

政策执行视角下广东省大学生征兵问题及对策研究

何璇

东莞城市学院, 广东 东莞 523000

DOI:10.61369/SDR.2026010002

摘要 : 招收高素质大学生参军是党中央、国务院和中央军委的重要战略举措,既能优化军队学历结构、提升战斗力,也是国防动员系统的核心使命。广东省积极响应,出台学业减免、就业扶持、经济补贴等优惠政策,近十年实践中有效提升了大学生兵员质量、激发了参军热情,但执行中仍存短板:部分优惠政策落地受阻(如补贴发放延迟、跨部门衔接不畅)、政策与大学生需求错位(差异化激励不足)、高校宣传薄弱(大学生对政策知晓度与信任度低),制约政策效能。解决问题需从优化政策、协同执行、精准宣传入手,让参军成为青年的责任担当与发展选择。本研究以广东省本科院校应届毕业生为对象,通过问卷统计与省、市、区(镇)三级征兵办及高校武装部访谈,掌握实际情况与问题症结,发现四大核心问题:一是征兵政策综合效益欠佳,未充分吸引高素质高学历大学生;二是大学生发展期望与退役再就业保障不匹配,参军难成主要职业选择;三是征兵相关主体协同不足,难成工作合力;四是社会不良风气影响大学生价值取向,参军氛围淡薄。针对这些问题,本文提出针对性改进对策。

关键词 : 大学生征兵; 高校征兵; 问题与对策

Research on the Problem and Countermeasures of College Students' Conscription in Guangdong Province from the Perspective of Policy Implementation

He Xuan

Dongguan City University, Dongguan, Guangdong 523000

Abstract : Enlisting high-quality college students into the military is a crucial strategic initiative by the CPC Central Committee, the State Council, and the Central Military Commission. This initiative not only optimizes the academic structure of the armed forces and enhances combat effectiveness but also serves as the core mission of the national defense mobilization system. Guangdong Province has actively responded by introducing preferential policies such as tuition reductions, employment support, and economic subsidies. Over the past decade, these measures have effectively improved the quality of student recruits and stimulated their enthusiasm for military service. However, implementation challenges remain: some preferential policies face obstacles (e.g., delayed subsidy disbursements and poor interdepartmental coordination), there's a mismatch between policies and student needs (insufficient differentiated incentives), and weak university promotion (low awareness and trust in policies) constrain policy efficacy. To address these issues, solutions should focus on optimizing policies, enhancing coordinated implementation, and strengthening targeted publicity to make military enlistment a responsible choice and career path for young people. This study targets graduates from undergraduate and junior college institutions in Guangdong Province. Through questionnaire surveys and interviews with provincial/municipal/district (township) level conscription offices and university armed departments, four key issues were identified: 1) Ineffective comprehensive benefits of conscription policies fail to attract highly educated students; 2) Mismatched career expectations between student aspirations and post-service employment security make military service an unpopular career choice; 3) Insufficient collaboration among conscription stakeholders hinders synergy; 4) Negative social influences distort student values, weakening enlistment motivation. The paper proposes targeted improvement strategies to address these challenges.

Keywords : college student recruitment; university recruitment; problems and countermeasures

课题项目: 本文是广东省社会科学界联合会和广东省国防教育学会联合开展2024年度广东省国防教育立项课题:《政策执行视角下广东省大学生征兵问题及对策研究》(课题编号: SKL24ZD03) 成果之一。

作者简介: 何璇(1995.12-)女,汉族,湖南郴州人,硕士,助教,研究方向: 思想政治教育。

一、政策执行视角下广东省大学生征兵存在的问题及其原因分析

近年来，广东省大学生征兵工作成效显著，一方面源于政策贴合学生需求，具备针对性与吸引力；另一方面依赖征兵工作者的扎实推进。但从高标准与长远发展看，仍有较大优化空间。通过对政策落实情况的梳理与调研，研究团队明确现存问题，下文将从问题切入，围绕政策、执行机构、目标群体（大学生）及意愿环境展开分析^[1]。

