

# 关于定向培养制度运行困境与优化路径的研究

李延嵩

武汉交通职业学院物流学院, 湖北武汉, 中国

**【摘要】**为系统分析定向培养制度在运行中的现实困境并提出优化路径,本研究运用文献分析法与半结构化访谈法,对培养院校、用人单位及培养对象进行深入调研。研究发现,当前困境主要集中在三个方面:宏观层面存在院校遴选与评估机制缺位、权责边界模糊;培养过程中出现人才方案与岗位需求脱节、实训装备滞后;个体发展层面面临岗位匹配度低、职业前景不明等问题。据此,提出应构建院校动态评估与准入退出机制,深化军地协同与需求导向的培养模式,完善岗位匹配与职业发展保障体系,以提升定向培养制度的精准性与人才培养质量,为相关领域专业人才培养提供支撑。

**【关键词】**定向培养制度;军民融合;人才培养;制度优化;质量评价

**【基金项目】**武汉交通职业学院一般项目(编号:Y2024002);湖北省教育厅哲学社会科学基金项目(编号:24G155)

## 1. 引言

“强军之道,要在得人。”在全面实施改革强军战略的时代背景下,高素质专业化军士队伍是构成现代军队战斗力的基石。军士制度历经志愿兵、士官制度的沿革,其“兵头将尾”的核心地位始终未变。定向培养制度,作为从源头上优化军士队伍结构、依托国民教育体系培养专业技术人才的创新举措,是军民融合发展战略在人才培养领域的生动实践。该制度自2012年试点至今已逾十年,在规模和覆盖面上取得了长足发展。2024年全国共有48所地方高校为解放军和武警部队招收定向培养军士2.36万人[1],已成为军士人才补充的重要渠道。然而,任何一项制度创新在发展过程中都不可避免地会遇到挑战与瓶颈。本文旨在对军士定向培养制度的运行现状进行系统梳理,深入剖析其面临的困境,并探寻科学的优化路径。

## 2. 研究设计与基本情况回顾

### 2.1 研究方法思路

本研究采用混合研究方法。首先,通过文献分析法,系统梳理了2012年以来国家及军队层面关于定向培养军士(士官)、直招军士(士官)、军民融合及军事人才培养的相关法规、军队报刊文章和学术研究,为本研究提供理论基础和宏观背景。其次,为探究制度运行中的具体问题,研究团队在2024年至2025年间,采取了半结构化访谈法。访谈对象覆盖了定向培养军士制度的三个关键主体:1)培养院校:选取了东、中、西部地

区具有代表性的5所定向培养院校,访谈了其主管校领导、二级院系负责人及一线辅导员共计15人;2)用人单位:访谈了来自用人单位的基层单位主官、技术骨干和接兵干部共计20人;3)军士生与毕业生:对在校军士生及已毕业入伍1-3年的定向培养军士共计30人进行了深度访谈与问卷补充。通过对访谈录音的整理与编码分析,提炼出当前制度运行中的主要困境,确保了问题分析的客观性和现实针对性。

### 2.2 军士定向培养制度基本情况

定向培养制度在培养模式上借鉴了“国防生”的地方依托培养形式,在招收来源上则与“直招军士”一脉相承,是征兵工作与国民教育的深度融合。

**制度渊源:**其培养模式脱胎于1999年开始试点的国防生制度,即由地方高校负责专业教育,军队参与其中。区别在于,国防生由本科院校培养,毕业后授予军官军衔;而军士定向培养由高等职业技术学院(专科)培养,毕业后授予军士军衔,常被形象地称为“专科版国防生”。其入伍机制则源于2010年开始的“直招士官”(2022年更名为“直招军士”)制度,即将招收优秀地方毕业生的时间节点前移至高考招生环节,使得人才选拔的针对性和培养的系统性更强。

**军地联合培养模式:**“2.5+0.5”的两个阶段[2]。前2.5学年,学生在地方定向培养高校完成专业理论和基础技能学习,学籍和日常管理由高校负责,军队派驻教学指导机构

进行过程监督和军事素养培育。后 0.5 学年，学生统一办理入伍手续，进入部队进行入伍训练和岗前专业集训。这一模式旨在充分利用地方优质教育资源，同时确保人才培养与部队需求紧密衔接。培养过程中设有淘汰机制，因政治、身体、学业等原因不合格者将被取消资格，转为普通地方生。

