# 当代中国军事思想论文范文(通用3篇)

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-01-17

*论文是一个汉语词语，拼音是lùn wén，古典文学常见论文一词，谓交谈辞章或交流思想。当代，论文常用来指进行各个学术领域的研究和描述学术研究成果的文章，简称之为论文。它既是探讨问题进行学术研究的一种手段，又是描述学术研究成果进行学术交流的一...*

论文是一个汉语词语，拼音是lùn wén，古典文学常见论文一词，谓交谈辞章或交流思想。当代，论文常用来指进行各个学术领域的研究和描述学术研究成果的文章，简称之为论文。它既是探讨问题进行学术研究的一种手段，又是描述学术研究成果进行学术交流的一种。以下是小编为大家收集的当代中国军事思想论文范文(通用3篇)，仅供参考，欢迎大家阅读。

style=color:#006aff>当代中国军事思想论文1

　　摘要：文章认为创新发展军事信息文化目标要注重\"三个着眼\",即着眼于我军机械化向信息化的军事转型、着眼于军事人才由\"经验型\"向\"创新型\"转型、着眼于信息条件下战斗力的提高；在军事信息文化体系构建上，要注重\"四个着力\"，即着力创新军事观念文化、着力创新军事科技文化、着力创新军事制度文化、着力创新军事信息行为文化；在军事信息文化建设的现实途径上，要注重\"三个必须\"，即在内容创新上，必须大胆借鉴学习外军信息文化；在创新主体上，必须尊重广大官兵的创新地位；在传播方式上，必须广泛采用现代传媒技术。

　　关键词：创新军事信息文化文化转型

　　党的十七届五中全会指出，要大力“推进文化创新，建设中华民族共有精神家园，增强民族凝聚力和创造力。”我军必须适应新形势，应对新挑战，大力创新发展军事信息文化，为推动我军由机械化向信息化军事转型提供可靠政治保证和强大精神动力。

>　　一、在军事信息文化目标定位上，要注重“三个着眼”

　　军事信息文化是人们在信息化军事实践中所形成的创造能力、活动方式以及创造的精神成果，它是军事软实力的重要组成部分。创新军事信息文化在目标定位上，要注重“三个着眼”。

　　1、着眼于我军机械化向信息化的军事转型。伴随着新军事变革的滚滚浪潮，我军正实现从机械化向信息化的转型。在信息化条件下，战争的对抗形态、诉诸手段、展开范围等方面都发生了极其深刻的变化。以体系对抗为表征的一体化作战成为基本的作战样式，获取制信息权成为取得战争主动权的关键，实体摧毁与虚拟攻击的相互交织拓展了信息化战争的空间……这些变化使军事信息文化在军事资源建设中的作用日益凸现。最近发生的几场高技术战争也表明，谁拥有了强大的军事信息文化，谁就可能拥有高人一筹的军事实力，更容易争取主动和优势。正是基于对军事信息文化重要性的认知，美军明确提出：“转型始于文化，终于文化”；“军事转型的灵魂是培育创新文化”。军队转型实质上是一种文化转型。改革开放30多年来，我军的现代化水平大幅跃升，信息化条件下的防卫作战能力明显增强。但是，我军现代化水平和遂行军事任务能力与形势任务的要求还有一定差距。因此，我们创新军事信息文化一定要着眼于我军军事转型，紧跟时代步伐、适应使命任务要求，自觉实现军事文化转型。

　　2、着眼于军事人才由“经验型”向“创新型”转型。现代战争模式正在发生深刻变化，战争对军事人才的需求，由“经验型”、“合作型”，向“创新型”、“联合型”人才转变，军事信息文化在“创新型”人才培养中正在发挥着越来越重要的作用。目前，我军信息化进程中，最大的阻力是旧的观念、习惯，是官兵的信息素质跟不上军队信息化建设的步伐。因此，我军创新军事信息文化，主要解决的是军队信息化建设的主体――人的问题，解决人的认知问题、态度问题以及方向和动力问题。我军要把着眼点始终放在培养造就大批高素质信息化军事人才上，放在促进人才类型由机械化战争要求向信息化战争转型上来，不断增强官兵的信息素质和创新能力。

