

军官职业化：从我国军情出发

罗益昌

2007年，胡锦涛主席在军委扩大会议上明确提出要建立中国特色军官职业化制度这一重大命题，要求我们认真研究探索。在世界军事变革席卷全球的大背景下，随着中国特色军事变革和我军战略转型的加速推进，已经呈现出军事技术信息化、军事职业专业化、军事任务多样化、军事活动国际化的发展趋势。这“四化”，又使军官的职业成为知识高度密集、技术高度密集、专业高度密集的特殊职业。上述“四化”和“三个高度密集”，从本质上决定了我们必须深化部队干部政策制度调整改革，走军官职业化道路。

什么是军官职业化

军官职业化的定义是什么？军队全面职业化先行者——美军对此有明确的界定。美军提出：所谓职业化，是指出于爱好、信念而为之献身的事业。所谓职业化，英文是：professionalism。这一词源于拉丁语“pro-fession”，原意是“宣布自己的事业”、“发誓”。意思不是把军官这个职业当作谋生的职业，而是作为一种为之献身的事业来对待。笔者2006年到美军考察时感受到，美国军人不是社会的高收入群体，美国军队不以高薪等物质利益来吸引人才，而是强调敬业精神、责任感、使命感、归宿感，强调自我管理、自我完善。这值得我们在界定军官职业化制度内涵时借鉴。

从我国军情出发

军官职业化必须体现中国特色，从

我国的国情和军情出发。只有把我国军官的职业特点弄清楚，才能找准构建中国特色军官职业化制度的逻辑起点。

笔者认为，中国军官职业有以下特点：

① 我军是中国共产党绝对领导下的武装集团。军官必须高举旗帜、听党指挥，无条件地服从党的领导，个人利益服从国家和人民的利益。党性强、政治要求高、组织纪律性严是我军军官的首要职业特点。

② 我国军队肩负着新世纪新阶段的历史使命，军官必须带领官兵应对多种安全威胁、执行多样化军事任务。比起外国军队而言，我国军官的职业，服务人民的特点最鲜明、执行非战争军事行动频率最高、应对多种安全威胁能力最强。

③ 当前，我国军队建设处于整体转型期。随着军事科学技术的发展，军队内部专业分工越来越细，军队组织和装备技术越来越复杂，各方面工作要实现跨越式发展。我国军官职业已经成为锐意进取、开拓创新，知识、技术和专业高度密集的职业。

④ 我国军官从事的是风险很高、强度很大、责任很重的特殊劳动，牺牲奉献、不辱使命是我军军官的崇高职责，必要时准备流血牺牲去争取胜利是我军军官的最大光荣和军人价值的最高体现。这与美军的所谓“零伤亡”有本质区别。

不能不考虑的因素

军官职业化要全部覆盖还是部分覆

盖？要全部养起来还是部分养起来？要不要流动，怎样流动？对这些也要进行全面的科学论证。笔者认为，解决上述问题，要考虑以下几个方面的因素：

一是充分考虑我们国家的经济承受能力。实行军官职业化制度，需要国家投入相应的资金和物质资源，国家经济承受能力是我们必须首先考虑的一个重要因素。当前和今后较长的时期内，我国还是处于社会主义初级阶段，这是我国最大的国情。只有按照这个国情来决定政策，才能使军官职业化制度与国家改革发展的步伐相协调。

二是充分考虑到建设信息化军队、打赢信息化战争对人才的需求。未来的信息化战争，知识已成为战斗力生成的主导因素，战场上敌我双方的较量，主要表现为信息化实力的较量，归根到底是人才质量的较量。信息时代，知识更新很快，技术高度发展，装备日新月异，军事要素高度融合，高知识、高技术、高水平的军官需要长期持续地学习培养，经验需要长期持续地积累更新。因此，按照现代军官的成长规律，科学设定服役年限，提高人才的使用效率，是建军治军十分重要的一个问题。

三是充分考虑到干部政策制度的衔接。就拿自主择业政策来说，现在这个政策已经实行了10年，我们要出台的军官职业化制度必须与之衔接好。现行的自主择业政策规定，营职（技术9级）以上军官服役20年以上才可选择自主择业。军官职业化制度如果低于20年，一方面会导致干部不再选择自主择业，使

这一政策失去意义,另一方面会诱发已经自主择业的干部攀比。因此,军官职业化的最低服役年限应为20年以上(不含20年)。类似的政策衔接还很多,应当正确处理好历史与现实、继承与创新、当前与长远的关系,做到瞻前顾后。