### 3.定向培养制度运行的主要困境分析

本部分将问题分析按照责任主体和逻辑层次进行重构，从宏观制度设计、军地联合培养和军士生个体发展三个层面，系统阐述当前面临的困境。

#### 3.1 宏观制度设计层面：遴选淘汰机制缺失与权责边界模糊

制度的顶层设计决定其运行效能。当前，宏观管理机制的不完善是制约定向培养军士质量提升的根本性障碍。

院校遴选与淘汰机制长期缺位。访谈中多位院校管理者和部队干部反映，自制度建立以来，承担培养任务的 48 所地方高校名单基本固化，多年未进行过系统性的综合考评与动态调整。这种“只进不出”的静态管理模式带来了两个弊端：一是部分早期入选的院校，其相关专业办学水平、师资力量、实训条件可能已跟不上技术发展和部队需求，但仍占用着宝贵的培养指标；二是缺乏有效的竞争和退出机制，使得院校在提升培养质量、更新教学设施、加强军地合作方面动力不足，容易产生“铁饭碗”思想。一位用人单位接兵干部在访谈中坦言：“有些学校的设备还是十年前的，教出来的学生到了单位，面对新装备两眼一抹黑，适应期非常长。”这表明，缺乏一个基于培养质量的动态评估和准入退出机制，已成为影响人才供给质量的“制度性梗阻”。

军地联合培养权责边界模糊。现行规定明确招收单位应会同高校制定人才培养方案，并由指定的教学指导机构进行培养跟踪。但在实践中，高校与部队缺乏常态化沟通渠道，军地联教联训缺乏长效机制[2]。访谈发现，部分用人单位对联合培养的介入程度不一，有的仅停留在招生宣传和毕业接收阶段，对中间 2.5 年的培养过程指导不力、监督不够；有的则存在“多头管理”现象，不同层级的业务部门都向院校提出要求，导致高校无所适从。一位院校负责人抱怨：“我们希望用人单位能深度参与课程设计和实践教学，但有时派来的指导人员更换频繁，对教

学规律不了解，提出的建议也缺乏连贯性。”权责不清导致“军”与“地”未能形成真正的育人合力，院校“大包大揽”和用人单位“遥控指挥”的现象并存，严重影响了军民融合培养的深度和效果。

#### 3.2 军地联合培养层面：供需对接不畅与培养过程脱节

当前教育供给侧与需求侧脱节、人才培养的社会适应性有待提升。[3]在具体的培养环节，理论教学与用人单位实践的脱节、供给与需求的错位，是访谈中反映最普遍的问题。

人才培养方案与用人单位需求存在“供需差”。尽管制度设计强调联合制定人才培养方案，但实际操作中，方案的更新速度远滞后于用人单位装备换代和技术发展的速度。部分院校使用的教材、课程内容陈旧，仍停留在旧有装备的技术原理层面。同时，用人单位提出的用人需求往往是宏观的专业方向，而院校在课程设置时难以精准把握具体岗位的能力需求细节。这就导致了“院校教的单位用不上，用人单位要的院校没教够”的结构性矛盾。例如，一名负责雷达维修的毕业生军士表示：“在学校学的都是模拟电路，到了单位全是数字化、集成化的新体制雷达，知识体系几乎要重构。”

实训装备与现役装备代差明显。装备配套是专业技能培养的关键。访谈中，超过 80% 的军士生和毕业生反映，在校期间接触的训练装备与实际列装的装备存在较大差异，甚至存在“代差”。部分院校由于经费限制或协调渠道不畅，难以获得先进实训平台，只能使用淘汰的旧装备或模拟软件进行教学。这使得军士生在校期间的实践操作能力培养大打折扣，入伍后需要较长时间的“二次培训”才能适应岗位。这种“课堂与战场的脱节”，不仅延长了人才生成周期，也增加了部队的训练成本。

#### 3.3 军士生个体发展层面：岗位匹配度低与职业前景不明

军士生作为制度的直接受益者和最终产出，其个体发展中遇到的问题，直接关系到制度的吸引力和人才队伍的稳定性。

入伍选岗的“学用不一”现象较为突出。根据培养协议，定向培养军士毕业后应补充到对口专业技术岗位。但访谈和问卷调查显示，部分军兵种在岗位分配上缺乏全军统一的规范流程和信息平台，存在一定的随机性