　　3、着眼于信息条件下战斗力的提高。军事信息文化是直接为军事斗争服务的军事文化，其根本任务就是提高部队的战斗力，通过增强官兵素质、提高武器装备的科技水平、实现人和武器装备的有效结合等途径，使军队更好地完成所承担的军事斗争任务。因此，军事信息文化系统中的每一个要素，都要体现为“打得赢”服务。在目前，创新军事信息文化主要是促进官兵全面发展、培育官兵战斗精神，提升信息化条件下的军队战斗力。

>　　二、在军事信息文化体系构建上，要注重“四个着力”

　　军事信息文化是一个内容丰富的大系统，包括军事信息观念、军事信息思维、军事信息伦理、军事信息制度、军事信息技术以及把信息技术运用于军队建设和作战的各种理论、思想等。创新发展军事信息文化，既要考虑体系完整，又要突出重点，重在转变官兵的思想观念，以新的文化自觉建构新的文化形态上。

　　1、着力创新军事观念文化。观念是行动的先导，军事观念在军事认识和军事实践中，对价值取向和行为方式有着重大而决定性的影响。《解放军报》深刻地指出：“我军信息化进程中，最大的阻力是旧的观念、习惯”。没有适应信息化时代的头脑与思维，军队的“身子和四肢”就无法实现真正转型。因此，创新军事信息观念文化是创新军事信息文化的重中之重。目前，主要要树立以下三种观念：（1）信息制胜的价值观念。在信息化战争中，信息对抗、信息优势和制信息权成为战争制胜的关键因素。创新军事信息文化要牢固树立信息制胜的观念，紧紧围绕信息化这个核心来认识、设计和推进军队的现代化建设。（2）系统的思维方式。系统思维，是指沿着多个思维指向、多个思维起点、多种思维可能性，选择多个思维路径，全面、历史、发展地思考问题，从而做出科学概括和正确决策的思维方法。信息化战争是体系与体系的对抗。这一特征要求采用系统的思维方式，摒弃传统的以线性思维、经验性思维为主要思维形式的保守性思维方式。（3）创新的人才观念。信息化战争是创新性战争模式，需要不断开拓进取，追求军事理论、技术、组织体制、管理的突破。人才，特别是拔尖人才在创新活动中具有不可替代的作用，因此，我军要树立创新的人才观念，提倡敢为人先、敢冒风险、勇于竞争，鼓励冒尖；提倡允许试验、允许失误、宽容失败，努力形成想创新、敢创新、能创新的环境，使官兵创新活力竞相迸发、创新才华争相展示、创新源泉充分涌流。

　　2、着力创新军事科技文化。任何一场军事革命所带来的军事文化的跃升，都是以军事科技的创新为起点的。特别是当今以现代信息技术为代表的高新技术群为支撑的新军事变革，导致军事形态发生了一系列根本性变化甚至质的变化，科技文化不仅是军队建设的有力杠杆，而且成为决定战争形态和胜负的关键因素。美军提出了一个新的战斗力公式．以凸显科学技术的重要作用：战斗力=【(机动+火力+保护)x领导力】x【信息】。因此，创新军事信息文化必须牢固树立“科技强军”的科技文化观念，大力发展军事科技，努力实现军事科技的数字化、智能化、精确化，实现由经验型向理性型转变，由传统型向科技型转变，由零散型向系统型转变。

　　3、着力创新军事制度文化。由于武器装备的变化，现代军队的组织体制正向着信息化迈进。其突出特点是部队编成模块化、多能化，作战体系网络化，指挥体制扁平化。上述这些与机械化时代的军事组织体制相比，显然发生了十分明显的变化。因此，要充分认识军事制度变革的迫切性，深入研究军事制度改革的客观规律，加强军事制度变革的科学性。在深入研究国情、军情、反复论证的基础上，进行顶层设计，集中军事理论精英和官兵的智慧，建立一套体系完整、功能完备的军事信息制度，为军队信息化建设提供有力的组织保障和法律制度保障。

