

美军研究生教育激励约束机制分析及其借鉴

张会如, 赵俭, 胡晓

(解放军理工大学, 江苏 南京 210014)

[摘要] 创新提出针对激励约束机制的RAP分析法, 从角色、目标、途径等三方面对美军研究生教育激励约束机制进行了详细分析; 阐释了对我军研究生教育的借鉴作用: 军队研究生教育必须有效把握军队长远需要与现实需要的均衡, 必须注重深化军事特色与学术水平的融合, 必须更好实现军队建设需求与军官职业发展的统一, 促进高层次人才培养质量提升。

[关键词] 美军; 研究生教育; 激励约束机制

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2014)04-0036-04

An Analysis for the Mechanism of Incentive and Restraint of U. S. Military Officers' Graduate Education and Their Enlightenment to the PLA

ZHANG Hui-ru, ZHAO Jian, HU Xiao

(PLA University of Science and Technology, Nanjing 210014, China)

Abstract: This article proposes a new analytical method for mechanism of incentive and restraint, named by RAP (abbreviation of Role, Aim, and Path). After analysing the mechanism of incentive and restraint of U. S. military Officers' graduate education in this way, it explains the enlightenment to the PLA. In order to improve the quality of high-level military personnel cultivation, we must hold valid military balance between long-term needs and practical needs, focus on deepening the integration of military features and academic standards, try our best to build a harmony between army construction and military officers' career development.

Key words: U. S. army; graduate education; the mechanism of incentive and restraint

一、引言

军队研究生教育处于军事人才培养的最高层次, 是培养造就军队建设骨干和拔尖人才的重要途径。激励约束机制 (Mechanism of Incentive and Restraint), 是激励约束各相关角色主体通过一定方式途径, 规范组织行为, 激发组织活力, 促进各角色朝着预定目标前进的制度体系。美军研究生教育经过百余年的发展, 积淀了深厚的理论研究基础, 形成了完备的教育制度和模式, 人才培养质量经受了

了军队建设和战争发展的考验和历练, 这都得益于其可行性较强、稳定性较好的教育激励约束机制, 值得我们深入学习借鉴。为全面把握美军研究生教育激励约束机制的内涵实质及作用机理, 应从激励约束的角色、目标和途径三方面对其做RAP (Role, Aim, Path) 分析。

二、RAP 分析

RAP 分析实质是对激励约束机制各要素的重新聚类。通过分析, 解析激励约束机制利益相关方

* [收稿日期] 2014-10-21

[作者简介] 张会如 (1978-), 男, 江西宜春人, 解放军理工大学训练部军事教育和教学评估研究室助教, 主要研究方向: 军校管理。

都有哪些(角色)?作为一种机制,激励约束的利益平衡点在哪里(目标)?如何实现(途径)?

(一) 角色(Role)

角色即激励约束机制中起作用的主体或客体,各自有自己的利益诉求和发展环境。

(1) 研究生教育管理机构。美军研究生教育由负责人事与战备的副国防部长(Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness)负责。负责人事与战备的副国防部长首席助理监管国防部的军官研究生教育政策。美国国防部《军官研究生教育政策》(“1322.10”号指令)对军官研究生教育进行了系统的顶层设计。各军种均设有选拔军官接受研究生教育的专门机构,负责对提交申请的军官进行考核,对研究生教育计划与相应任职岗位匹配情况进行审查。美军国防大学、空军理工学院、海军研究生院提供全面的研究生教育。其他中高级指挥院校开设有少量硕士研究生专业,如空军指挥与参谋学院的军事艺术与科学专业、海军陆战队军事学院的战略研究专业等。除海军研究生院、空军理工学院承担非军事类研究生教育任务外,其他非军事类研究生教育任务主要依托地方院校。

(2) 研究生导师。美军研究生导师资质要求较高,导师组中需至少有一位导师有成功指导两名以上研究生的经验。在研学关系上,导师对研究生的指导主要有以下几方面:一是选课,确保具备完成论文课题研究所必需的知识;二是论文,论文撰写过程中导师会经常给予指导,毕业论文选题一般来自导师承担的科研项目;三是交谈,导师无论多忙,都需要抽出专门的时间来与研究生交谈,交谈的内容主要与研究工作相关;四是课题组会议(Group Meeting),研究生需要在会上报告自己的研究进展和成果。导师的权力很大,能够决定是否录取研究生,有开除研究生的权力。除导师、导师组外,许多大学成立研究生指导委员会,帮助研究生及导师扩展专业领域的知识、经验,并对导师工作进行评估。

