

doi: 10.7690/bgzdh.2019.05.005

装备技术干部学员综合素质评价中的反馈机制研究

王家其, 贾红丽, 宋 星

(陆军工程大学石家庄校区装备指挥与管理系装备管理教研室, 石家庄 050003)

摘要: 为解决军队院校装备技术生长干部学员信息反馈环节不健全的问题, 对其综合素质评价中的反馈机制进行研究。依据装备技术生长干部学员综合素质评价反馈的定义, 从构建反馈机制的意义以及当前装备技术生长干部学员综合素质评价反馈存在的问题入手, 构建综合素质评价反馈机制, 同时建立相应的保障机制来支持其运行。该思路对装备技术干部学员综合素质评价中的反馈机制研究有一定的参考价值。

关键词: 干部学员; 综合素质; 反馈机制

中图分类号: TP391 **文献标志码:** A

Research on Feedback Mechanism in Evaluating Comprehensive Ability of Equipment Technology Cadets

Wang Jiaqi, Jia Hongli, Song Xing

(Staff Room of Equipment Management, Department of Equipment Command & Management, Shijiazhuang Campus of PLA University of Army Engineering, Shijiazhuang 050003, China)

Abstract: In order to solve the problem that the information feedback link of the equipment cadres of military equipment and colleges is not perfect, the feedback mechanism in the comprehensive quality evaluation is studied. According to the definition of feedback on the comprehensive quality evaluation of the cadres of equipment technology development, starting from the significance of constructing the feedback mechanism and the problems existing in the evaluation of the comprehensive quality evaluation of the current equipment technology growth cadre students, the comprehensive quality evaluation feedback mechanism is constructed, and the corresponding guarantee mechanism is established to support it runs. This idea has certain reference for the research on feedback mechanism in the evaluation of comprehensive quality of equipment technical cadres.

Keywords: cadets; comprehensive ability; feedback mechanism

0 引言

军队院校肩负着为部队培养、输送人才的重任, 如何不断提升装备技术生长军官培养质量, 是我军院校在改革期间面临的重要课题。依据《2020年前军队院校教育改革发展规划纲要》《中国人民解放军院校学员学籍管理条例》和《军队生长干部学员毕业分配规定》, 全军院校已在2015年全面推行生长军官综合素质评价制度, 院校依据学员全程学习课程考核、综合素质考核和平时综合表现等情况, 进行量化加权计算对学员进行综合素质评价, 评价结果作为分配工作单位的基本依据。这一制度的推行实施, 确立了综合素质评价在人才培养环节作为“指南针”和“指挥棒”的突出地位^[1]。基于此, 笔者针对当前军队院校装备技术生长干部学员综合素质评价制度实行过程中, 信息反馈环节不健全的问题, 构建反馈机制的基本思路, 建立框架模型。

1 综合素质评价反馈的定义

随着我军迈向现代化、信息化、实战化的步伐加快, 部队过去惯性思维中的“技工型”装备技术人才已经逐渐落伍, 取而代之的是具有更专业化、更综合化、更实战化的人才需求理念。目前, 装备技术生长干部学员(以下称生长干部学员、学员)综合素质评价指标是依据原总参下发的《军队院校人才培养目标模型》, 充分结合装备技术军官培养定位及能力构成需求, 按照知识、能力、素质结构及标准要求, 按照知识、能力、素质结构及标准要求, 按照知识、能力、素质结构及标准要求, 按照知识、能力、素质结构及标准要求进行横向细化并分解重组, 形成由军人素养、军事体能、领导能力、创新实践和科学文化5个评价指标构成的指标体系。

立足装备技术生长干部学员的培养实践, 院校的综合素质评价划分为评价准备、评价实施和总结反馈3个阶段。总结反馈是综合素质评价的一个重要阶段, 对一个完整的系统来说, 输入与输出是系