和“二次调剂”现象。约有 30% 的受访毕业生表示，自己最终被分配的岗位与在校所学专业关联度不高，造成了人才资源的浪费。一位学习通信工程专业的军士被分配从事后勤管理工作，他对此感到困惑：“三年的专业学习付诸东流，不仅自己有挫败感，对部队也是一种损失。”这种岗位错配问题，严重打击了军士生的专业热情和建功军营的积极性。

职业发展路径与权益保障有待明晰[4]。与通过义务兵渠道成长起来的军士相比，定向培养军士普遍对自己的职业发展规划、晋升空间、福利待遇等政策了解不够深入，院校在这方面的宣讲和引导不足。他们对于服役满几年后能否顺利晋升、能否获得在职学习深造机会、长期服役的保障政策等问题感到迷茫。这种对未来的不确定性，影响了他们扎根军营、长期奉献的决心。清晰的职业前景和有力的权益保障，是吸引和保留高素质人才的关键，而这正是当前制度需要补齐的短板。

#### 4. 定向培养制度的优化路径探析

针对上述三个层面的困境，本文遵循

**表 1. 定向培养军士院校质量评价指标体系**

一级指标（权重）	二级指标	具体考评内容与量化标准	数据来源
办学基础条件 (20%)	师资力量	具有“双师型”资格（含部队经历）教师比例；高级职称教师比例。	院校上报数据、实地核查
	实训设施	专业相关实训设备与部队现役装备的技术吻合度（分级评分）；生均实训设备价值。	专家组评估、设备清单
	军事化管理水平	准军事化管理制度健全度；学生日常行为表现考核合格率。	制度文件、日常检查记录
人才培养过程 (40%)	课程体系质量	人才培养方案与部队岗位需求匹配度（部队专家评分）；课程内容更新频率。	培养方案、教材、部队反馈
	军地协同育人	部队专家参与授课、指导实践的课时数；军地联合开展教研活动次。	教学日志、活动记录
	实践教学环节	生均实践教学（含实习实训）学时；实践项目与真实任务关联度。	教学计划、学生实习报告
人才培养成果 (30%)	毕业生质量	毕业率、专业技能等级证书获取率；入伍后岗前集训考核优秀率。	院校数据、部队训练档案
	部队满意度	用人单位对毕业生综合素质、岗位适应能力的满意度评分（Likert 量表调查）。	对用人单位的年度问卷调查
	岗位匹配度	毕业生首次分配岗位与所学专业对口率（对口、基本对口、不对口）。	部队人力资源部门数据
制度保障与创新 (10%)	管理运行机制	院校专项经费投入增长率；军地沟通协调机制有效性（双方互评）。	财务报表、会议纪要

以法规形式固化军地职责。建议出台《定向培养军士工作条例》等更高层级的法规文件，以法律形式明确界定国防部、各军

“问题导向、系统思维、标本兼治”的原则，提出以下结构性优化建议，旨在打通堵点、破解难点，推动定向培养制度高质量发展[5]。

#### 4.1 顶层设计优化：建立动态评估与准入退出机制，明晰军地权责

治本之策在于完善顶层设计。健全政府宏观管理体制和完善顶层设计[6]，建立科学的制度框架。

构建科学的院校遴选与培养质量评价体系。建议由中央军委训练管理部、国防动员部牵头，联合教育部，组织军事和教育领域的专家，依据 ISO9001 质量管理体系等成熟模型设计一套专门针对定向培养军士任务院校的综合质量评价指标体系。该体系应摒弃“一评定终身”的静态模式，实施周期性（如每 3-5 年）评估，评估结果与招生计划、经费支持直接挂钩，并建立末位淘汰的退出机制。具体的考评指标如表 1 所示（具体指标与权重采用德尔菲法（Delphimethod）和层次分析法（AHP）确定：

兵种、地方省军区系统、教育行政部门以及承训院校在定向培养工作中的具体职责、权利和义务。例如，明确规定招收单位需向院

校提供最新的装备技术资料 and 岗位能力需求清单，并定期派遣专业骨干参与教学；院校则需保障教学资源投入，并接受军队的教学质量监督。通过清晰的权责划分，形成“军队提需求、院校抓培养、过程共监管、质量共负责”的闭环管理体系。

#### 4.2 培养过程优化：深化军地协同与供需精准对接

提升人才培养质量，关键在于打通院校与用人单位之间的壁垒，实现培养过程的无缝衔接[7]。

建立需求驱动的动态课程调整机制[8]。改变当前人才培养方案“数年不变”的状况，建立年度审议和动态微调机制。由各军兵种业务部门牵头，每年向对口院校发布《专业技术岗位能力需求白皮书》，详细列明所需掌握的理论知识、操作技能和综合素养。院校以此为依据，与军队专家共同修订教学大纲和课程内容，确保教学内容始终紧跟用人单位发展步伐。

