

运用积极心理学理念提升直招军官培育质效

田占立 齐啸

火箭军工程大学, 中国·陕西 西安 710038

摘要: 直招军官制度是新时代军队引进高素质人才、优化军官队伍结构的关键举措。积极心理学关注人的优势潜能开发与积极品质塑造, 为直招军官培育提供了新的理论视角。当前, 直招军官培育中思想认识偏差、能力转化不够、科学管理不足、培养体系脱节等需要关注的问题。本文立足强军人才建设现实需求, 将积极心理学理念融入直招军官学历教育与任职教育全过程, 从构建积极认知、激发内在动机、营造积极环境、实施积极评价四个维度提出系统化优化路径, 旨在提升直招军官培育实效性, 促进其从地方高校人才向合格军人的积极转型。

关键词: 直招军官; 积极心理学; 培育实效性

Research on Enhancing the Cultivation Effectiveness of Directly Recruited Officers Using Positive Psychology Concepts

Tian Zhanli, Qi Xiao

Rocket Force Engineering University, China Shaanxi Xi'an 710038

Abstract: The direct recruitment system for officers is a key measure for the Chinese military to introduce high-quality talents and optimize the structure of the officer corps in the new era. Positive psychology focuses on the development of individual strengths and the shaping of positive qualities, providing a new theoretical perspective for the cultivation of directly recruited officers. Currently, there are deficiencies in the cultivation of directly recruited officers, such as inaccurate role orientation, insufficient transformation from "high academic qualifications" to "high-quality capabilities", and a weak awareness of continuous training. Based on the practical needs of building a strong military talent force, this paper integrates the concepts of positive psychology into the entire process of both academic education and professional military education for directly recruited officers. It proposes systematic optimization pathways from four dimensions: constructing positive cognition, stimulating intrinsic motivation, creating a positive environment, and implementing positive evaluation, aiming to enhance the effectiveness of their cultivation and facilitate their positive transformation from local university talents into qualified military officers.

Keywords: Directly recruited officers; Positive psychology; Cultivation effectiveness

0 引言

新一轮科技革命与军事革命深度耦合, 信息化、智能化战争对军队专业技术人才供给提出更高标准。直招军官制度立足军队紧缺岗位需求, 直接从地方“双一流”高校及优质普通高校选拔应届本科、硕士、博士毕业生, 有效缩短军官培养周期、补齐军队新兴领域人才缺口。直招军官学历层次高、思想基础好、综合素质强, 激活了部队人才队伍建设的一池春水。在培育过程中, 如果能够充分挖掘和利用这些优势资源, 帮助直招军官建立积极的自我认知和职业认同, 将有效缩短其从地方高校人才向合格军人的适应周期。

积极心理学是研究人类积极心理品质、关注人的健康幸福与和谐发展的心理学取向, 其核心主张包括: 关注个体的优势与潜能而非仅仅弥补缺陷; 强调积极情绪体验对认知与行为的拓展建构功能; 重视积极组织环境的创设对

个体发展的促进作用。将积极心理学理念融入直招军官培育, 意味着从“补短”转向“扬长”, 从“被动适应”转向“主动成长”, 从“问题矫正”转向“潜能开发”, 实现培育理念的根本转变。运用积极心理学理念, 聚焦直招军官的优势潜能开发与积极心理品质塑造, 系统构建具有针对性的培育体系, 对于提升其岗位适应能力和职业成长动力具有重要的理论价值与实践意义。

1 当前直招军官培育中需要关注的问题

受军地教育体系育人标准差异、培训资源配置不均等因素影响, 直招军官培育仍存在一些需要关注和改进的方面。这些问题主要体现在思想认识、能力转化、科学管理四个层面。

1.1 思想认识上存在偏差

部分直招军官存在思想认识与部队实际不同步的现象。一是角色定位不准。直招入伍与工作入职时机重合,

客观上导致部分直招军官在入伍之初存在“入伍是为了解决就业”的认识,对军人的身份属性、职能使命理解把握不深,对参军报国、入伍奉献的心理准备不足。二是奉献精神不足。直招军官大多来自“双一流”建设高校,所学专业多为工学、理学等热门就业专业。入伍后,工作环境和待遇保障与同期地方就业同学相比,当心理预期与现实出现落差时,部分直招军官思想波动起伏,有的甚至在未达到服役期限就提出退出现役,缺少奉献精神。三是主动作为不足。面对部队练兵备战节奏加快的现状要求,少数人满足于领导交代什么就干什么,甚至存有“多干多错、少干少错”的错误认知,认为进了部队就进了“保险箱”,精神状态不佳,工作动力不足,进取意识不强,“混日子”思想还有一定市场。

