

# Reflection on Strengthening the Management of National Defense Economic and Financial Talent Resources

Guofeng Hu

Air Force Engineering University, Xi'an, Shaanxi, 710000, China

## Abstract

High quality development is the primary task of comprehensively building a socialist modernized country. The national defense economy is an important component of the national economy, and its development quality and efficiency greatly affect the high-quality development of the national economy. The military financial talent team, as the main force in promoting modern logistics, especially national defense economy, is an important guarantee for achieving high-quality development of military logistics and national defense economy. This paper conducts a preliminary study on the management of military financial talent resources in the new era, comprehensively analyzes the characteristics, requirements, basic status, and existing problems of military financial talent resource management, and proposes countermeasures and suggestions to improve the training, management, and utilization efficiency of financial human resources, ensuring that high-quality military financial talents promote high-quality development of the national defense economy.

## Keywords

national defense economy; financial and human resources; management training

## 关于加强国防经济财务人才资源管理的思考

胡国锋

空军工程大学, 中国·陕西 西安 710000

## 摘要

高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。国防经济是国民经济的重要组成部分,其发展质效很大程度上影响国家经济的高质量发展。军队财务人才队伍作为推动现代化后勤特别是国防经济的主体力量,是实现军队后勤、国防经济高质量发展的重要保证。论文对新时代军队财务人才资源管理的问题进行了初步研究,综合分析了军队财务人才资源管理的特征要求、基本现状及存在问题,在此基础上提出了提高财务人力资源培养、管理、使用效益的对策建议,确保以高素质军队财务人才推动国防经济实现高质量发展。

## 关键词

国防经济; 财务人力资源; 管理培养

## 1 引言

在科技进步推动下,世界新军事变革发展趋势更加强劲,各国都把培养高素质人才作为这场变革的核心战略。推进中国特色军事变革,实现国防经济高质量发展,必须以新型高素质国防财务人才作保证。

## 2 军队财务人才的基本内涵

### 2.1 军队财务人才资源的特征

军队财务人才资源与其他同等行业的人才资源相比,具有如下特征:

①稀缺性。军队财务人才资源与地方财会人才资源相

比,具有相对稀缺性。近年来,为满足人才资源市场需求,解决企事业单位财会人才青黄不接问题,许多高校纷纷开办财会专业,地方政府干部培训机构常态举办财会班,使财会人才资源供应超出财会人才资源需求。而由于军队财务人才特殊性,地方财会专业无法培养军队财务工作岗位所需专业人才,加之军队培养人才数量没有扩大,每年输送的人才无法满足现实需求<sup>[1]</sup>。

②重要性。军队财务人才资源与军队其他行业相比,具有重要性。在军事经济领域里,战斗力组成要素包括人、财、物、技术<sup>[2]</sup>。这四大要素中,财力保障因素至关重要,它对入、物、技术各要素的生成与发展都具有制约作用。军队财务人才资源,其岗位职责是掌管军队的财力,这类人才资源处于特殊地位。

③风险性。军队财务人才资源与军队其他行业相比,具有风险性。由于军队财务人才资源选用上岗后,大量资金

【作者简介】胡国锋(1990-),男,中国山东淄博人,本科,从事人力资源管理研究。

在手中流动,稍有不慎,就会造成无法挽回损失,甚至是重大损失。

④辅助性。军队财务人才资源,在军事指挥及后勤指挥系统中,处于辅助地位,主要职责是为党委首长决策财经工作当好参谋助手,为各级部队正常运转提供服务,为广大官兵服务,为军事斗争及准备提供服务。

## 2.2 军队财务人才资源的素质要求

军队财务人才资源的素质具有综合性,包括政治、军事、身体、业务、技术、创新等素质。就军队财务岗位工作而言,应具备以下素质:

①系统的科学知识。从事军队财务工作人员,应具备自然科学、社会科学中相关知识,比如军事学、后勤学、数学、经济学、财政学、会计学、金融学、管理学、军队财务学、军队会计学、军费管理学、军队工程财务与会计学、战时财务学、军人保险学等。只有掌握了丰富系统的科学知识,才能适应军队财务岗位第一任职要求。

②较强的协调能力。军队财务的本质,就是体现各种经济关系,也就是社会关系。从事军队财务工作人员,应具备较强的协调各种关系的能力。比如:协调各种利益关系,协调各种业务关系。包括上下级之间、机关各部门之间、后勤财务部门与机关各事业部门之间、机关事业部门与本级党委首长之间、部队各类人员之间、部队内部与地方银行等事业单位之间的利益及业务关系。只有具备较强的协调能力,理顺各种关系,才能使财务管理工作顺利地展开。