构建“实体+虚拟”相结合的实训装备保障体系[9]。一方面，积极拓宽院校获取先进装备的渠道，可探索由军队将部分退役但未淘汰、技术尚不落后的装备“移交”或“租借”给重点合作院校，建立“军地装备资源共享中心”。另一方面，大力发展虚拟仿真技术，由军队主导开发与现役装备 1:1 仿真的虚拟训练系统，部署到各培养院校。通过“虚实结合”，让军士生在校期间就能熟悉主流装备的操作流程和战技性能，最大限度缩短入伍后的“适应期”。

#### 4.3 个体发展保障：完善岗位分配与职业发展路径

留住人才、用好人才，必须关注军士生的个体发展和长远未来[10]。

开发全军统一的岗位精准分配信息平台。建议由军委机关职能部门牵头，研发一个面向全军的定向培养军士“岗位需求-人才供给”大数据匹配平台。平台整合所有毕业生的专业、技能特长、综合考评成绩等信息，以及各用人单位的专业技术岗位空缺情况。在毕业分配时，依据“专业对口优先、绩优者优先、兼顾个人意愿”的原则，通过算法进行智能匹配和推荐，最大限度提升人岗匹配的精准度，从根本上解决“学用不一”的问题。

绘制清晰的职业发展“路线图”并加强政策宣讲。从军士生入学开始，院校就应协同用人单位开展职业生涯规划教育。为其详细

解读军士制度的晋升路径、薪酬待遇、学习深造、家属随迁、退役安置等各项政策，并邀请优秀的定向培养军士毕业生回校分享经验。让每位军士生心中都有一本“明白账”，看到一个清晰、可预期的发展前景。同时，应确保定向培养军士在服役期间与其它来源的军士在晋升、培训、立功受奖等方面享有同等机会，营造公平竞争、人尽其才的良好环境。

#### 5. 结论

定向培养制度是新时代军事人才培养体系的重要组成部分，是实现强军目标的人才基石工程。面对制度运行中暴露出的宏观设计、联合培养、个体发展等层面的困境，必须采取系统性、前瞻性的优化策略。通过建立动态的院校评估与退出机制、明晰军地权责、深化供需精准对接、完善职业发展保障，定向培养制度必能突破瓶颈，迈向更高质量的发展阶段。这不仅关乎数万名军士生个体的成长成才，更直接关系到我军专业技术领域的战斗力生成，对加快国防和军队现代化建设具有深远而重大的战略意义。

#### 参考文献

- [1] 杨峰, 曹辉, 谢文强, 等. 定向培养军士生军事体育锻炼态度对军校适应性的影响——职业承诺的中介效应分析[J]. 军事高等教育研究, 2025, 48 (03): 10-17.
- [2] 蔡海鹏, 闵雅婷. 我国定向培养士官的现状、问题与高职教育对策研究[J]. 中国职业技术教育, 2020, (34): 22-28+66.
- [3] 李立国, 阚阅, 蔡三发, 等. 《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》贯彻落实的逻辑理路与路径策略(笔谈)[J]. 现代教育管理, 2025, (04): 23-40.
- [4] 刘冲, 刘芳仪. 试论本科层次军士定向培养的的必要性和可行性[J]. 中国军转民, 2025, (04): 100-101.
- [5] 孙蕙. 躬身问计推动高质量发展[J]. 当代贵州, 2023, (21): 10-11.
- [6] 陈伟芝, 陈岩. 基于“现代学徒制”的外贸人才培养模式保障体制机制研究[J]. 职教论坛, 2016, (02): 55-59.
- [7] 翁世洲. 产教融合共同体视域下物流管理人才的多元化培养模式探索[J]. 中国包装, 2024, 44 (11): 158-162.
- [8] 吴理门. 适应与引领: 高职专业动态调整的多元逻辑框架与实施策略[J]. 现代职业

- 教育, 2025, (01): 17-20.
- [9] 吴桐, 吴阳, 张伟. 高职煤化工技术专业“虚实结合”育人的探索与实践[J]. 科技风, 2021, (27): 59-61.
- [10] 铎印. 抢人才不如“筑巢”引人才[J]. 杭州(周刊), 2018, (36): 51.