　　4、着力创新军事信息行为文化。信息战就是以信息技术为手段，以网络为中心，把分散配置的不同类型的部队无缝隙地联接起来，实施一体化联合作战。要想在战时实现联合行动，必须通过专业教育和联合训练，培养官兵的军事信息行为文化，养成联合思维的习惯。因此，创新军事信息文化必须从基础的单兵训练开始，就向士兵灌输“本能的联合思维”，自觉地从联合的角度思考问题，采取行动。同时，以联合作战所需要的单兵联合训练科目为基础，在其整个军人职业生涯中进行全过程训练，不间断地强化对联合作战知识和联合作战技能的理解和掌握，从而增强官兵的协同性，发挥创造性，提高一体化作战的能力。

>　　三、在军事信息文化建设的现实途径上，要注重“三个必须”

　　创新发展我军军事信息文化，要大力推动文化内容、体制机制、传播手段创新，开阔发展思路，拓宽发展途径，增强创新能力，不断增强我军文化软实力。

　　1、在内容创新上，必须大胆借鉴学习外军信息文化。我军要实现跨越式发展，增强信息文化建设的“后发效应”，必须要大胆借鉴学习外军信息文化。但是，借鉴不是依赖。对后发者而言，借鉴是情势所迫，也是优势所在。但如果只“借”不“鉴”、抑或只借鉴不创新，则容易形成依赖性而不能自拔。因此，要运用唯物辩证法的观点判析外军军事文化，探讨其运行机制，汲取其有用因子，借鉴其经验教训，使我军军事信息文化的发展有一个较高的起点。借鉴不是主张“全盘西化”。大胆借鉴绝不是不加质疑地追随外军信息化取向，不加反思地接受外军的理论，把本土资源作为论证外军理论、实现西方社会思想的工具，而是要坚持从我国国情出发，坚持以我为主、为我所用，辩证取舍、择善而从，努力使信息文化与我军传统特色文化有机地融合在一起，在发展中保持自身特色，从而实现我军信息文化的持续健康发展。

　　2、在创新主体上，必须尊重广大官兵的创新地位。火热的军营生活、血与火的战争实践，是军事信息文化的真正源泉。知识分子创造的军事理论、军事科学技术是在总结广大官兵的实践经验和创造成果的基础上才形成自己的理论和创造的。因此，我们要充分认识广大官兵，尤其是知识分子在创造军事信息文化中的地位和作用，重视他们的劳动成果，使之在军事斗争实践和军事文化创造中充分发挥作用。要批判“官本位”的文化价值观，在思想理论上确立广大军民是军事文化创造主体的观念，尊重他们的创造发明，充分调动他们进行军事文化创造的主动性、积极性；在实践中组织他们进行各种军事文化创造活动，营造创新思考的环境，使官兵处处受到创新精神的熏陶，时时受到创新精神的激励，人人做创新精神之人，事事干体现创新之事，在创新的实践中建设军事信息文化。

　　3、在传播方式上，必须广泛采用现代传媒技术。军事信息文化是一种由信息技术和网络技术形成的全新文化模式，具有全球化、数字化、虚拟化、交互性四大基本特征，是一种无时不在、不限时空、无语言障碍的交流。因此，我们在传播方式上，必须大力发展现代传媒手段，要尽可能地把数字技术、网络技术、多媒体技术等先进技术手段运用于军事信息文化建设，加快构筑传输快捷、覆盖广泛的军事信息文化现代传播体系；建立文化数据库、电子图书馆、网上博览馆和影视生活园地；建设网上文化活动中心，开展网上文艺调演、网络文学作品欣赏等活动，综合不同艺术门类的优长，打造更多富有创新含量的文化产品，最大限度地把官兵吸引到军营网络文化园地中来。

style=color:#ff0000>当代中国军事思想论文2

　　【摘要】作为军队四大资源(人力资源、物力资源、财力资源、信息资源)之一的军事人力资源是未来战场上决定胜负的关键所在。军事人力资源价值的研究对加强军事人力资源管理，挖掘军事人力资源潜力，实现军事人力资源的有效利用具有重要意义。