收稿日期: 2019-01-14; 修回日期: 2019-02-26

作者简介: 王家其(1989—), 男, 湖北人, 学士, 从事装备建设与发展研究。

统与外界存在的基本关系，外部环境对系统输入物质、能量和信息，经过系统的处理，向环境输出新的物质、能量和信息，输出的结果与系统预期的目标相比较，以决定下一步的措施，这种过程叫反馈^[2]。以综合素质评价制度为核心的军队人才培养体系作为一个系统，只有通过反馈回路，才能进行有效控制，保证人才培养质量。总结反馈阶段在评价准备阶段、评价实施阶段结束后进行。在这一阶段中：院校与毕业学员及其所在单位积极交流，收集反馈信息；学员管理单位将评价结果反馈给每名学员，与其交流谈心，帮助他们正确认识自身的强项和弱点，使其明确今后努力的方向，引导其进步发展；院校决策机关和教学单位、学员管理单位召开联席会议，最后汇总收集到的反馈信息，通过分析评价结果和反馈信息，总结教学管理存在的问题，以问题为导向，对评价指标、评价过程和评价结果回头看，积极修订和完善评价方案，同时正视评价所暴露出的院校在培养学员过程中的不足，调整人才培养方案和教学管理的重心。

2 构建综合素质评价反馈机制的意义

构建装备技术生长干部学员综合素质评价反馈机制，院校决策机关、学员管理单位、教学单位、在校学员、毕业学员及其所在单位等相关主体之间形成主动的、有效的学员综合素质信息反馈回路，对我军院校在装备技术军官的培养上有着重要意义：

1) 是提高装备技术军官培养质量的关键环节。

当前，装备技术人才队伍主要存在装备保障组织管理能力薄弱、信息化素质偏低、动手实践能力不足、统筹协调能力欠缺、公关表达能力不强等突出问题。装备技术生长干部学员是整个装备技术人才队伍建设的核心和未来，以上问题也突出反映在他们身上。构建反馈机制，通过分析综合素质评价反馈信息找准人才培养的问题症结，对症下药，院校决策机关及时调整装备技术生长干部学员的培养定位，科学构建其目标模型，优化培养方案，进而指导教学单位和学员管理单位改进教学管理方法手段，有助于推动学员成长进步，提升其培养质量，为装备技术军官的长远发展奠定坚实基础。

2) 是促进装备技术生长干部学员综合素质评价体系不断完善创新的重要方法。

由于实施时间较短，现行综合素质评价体系还不够完善，与部队对装备技术人才的需求贴合度不够高，通常会造成评价结果与院校教学单位、学员

管理单位对学员的直观印象差距较大，综合素质评价分值与其在部队任职能力不相匹配的现象。构建反馈机制，使得院校决策机关及时获取反馈信息，不断完善综合素质评价体系，有利于加强综合素质评价体系对教学管理的指导意义，有利于院校及时地按部队需求调整人才培养方案，使得装备技术生长干部学员综合素质评价体系更具科学性与实用性。

3) 是探索新形势下装备技术生长军官培养规律的有效手段。

现代化战场形势在不断变化，装备更新速度也逐步加快，部队对装备技术人才的需求也在不断变化，将对人才需求的具体变化及时反馈至院校，有助于院校针对需求，利用其资源优势开展研究，协调好结构、规模、质量、效益四者关系，更加科学地探索最适应于部队发展、最适应现代化战争的装备技术军官培养规律。

3 综合素质评价中反馈存在的问题

现阶段我军院校在对装备技术生长干部的评价反馈工作上虽然采取了一些措施，但还满足不了综合素质评价体系对反馈信息的需求，主要存在以下问题：

1) 相关主体思想观念不重视。在每一阶段综合素质评价过程中相关主体只关注评价结果、分数统计和个人排序，为评价而评价，而如何以评促建，真正发挥好“综合素质评价”这一武器的功能，院校机关、管理单位和教学单位都没有给予足够的重视^[3]。每一阶段综合素质评价完成后，各单位更希望学员通过评价结果进行自我总结、自我成长，没有立足自身对评价结果进行科学分析，进而完善人才培养方案、调整管理手段、改进教学质量。

2) 缺乏对学员成长的全程引导。综合素质评价贯穿装备技术生长干部学员从入学到毕业的全过程，然而大多数学员尤其是低年级学员心智尚未成熟，对综合素质评价的意义及对自身的影响没有足够、清醒的认识，除最后一次评价结果直接决定学员毕业分配外，各阶段的综合素质评价之后，缺乏通过对学员主体的实质反馈(如评优评先、末位淘汰等)来引导学员成长的相关措施，单靠学员管理干部的教育引导和学员自身的觉悟，起到的效果较为片面。

3) 对毕业学员的跟踪机制不健全。院校培养的人才是否符合新时期我军对人才的需求，部队作为用人单位拥有绝对的话语权。然而，当前我军院校

大多只注重“招生入伍—管理培养—评价分配”这一流程，把毕业分配作为人才培养的终点，没有相应的机制及时地对毕业学员的任职情况进行跟踪调查，所培养的装备技术军官是否符合部队对人才的需求，是否适应部队的第一任职岗位，院校得不到有效的反馈信息，使得院校无法根据部队的评价调整自身的人才培养方案，不能真正履行好为部队服务的职责^[4]。

