

# 美国陆军研究生职业岗位甄别机制研究

刘洛锬<sup>1a</sup>, 胡志刚<sup>1a</sup>, 韩慧<sup>1b</sup>, 赵志鹏<sup>1c</sup>, 赵丹<sup>2</sup>

(1. 国防科学技术大学 a. 信息系统与管理学院; b. 训练部;  
c. 光电科学与工程学院, 湖南 长沙 410073;

2. 湖南水利水电职业技术学院 水利工程系, 湖南 长沙 410000)

**摘要:** 以军官的研究生职业岗位甄别机制为核心, 对美国陆军研究生职业岗位甄别机制的组成要素, 要素的职能赋予, 要素间的关系和工作方式设计等内容进行了研究, 归纳了其机制特点。最后对我军的机制发展提出了建议。

**关键词:** 军队研究生教育; 研究生职业岗位; 甄别机制

**中图分类号:** G643 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874 (2016) 04-0056-07

## A Research on the Mechanism of Selection of Graduate Officer Posts of US Army

LIU Ming-kun<sup>1a</sup>, HU Zhi-gang<sup>1a</sup>, HAN Hui<sup>1b</sup>, ZHAO Zhi-peng<sup>1c</sup>, ZHAO Dan<sup>2</sup>

(1. a. College of Information System and Management, b. Education Department,  
c. College of Opto-Electronic Science and Engineering, National University of Defense Technology,  
Changsha 410073, China,  
2. Water Conservancy Engineering, Hunan Water Conservancy and Hydropower Vocational College,  
Changsha 410000, China)

**Abstract:** The thesis focuses on selection of the graduate officer posts, and analyses the AERS (Army Education Requirements System), including the element and the working relationship, and the main character of the selection mechanism of US Army. Finally, the thesis gives some advice to PLA.

**Key words:** military graduate education; graduate professional posts; selection mechanism

经过短短三十余年的发展, 我国的研究生教育取得了举世瞩目的成就, 但从总体上看, 研究生培养质量与国际先进水平相比还有较大差距<sup>[1]</sup>。我军的研究生教育质量也面临同样的发展挑战, 军队研究生职业岗位甄别机制的科学性不高, 是我军研究生培养质量问题的基础原因之一。

所谓军队研究生职业岗位的甄别机制, 是指从军队干部任职岗位中, 科学、合理地确定出需要接受过研究生教育的干部去任职的军队职业岗位的机制。军队研究生职业岗位甄别机制的建设是一个系统工程, 包括甄别系统的要素确立与要素的职能赋予、要素间的相互关系和相互作用方式的设计等建设内容。军队研究生干部职业岗位

甄别机制建设的核心目标, 是甄别系统能够科学、合理地确定出需由接受过研究生教育的干部去任职的军队职业岗位, 并明确每一类这样岗位的任职者必须具备的知识、能力、素质要求, 以及相应的教育或经验(经历)要求。

由于发展历史较长, 国防建设经费投入长期位列世界榜首, 在军队现代化和军官职业化发展方面, 美军积累了相当的经验, 而且在军官制度政策框架下建设的军队研究生职业岗位的甄别机制, 不仅系统的要素构造、要素的职能赋予比较合理, 而且要素间的关系设计也具有一定的科学性, 值得我们批判性借鉴。

美军主要是以军种为单位, 进行研究生教育

的规划、组织及实施。在研究生教育系统的功能设计、系统构造、组织设计与运行机制等方面,各军种秉承的原则和原理都是相似的。由于军种的差异性,具体的实施方案则满足了军种的特殊要求,具有军种特色。比如,就研究生职业岗位的甄别机制而言,美国海军主要是依靠美国海军军官职业分类制度系统中的附属专业制度(Subspecialty)来实现;而美国陆军则是依靠陆军教育需求系统(Army Educational Requirements Systems, AERS)去甄别。

以美国陆军军官研究生职业岗位甄别机制,即,美国陆军教育需求系统为案例,分析、归纳美军甄别机制的构造特点和运行方式,以供我军批判性借鉴,是本文的主要任务。

## 一、美国陆军教育需求系统

军队院校开展研究生教育,主要是满足军队职业岗位对研究生教育的特殊要求,美军对研究生教育的管理,是以军官职业岗位的科学分类为基础的。早在20世纪70年代,美国国防部认为,以下三类岗位需要接受过研究生教育的军官去任职:一是该职位只能是从从事具体的学术、科研、教学工作,如医生、工程师、分析师、教师等。二是从事技术管理工作的职位,如实验室或科研部门主任。三是该职位所从事的工作需要专业领域知识才能完成,如为高层提供作战计划、协调或指挥决策建议的职位<sup>[2]</sup>。

