



从供给到薪金：1955年人民军队薪金制的实行

□ 聂文婷

实行薪金制既是人民军队正规化建设的重要步骤，更是人民军队在新的历史条件下进行的一次别样的作风建设实践。

供给制非改不可

革命战争年代，由于战争环境和物质条件的限制，人民军队必须采用供给制。新中国成立之后，国家正处在过渡时期，一边有肃清大陆国民党残余军队和土匪的战争，一边又有社会主义革命和恢复生产的任务，再加上兵役制度尚未实行，因此，尽管供给制并非适应军队现代化、正规化建设的有效保障方式，但军队还是保留了供给制。

然而，供给制有平均主义性质，在军队实行供给制，就是不论实际需求与否，都必须保证提供给每个人同样数量的生活及消费用品。“在人员配备上也有着很大的浪费，如部队编制庞大，冗员很多，许多人员工作效率不高，甚至无工作也要供给，这里无形的浪费更难于具体统计”。仅就供给工作而言，部队不论机关大小，都必须为此保持一支专门的后勤队伍，从事生产、采购、运输和分配工作，这实际上又是一种浪费。长期的供给制模式，还使得军队中滋长了诸如“干不干，一斤半”“不管工作做得好坏，反正是有吃有穿”之类的“供给制思想”，从而影响了军队的积极性和上进心。

实行薪金制是当务之急

要改变人民解放军自建军以来唯一实行的供给制度，不能一蹴而就。1952年3月11日，中央人民政府政务院发布《关于全国供给制工作人员统一增加津贴的通知》，其中规定：人民解放军“供给制人员，从人民革命军事委员会主席至战士，暂分十一等二十三级，每人每月津贴三百万至四万一千元”。因津贴有级别之分，就使得供给制人员的工资组成了有按级取薪的雏形，实际上是由供给制向薪金制的过渡。增加津贴，虽在一定程度上改善了军队干部的生活状况，但实际上，团以下军队干部的生活仍很困难。因此，彭德怀认为：“薪金制在明年的征兵制前后搞，军衔制也是有联系的，急需办的是薪金制。”总之，随着国内形势的变化，为适应国家和军队建设的需要，实行薪金制，已是当务之急。

1952年人民解放军进行了首次等级

在当前全面实施强军改革战略、坚定不移走中国特色强军之路的历史重任面前，军官待遇成为各方关注的焦点。如何处理军官使命与待遇的关系？在这方面，1955年薪金制的实行，为我们提供了历史借鉴。

1955年人民军队薪金制的主要内容

评定，为军官待遇的确定提供了依据。从1953年初开始，中央军委就开始为薪金制的实行作准备。1月2日，中央军委召开第10次例会，讨论了军队实行薪金制、军衔制等问题。针对薪金制，彭德怀提出三条原则：第一，陆军排长的月薪不少于60万元（旧币），不超过80万元（旧币）；第二，各级之间不宜相差太多；第三，要照顾国家的财政能力和人民生活水平。3月23日，中央军委发布命令，决定成立薪金委员会，负责研究、制定军队薪金条例及军队雇员薪金条例，任命黄克诚为主任，以总后勤部财务部为办公机关。

1953年12月7日至1954年1月26日，全国军事系统党的高级干部会议召开，会议讨论通过了《中国人民解放军薪金暂行条例（草案）》（以下简称《条例》）。2月9日，彭德怀向党中央呈上包括《条例》在内的一系列文件，待请中央批准后，再请中央人民政府批准。3月8日，中共中央政治局扩大会议责成周恩来召集有关方面对《条例》进行了修改。

1954年11月3日，彭德怀主持召开第8次军委会会议，讨论修改了《中国人民解放军薪金、津贴暂行办法》（草案），并报请中共中央批准。11月11日，彭德怀向毛泽东报告：《中国人民解放军薪金、津贴暂行办法》，“已经中共中央政治局通过，请予批准下发，以便于1955年1月开始实行。”毛泽东于13日批示：“刘、周阅后，退彭照办。”11月19日，国防部颁布《中国人民解放军薪金、津贴暂行办法》，决定全军干部从1955年1月开始实行薪金制度，士兵仍实行供给制，另发津贴费。

1955年薪金制的主要内容

《中国人民解放军薪金、津贴暂行办法》颁布之后，中国人民解放军薪金委员会向各单位下发了《关于〈中国人民解放军薪金、津贴暂行办法〉及其附件的解释》（以下简称《解释》），对以下问题作了具体解释。