（一）政策执行视角下广东省大学生征兵存在的问题

1. 政策执行反馈的缺陷与现实矛盾

一是综合成效未达预期。全国征兵规模虽大，但“高质量兵员”占比偏低。随着高校扩招，适龄青年文化素养提升，国家与军队对大学生参军愈发重视——2001年国务院与中央军委明确将大学生列为重点吸纳对象，2008年进一步将征兵主力转向本专科在读学生。然而近年实际结果显示，即便大学生占比上升，兵员质量仍未达标，呈现“三多三少”特征：新生及在校生多、大学毕业生少；普通本科生多、重点本科生少；大专生多、本科生少。据2024年广东数据，全省征集新兵约1.25万名，未入学新生占比50%；已接受大学教育的新兵中，本科生2251人（36.01%）、专科生3999人（63.98%）；大学毕业生仅1813人（14.50%），其中本科生占比仅30.07%。

二是思想约束力弱化。高校多以完成征兵指标为首要目标，忽视国防宣传教育，仅侧重政策推广，导致适龄青年服役思想约束下降。广东省针对高校的国防宣传政策缺乏具体细则，“一季征兵、全年宣传”未落地；部分征兵热度高的地区，主观认为无需宣传即可完成，进一步降低重视度。此外，高校国防知识普及不足、军事课程薄弱、爱国主义教育欠缺、军事设施投入有限，叠加外来文化冲击，导致大学生爱国情怀淡化、参军热情不足，依法服兵役的思想约束力松弛。

2. 执行过程漏洞，征兵政策难落地

现行政策对征集对象定义过宽，未突出大学毕业生的重要性。大学毕业生完成学业、知识体系完备，职业选择上更易长期服役，利于部队人才稳定与培养；而在校、新生多以复学为目标^[2]。因政策未作区分，各地为完成任务采取急功近利举措：部分征兵困难地区鼓励应届高中生获取民办大专录取通知书，以“大学生”身份参军获取更高优抚金。政府与军队投入大量资源改善兵员结构，若吸引的是仅为政策优惠入伍的“水分”大学生，不仅浪费资源，也无实质意义。

3. 目标群体差异显著，政策难扎根

一是个体特征差异大。调查显示，仅24.65%受访大学生愿赴边疆、高原等艰苦地区服役，受环境与家庭影响，实际比例更低。当前适龄青年多自信张扬但抗挫力弱，偏好单打独斗，与部队团结协作文化相悖；军队崇尚集体主义，他们入营后易从个人角度看问题，甚至破坏团结。且多数为独生子女，缺乏奉献精神、社会责任感与使命意识，个性差异大但性格缺陷趋同，既增加入伍阻力，也对部队管理提出新要求。

二是大学生参军期望高但难满足。调查数据显示，64.3%的大学生希望“转士官”，54.6%希望“入党”，46.8%希望“考军校提干”，但实际达成率远低于期望；岗位选择上，56.72%倾向

“技术岗位”。当代大学生参军目的明确，发展期望普遍较高：一方面希望专业对口，期待入伍岗位与所学专业适配，但部队以作战为核心，多数作战岗位技术要求低，难满足专业需求，大学生士兵与普通士兵差异小，甚至处于劣势，与入伍初衷差距大；另一方面希望考学提干，部分优秀士兵服役两年后可任连队骨干，但长期留队难、直接提干机会渺茫、考军校名额有限，难以满足期望。

（二）政策执行视角下广东省大学生征兵问题原因分析

1. 征兵法规政策不完善，与部队需求脱节

政策表面以吸纳高学历兵员为重点，但实际执行难契合部队真实需求——国家与军队推动大学生参军，核心是通过高学历人才提升军队文化水平与实战能力，但现行政策短板制约目标实现^[3]。