(3) 研究生。包括硕士、博士和第一级专业学位(First Professional Degree,简称FPD)三个层次类型^[1]。其中FPD是美国一种独特的学位类型,该学位与职业资格联系紧密,主要在神学、法学、医学三大领域颁授,大多没有论文要求,但受到专业论证机构的严格监管^[2]。军官参加研究生教育须提出申请,从职业资格、学术水平等方面接受挑选。军队研究生通常接受不同程度的教育资助,

“获得全额资助的军官在脱产攻读研究生学位过程中,享有全额薪金和津贴,且大部分的学费和学杂费用由政府或其它机构承担”^[3]。获得全额资助或部分资助的军官,必须选择与岗位任职相关的学科专业,学习经历与本人军官职业生涯密切相关。“资助一名军官攻读硕士学位大约需要花费245000美元”^[4],一名军官通常只有一次接受研究生教育资助的机会。

(二) 目标(Aim)

目标是激励约束机制中各角色的利益交汇点、最大公约数,需要各角色共同参与,在实践中不断完善。

(1) 满足军队对高层次人才的需要。美军认为,军队研究生教育是站在战略高度的前瞻性教育,始终把军队未来若干年的核心军事竞争力寄托于研究生教育。如“在海湾战争中,指挥这场战争的美国各军兵种司令部7个指挥官中有6个受过研究生教育,参战的全部军官中每3人就有1人具有硕士以上学历,因而也被称为‘硕士导演的战争’”^[5]。这一战争中的人才优势,正是此前多年所酝酿出来的。美军注重根据国际战略形势,及时调整研究生教育的培训内容。如在2002年,“9.11”事件后不到一年,海军研究生院就成立了美国第一个“国土安全”硕士专业^[6]。美军致力于军队研究生教育与职业军事教育有机融合和概略对应,将二者的任务和目的均定位为:使军官在越来越复杂的国家安全环境中,在各自指挥和参谋岗位上具备作出正确决策的知识、技能和智能。美军现役军官30余万人,其中约40%拥有硕士学位^[7],少校以上军官约90%拥有硕士学位^[8]。这种良好的学历架构,是研究生教育与职业军事教育长期融合对应的结果。

(2) 提高军官职业生涯发展潜力。美军陆军1985年《军官职业发展研究》指出,“培养终身教育的生活方式应该成为一种必须,而不是可有可无的选择”。美军研究生教育的目标定位正是基于军官终身教育的理念,通过让接受研究生教育,使军官更好地获取晋升并保持职业活力。美军各中高级院校的教育遴选委员会,负责派遣最具有资格和未来发展潜力(Future Capability)的军官接受职业军事教育,从而保证未来军事领导层拥有稳定的职业军事教育背景。美军中已形成共识:“研究生教育机会应当更多地提供给那些可能在军队服役更长时间,具有晋升潜力的军官”^[9]。就军官职业生涯发展潜力而言,包括两方面含义,一是面向军队职业的,美军认为,为应对未来战争的不确定性,必

须以培养信息时代的职业军官为着眼,通过联合作战背景下的教学训练,使这些未来战场上的指挥员尽早摆脱局限于本军种和兵种的狭隘的作战思维模式,在军队有更大的作为;二是面向军官本人的,帮助他们退役后仍保持较强的职业竞争能力,从而减少现役军官的“后顾之忧”。美军积极引导军官自由选择学科专业攻读学位,这部分教育计划被称为无资助形式,即“利用业余时间学习,绝大部分的学费和其它学杂费用由本人支付”^[10],完成学业后不必被任命到特定的岗位任职。这一类学习经历有效地帮助军官发展与个人兴趣相符、将来职业所需的专业领域。