　　【关键词】军事；人力；资源；价值

>　　一、军事人力资源的涵义

　　所谓军事人力资源是指国家总人口中能够从事军事（国防）活动的社会劳动力。主要包括现役军人、非现役文职人员、从事军事生产人员三种类型。军事人力资源在军事人力资源会计中是指军队或其它军事组织所拥有或能使用的各种具有军事劳动能力的人员，它将军队中人的因素资产化处理，是军队中的一项最重要资源。军事人力资源作为一个经济范畴，具有质和量的双重指标：质方面的指标是军事人力资源所具有的体质、智力、知识、技能等，其中体质指军事人员身体状况；智力指军事人员在从事军事活动过程中观察、判断、理解、记忆、创造等能力；知识指军事人员文化程度；技能指军事人员在从事军事活动的过程中掌握和运用专门技术的能力。质的具体指标可以是相关学位、学历所占比例，相关职称、工龄所占比例等。军事人力资源量的指标是指与军事物质资源相结合的人数。从军事人力资源内部的替代性来看，军事人力资源的质对量有较强的替代作用，而军事人力资源的量对质的替代作用却较差，甚至不能替代。

　　与普通人力资源一样，军事人力资源除具有私有性、依附性、层次性等特点外，由于军事人口的特殊性，军事人力资源还具以下特点：

　　（一）时效性

　　军事人力资源的时效性即军事人力资源在军人服现役期间的效用，军人一旦脱离部队，则会带来军事技能的闲置。它说明投资军事技能机会成本的风险性。

　　（二）通用性

　　军人在服现役期间，通过管理、教育和训练等，逐步增长的科技文化知识、思想觉悟、组织指挥能力、专业技术水平和技能，养成的良好作风和严格的组织纪律观念等在地方也是通用的要素。

　　（三）间接性

　　军事人力资源并未直接产生经济价值，只是通过生产国防安全这一特殊产品来保证国家经济的正常、快速运行，对国家经济建设起间接的作用。

　　（四）公用性

　　军事人力资源生产的国防安全属于纯公共品，不具备商品属性，因此，对这种纯公共品的消费不具有竞争性和排他性，即国防安全被所有公民共同消费。

　　（五）非流通性

　　军人在工作环境、时间、专业选择等方面都受严格约束，军人只能服从组织安排，致使军事人力资源不能在市场条件下自由流通。

　　（六）投资主体的二元性

　　军事人力资源投资的主体，一是国家和军队，二是军事人力资源的所有者(军事活动承载者)。因国防安全的外部性特征，使其成为典型的公共产品，不能通过市场机制由公众个人来生产，从而使国防安全生产成为国家和军队的专利。

>　　二、军事人力资源价值

　　从军队范围来说，军事人力资源价值就是指军事人力资源为军队创造的价值，亦即军事人力资源的产出价值。军事人力资源的产出值应当包括军事劳动力价值本身和为军队创造的战斗力增值两部分（即v+m）。主要包括以下内容：