关于薪金制的优越性。第一，实行薪金制，可以提高军官的上进心。尽管军官的上进心主要建立在政治自觉的基础上，但也需要一定的物质鼓励。第二，薪金制的实行，推动了人民军队缩减机构、精简冗员的进程，进而可大大减少人力与物力的浪费。第三，与供给制不用操心家庭生活开支相比，“实行薪金制，更能加强军官对管理物质经济生活的观念，与提高爱护装备物资的责任感”。

关于薪金、津贴标准问题。将职业军人的劳动价值予以量化，是薪金制与供给制最大的不同。为体现“按劳取酬”，薪金制本着德才兼备并兼顾资历的原则，综合军官的职务、军衔和军龄三个方面来制定薪金。但由于薪金制颁布之时军衔制尚未实行，因此，1955年薪金制采取了级薪（按当时评定的级别定薪）另加军龄补助金的方式。这其中，级薪本身实质上就是包括职务薪金和级别（军衔）薪金两种因素，基本上是符合“按劳取酬”原则的。

关于各种补助的问题。为尽可能照顾不同地区军官的生活需求，以及不同军种、兵种的服役特点，1955年薪金制设置了多种形式的补助、补贴和津贴，“说明了军人享受到的补助和优待是多方面的，不论在政治上、经济上都得到国家和人民的关怀”。1955年薪金制，不仅在一定程度上体现了社会主义按劳分配的原则，也适当体现了积累贡献在劳动报酬上的差别。

为使薪金制在军队内部得以积极宣传并顺利实施，总政治部拟定了《关于实行薪金制对干部的宣传要点》（以下简称《要点》），重点对“我们应该采取的正确态度”作出了宣传引导。《要点》指出，现在国家正在大规模进行经济建设，困难很多，全国人民的生活水平也还不高，但国家对于职业军人的物质生活给予了很好的照顾。因此，“应该安心工作，不断提高自己的军事、政治水平和业务能力，使自己成为一个优秀的革命军官”。由此可见，所谓“我

们应该采取的正确态度”，正展现了革命军人在使命和利益面前应有的优良作风。

从历史到现实

历史与现实遥相对照。1955年薪金制的实行，为当前全面实施强军改革战略之下，如何处理军官使命与待遇的关系提供了历史参考。

第一，要着眼现实。1955年6月统计，人民解放军实行薪金制后，军官每人每月平均收入比实行供给制时增加了31.7元。而与地方相比，1955年全民所有制职工的月平均收入是44.5元，军队干部平均收入为81.23元。在当时的条件下，薪金制的实行，足以保障军官的基本生活，也在一定程度上体现了党、国家和人民对人民解放军的期望。因此，实行薪金制，不仅解决了职业军人的待遇问题，更强化了军人的责任意识。借鉴这一经验，在当前强军改革过程中，着眼现实，合理解决军官待遇，可以促使军官的使命担当更加自觉。

第二，要服从全局。军官级别，是定位薪金的重要标准。然而，在调整和确定军官级别的问题上，对于某些人的级别，从全局来看是公允的，从个人角度来看就觉得不公平。针对这一情况，《要点》指出，一定是要“改变个人的看法，服从全局的看法”。在当前强军改革过程中，焦点之一即为隶属关系的调整，实际上是军人职责的再定位。历史的经验告诉我们，在处理个人利益和全局利益的矛盾时，应采取无条件地为人民服务而不斤斤计较个人利害得失的态度，否则就会陷入庸俗的境地，且必然损害团结。

第三，要艰苦朴素。1955年薪金制实行后，军官第一次要面对管理自己工资的挑战。对此，总政治部曾在宣传中作出了明确规定：“不可胡花，铺张浪费，追求资产阶级的生活方式；更不可有买地、放债、做买卖等的剥削行为。”这一具体的要求，同样适用于当前前军队加强党风廉政建设、突出纪律建设的时代重任。特别值得一提的是，《要点》还指出：军官“应该学会管理自己的家务，奉公守法，节俭持家，不要因家务事而影响工作”。家风连着战斗力，家风托举强军梦。将艰苦朴素的优良传统融入到军官家风的塑造中，是1955年薪金制实行之后，历史为时代沉淀的又一现实启示。

军队建设

军队改革涉及方方面面，头绪繁多。如何从千头万绪中理清思路、抓住重点，是深化军队改革的关键所在。

思想是行动的先导。近年来，由于西方武器装备发达国家在高技术局部战争中的不凡表现，导致重物轻人、见物不见人等观点一度甚嚣尘上，造成了一定程度的思想混乱。要保持改革的正确方向，首先就得清醒认识现代战争中人与武器的关系，从而明白为什么深化军队改革必须坚持以“人”为中心，而不应以“物”为中心。

现在，武器装备较之过去有了很大的发展，战争形态和制胜机理等都发生了变化。但是，从战斗力生成的内在原理看，人与武器关系赖以存在的社会基础和历史规律并没有发生实质性改变，在战斗力诸因素中人仍然是决定因素。主要原因如下。