1.2 能力转化上仍有差距

直招军官“高学历”向“高素质”转化仍有距离。一是军政素质还不能独当一面。直招军官出校门就进营门、脱校服就穿军装,自身经历单一,再加上入伍后的军政训练时间短,缺少当兵经历、党性锤炼和实践磨砺,军政素质一时难以适应部队岗位需求。二是业务水平与岗位实际存在差距。当前,部队压力大、任务重,面对部队高强度的工作节奏、多维度的工作任务,直招军官学历的“含金量”向“含军量”转化稍显不足。三是沟通协调能力还有差距。直招军官多为95后、00后,作为网生一代,大多在“一人一机一世界”的环境中长大,习惯“键对键”发送,不擅长“面对面”沟通。他们思想活跃、个性鲜明、价值多元,生活方式上习惯了地方高校的自由自在,存在不愿参与单位集体活动、不愿与单位同事和基层官兵多沟通交流的情况。

1.3 科学管理有待提升

在科学管理层面,存在岗位设置与接续培养的短板。一是接续培养的意识还有待加强。直招军官主要来源于地方大学,与军队院校培养方式多有不同,决定了其入伍后接续培养方式也应有所不同。目前,部分单位存在重使用、轻培养的现象,在岗位培训、后续帮带上抓得还不够到位,导致部分直招军官军政素质提升较慢。二是激发动力的体制机制还有待完善。在激发干事创业的动力活力,细化充实人才引进、保留、培养的体制机制方面还存在堵点难点,不能完全适应直招军官人才建设的形势发展,客观上造成了人才队伍活力稍显不足。

1.4 培养体系缺乏联动

在培养体系层面,直招军官在学历教育阶段存在国

防前置培育空白、课程体系完全民用化等问题;进入军队后,虽然也接受针对性的任职教育,但是存在培训模式一刀切、师资队伍存在短板等问题;尤其是目前两段式的教育模式缺乏联动机制,地方培养端不了解部队岗位需求,军队培训端不掌握学员在校专业短板,形成育人盲区,最终容易导致部分直招军官出现专业能力强、军事素养弱,理论功底深、实战能力差,学历层次高、岗位适应慢的成长困境。

2 运用积极心理学理念提升培育实效性的对策建议

针对上述问题,可以运用积极心理学理念从构建积极认知、激发内在动机、营造积极环境、实施积极评价四个维度出发,从挖掘直招军官群体自身内生优势资源着力,形成系统化的优化路径。

2.1 构建积极认知,强化职业认同

针对思想认识偏差这一方面存在的问题,可以通过构建积极认知,强化军人身份认同与职业使命感。第一,开展军人身份积极认知教育。在直招军官入伍初期,系统开展军人身份认同教育,帮助其理解军人职业的崇高价值与时代使命。要坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,深化习近平强军思想武装,紧紧扭住直招军官的认知特点和接受习惯,创新思想政治教育方式方法。要抓好党史、军史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史学习教育和我军优良传统教育,打牢“岗位就是战位,军装就是战袍”思想根基,增强参军报国、牺牲奉献的荣誉感和使命感。通过邀请优秀现役军官、模范退役军人、往届优秀直招军官开展专题讲座,分享成长经历和心路历程,让新入职直招军官看到自身群体中成功转型的榜样,增强对军人职业的认同感和自豪感。第二,引导职业意义建构。引导直招军官回溯个人成长历程,发掘自身选择投身军营的内在动机与价值追求,通过撰写“我的军营初心”、讲述“我与国防的故事”等活动,帮助其在认知层面建立起个人成长与强军事业的内在联结。要精准掌握直招军官思想动态,扎实做好一人一事思想工作,通过开展新时代奋斗观讨论辨析,引导其正确认识“佛系”“躺平”思想危害,激励直招军官争做新时代的奋斗者。第三,培育成长型思维。针对直招军官入伍初期普遍存在的适应压力和心理落差,开展成长型思维专题培训,帮助其理解军人身份转型过程中的困难和挫折是成长的必经阶段。通过组织优秀往届直招军官分享克服困难、成长进步的真实经历,引导其以积极心态面对军营适应期的各类挑战。

2.2 激发内在动机, 提升奋斗动力

针对能力转化不足这一问题, 可以通过激发内在动机, 提升学习动力与岗位潜能。第一, 实施优势导向的个性化培养方案。摒弃“一刀切”“一锅煮”的传统培训模式, 在直招军官入职初期开展个人优势评估, 系统识别其专业特长、性格优势、能力倾向和心理特质。第二, 创设沉浸式训练环境。推行“课堂+营区+演训场”联动教学, 技术保障类岗位设置装备拆装实操、故障诊断排故、战场抢修模拟等专项课程; 指挥管理类岗位设置分队战术推演、应急处突指挥等实战能力训练, 使学员在攻坚克难中获得成就感与满足感。第三, 建立自主性支持机制。在直招军官培育过程中, 充分尊重其主体地位, 给予适当的学习自主权。在任职培训中设置选修课程模块, 允许学员根据自身发展需要和兴趣选择部分课程内容; 在科研攻关和岗位实践中, 鼓励直招军官自主提出研究课题和技术改进方案。建立定期反馈机制, 构建战友互助小组, 营造归属感氛围, 激发持续的学习热情和岗位创新动力。要组织直招军官参与重大演训、装备抢修、应急保障等任务, 在一线任务中淬炼综合能力, 不断提高他们独挑大梁、担当尽责的能力。