4 构建综合素质评价反馈机制

装备技术生长干部学员综合素质评价反馈机制包括院校内部信息反馈(如图1)和院校外部信息反馈(如图2)2个体系，同时，还应建立相应的保障机制来支持内外部2个体系的有效运行。

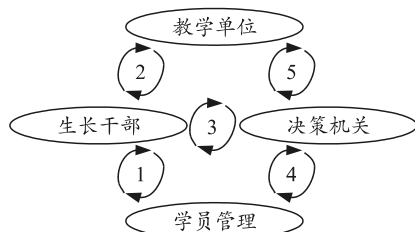


图1 院校内部信息反馈环路

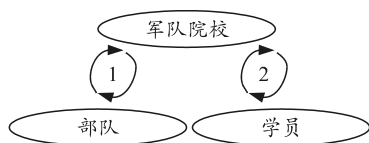


图2 院校外部信息反馈环路

4.1 院校内部信息反馈体系模型

院校内部的综合素质评价信息反馈环路主要在决策机关、学员管理单位、教学单位和生长干部学员这4个主体之间形成，包括图1中编号1—5的5个小环路：

1) 生长干部学员—学员管理单位。在这一环路的信息反馈中，生长干部学员将自己评价得分的异议向学员管理单位申诉，针对自身综合素质的薄弱环节，主动向学员管理单位进行咨询、寻求帮助及提出相应需求，并对学员管理单位在对学员综合素质培养过程中的不足之处提出意见和建议。学员管理单位对学员反馈的信息进行整理、研究，并采取适当措施，对学员进行再反馈。

2) 生长干部学员—教学单位。在当前的综合素质评价体系中，教学单位虽在评价过程中不对学员的任何指标进行评分，但其承担的任务性质决定了其对学员的综合素质培养起到最为主要的作用。在这一信息反馈环路中，学员通过对综合素质评价结

果进行个人分析、教学班总体分析、班次之间的对比分析等手段，总结教学单位在课堂教学以及课外创新实践活动中，影响学员综合素质培养的可取之处及存在问题，教学单位据此改良教学手段，改进课堂管理措施，进一步完善对学员课外创新实践活动的指导方法。

3) 生长干部学员—决策机关。学员是综合素质评价的受评对象和全程参与者，对综合素质评价体系优劣之处具有最切身的感受，结合自身主观感受，学员将指标体系设置是否科学、指标内容与其在工作学习中的需求是否贴合、指标要素与其自身对能力的期望是否相符、举办的相关活动与综合素质评价的导向是否一致、评价结果对其是否起到激励与引导作用等等信息反馈至决策机关，为决策机关改进综合素质评价体系、调整人才培养的相关政策制度做出重要参考。

4) 学员管理单位—决策机关。学员管理单位是学员毕业前的“用人单位”，学员在日常工作中体现出来解决问题的能力是对院校整体培养质量的初步检验。学员管理单位将学员综合素质评价结果与其实际工作中体现出来的能力素质的进行对比，分析产生差异的原因，向决策机关提出综合素质评价指标及相关权重比例设置的修改意见。决策机关也应当根据各个学员管理单位所属学员的整体综合素质评价得分的高低，制定相应奖惩机制，促进各学员管理单位人才培养的良性竞争。

5) 教学单位—决策机关。在综合素质培养过程中，教学单位负责对学员军事体能技能和课外创新实践的指导、课堂上军人素养和领导能力的塑造，尤其是在分数权重最大的科学文化这一指标，教学单位更是起着绝对作用。在这一信息反馈环路中，教学单位应当利用其科研优势，对学员综合素质评价结果进行数据分析，并与学员在实际学习过程中表现出的综合素质进行比对，将相关信息反馈至决策机关，帮助其完善综合素质评价体系，科学定位装备技术生长干部学员的培养目标，合理设置专业背景、分队指挥、分队组训与管理、战斗(操作)技能等课程模块的具体内容，科学设计各课程的教学时长，使决策机关的顶层设计更贴近人才培养需求。