美国陆军教育需求系统是在美军副参谋长(the Deputy Chief of Staff)的指导下成立的,并且每年进行一次评估。主要功能是用来确定所有陆军军官岗位中,哪些岗位必须由接受过研究生教育的军官来担任,该系统每年必须重新评估一次,包括对先前已经批准的,只能由接受过高等教育的军官才能胜任的岗位再做一次详细的评估,也鼓励之前没被确认的岗位重新申请<sup>[3]</sup>。

### (一) 陆军教育需求系统的功能

美国陆军教育需求系统的运行比较复杂,通俗地说,该系统主要有以下两个功能:

第一,确定研究生需求岗位对于军官的需求。通过美国陆军教育需求系统,可以在年度评估之后,确定当年对接受过研究生教育军官有需求的岗位的总数,再通过相应的计算,得到当年短缺的军官数目。美军使用“人力配备因子”(Manning

Factor)去通过岗位数量估算需要的研究生军官的数量。不同军种的人力配备因子也有所不同,陆军和海军陆战队的人力配备因子是2.4<sup>①</sup>,空军是1.3,而海军根据军衔和职位的不同使用1.2到2不等<sup>[4]</sup>。那么对于陆军来说,假如对研究生军官有需求的岗位数是100,而此时可用的军官为120人,正在接受研究生教育的军官有30人,那么用岗位总数乘以人力配备因子,再减去已有的军官数和正在接受研究生教育的军官数,即是该岗位所缺的接受过研究生教育的军官数,即90人。

第二,确定研究生教育配额和教育计划。美国陆军是通过人力资源司令部(Human Resources Command, HRC)对研究生教育的配额进行管理。首先,陆军用人单位提出确定对研究生教育有要求的岗位,报陆军部下属机构核准和审批。陆军人力资源司令部负责根据收集到的信息,形成研究生教育计划明细表,进行发布。岗位的空缺和军官的人数将直接影响教育的配额,是影响教育计划的决定性因素。陆军对于教育总量有上限控制,其次是学费和其他开支的计划,扩大研究生教育计划要通过陆军副参谋长转交给人力资源司令部确定<sup>[5]</sup>。

### (二) 陆军教育需求系统的运行结构

陆军教育需求系统的运行结构见图1<sup>[6]</sup>。

由图1的运行结构我们可以看出,陆军教育需求系统是由数个陆军的部门和机构,根据一定的职责分工、工作关系和 workflows 共同负责运行的。同时,我们可以看出,系统最初信息的产生的来源是陆军的基层单位,这体现出了美国陆军研究生教育是以基层单位的岗位需求为牵引的思想。但同时,这种信息的传递绝不是单向的,而是在系统内还设置了若干的反馈节点,以便让相关的责任主体进行信息交换。

### (三) 陆军教育需求系统的责任主体及其工作目标

1. 陆军用人单位。这是整套系统中最初始的需求提出者,主要负责的是需求的提出,每一年陆军部队都会根据实际军事任务的调整而导致的岗位需求变化信息进行一次汇总,并将岗位变更的信息上报。美国陆军中的单位以申请书的形式向上级部门提出申请,主要内容是证明该岗位必须由接受过研究生教育的军官任职的原因。主要包括申请增加、删除、重新确定、变化的原因等必要信息<sup>[7]</sup>。