2.3 营造积极环境, 优化生态氛围

针对科学管理短板这一现实不足, 可以通过营造积极环境, 优化培育生态与成长氛围。第一, 构建积极反馈文化。在直招军官培养全过程中, 各级带教人员和管理干部应主动运用积极反馈理念, 关注直招军官的进步与亮点, 及时给予具体、真诚的肯定和赞赏。对直招军官在装备故障排查、信息化系统运维、科研课题攻关等工作中发挥的重要作用, 应及时予以表彰和宣传, 形成榜样示范效应。第二, 打造帮带支持网络。建立“三位一体”帮带机制: 为每名直招军官配备一名带教军官负责日常指导、一名基层班长负责带兵实践帮带、一名往届优秀直招军官担任成长伙伴。健全多岗位交叉轮岗机制, 安排直招军官在基层连队不同班级、不同岗位进行轮换锻炼。定期组织直招军官座谈会、经验交流会, 搭建互助共进的交流平台, 让直招军官在温暖的组织氛围中获得归属感和安全感。第三, 创设鼓励创新的包容环境。直招军官普遍具备前沿专业知识和创新思维能力, 应积极营造“鼓励探索、宽容失败”的创新氛围, 支持其在岗位实践中开展技术改进、装备优化和战法创新。建立创新成果转化激励机制, 将直招军官的创新成果与评优评先直接挂钩, 充分释放其专业创新潜能。第四, 加强统筹规划与用人导向。要综合分析直

招军官的学历层次、能力现状、兴趣爱好, 着眼不同岗位特点, 科学制定个性化、精细化、透明化的发展路径, 积极为其学习成才、科研创新、发展进步提供支持, 牵引直招军官在不同领域稳定、有序发展。破除“资历论”“年龄论”等不合时宜观念, 不拘一格使用优秀直招军官, 切实立起“优秀优先、有为有位、实干实惠”的鲜明导向。要用好用活各方面人才, 坚持以用为本, 精准高效配置军事人力资源, 确保人才得到最佳配置、发挥最大效能。

2.4 实施积极评价, 构建科学反馈

针对培养体系脱节的现实情况, 可以通过实施积极评价, 构建成长导向的考核反馈机制。第一, 确立成长导向的考核理念。积极心理学视野下的考核评价, 应实现从“找短板”向“发现优势”的转变。在学历教育阶段, 增加国防实践、军工课题考核权重; 在任职教育阶段, 构建理论测试+装备实操+带兵考核+基层鉴定四维评价体系, 大幅提升基层用人单位评价权重。建立培训效果跟踪反馈机制, 将军官入职1—2年岗位履职表现反向优化培训课程设计, 形成闭环育人机制。第二, 建立过程性评价体系。为每名直招军官建立全周期电子成长档案, 全程记录在校专业表现、国防实践参与情况、入伍集训考核成绩、当兵锻炼鉴定、任职培训各模块成绩、岗位履职表现等关键信息, 实现培养数据全域共享。成长档案应突出“成长性”, 定期以可视化图表的形式向本人展示进步轨迹, 使其直观地看到自己的成长变化, 增强持续努力的内在动力。第三, 实施赋能式评价。在考核评价的具体实施中, 采用“优势反馈+发展建议”的赋能式评价模式。每次考核结束后, 由带教人员和考核组向直招军官进行一对一的反馈面谈, 首先肯定其表现出的优势和进步, 然后以建设性的方式指出需要改进的方面, 并共同制定下一步的发展计划和提升路径。第四, 培育群体积极氛围。积极心理学研究表明, 良好的群体氛围能够产生积极的传播效应。应注重培育直招军官群体的积极文化, 定期组织“最美直招军官”评选、成长故事分享会、专业技能比武等活动。要设身处地地关心爱护直招军官成长进步, 想方设法解决他们的实际困难, 通过刚性落实荣誉激励机制、待遇保障机制、社会支持机制等政策制度为他们排忧解难, 增强他们的军人自豪感, 用安心舒心的工作环境, 充分调动其干事创业的积极性、主动性、创造性。

运用积极心理学理念提升直招军官培育实效性, 是一项系统性工程, 需要在学历教育与任职教育两大阶段中持续融入、协同推进。同时, 直招军官作为军事人力资源的

重要组成部分，既要下大力气引进来，更要下苦功夫留得住，设身处地关心爱护直招军官成长进步，用安心舒心的工作环境充分调动其干事创业的积极性、主动性、创造性。

参考文献：

[1] 韩高进，徐能武. 着力提升直招军官人才队伍建设质效[J]. 政工学刊，2025(1): 52-53.

[2] 刘鹤. 军队人才依托培养的政策机理及问题对策[J]. 中国军转民，2022(24): 13-14.

[3] 郝晓蔚. 我国和美国依托普通高校培育军事人才对比研究[J]. 中国军转民，2021(9): 59-60.

作者简介：田占立（1988.11-），男，汉族，河南夏邑，硕士研究生在读，研究方向：院校教育管理。