　　（一）军事人力资源的补偿价值和创新价值

　　按军事人力资源载体运用自身的能力为军队所创造价值的外在表现可以将军事人力资源价值分为补偿价值（或交换价值）和创新价值两部分。补偿价值体现为支付给军事人力资源载体即军事劳动者的工资报酬（包括工资、津贴、奖金、福利费等），它是对军事劳动者参与军事活动过程中所消耗脑力和体力的补偿。它是军事劳动者的必要劳动价值，也即军事人力资源的交换价值。它包括三个部分：维持军事劳动者自身生存所必需的生活资料的价值；养活军事劳动者家属和子女所必需的生活资料的价值；一定的教育或培训费用。创新价值是军事劳动者创新劳动所创造的那部分价值，包括军事决策者的决策贡献、军事管理人员的管理贡献、军事科技人员的科技贡献，以及所有军事劳动者的劳动贡献。军事人力资源的补偿价值和军事人力资源的创新价值共同构成了军事人力资源的使用价值。

　　（二）军事人力资源的基本价值和变动价值

　　军事人力资源价值还可分为基本价值（静态价值）部分和变动价值（动态价值）两部分。任何能从事简单劳动的劳动者所拥有的自然人力都具有基本价值。纯粹的自然人力创造价值的能力是很低下的，对军队的贡献也是很小的，因此，在军事劳动力素质很低的国家，军队战斗力的增长主要依赖于资本投入的增长。通过军事人力资源投资，军事劳动者在体力、技能、智力等方面都得到了提高，拥有了更强健的体魄、更多的知识和技能，从而军事劳动者的价值也得到了增值，这个增值部分构成了军事人力资源的变动价值。一般说来，变动价值的大小与军事人力资源投资大小有关。实质上，我们这里所说的军事人力资源变动价值部分就是军事人力资本，它极大地影响着军事人力资源价值的形成和积累。

　　（三）军事人力资源的个体价值和群体价值

　　军事人力资源个体价值是指作为军事人力资源载体的军事劳动者个人在未来特定时期内为军队创造的价值；军事人力资源群体价值是指军队中的某个群体在未来特定时期内为军队创造的价值。这里所说的群体可以是为执行某一特定任务从军队内抽调出的人员所组成的小组，这种小组当特定任务完成后就会自动解散，小组中的人员又回到原来的部门。要提高军事人力资源的个体价值，必须注重对其进行投资，并创造能使个体价值得到充分体现的环境。要提高群体价值，不但需要提高每一军事人力资源个体的价值，还要注意发挥组织整体的协同效应，因为军事人力资源群体价值不是每个个体的军事人力资源价值的简单相加，而是所有个体的军事人力资源价值的相互联系、相互影响、相互作用的结果。

　　（四）军事人力资源的货币性价值和非货币性价值

　　对军事人力资源价值的计量，是从对军事人力资源载体在未来特定时期内为军队创造的价值的计量着手进行的。军事劳动者为军队创造的价值有些是可以用货币计量，如生产的武器装备；但也有一些是无法用货币来计量的，如军事劳动者为国家为社会提供的安全环境，这时就需要采用非货币计量的方法来评估军事劳动者的活动为军队创造的价值。因此，军事人力资源价值的评估应该包括货币性计量方式和非货币性计量方式两种。军事人力资源价值应根据所采用的计量方式区分为军事人力资源的货币性价值和军事人力资源的非货币性价值两部分。

　　【参考文献】

　　[1]任洲鸿.关于军人劳动的性质及其报酬的理论分析[J].军队财务，20\_，（3）12~13.

　　[2]唐海海.微观军事人力资本投资收益分析及政策启示[J].军事经济研究，20\_，（10）5~9.

style=color:#006aff>当代中国军事思想论文3

　　【摘要】“军事人力资本”既具有一般人力资本的共性，又由于军事部门的特殊性而具有自身的特点。军事人力资本投资是以获得军事人力资本为目的而进行的投资。由于军事人力资本的特殊性，其在配置与使用方面存在着不同于一般人力资本的特殊性。