四是充分考虑到社会保障制度的基本状况和地方人事制度改革的发展。虽然我国社会保障制度处在建立和完善之中,但随着以人为本思想的深入,社会保障制度在医疗、救济、保险等方面对普通公民的权益保障上将会有较大的推进,这是实行军官职业化制度不能不考虑的。

五是充分考虑外军的有益经验。现在许多发达国家都实行军官职业化制度,他们在推行职业化进程中并非一帆风顺,有不少经验教训值得借鉴。比如,世界上多数国家规定军官服役满15至20年以后,退役时享受退休待遇。美、俄、日和加拿大等国军队规定服役20年后可作退休安置。为什么确定服役20年以上这个年限?这是许多国家经过实践和科学论证的。

军官职业化的基本制度

要实现军官职业化,必须有基本制度作保障和支撑。在军官职业化制度的设计上,部队反映较多的问题有三个:一个是担心军队办成大大社会,包袱越背越重,不堪重负,难以为继;二是担心军官变成“铁饭碗”,能上不能下,能进不能出,缺乏竞争与活力;三是担心军官职业成为一个相对封闭的系统,难以成为集聚社会精英的平台。笔者认为,解决这些问题,关键还是要学习贯彻好胡主席关于新形势下国防和军队建设的一系列重要思想论述,着力建立健全以下几项基本制度:

军官服役制度

① 对各类军官各职级服现役的最高年龄和最低年龄进行调整,适当延长军

官服役年限,提高军官培养使用效益;② 合理设计不同类别、不同层次军官的职业发展路径,提高军官职业安全感;③ 实行职业军官、合同制军官等多种服役类型相结合,提高军官队伍整体专业素养。

退役安置制度

应构建与国家干部人事制度相衔接、与实行军官职业化制度相适应的退役安置制度。① 实行部分军官职业化。② 增强自主择业政策的吸引力。以法律形式提高自主择业干部的地位,妥善解决好就医、养老等问题,随着国家的经济发展稳步提高工资待遇,切实增强自主择业政策的吸引力。③ 对营职以下干部,继续实行计划分配的方式进行转业安置,拓宽渠道、挖掘潜力、改进办法,并加强对军转干部的教育培训工作,以提高其竞争能力。④ 实施严格的淘汰机制。除按服役年限安排军官退役外,还根据军官的身体素质、专业素质、现实表现等情况作退役安排。每年定期对军官进行考核,连续三年考核不合格的,作退役安排。⑤ 成立精干的退役管理机构。将我国现行的分散在各部门管理的离休、退休、转业、复员军官和退役士兵安置事宜统管起来,主要负责与地方人力资源和社会保障部门的沟通,解决军队人员的一些特殊问题,使其真正成为退役军人之家。

文职干部制度

现行的文职干部在管理上与军官基本相同,影响了文职干部队伍的生机和活力,应建立与国际接轨的文职干部制度。① 在性质上与军官脱钩,没有军籍,以减少军官总员额,降低官兵比例。② 实行聘任制度,专业技术

岗位聘任文职人员实行专业技术职务聘任制度,非专业技术岗位聘任文职人员实行职员聘任制。③ 建立独立的工资福利待遇体系。按照市场经济的运作方式,对不同的人采取不同的工资待遇等级,以有效手段吸引保留人才。

福利待遇制度

① 以法律形式,明确军官的地位作用,切实提高军官在军队和社会中的地位,增强军人的光荣感和自豪感。② 建立军地工资待遇比较机制,设定军官的工资待遇随着社会的发展始终保持相应稳定增长的标准。③ 健全完善军事职业津贴补贴标准体系,真正体现作为军官从事军事职业辛苦、繁重、危险的特殊劳动的经济补偿。

岗位交流制度

为了使干部丰富经历,提高素质,特别是适应联合作战需要,要加大军官交叉任职、换岗锻炼,尤其是高级指挥军官跨军兵种锻炼的力度。师团军官,主要在本军区或军种范围内实行机关、部队、院校三点轮换。对军以上军官,可以考虑在陆、海、空、二炮的全军军种范围内进行大范围交流。为了贯彻胡主席关于军民结合、寓军于民的思想,还可以考虑选调部分高级军官到地方党政机关任职并形成制度。■

(作者系空军某部政治部主任)