广东省曾率先推出“五率”（报名率、上站率、合格率、择优率、退兵率）量化评估体系，成效显著，但标准过度侧重学历，未充分考虑兵员专业素养与岗位适配性。例如，部分未完成专业课程的大学生（尤其是高中刚毕业的新生），综合能力与普通高中生差异小，难胜任部队高技术岗位，与“提升战斗力”初衷背离。更关键的是，兵员分配缺乏科学规划：优秀大学生难被分配至专业适配岗位，低层次、非重点高校大学生占比偏高，进一步加剧政策导向与部队需求的脱节。

2. 征兵机构效率不足，国防教育缺位

一是宣传深度不足。征兵机构未针对大学生认知特点与信息需求开展研究，宣传内容与方式难精准触达^[4]。多数适龄大学生仅了解入伍基本条件、流程与待遇，对军人职业核心信息（职业发展路径、岗位分工、长期保障）认知模糊，降低参军主动性。现有宣传多聚焦流程讲解，未阐释参军意义与人生价值，缺乏理性引导；未通过树立典型、推选征兵代言人等方式增强互动性，难以激发热情。

二是国防教育缺失。地方政府与高校在国防教育上存在明显缺位：其一，缺乏系统课程体系。省内多数高校未开设体系化国防教育课程，新生军训多为应对《兵役法》规定，训练方法不科学，流于形式，无法让学生理解军训价值；其二，缺乏专业军事教师队伍。广东军事教师资源紧缺，部分教师能力不足——专职教师学历低、职称不高，兼职教师来源繁杂，部分单位甚至安排武装部、保卫处非军事专业人员代课，专业性欠缺，这与过往国防教育不受重视直接相关。

二、政策执行视角下广东省大学生征兵工作对策

（一）提升政策综合效益

1. 完善征兵规范体系，推动模式转型

加速从“政策主导引导”向“以人为本服务”转型，回应适龄青年需求与部队实际。近年广东适龄青年拒服兵役现象增多，新兵思想退兵率上升，部分因对军营环境准备不足、难以适应管理，或学业衔接、家庭保障诉求未解决，或因环境与人际关系变化产生适应困难^[5]。传统模式下，兵役部门与部队重指标完成与流程推进，忽视新兵思想动态——入伍前未排查思想隐患，入伍后无常态化沟通机制，新兵思想波动时仅简单退兵，易引发责任推诿（地方认为部队管理不当，部队认为地方教育不足），形成

“问题难解决、责任难界定”困境。需构建“以人为本”新模式：明确思想退兵判定标准，区分“客观难适应”与“主观逃避”，避免“一刀切”；制定对应处罚与帮扶措施——对主观逃避者按规定处罚，对客观难适应者开展心理疏导、岗位调整或适应性训练，减少非必要退兵，兼顾兵员稳定与人文关怀。

同时，加大拒服兵役惩戒力度。结合省情制定与国家《兵役法》《征兵工作条例》衔接的地方细则，明确“拒服兵役”（如经劝导仍拒绝、用虚假材料逃避）的评判依据，避免执行偏差；强化惩戒落地与公示，对严重违规者取消升学资格、限制就业优惠、纳入信用黑名单，通过政府官网与媒体通报，联合社区、学校解读政策，纠正“参军可随意进退”的错误认知，维护兵役制度权威。

2. 强化退役大学生再就业扶持

优化退伍士兵职业培训体系，以省内专科院校为依托开展针对性教育与技能培训，退役大学生可自主选择返校完成学业或参与培训，通过定制化教学提升岗位适配能力，缩短转型周期。落实长效帮扶政策：基层公共服务岗位预留名额选拔优秀退役大学生；在法律服务、工商注册简化、税务减免等领域推出专项政策，降低退役大学生创业就业门槛。

（二）推进执行机构构建与完善

1. 强化职能部门统筹整合

依据“党委统揽、政府主导、兵役机关主抓、各部门协同”要求，广东各级党委政府需将大学生征兵纳入重要议事日程，由主要领导牵头，推动部门打破职能壁垒，树立“一盘棋”理念。成立常态化征兵工作领导小组，协调解决问题，带动部门从人力、物资、资金上提供支撑，形成工作合力^[6]。