③较高的谋划水平。从事军队财务工作的人员,是各级党委、首长的理财参谋,应具备较高的参谋水平。比如,提出建立健全财务管理规章制度建议,拟订经费预算分配方案,提出重大经费开支决策方案,提出改进财务管理意见建议等。只有参谋水平高,才能给党委首长当好家,理好财,才能提高财务保障能力。

④精湛的电算技术。从事军队财务工作的人员,应具备精湛的电算技术。比如:会操作现有各种电脑应用软件,开发业务工作所需的应用软件,制作工作中所需的多媒体课件等。只有精通电算技术,才能成倍地提高财务工作效率,高质量地完成财务保障任务。

⑤较强的表达能力。军队财务工作是处理和协调各种利益关系及业务关系的工作,有很多场合、机会都需要运用语言交流,表达思想意志、意见建议等,从事财务工作的人员应具备比较流畅的语言表达能力。比如,向部队广大官兵宣传解释现行财经法规,向党委、首长汇报财务工作情况及改进建议,在办理各种财务业务中正确、准确地表达自己的思想,对外交往中公关语言表达,业务培训班上课教学语言表达等。只有具备比较高的表达能力,才能在工作中减少矛盾,消除误解,创造和谐内外环境。

⑥务实的工作态度。军队财务工作是一项规律性、时限性强,业务手段繁杂、规范性要求高的后勤保障工作。这

项工作不能有丝毫差错和懈怠,否则就要错账差款。从事军队财务工作的人员,必须有踏实务实精神,达到“严、慎、快、细”的要求,如编报预算、下拨款项、生活费发放、办理借款、结算报销、核算账目、编报决算、上报报表、处理公文等都要求做到准确及时。

## 3 当前军队财务人才资源管理存在的问题

近年来,随着社会主义市场经济快速发展,军队财务业务不断扩展,财务人才学历水平、综合能力有了较为明显的增强,人才资源的质量也在不断提高。但对照高质量发展标准要求,仍存在着一些问题。

①人才引进路径较窄,资源供应比较紧张。目前,军队院校财务干部培养规模较小,特别是调整改革后,后勤院校招生比例减少,每年输送到部队的毕业学员远远满足不了需要,从地方高校引进的财经专业毕业生、文职人员指标较少,即使引进部队,大部分也不懂军队财务业务,无法直接上岗工作。有的单位每年分配财务专业毕业生较少,有的单位大部分财务干部是改行上岗,资源供应形势严峻。

②人才培养偏离实际,能力素质相对较弱。从院校培养教育看,部分毕业学员直接留校或从高校引进任教的教官队伍,虽具备较高理论水平,但缺乏在部队工作生活经验,对一线财务工作缺乏感性认识,教学中存在照本宣科、与部队实际脱节现象,培养的学员很少能了解部队实际财务工作情况;从部队财务培训看,缺乏一种持续培养的管理模式,培训频次较少、周期较短、层次较低,特别是针对财务转岗人员,培训内容不够系统全面,存在先用先学、急用急学现象,人员知识结构不够合理,培养质量相对较低<sup>[1]</sup>。

③人才使用不尽合理,成长发展周期较长。当前,部队少数人员对财务工作不够理解,存有偏见,甚至认为“财务工作就是分分钱,算算账,当个出纳”。这种偏见对于财务人才资源的开发极为不利,容易忽视对财务人才资源的使用。有的单位给予财务人才综合锻炼机会少,重视单纯业务上的使用,忽视财务对战斗力的贡献率需要宏观把控部队现状、合理调配财力资源,没有将财务人才放到部队历练,导致人员缺乏大局观、整体观;有的财务部门内部岗位轮换缓慢,有的人在一个财务岗位一干几年,对负责的岗位业务比较熟悉,对其他财务岗位业务不甚了解,一定程度上延滞了人才的接续成长和发展。

④人才激励手段单一,个体需求较难满足。一般来说,个体需求满足程度与激励效果之间呈正相关,由于个体需求有所差异,单一激励措施难以提高人力资源使用效益。从当前实际看,财务岗位编制少,专业技术职称少,发展天花板比较低,优秀年轻财务人才发展空间十分有限,晋升到中级专业技术职称后难以再向上发展,单纯依靠物质、精神奖励来激发干事创业积极性效果不够明显。加之财务专业与部队主干专业相比,发展路径比较窄,可选择的管理岗位少,如