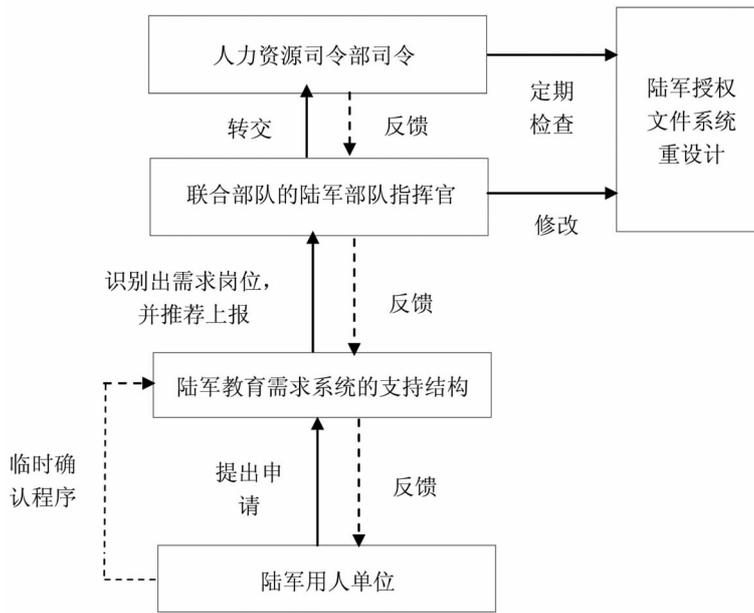


图1 美国陆军教育需求系统运行图

2. 支持机构 (Proponent)。支持机构是指在陆军教育需求系统负责审核基层单位上报上来的需求是否符合陆军确定研究生需求岗位的原则, 判断主要包括从部队结构、组织任务以及是否有利于军官职业发展等方面。具体来说, 审核的过程主要包括: (1) 确认申请材料是否包括了所有的相关数据, 如岗位代码和任职军官的级别, 申请原因等, 当支持机构发现申请的岗位有相关信息和数据的缺失时, 申请将被驳回。(2) 军官接受的研究生教育专业需求和岗位所在的兵种和职能领域相匹配。对部队结构的分析即陆军不同单位间的相同或类似岗位原则上获得一样的结果, 不允许出现同一或类似性质的岗位最终的申请结果不一致的情况。(3) 对军官个人发展情况的考虑, 即从军官的职业发展考虑即研究生军官在该岗位上是不是存在大材小用或者小材大用的情况, 将高学历的军官安排在此岗位上是否能增强军官军事职业领域的竞争力以及考虑接受研究生教育后的军官能不能在退役后有持续较大发展<sup>[8]</sup>。

3. 联合部队的陆军部队指挥官 (Army Service Component Commander, ASCC)。联合部队的陆军部队指挥官负责申请岗位的最终确认, 并评估和更新其授权文件, 将每个被陆军确定的岗位的信息反映到陆军授权文件系统重设计中。美国国防部政策表明, 得到确认的岗位是那些需要接受过研究生教育的军官才能履职的岗位, 这样的教育经历能够帮助军官更好地理解理论、原则、术语、

程序和技术, 这些对复杂问题的有效评估、监督和管理是必需的。从上尉到中校的基本兵种部门关键委派, 由副参谋长负责, 要求是军官必须有效地执行人事计划、协调、指挥和咨询功能。陆军司令部单位还要负责将修改后的岗位信息反映到陆军授权文件系统重设计 (TAADS-R) 的表格中<sup>[9]</sup>。

一般来说, 委任军官的岗位会根据兵种和职能领域、军衔、学历和适当的学术代码来确定。同时美军规定以下的岗位不能够被确认为研究生需求岗位: 要求上尉军官拥有博士学位的教育。通常情况下, 上尉没有足够的服役时间来完成必需的军事职业发展和地方教育学位<sup>[10]</sup>。

在某些特殊时候, 比如美国陆军任务和一些单位职能任务的变化, 导致无法按时确认对研究生教育有需求的岗位, 但是这些岗位需要立即被确认为研究生教育需求岗位, 这些岗位就需要启动陆军的岗位临时确认程序。执行结构通过上述的程序提交批准或者不批准的建议给联合部队的陆军部队<sup>[11]</sup>。

4. 陆军人力资源司令部 (Army Human Resources Command)。流程的最后会将所有确认的岗位的信息汇总至陆军人力资源司令部中。陆军人力资源司令部会根据这个信息每年委派取得相应学术科目的研究生军官到该岗位任职。人力资源司令部还能够准确掌握对研究生教育有需求的岗位可能会出现的人才空缺的情况, 从而为陆军

的教育需求规划提供意见。陆军人力资源司令部每一年会定期评估陆军授权文件系统重设计, 通过这个评估确定有哪些已经被确认的岗位已经或即将出现空缺, 从而依此制定未来的教育计划。