4.2 院校外部信息反馈体系模型

军队院校、部队、毕业学员是院校外部信息反馈体系的3个主体。外部信息反馈体系的所有业务流程均围绕这3个主体进行。毕业学员及其所在部

队与部队院校之间既没有利益关系，也没有隶属关系，因而信息反馈无法以行政管理的方式实现，必须由主体之间自主建立密切联系或者由其共同上级牵头实施。院校与部队及毕业学员建立良好紧密的互动交流关系，有利于提高相关主体为院校提供反馈信息的积极性，有利于院校获取其所毕业学员综合素质评价的真实、及时的评价及对院校人才培养建议等其他有效的信息反馈^[5]。

院校外部信息反馈主要有图 2 中编号为 1 和 2 的 2 个反馈环路：

1) 部队—院校。部队是军队院校培养“产品”的使用者，毕业学员在实践中体现出来的解决问题的能力是对院校教育质量的直接反映，因而部队对院校培养人才综合素质能力水平最有发言权。部队可为院校反馈单位的基本信息、院校毕业学员任职基本信息、对院校毕业学员综合素质的评价、对院校人才培养的建议、部队的用人需求等信息。

2) 毕业学员—院校。学员是院校教育培养的直接对象，是院校与部队联系的重要纽带，也是院校外部学员综合素质评价反馈的信息来源。毕业学员可向院校提供毕业学员基本信息、毕业后的任职情况、毕业学员综合素质自我评价、对母校教育管理的信息反馈、毕业学员对用人单位的评价。

4.3 信息反馈的保障机制

由于缺乏相关的规章、制度和政策的支持，加上信息反馈的渠道不畅通，评价反馈的实施必定会遇到诸多障碍；因此，在评价反馈机制中引入相应的保障机制，是保证评价反馈机制长期有效运行的必要手段。

1) 制定相关政策规章，形成制度保障。目前，院校与部队、院校内部决策机关与学员管理教学单位之间没有完善、成体系的综合素质评价反馈制度，使得综合素质评价制度的科学有效性受到限制；因此，应当及时制定相关政策制度，在顶层设计方面对反馈机制予以重视，从宏观上对院校与部队、院校内部机构之间的联系进行调控，确保反馈机制的持续运行。

2) 明确责任人员职能，形成组织保障。在深化国防与军队改革的大背景和精简军事单位机关和人员的大环境下，无法设立独立机构负责综合素质评

价及反馈机制的实施；因此，应当明确院校和部队负责该工作的专兼职人员的职能任务，促进院校内部机构之间，以及同部队及毕业学员积极进行交流反馈，同时也应划拨专项资金支持该项工作的开展运行。

3) 建立学员信息平台，形成技术保障。建立有效的信息平台来跟踪记录每名生长干部的各项能力素质变化情况以及成长轨迹，利用相应的数据库以及数据分析手段对学员的成长变化情况以及各个主体的反馈信息进行分析，科学有效地针对每名学员的实际情况给予指导建议，帮助促进其成长发展。

5 结束语

构建综合素质评价反馈机制^[6]，是解决当前人才培养模式下，军队院校所培养人才的能力结构与部队对装备技术人才的需求贴合度不够高这一突出问题的重要手段，通过建立院校内部、外部的各个信息反馈回路以及相应的保障机制，能够使装备技术生长干部学员综合素质评价体系更具科学性与实用性，从而提高装备技术军官的培养质量。当前全球范围内新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起，世界各国都在抢抓机遇，国际人才争夺日趋白热化，我军院校要利用好军队改革的大好契机，充分发挥信息反馈的作用，更加科学地探索最适应于部队发展、最适应现代化战争的装备技术军官培养规律。

参考文献：

- [1] 邢超. 装备保障专业生长干部学员综合素质评估研究[D]. 河北: 军械工程学院, 2016.
- [2] 段昌龙. 高校毕业生信息反馈机制研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2011.
- [3] 焦磊. 大学教育质量保障与提升—外部利益相关者信息反馈机制研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2010.
- [4] 邢超, 贾红丽, 尹承督. 军队院校生长干部学员综合素质评估指标体系的构建探析[J]. 价值工程, 2016, 35(10): 15-19.
- [5] 曹涛, 王代智, 孙礼明, 等. 基于信息系统指挥机构指挥效能评估[J]. 兵工自动化, 2017, 36(2): 92-96.
- [6] 王少华, 张仕新, 董原生, 等. 装甲装备保障效能评估建模和仿真方法研究[J]. 兵器装备工程学报, 2018, 39(9): 101-106.