(3) 促进军地院校学科优势发展。二战刚结束的1945年,战后陆军教育体系规划委员会提出,军官的研究生教育可以由地方研究生院实施的便不能交由军队院校承担。此后,军方与地方著名高校纷纷签订联合培养研究生协议,如陆军指挥与参谋学院和宾夕法尼亚大学签订了“博士学位合作计划”,海军研究生院与约翰·霍普金斯大学、斯坦福大学及马里兰大学的史密斯商学院等院校签订了战略合作伙伴协议。军队研究生大部分依靠地方完成的战略举措,既节省了大量军费,精简了军校员额,又带动了地方院校的发展,形成一种合理聚类、质量为先,军地院校学科建设优势发展的良性效应,使军官能够更好地站到现代科学技术最前沿。1997年,美国国家科学基金会(NSF)启动了“研究生教育与科研训练一体化”项目,对跨学科研究生培养进行重点资助,致力于推进研究生跨学科培养模式,标志着跨学科培养成为美国研究生教育的发展趋势,成为推动军地学科优势发展的又一重要战略举措。如“斯坦福大学为突破传统学科的界限,专门设置了58个跨学科专业与计划,均由人文、社科、自然、技术领域的不同学科经不同程度的交叉而成”^[11]。美军认为,开放的研究生教育体制使得学科生态更具活力,只要是优势的学科,不论是在军队还是在地方,都能为军队建设服务。

(三) 途径(Path)

途径是激励约束机制中各角色实现各自目标的可能路径和方式方法,具有鲜明的灵活性和综合性。

(1) 制订指向明确、体系完备的研究生教育政策法规。美军研究生教育政策指令非常完备,教育的原则目的、各级部门的职责要求,军官入学选拔、在读期间权利义务、毕业后任用,以及对军队研究生教育需求与效益的定期审查等方面,都有条

令规章进行明确规定。其中有严格的准入制度,军官提交攻读研究生学位的申请材料后,由申请院校和军队相关部门双重审查,只有在军中表现良好,具有优秀的学术背景并符合相应的选拔条件的军官才可能进入研究生教育计划;还有严格的人才保留机制,“接受全额资助或部分资助研究生教育的军官均需签署书面协议,确保服役时间延长至少三倍于第1年在校学习的月份”^[12]。即如果军官第一年在接受教育的时间为1个月,那么应当在军队至少再服役3个月,不能履行延长服役义务的,必须偿还部分教育费用。

(2) 实行长线规划、学习立身的军官职业化道路。美军将人力资源理念贯穿于各类军官教育计划之中,把对研究生教育的鼓励支持,直接体现为用人导向和政策。原则上高学历优先任用,晋升少校军官有硕士学位的优先,晋升中校军官必须要有硕士学位,如“空军每年约有1500名少校晋升中校,有学士学位的晋升率为50%~60%;有硕士学位的晋升率为70%~80%;有博士学位的晋升率为85%~95%”^[13];接受全日制研究生教育军官的配偶和子女还可以随军官本人在学习院校所在地居住,费用由军方承担,使得提供接受良好教育的机会成为美军福利待遇中最具吸引力的内容。美军构建了学历教育的学士、硕士、博士三级与职业军事教育的初级、中级、高级三级概略对应的军事教育机制,对军官接受研究生教育的时机有明确的规定,对军官硕士学位的要求,通常在少校与中校之间,对军官博士学位的要求,通常在上校与准将之间。

(3) 采取灵活、动态、严格的质量评价和监控体系。美军将军事人才培养灵活地纳入国民教育体系竞争环境当中,研究生教育面向的是一个巨大的市场环境,有力激发了人才培养的动力和活力。军官攻读高级学位一般实行弹性学制,入学时间也比较灵活,如到海军研究生院攻读学位的军官录取后可在3年内随时入学,也可视个人情况调整学习进度。美军规定,营以上部(分)队驻地或者750人以上的军事基地、舰船,都设有业余文化中心,开办研究生预备班等各种学习班^[14],申请获取学位的军官可以通过这种方式进修,或者通过函授及远程学习取得部分的课程学分。明确要求在校期间减少讲座课,增加研讨课,所有学员需完成经常性的论文或报告;在地方教育机构参加全额资助计划的军官在校学习时间不超过18个月(技术性强的学科不超过24个月)。这些灵活的培养方式大大缩短了军官离职学习时间,大幅加快了在校学习的

节奏，避免使接受研究生教育成为人们眼中的“职业生涯休假”^[15]，加强了学业挑战性，提升了教学质量。

以上分析可见，美军研究生教育激励机制中诸角色权利边界清晰，依存方式合理，发展目标既有长远聚点，又有近期通道，方法上既有奖励措施和又有制约办法，有效激励了官兵的创造力和积极性，激发了整个军事系统的活力，约束了成本投入，调控了各战略领域的发展比例。