果不注重创造财务人员参与管理、综合发展、职称评审的激励措施,会在一定程度上降低个人主动发展的积极性,造成优秀人才流失。

⑤人才评价机制滞后,考察识别不够全面。随着军事人力资源管理观念的不断更新和管理手段的不断优化,对军事人力资源的评价不仅要看工作业绩,更要依据一种科学的、合理的、公认的、可行的评估体系和机制来完成。从当前实际看,在财务人才评价上,缺少分层分类分岗评价体系,个别仍存在把业绩和能力混为一谈、不作主客观分析就以一时一事的成败论英雄,导致出现“干得多、出错多、批评多”的情况,挫伤了财务人才的工作积极性。

#### 4 加强新时代军队财务人才资源管理培养的对策建议

加强新时代军队财务人才资源管理培养,要立足财务岗位这个基点,丰富拓展实践经验,突出把好规划关、培养关、激励关、评估关,实现整体能力素质的不断提升。

①把好规划关,加强顶层设计。提升军队财务人才资源建设、管理、使用效益,首要任务是进行科学的规划论证,只有以相对合理的人才发展计划指引人力资源管理实施,才能确保人才队伍建设的连续性和有效性。要针对部队财务岗位人员力量编成、运行模式,及时调整分配政策,在初期干部、军士学员分配中,优先接收财务专业对口人员,提高人才队伍建设起点;在引进财务文职人员时,用特殊优惠政策、优惠条件吸引人才,有计划有重点地招收地方高校、有财务岗位工作实践的优秀人才,不断提高人才数质量;在财务人才进退走留中,严格控制骨干人才退出现役或调出,防止人才流失。

②把好培养关,强化综合素质。教育和培训是军队财务人才资源开发的主要手段,在具体实施中要相互配合,以提高军事人力资源开发效益。要在发挥军队院校培养主渠道上深挖潜力,充分用好送学计划指标,选拔优秀财务人才进校深造,根据缺什么补什么,用什么学什么的原则,采取联合办班、委托培养等形式,不断改善和提高财务人才学历结构和层次。要充分发挥在职培训作用,采取岗位练兵、短期集训、以会代训、业务讲座等形式,突出对新时代财务领域新理念、新知识的学习训练,培养业务融合、专业复合的能

力素质。要开展换岗锻炼,加强不同财务岗位之间的广泛交流,以人才流动实现人才优化配置,使财务人员开阔视野、掌握全局,逐步实现由“专才”向“通才”的转变。

③把好评估关,精准考察人才。军事人力资源评估体系只有做到公开、公平、公正,才能实现可信和有效,才能客观全面推动人才选拔和成长。要建立分层分类评价体系,完善行政岗位、专业技术岗位等不同类别财务人员资格评定标准和分类评价办法,从根本上防止和克服唯工作业绩论的不良倾向,引导各类人才潜心本职、各司其职。要按照“账要算在平时”的思路,注重将能力评估、领导评估、同事评估、下属评估与自我评估有机地结合起来,全面、精准、客观地对财务人才个体作出评价,使其得到充分认可。

④把好激励关,激动力活力。完善的奖惩激励机制,是激发军队财务人才资源内在动力的有效手段。要建立公正用人制度,完善财务人才提拔使用机制,规范任用程序,明确标准条件,真正把优秀人才放到重要岗位建功立业。要将评估结果与立功受奖、晋职晋衔等挂钩,努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境。要拓宽财务人才发展路径,理顺专业职称编制,让更多的财务人才能够享受到应得的专业技术职务待遇,同时走开机关财务与管理岗位互换路子,推动财务人才由单一型向综合型转变。

#### 5 结语

加强新时代军队财务人才资源管理,要坚持顶层设计与现实基础相结合,院校教育与岗位培训相结合,体系评估与奖励激励相结合,全面选好、用好、培养好人才,逐步实现军队财务人才资源的最优配置和资源使用效益的不断提高,造就一支素质优良、数量充足、年龄合理、专业配套的财务人才队伍,确保军队后勤财务系统有效应对新经济和军事变革挑战,推动国防经济实现高质量发展。

#### 参考文献

- [1] 王文利,何晖.军事人力资源管理体系研究[J].国防,2019(12):18-23.
- [2] 张斌,史博科.强化政治工作机关军事人力资源管理职能[J].政工学刊,2017(3):34-35.
- [3] 张南征,宿东风.新军事变革背景下的军事人力资源研究[J].空军工程大学学报:综合版,2004(4):68-70+74.