## 二、美国陆军教育需求系统的特点

### (一) 需求牵引的研究生培养规划

美军四大军种在国防部的统一指导下开展各自的研究生教育工作, 其运行机制大致相同, 但具体实施可能稍有差别, 但总体而言, 美军的研究生培养是在部队和院校充分沟通, 充分规划的基础上进行的, 这个规划主要体现在: 美军制定了两本重要的参考目录供部队和院校参考, 分别是《美军研究生岗位目录》<sup>②</sup>和《美军研究生学历军官目录》, 《美军研究生岗位目录》的主要制定依据是部队的实际研究生需求岗位, 当研究生需求岗位发生变化后, 《美军研究生岗位目录》也随

之发生变化。《美军研究生学历军官目录》是提供美军各军种接受过研究生教育的军官信息, 包括年龄、专业、职务和主要经历等。根据目录的标准确定需求, 得出年度的教育计划和配额, 才开始实施研究生的培养工作<sup>[12]</sup>。

有何种需求就开展何种教育, 有多少需求就培养多少军官, 这种基于部队实际岗位需求的培养在长期实践中取得了良好的效果。

每一年美军均会统计当年所有毕业研究生信息以及工作岗位的需求信息, 得出当年的岗位匹配率的大致值, 为今后的改进提供依据。2006年, 美军共有2518个岗位有研究生军官任职需求, 大约有89%, 即2238个岗位得到了补充。而在专业对口率方面, 有431个岗位补充的军官是完全专业对口的, 即四位附属专业代码和后续完全相同, 有893个岗位是匹配了前四位附属专业代码, 可后续未能符合。而当再把要求降低一点, 统计只有附属专业代码第一位是符合的, 统计如表1所示<sup>[13]</sup>:

表1 主要专业领域匹配度

专业领域	岗位数目	得到补充数	专业匹配数	专业匹配率 (%)	《研究生学历军官目录》中的该领域研究生数量
国家安全研究	321	284	116	41	2562
资源管理与分析	272	231	68	29	2035
应用学科	65	49	18	37	262
工程技术	1229	1104	723	65	3121
作战领域	357	306	45	15	763
总共	2244	1974	970	49	8743

从上表中可以看出, 美军虽然做了大量的前期工作以提升研究生毕业军官的专业匹配率, 其统计数据仍有很大的提升空间, 因为在一些关键领域的关键岗位的专业匹配率还只有30%左右, 因此即便是美军, 仍在思考如何改善这个矛盾。

### (二) 严格的军官学术背景审查

军官能够接受研究生教育除了所处岗位的确是美军确认的研究生需求岗位这个要求之外, 还力求选拔出最优秀的军官接受研究生教育, 因此会有激烈的竞争。但在激烈的选拔下脱颖而出的军官在接受完研究生教育之后, 都能够显著地提高岗位胜任力, 为军队做出更大的贡献。

美军为了选拔过程的公正和科学, 专门成立了研究生军官选拔委员会 (Postgraduate Education

Programs Selection Board)。

选拔委员会为了能够精准地区分不同申请者的学术能力, 委员会采用了学术背景代码 (Academic Profile Code, APC) 这个工具。学术背景代码是一个三位数的代码, 每一位数代表一个领域, 分别是综合素质, 数学能力和工程技术能力。综合素质的来源非常广泛, 它包括了军官从中学后的所有课程的分数的一个统计, 从而能够全面而综合地体现一个军官的学术能力。数学能力是对于申请基础学科, 尤其是与数学有关的专业尤为关键, 它反映的是一名军官的数学能力。工程技术能力申请理工科等应用学科专业的军官具有重要的参考意义。对于具体如表格2所示<sup>[14]</sup>:

表2 学术简介码

APC1		综合素质
代码	综合素质 (GPA) 评价	评价
0	3.60 - 4.00	A - / A
1	3.20 - 3.59	B +
2	2.6 - 3.19	B - / B
3	2.20 - 2.59	C +
4	1.90 - 2.19	C
5	0 - 1.89	< C
APC2		数学能力
0	主修数学或者辅修了数学, 其中微积分课程, 平均分为 B	
1	2 门或以上微积分课程, 平均分为 B +	
2	2 门或以上微积分课程, 平均分为 C +	
3	1 门或微积分课程, 得分为 C 或者以上	
4	至少 2 门预备微积分课程, 平均分 B 或者以上	
5	至少 1 门预备微积分课程, 得分为 C	
6	没有数学课程得分为 C	
APC3		工程技术能力
	初等物理	高级物理或工程
0		平均分 B +
1		平均分 C +
2	平均分 B +	
3	平均分 C +	
4	至少与一门 C	
5	没有成绩	