三、启示与借鉴

（一）军队研究生教育机制必须有效把握军队长远需要与现实需要的均衡

美军研究生经过严格筛选，通常为具备一定军队任职经历的中高级军官，有着鲜明的生源梯队性，甚至能够做到“量身订制”。同时，军方又深刻认识到，研究生培养“不应局限于为特定的岗位培养人才，而更多关注于军官未来的工作能力，其内涵和目标应当更加深远”^[16]。从实践来看，美军研究生教育对长远需要与现实需要的把握是恰当的。长期以来，我军研究生培养处于相对封闭的环境，重视按照学术规律培养研究型人才，面向部队应用的机制相对薄弱，再加上研究生学员类型过杂，往往“一个教室老、中、青都全了”，学员有的“吃不饱”，有的“嚼不烂”，导致战略思维和实践能力的培养质量都不高。在一定研究生教育期限内，如何兼顾二者长远与现实，究竟是应该侧重为未来而教学，还是侧重为现实而服务，实质上是一个博弈均衡的问题。按照现代博弈论，“任何参与人单方面偏离均衡不会带来收益的增加是理性人自觉遵守选择的必须条件”^[17]。目前看，我军研究生教育偏离了均衡状态，教育不联系实际的问题突出，造成人才战斗力生成模式周期过长，亟待加速改革。军事人才是为战争而“育”，为战争而“用”的特殊人才^[18]。军事高层次人才特殊性更强，不能“泛泛而教”、“泛泛而学”。应高度重视高层次人才的个性培养和因材施教，大力拓展“1+1”两段式培养模式，即在职学加脱产学有机结合，促进理论与实践、课堂与战场的深度融合。

（二）军队研究生教育机制必须注重深化军事特色与学术水平的融合

学科建设是研究生教育的基础^[19]。好的军队研究生教育机制，应当植根于健康的学科生态，激励高水平的军事学术，约束不讲学术价值的低层次探讨，抑制缺乏军事含量的学术研究。美军的研究

生教育，坚持以质量为中心，军地间有着优势发展的机制，军内的合力办学机制更为顺畅。如各级军事院校实行军事教员轮换制，每隔3年左右，来自作战部队的优秀军官到学校任教，任职期满后继续到部队。当前我军研究生教育面临一系列亟待解决的问题，学科布局总体不够合理，部分培养单位学位授权点布局与其发展定位和主体培训任务不相符合，学科专业低水平重复建设的现象比较严重；许多院校设置了一些与现代军事发展联系不够紧密的专业，其专业水平和地方高校相比缺乏领域优势，造成师资与经费的浪费；研究生教育制度机制特别是质量保障体系不够完善，招生、培养、分配和使用政策不够系统配套。必须积极探索院校、部队、地方共同培养的开放办学机制，努力构建高效集约、交叉融合、优势互补的研究生培养平台。应坚持以军事领域重大现实问题需求为牵引，以跨学科研究和重大项目联合攻关为依托，在交叉融合中推进学科内涵品质的提升；广泛开展观摩见学、联合教学、联合演练、联合攻关等活动，使研究生在多学科熏陶和宽领域见识中提高创新能力，在解决实际问题的实践中提高应用能力。

（三）军队研究生教育机制必须更好实现军队建设需求与军官职业发展的统一

在军官职业化背景下，美军的研究生教育过程，实际上就是军官个人职业发展的过程。“非升即走”的军队人事政策使绝大多数军官面临着回归社会二次就业的问题，军官在服役20至25年后大都要离开军队，在45至50岁的年龄上，要寻找第二个职业，拥有高级学位无疑成为军官保持就业竞争力的一个重要优势。研究生教育从人的“终极关怀”层面增强了军官的自信心和职业满足感，反之军官的良性发展也赋予研究生教育源源不断的动力。美军认为，要通过激励约束机制，让接受过研究生教育的军官分配到对研究生教育有要求的岗位，并让其在这类岗位服役足够长的时间，这样才能体现教育价值，收回教育成本。从我军来看，军官职业化是大势所趋，但研究生教育为之作的准备仍然不够。如毕业研究生到了部队“用不了、提不了、稳不了”的现象依然存在，军事硕士学位研究生教育不能满足指挥军官队伍建设需要，在职干部研究生生源数质量呈现明显下降趋势。必须基于人力资源理论，着力强化研究生教育管理机构职能，从统筹军官队伍建设与高层次人才培养的更高层面上，科学构建与军官职业规划配套的研究生教育政策制度，着力深化改革，努力形成强有力的积极的人事政策导向。（下转第43页）