2. 建立高校军事学科体系

借鉴国内外经验，融合军事实践成果与高校学科优势，结合广东高校特色，构建实用且创新的军事学科体系，将军事教育融入人才培养。具体措施包括：

（1）提升国防教育认知：高校需明确国防教育价值，帮助学生建立“国防建设与个人发展相关联”的观念，以服务国防为核心定位，避免教育脱离根本。

（2）构建系统化课程：制定长期方案，除入学军训与军事课程外，建立综合评价体系，定期举办国防知识竞赛、军事技能评比，通过检测掌握教学效果；完善师资选拔培育机制，联合部队、军校聘请专业教师，保障军事教师与其他学科教师同等福利。

（3）加大后勤保障：场地方面，高校自建训练设施，不具备条件的实弹射击等训练可与驻地部队、人武部合作；教学手段上，配备现代化仪器，有条件的开发教学软件，提升互动性。

（三）补充执行机构协同细节

严格落实“党委统揽、政府主导、兵役机关主抓、各部门落实”准则，各级党委政府需明确主要领导责任，推动部门协同，避免各自为政。征兵工作领导小组需定期召开协调会、建立信息共享机制，带动教育、人社、财政等部门参与，从资源调配、经费保障等层面支持征兵，确保任务落地。同时，针对不同类型高校差异化推进军事学科建设：理工科院校侧重军事科技应用课程，文科院校强化国防理论与法规教学，提升军事教育适配性⁷。

三、总结

综合分析可知，广东大学生征兵面临四方面核心问题，相互交织制约工作高质量推进：

在政策设计层面：部分政策内容模糊、覆盖有限。例如“高质量兵员”缺乏量化标准，不同专业、学历大学生的入伍适配岗位未明确，导致基层执行难精准，政策效益偏低。

在执行机构层面：组织架构不健全、结构不合理。部分征兵小组为临时组建，无常态化机制，成员单位职责模糊，易出现工作重叠或遗漏；宣传仍以传统海报、传单为主，国防教育薄弱，执行能力不足。

在目标群体层面：大学生期望与现实差距大、个体差异显著。部分学生期待专业对口与升学提干，但政策保障不足，满意度低；且担心军营艰苦、影响发展，参军积极性弱。

在意愿环境层面：社会支持弱、参军氛围淡薄。部分群体对军人职业存在认知偏差，认为参军耽误学业就业，影响大学生及家庭意愿，削弱参军自豪感。

化解这些问题需政府、兵役机关、高校、社会与家庭联动：一是完善政策体系，细化条款，在升学、就业、岗位适配等方面加大倾斜，提升吸引力与可执行性；二是理顺机构协作，建立常态化沟通机制，明确职责，加强人员培训，提升执行力；三是关注学生需求，通过国防课程、军营体验深化国防观念，增强军人职业认同；四是强化社会宣传，用新媒体传播军人先进事迹，开展“拥军优属”活动，破除错误偏见，让大学生参军成为社会共识与自觉行动。

参考文献

- [1] 李楚欣. 新时代大学生入伍动因与思政教育创新模式研究[J]. 中国军转民, 2025, (08): 151-153.
- [2] 刘丽姿. 高质量就业背景下大学生应征入伍现状调研[J]. 就业与保障, 2025, (03): 175-177.
- [3] 兰栋朝. 史密斯政策执行模型视角下高职院校征兵政策执行研究[D]. 江西师范大学, 2024.
- [4] 阿卜杜许库尔·巴热提尼亚孜, 吾斯曼·托合提麦提, 麦麦提·阿不拉, 图尔荪·阿卜杜热合曼. 昌吉市各高校大学生应征入伍现状调查研究[J]. 社会与公益, 2024, (08): 87-90.
- [5] 高语. 地方本科高校大学生参军意愿研究[D]. 河北大学, 2023.
- [6] 董伟平. 新时期民办高校退伍大学生重新融入校园的问题探析[J]. 就业与保障, 2022, (12): 76-78.
- [7] 梁伟湖. 退伍返校大学生学习适应性问题与对策研究[J]. 南方论刊, 2021, (03): 96-98.