每一位申请全资助研究生的军官均有一个最低的 APC 码的要求, 例如, 一个太空工程领域的研究生就要求最低的 APC 码为 3 - 2 - 3, 此 APC 码的具体含义为应满足以下三个条件: 综合素质达到 2.60, 2 门或以上微积分课程平均分达到 C + 和初等物理的平均分达到 C +, 没有满足条件的军官就没有资格了。不过该规定会根据不同的专业而不同, 但由于入读研究生院的军官大部分均是工作了 4 年或者以上的军官, 已经远离了学术环境很久了, 所以对于一部分的军官入读研究院之前, 会有一个 6 到 12 周的预备课程, 以让军官们进入学习的状态<sup>[15]</sup>。

在这样严格的甄别之下, 每年申请的军官中大概只有 13% 的军官能够有机会享受全资助的课

程, 当中大概有 60% 为非限制指挥军官, 30% 为限制性指挥军官, 10% 为参谋军官<sup>③</sup>。APC 码会一直伴随着军官直至军官取得了一门专业的专业代码为止。

无论是从陆军还是海军的甄别机制的工作流程来看, 对于岗位的甄别同样严格, 既不会排除掉一个确需研究生胜任的岗位, 也不会随意添加一个, 增加美军军事系统和教育系统的负担。

### (三) 比较科学的军官岗位分类

美国陆军认为, 通过科学的军官岗位分类, 把人才资源配置到最优的岗位, 既有利于军官在自己的岗位上履职尽责, 同时军官个人也能够实现自我价值, 这也是人力资源管理系统建立的基础, 如何最大限度激活这个系统, 实现“人职匹

配”,最好的办法就是对人员和岗位都进行分类管理。

美国陆军在国防部分类的基础上,将所有陆军岗位纳入不同的专业领域,这些专业领域又分为不同的兵种部门和职能领域。专业领域有3大

类,其中又分为27类兵种部门和16类职能领域。具体而言,陆军3类专业领域分别是机动、火力与效果;作战支援;部队保障。每个专业领域又划分为多种兵种部门和职能领域,美国陆军军官岗位如表3所示<sup>[16]</sup>:

表3 美国陆军军官岗位分类表(部分)

机动、火力与效果		作战支援		部队保障	
兵种	职能	兵种	职能	兵种	职能
步兵	公共事务	通信兵	军事学院教官	副官	审计官
装甲兵	信息战	军事情报兵	作战研究/系统分析	财务军官	陆军采购队
野战炮兵			部队管理	运输军官	人力资源管理
防空炮兵			核与反扩散军官	后勤军官	
航空兵			信息系统工程		

根据这种分类方法,每个兵种部门(Branch)或者职能领域(Functional Area)对应一个或多个岗位。举个例子,上表中作战保障专业领域中有人力资源管理职能领域,该职能领域包括的岗位:陆军一级司令部负责人事的副参谋长,陆军一级司令部的人事副参谋长助理;军或同级司令部的人事助理参谋长等岗位。

### 三、美国陆军教育需求系统对我军的启示

#### 1. 引入现代人力资本管理理论和工具,建立军队职业岗位分类标准

从我军和军队院校研究生教育的发展问题来看,缺乏军队职业岗位分类标准,是导致研究生培养质量不高,毕业研究生使用绩效不高的基础原因,同时还衍生出了毕业研究生干部部队管理的问题。因此,建立军队职业岗位分类标准是军队干部建设和军队研究生教育发展的基础工程。

从中外劳动力市场和职业管理的一般发展趋势来看,职业岗位分类标准,既是一种职业分类标准,也是一种职业准入制度,它涵盖了职业分类和职业准入资格两大方面。建立职业岗位分类标准,需要两个基本条件,或者说要进行两大基础工作。一是要收集大量职业岗位资料,以及任职者的任职经验资料,这是科学划分职业岗位,制定任职资格的原始经验材料。二是要培养数量足够的,掌握了现代人力资本管理理论,且能熟练运用相关的人力资本开发工具的人力资本管理