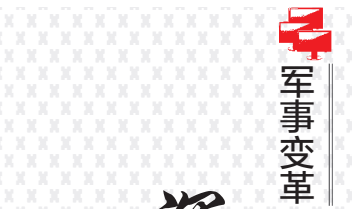
人在战争中仍然处于主导地位。战争是由人组织的对抗性活动，人是战争的主体，是战争胜利由可能转化为现实的主导因素，离开人就无所谓战争，没有高素质的人就很难取得战争胜利。从以美国为主的几场现代局部战争看，高技术武器装备似乎成了战争的主导因素，而人则降到次要地位。然而，事实并非如此。以海湾战争为例，美军在总结海湾战争经验时指出，伊拉克是输在组织指挥和人员素质上，而不是输在武器装备上，与武器装备的现代化相比，现代战争更需要训练有素的职业军队和高昂的士气。没有较高的科技素质和军事技能，连高新武器装备都操作不了，又何谈能打胜仗？可见，信息化战争条件下，尽管高技术武器装备对现代战争进程影响力不断增强，然而并没有改变人在战争中所处的主导地位。

在人和武器的关系中人仍然处于支配地位。“我从没有看见过武器有手，只看见人有手，而人用手掌握武器”。毛泽东的这句话表明了人和武器支配与被支配的关系。因为武器装备在没有人使用的情况下只是潜在的战斗力，武器装备的发展依赖于人的智慧，武器装备力量的发挥以人的素质为前提。在一定时期一定条件下，武器装备等物的因素是一个定数，而人的因素却是个变数。先进的军事思想、军事谋略和战略战术，以及人的信念和意志等因素，可以弥补武器装备之不足、发掘武器装备的潜能。高技术武器装备是人智慧的延伸和体现，可以替代、拓展人的某些功能，但没有也不可能从根本上取代人。而且武器装备的自动化程度越高，受战场各种因素的影响就越大，对人的依赖性也就越大。可见，在信息网络条件下人和武器的关系中，人仍然处于支配地位。

人的精神因素对战争胜负仍然起关键作用。战争是敌对双方所进行的生死搏斗，最终胜负除了实力的较量外，人的精神因素起着关键作用。革命战争时期打败国民党军队、抗美援朝战争时期打败以美国为首的联合国军，都是我军以劣势一方通过发挥人的精神因素，弥补、改变武器装备敌优我劣态势并最终取胜的成功战例。现代高技术局部战争，由于其情况复杂、变化迅速、战况惨烈等特点，使得参战人员精神因素的作用更加凸显。在一定物质条件下，作战主体的政治觉悟程度越高、主观指导作用发挥得越好、战斗精神越强，就越有可能使战争进程朝着有利于己不利于敌的方向发展，反之则将使自己陷于被动甚至失败。

以上分析了为什么军队改革要坚持以人民为中心。那么，以人心中心深化军队改革，需要着力把握好哪几个主要问题呢？

前提是要充分考虑人的因素。任何组织都是由人组成的，组织结构最终以人的结构形态呈现。军队体制编制实质上就是军队人员的组成方式及相关制度体现。而且，军队体制编制调整改革的实施主体就是人，体制编制调整改革从理论论证、领导决策、方案研制到改革落地，无不体现、涉及到人。而人具有自然属性和社会属性，这种双重属性客观上决定了人的感性 with 理性、利己与利他、放纵与自制等种种内在冲突并存。因此，军队体制编制调整改革必须充分考虑到人的双重属性，用辩证的眼光看问题，把各方面因素考虑周全。既要分析



深化军队改革的关键所在

□ 李伯凯

人所处的大环境，又要研究人所处的小环境；既要考虑集体利益，又要兼顾个人利益；既要提倡理想信念，又要搞好现实考量；既要加强思想教育，又要搞好心理疏导；既要坚决打击那些阻碍改革的既得利益者，又要尽可能照顾军人的合法权益，积极稳妥推进对国家对军队有利的调整改革。

重点是加快推进军事人力资源制度改革。人才强则事业强，人才兴则军队兴。在人才建设方面，我们做过不少工作，也取得过一些成果。但是，人力资源使用效益不高、浪费现象严重的问题依然存在。因此，习近平主席再三强调，要把军事人力资源政策制度作为深化军队改革的重头戏。这就要求我们坚持党管干部原则，规范党委、领导和政治机关在选人用人中的权责，完善干部考核评价和责任追究机制，逐步建立起适应现代军队建设和作战要求的干部制度体系。当前尤其要从领导指挥体制改革和裁减军队员额30万的要求出发，积极推进文职人员制度、军衔主导的等级制度、军官职业化制度的改革，在军官服役、分类管理、任职资格制度等关键性问题的改革上取得突破。

