時宜、不近人情、不符期待之處。除了從「選人、育人、用人、留人」的大方向著手外，也要有相配套的政策和制度，如從優質領導統御、人性化管理、營造愉悅的工作環境及建立公平、公開、公正的競爭、獎勵、激勵等機制方面努力，始能培育出更多高素質、有服務熱忱的軍事人才為國軍服務，進而推動各項國防建設，達到與「世界軍事先驅接軌」及「超敵勝敵」目標。

93 Dennis J. Blaskor, 〈Ten Reasons Why China Will Have Trouble Fighting a Modern War〉, <http://warontherocks.com/2015/02/ten-reasons-why-china-will-have-trouble-fighting-a-modern-war/>, February 18, 2015.