的专业人员。

#### 2. 设立军队人力资本管理的专门机构和专门管理人员

建立军队职业岗位分类标准,是一项专业性较强的专业工作。从我军干部建设和管理的历史和现状来看,我军干部的选拔、任用、调配等工作,是部队对应工作口部门的职责,其主要特征是党委领导和负责。这是我军的经验、特色和优势,必须坚持和发扬。但是,面对军队的现代化、专业化,这一体制机制也有不足,主要是过于注重经验以及专业性的不足。综合考虑我军的特色、优势以及外军的成功经验,在坚持我们现有体制机制的前提下,可考虑在现有的部门内,设立专门的军队人力资本管理机构(局、处、科、办),配备专业的军队人力资本管理人员。这些专门机构仍受党委领导,向党委负责。

#### 3. 研究生教育的学科专业设置和建设由部队提出要求

现行机制的缺陷除了研究生需求不明外,另一个大的问题,是人才培养的需求论证主要由院校执行。在院校新增研究生教育的学科专业,以及后续的学科专业建设工作中,尽管国家和军队的有关制度政策(即,研究生学位授权审核以及研究生教育学科专业评估制度政策),都强调社会(军队)的人才需求论证,但是,具体的论证工作由院校执行。虽然,出于培养合格人才的动机以及外部评估的压力,在需求论证时,院校也会调研部队需求,但是,由于在读研究生是院校科研的重要的人力资本,科研声誉和成果对院校发展

具有重要意义,因此,这种需求论证是加入院校自身发展偏好的,不完全是科学的需求论证。另外,由于单个院校拥有的资源有限,能力有限(比如专业性的人力资源管理人员缺乏,甚至没有),这种需求论证的科学性也是不足的。

#### 注释:

- ① 2.4的2是指军官在兵种专业之外拥有另一个被指定的第二专业,0.4是指军官现在处于“岗位转换、待命或者在学人员的状态”。
- ② a list of allmilitary officer duty positions that require an incumbent with graduate education.
- ③ 非限定指挥军官指没有限定领域的军官,限制性指挥军官限定在航空、工程、太空和特殊领域的军官而参谋军官指医生、护士、教员等领域的军官。

#### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 教育部、国家发展改革委、财政部关于深化研究生教育改革的意见(教研[2013]1号)[EB/OL]. (2013-03-19)[2016-09-20]. [http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A22\\_zcwj/201307/154118.html](http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A22_zcwj/201307/154118.html).
- [2] National Academy of Public Administration. Military Office Graduate Education Achieving Excellent With Economy [R]. National Academy of Public Administration, ADA033787, 1975:75.
- [3] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:4.
- [4] Braudrick D W. U. S. Army Officer Graduate Education; New Methodology for Establishing Requirements and Utilizing Assets[J]. Research Gate, 1986:5.
- [5] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:6.
- [6] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:7.

- [7] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:7.
- [8] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:9.
- [9] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:10.
- [10] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for Civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:10.
- [11] Headquarters of Department of the Army Washington, DC. Military Personnel Requirements for civilian Education[R]. Washington, DC: Army Washington, DC, 2007:10.
- [12] Department of Defense. Policy on Graduate Education for Military Officers [EB/OL]. [2016-09-20] <http://biotech.law.lsu.edu/blaw/dodd/index.htm>.
- [13] Moskowitz M, Rodney D, Lawler K. Data Analysis for a Navy Education Strategy [J]. The CNA Corporation, 2008:21-22.
- [14] Phillips W B. The Impacts of a Fully Funded Postgraduate Education on Promotion and Command Screen for Fixed-Wing, Carrier-Based Pilots and Naval Flight Officers[J]. Thesis Collection, 2001:15.
- [15] Phillips W B. The Impacts of a Fully Funded Postgraduate Education on Promotion and Command Screen for Fixed-Wing, Carrier-Based Pilots and Naval Flight Officers[J]. Thesis Collection, 2001:18.
- [16] Department of Army. United States military occupation code [EB/OL]. [2016-09-20]. [https://en.wikipedia.org/wiki/United\\_States\\_military\\_occupation\\_code#Army](https://en.wikipedia.org/wiki/United_States_military_occupation_code#Army).

(责任编辑:陈勇)