落点是着力提高人的素质。与传统战争相比，新质战斗力的生成对于作战主体的能力素质提出了比以往更高的要求。这就要求我们比提升作战主体的综合素质作为深化军队改革的着力点。当前，要深化军队院校改革，健全三位一体的新型军事人才培养体系，坚持面向战场、面向部队、面向未来，把联合作战指挥人才和参谋人才、新型作战力量人才培养作为重点。要树立注重基层的导向，科学设置干部的成长路径，给基层一线成长起来的干部施展才干的空间，让基层一线干部能够看到希望、有奔头，使广大官兵安心基层、扎根基层、矢志在基层建功立业。要切实走开基层、机关、院校交流路子，理顺干部的发展路径。要紧贴时代实际，在提升官兵综合素质的基础上，突出新质战斗力所特别需要的科技素质的培育，努力打造一支符合现代高技术战争要求的军事人才队伍。

用大数据评估安全风险

□ 杨莲珍 王占丰

6月17日，美军“菲茨杰拉德”号驱逐舰与菲律宾“水晶号”商船相撞。要知道，该舰配备先进的“宙斯盾”系统，能够同时检测、识别、判断和跟踪多达400个目标，并在必要的时候根据目标的威胁高低自动进行接战。那么，问题来了，它为何对几百米外的3万吨货船却“视而不见”？美军尚未给出事故具体原因。但有数据专家认为，该舰虽然集高科技于一身，但可能没有基于大数据的安全风险评估平台，缺乏主动发现风险、自动报警警示和自动处置避险的功能。

大数据释放大价值

——美军用大数据评估安全风险的做法

美军早已敏锐地洞察到大数据的重要性，并率先发力，抢占先机，在军队安全风险评估中发挥其独特的作用。

法令先行完善风险管理制度。早在1998年的美军作战条例100-14中，就详细描述了军队领导如何对安全风险进行计划、准备、执行、训练和防范。随着大数据时代来临，美军在新版条例5-19中，将对安全风险的防范定义为综合风险管理，信息网络安全和数据安全防护

备受关注。如国防部于2015、2016年相继发布3个版本的《云计算安全需求指南》，在安全目标、影响等级、云服务风险评估、安全需求及事件响应等方面为美军风险管理提供遵循。

技术支撑让风险无所遁形。美军建立了军队安全风险管理信息系统，采用大数据技术将陆、海、空和海军陆战队等各兵种信息进行了集成，主要完成安全风险识别、风险评估、控制决策和风险监控。在风险评估中，采用了机器学习、人工智能等各项技术建立风险评价矩阵和多级指标合成等，为军队领导决策提供支撑。

军民融合消除安全风险。美国非常重视政府和企业 in 国防领域包括军队风险管理中作用的发挥，采用政府牵引、军民一体的研发模式，加强了大数据技术的研发和运用。在安全风险评估中，美军的典型做法是引入地方企业先进的解决方案，提高对人员、装备、财务、基础设施等的管理效率。

让数据说话

——我军用大数据评估安全风险的趋势

万物皆可数据化。大数据在我军装备体系研发、作战数据库建设等许多领域已经展现出神力，但安全风险评估尚

未看到它的风姿。事实上，大数据在我军安全风险评估方面有着革命性的潜力，能有效提高风险模型的预测能力及稳定性，指数式地改善系统响应时间及效用，提供更广泛的风险防范覆盖。

构建大数据与军队安全风险评估的链接点。军队越是现代化越依赖大数据。我军飞速发展的大数据采集、存储与分析技术，为基于大数据的军队安全风险评估提供了技术上的支撑。但仅有技术是远远不够的，陈旧过时的理念无法指导大数据的创新性运用。要积极培育军队各级领导的大数据思维，制定和完善大数据风险评估的政策和制度，真正让数据说话。可以从信息基础较好的部队或者部门开展，构建示范应用，积累成功经验，形成制度规范，逐步推广应用。

作好安全风险评估的数据准备。随着我军作战指挥系统、武器装备研制、实战化训练等的深刻变革，部队产生和存在着规模庞大、来源分散、类型各异且潜在价值巨大的海量风险数据，这是基于大数据的安全风险评估的根本依据。借助深化军民融合发展的东风，部队完全可以依托地方数据中心，借助地方数据技术人才，利用地方大数据技术和工具，对部队风险数据进行采集、集成和存储，实现风险数据多源感知和全域获取，将内容千差万别、质量良莠不齐的海量异构风险数据按照统一的规则

军事战略