　　【关键词】军事人力资本投资

>　　一、军事人力资本：军事领域的人力资本

　　“军事人力资本”就是军事部门的人力资本，是人力资本的一种。与社会其他部门相比，军事人力资本既具有一般人力资本的共性，又由于军事部门的特殊性而具有自身的特点。军事人力资本研究的目的和意义主要体现在两个方面。一方面军事人力资本概念的提出及其运用，可以纠正以往人们对军事人力的不正确认识（如认为军事人力资本是丰富的、廉价的、短期即可获得的资源，因此，在军队建设中重“物”轻“人”），促使在国防和军队建设中实现军事人力资本的优化配置，从而提高军事经济资源的配置效率，促进国家安全产品生产的最大化。另一方面通过对军事人力资本及其运动规律的探讨分析，研究军事人力资本的特殊性，建立有效的激励约束机制，从而促进军事人力资本流量和存量的增加。

　　这样，我们可以给出军事人力资本的含义：军事人力资本是指以军事人力数量为基础的，通过对军事人力健康、教育等多方面投资而形成的，蕴涵于军事人力上的具有军事价值和经济价值的知识、技能、能力以及健康存量等质量因素的总和。

　　对于军事人力资本含义的理解，需要注意以下几点：首先，军事人力的数量是军事人力资本质量的载体，数量和质量共同构成军事人力资本。当然，考虑到我国军事人力资本数量巨大而质量不足的现实，在研究过程中应当更加注重军事人力资本质量方面的提高。其次，军事人力资本不仅仅是指军事人力服役期间所形成的人力资本，还应当包括其服役前所形成的人力资本的累积。最后，从微观的个体角度看，军事人力资本可以分为军事专用性人力资本和军民通用性人力资本。但就整体而言，军事人力资本的主要价值是其军事性而非经济性。与其他部门的人力资本相比，军事人力资本属于一种特殊的生产要素――国防安全生产要素。通过对军事人力资本的使用，生产出来的国防安全属于纯公共产品，不具有商品实体，但被所有公民共同消费。

　　军事人力资本既然是人力资本的一种，它必然具有人力资本的共同特点。同时，由于军事部门的特殊性，军事人力资本又表现出不同于其他部门人力资本的特征。

　　1、军事人力资本投资的计划性。由于军事活动的特点，军人在其人力资本的投资中，不能像民用领域那样根据市场供求和收益状况决定其人力资本投资的内容和重点，而是以军事效用最大化为目标，在部队或单位的军事人力投资计划和工作任务计划的指导安排下来实施投资的。从而微观军事人力资本投资也就具有了很强的计划性，是一种以计划调控为主的投资行为。

　　2、军事人力资本构成的军事专用性。军事人力资本的构成不同于一般人力资本，通常具有较强的军事专用性。人力资本的构成是由人力资本投资的投向及内容决定的。军事人力资本投资的军事应用指向决定了军事人力资本构成的军事专用性。在军事人力资本投资中，正规学校教育和在职培训是军事人力资本投资的两种重要形式，而正规学校教育和在职培训是在军队院校和军事岗位上完成的。这样，军事人力投资的军事特征从根本上决定了军事人力资本构成的军事专用性。

　　3、军事人力资本流通的高度受限性。人力资本运动的实质是作为载体的人的自由流动，在市场机制的作用下，通过这种流动实现人力资本收益的最大化和配置的优化。军事人力资本的流通则要受到军事部门特殊性的限制，军队是一个特殊的武装团体，所有军人的行为都必须受到严格的约束。

　　4、军事人力资本产出的公用性。军事人力资本通过军事活动过程，其最终产出是国家安全这一纯公共产品。对这种纯公共品的消费不具有竞争性和排他性，即国家安全被所有公民共同消费。也就是说，与一般人力资本产出极强的私有性相比，军事人力资本的产出具有鲜明的公用性。

>　　二、军事人力资本投资

　　军事人力投资的主体包括国家、军队以及军人家庭和个人。由于军事人力资本的特殊性，与民用人力资本投资相比，国家和军队在投资中所占的比重大一些。而军人家庭和个人是配合国家和军队等投资者并作为投资对象参与军事人力资本的投资。由此形成了军事人力资本以国家和军队为主，军人家庭和个人为辅的投资格局。

　　军事人力资本投资的客体和对象是军事人力资源，即一国总人口中能够从事军事活动的社会劳动力。军事人力资源是未经军队“劳动加工过滤”（如教育培训）而形成的、劳动者自身具有的劳动能力。这些劳动能力可能是简单劳动力，也可能是其他社会经济单位培育的复杂劳动力。军事人力资本不是军事人力资本投资的对象（而是投资的结果），军事人力资本投资的对象是军事人力资源。进行军事人力资本投资，就是要获得一种符合军队需要的、以复杂劳动力为载体的军事人力资源――军事人力资本。具体说来，就是在军队特殊的环境中，通过院校学习、培训和各种军事活动的实践，最终形成具有鲜明军事特性的军事人力资本。

>　　三、军事人力资本的流通：流动和配置

　　军事人力资本的不断投资与不断增值的过程就是军事人力资本积累的过程，不断增大的军事人力资本存量就是军事人力资本积聚过程。可见，军事人力资本积累是军事人力资本积聚的动态过程，而军事人力资本积聚则是军事人力资本积累的静态产物。因此，军事人力资本积累的实质就是投资主体使被投资者的自我价值不断实现增值和再增值。

　　军事人力资本集中就是把军队组织已经积存和正在生成的分散的军事人力资本通过其流动集合成较大的群体军事人力资本。应该特别强调群体军事人力资本存量的提高。因为使个体人力资本存量达到最高不是最终目的，最终目的是尽量使群体军事人力资本存量达到最高，这才是提高军队战斗力的根本保证。军事人力资本集中主要是通过军事人力的流动实现的，但由于军事部门的特殊性，这种流动更多的是一种“约束流动”，而非“自愿流动”。这种“约束流动”不是不流动，而是要将军队建设的需要和军事人力个体特点相结合，在控制的同时进行合理的流动。只有合理的流动，才能实现军事人力资本配置的优化。

　　要正确处理军事人力资本集聚和集中的关系。军事人力资本积聚与集中作为军事人力资本增大的两种形式，二者既有区别又有联系。军事人力资本积聚速度较缓慢，是一个渐进的过程，但它会增加军事部门的军事人力资本总量；而军事人力资本集中则是通过其“流动”把已存在的分散军事人力资本集合成较大群体资本，其速度较快，但是不增加军事部门的军事人力资本总量。同时，二者又是互惠互动的关系。一方面，军事人力资本积聚越多就越有利于军事人力资本集中；另一方面，军事人力资本集中又能促进军事人力资本积聚。因此，军事人力投资主体应当加大投资力度，拓展投资渠道，努力增加军事人力资本存量。同时，要建立有利于军事人力资本流通的制度机制，促进军事人力资本的集中，促使军队战斗力的合成与提升。

　　另外，由于军队组织的特殊性，军事人力需要不断更新，也就是说要在军队与非军事部门之间不断进行流动。这种流动实质上就是军事人力资本在军队与非军事部门之间的流动。尽管从整个社会的角度来看，军事人力进入和退出并没有增加社会人力资本的总量，但从军队的角度来看，这种流动会对军事人力资本的总量产生影响。具体说来，非军事人力（特别是已经具有较高人力资本含量的非军事人力）的进入，会使军事人力资本的总量增加；而军事人力退出军事部门，会相应减少军事人力资本总量。为了保持和提高军队的战斗力，必须在军事人力进入和退出军事部门的过程中维持和增加军事人力资本的总量。为此，军队应当吸引、招募较高人力资本含量的非军事人力加入到军队中来，同时留住军队需要的军事人力，并让那些不适应军队需要的军事人力退出军队。

　　【参考文献】

　　[1]霍夫曼：劳动力市场经济学[Ｍ].上海三联书店，1989.

　　[2]唐海海：微观军事人力资本投资收益分析及政策启示.军事经济研究[J].20\_（10）.

　　[3]陈代兴等：军事人力经济学[Ｍ].海潮出版社，1998.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！