美军研究生教育的政策体系框架及解读（中续）

胡志刚[1]，赵志鹏[2]，刘　鹏[3]，毛元昊[2]，郭力源[2]，张　兴[2]
（国防科技大学 1. 系统工程学院；2. 前沿交叉学科学院；3. 研究生院，湖南　长沙　410073）

摘　要：美国海军研究生教育配套政策的指导思想：研究生教育活动服从和服务于军队的人力和人事工作，人力和人事政策是美军研究生教育配套政策的核心内容。政策的实现途径：以部队作战能力最大化为主旨，以满足主旨下的军队人力需求为目标，以可获得的资源为约束条件；人力资源理论和技术的运用为主，辅以相关管理理论和技术，进行组织结构设计、责任主体配置及权责赋予，保证“需求主导”的实质落实。政策运行的特征：美军研究生教育活动实际运行的逻辑起点在部队，而不在院校。这一重要特征的关键在于：研究生教育需求的提出与论证、专业培养规格标准的制定等，主要在部队（教育需求方），而不在院校（教育提供方）。

关键词：美国海军；研究生教育；配套政策
中图分类号：G643　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1672－8874（2018）03－0013－11

Introduction and Interpretation of the Framework of the Policy System of Postgraduate Education in the US Army（Part B）

HU Zhi-gang[1], ZHAO Zhi-peng[2], LIU Peng[3], MAO Yuan-hao[2], GUO Li-yuan[2], ZHANG Xing[2]
（1. *College of Systems Engineering*; 2. *College of Advanced Interdisciplinary Studies*;
3. *Graduate School*, *National University of Defense Technology*, *Changsha* 410073, *China*）

Abstract: The guiding principles of the supporting policies for postgraduate education in the US Navy are as follows. Activities related to postgraduate education obey and serve the military human resource and personnel work, and relate policies are the core content of the supporting policies for military graduate education. These policies can be implemented in the following ways. Maximizing the combat capability of troops being the major purpose, the target of military human resource and personnel work is to satisfy that purpose. It is also constrained by resources available. The application of modern human resources theory and development tools is the major focus, coupled with related management theory and technology and the combination of theory and practice. Then it proceeds to the design of the organizational structure, the allocation of responsibilities and the assignment of rights and responsibilities. The starting point of US military graduate education is the troops instead of the academies, which is quite different in China. The operation of these policies has the following feature. The one which requires and argues for graduate education and formulates professional training standards lies in the troops, the demand side of education, not the academies, the provider of education.

Key words: the US Navy; postgraduate education; supporting policy

---

收稿日期：2018－07－06
基金项目：国防科技大学“985”二期建设工程：《美国海军军官的研究生教育》专著的阶段性成果
作者简介：胡志刚（1961－），男，湖南澧县人。国防科技大学系统工程学院副研究员，博士，主要从事军事高等教育管理与政策研究。

本篇重点介绍美国海军研究生教育的配套政策，主要内容是美军政策原文的翻译及归纳。美军研究生教育政策体系所规范的军事活动，已远超研究生教育活动的范畴。美军研究生教育的核心政策是对研究生教育活动直接、具体的规范；与研究生教育紧密相关的军事活动，由研究生教育的配套政策规范。

为方便读者把握美军研究生教育核心政策与配套政策的辩证关系，在此强调以下观点。无论是美军的行政管理体制，还是最高层面的军事顾问事务，美军的“人力、人事、教育和训练”都是一个相对独立的子系统。本系列论文聚焦美军研究生教育活动的政策规范，在这样的研究视角下，具体的研究生教育政策是核心，相关的人力、人事和训练政策是辅助（配套政策）。如果从美军“人力、人事、教育和训练”政策体系整体的角度来审视，则可归纳为：美军的研究生教育是服从和服务于美军人力和人事工作的；美军的人力和人事政策是研究生教育配套政策的核心内容，是美军研究生教育核心政策发展的引导性政策，规定着军队研究生教育政策的发展方向和职能配置。美军研究生教育需求的提出与论证、专业培养规格[①]标准的制定等，主要在部队，而不在院校。该政策体系贯彻的核心思想是现代人力资源开发与管理的基本原则：在正确的时间、适当的岗位，配备具有相应能力的合适人员。

为准确把握整个政策体系的设计思想、功能定位、实现途径以及政策间的关系设定和政策的发展趋势，首先对美军政策体系特征形成与发展的主要驱动要素进行概述，然后通过美国海军研究生教育政策的关系框图，明确配套政策体系的范畴以及诸政策间的关系。

美军研究生教育政策体系的特征主要由以下五大要素决定。其一，是军事活动的复杂性，军事领域诸活动的紧密关联性等客观因素所致。其二，与美军对军事活动规律的认知（包括军队研究生教育活动），以及建立在这样认知基础上的战略规划、组织结构与运行机制设计等密切相关。其三，受美军军事指挥、行政管理、军事顾问（美军参谋长联席会议）相对分立的军事体制的规范。这些军事体制是美国政体、国体在具体军事领域里的制度实现。其四，程序法[②]在政策中的普遍运用。比如，美国国防部及各军种都有《规划、计划、预算与执行》（Planning、Programming、Budgeting、Execution，PPBE）条例，美军几乎所有涉及资源使用的政策都涉及该条例规范。其五，美军的政策制定、发展完善以及实际执行，比较注重相关科学理论和开发工具的运用。这些理论和工具是政策制定、发展完善和实际运行的组成部分。

一、美国海军研究生教育政策的体系架构及说明

根据美国海军《研究生教育》（OPNAVINST 1520.23C）所列的系列配套政策，以及这些配套政策的系列配套政策，绘制美国海军研究生教育的政策体系框图如图 1 所示。图 1 实际是美国海军研究生教育政策体系架构的拓展图，作如下几点说明。

1. 在图 1 中，《军官的研究生教育政策》和《研究生教育》分别是美国国防部的研究生教育核心政策、海军研究生教育的核心政策。图 1 中其它政策文件均属美国海军研究生教育的配套政策或配套政策的配套政策的范畴。

2. 美国海军研究生教育的配套政策共有六个文件，即《高级教育管理》、《海军总兵力人力资源政策程序》、《海军军官职业分类系统》、《海军军官人力与人事分类手册》、《美国法典》第 10 卷第 7049 章节以及《海军绩效评估系统》。这六个配套政策的核心内容集中在《海军总兵力人力资源政策程序》、《海军军官职业分类系统》、《海军军官人力与人事分类手册》这三个配套文件，也是本篇要重点介绍的内容。

3. 图 1 不仅覆盖了美国海军研究生教育的所有配套政策，还包括配套政策的配套政策。

4. 美军政策文件的某一个版本，一般都有法定的存续期限。1 个子主题领域的政策文件，一般会有多个不同时间的版本。每个政策文件所列的配套政策依据只能是该政策发布日期之前的配套政策版本，本系列论文对美军政策及政策体系的归纳，一般也是遵循这一原则。图 1 给出的配套政策《海军绩效评估系统》[③]（BUPERSINST 1610.10C）的配套政策共有 7 个文件（4 个实框文件、3 个虚框文件）。这 7 个配套政策实际是“BUPERSINST 1610.10C”的修订版“BUPERSINST 1610.10D”的全部配套政策文件。“BUPERSINST 1610.10C”的实际配套文件只有 4 个，也就是图 1 左下角的 4 个实框文件。

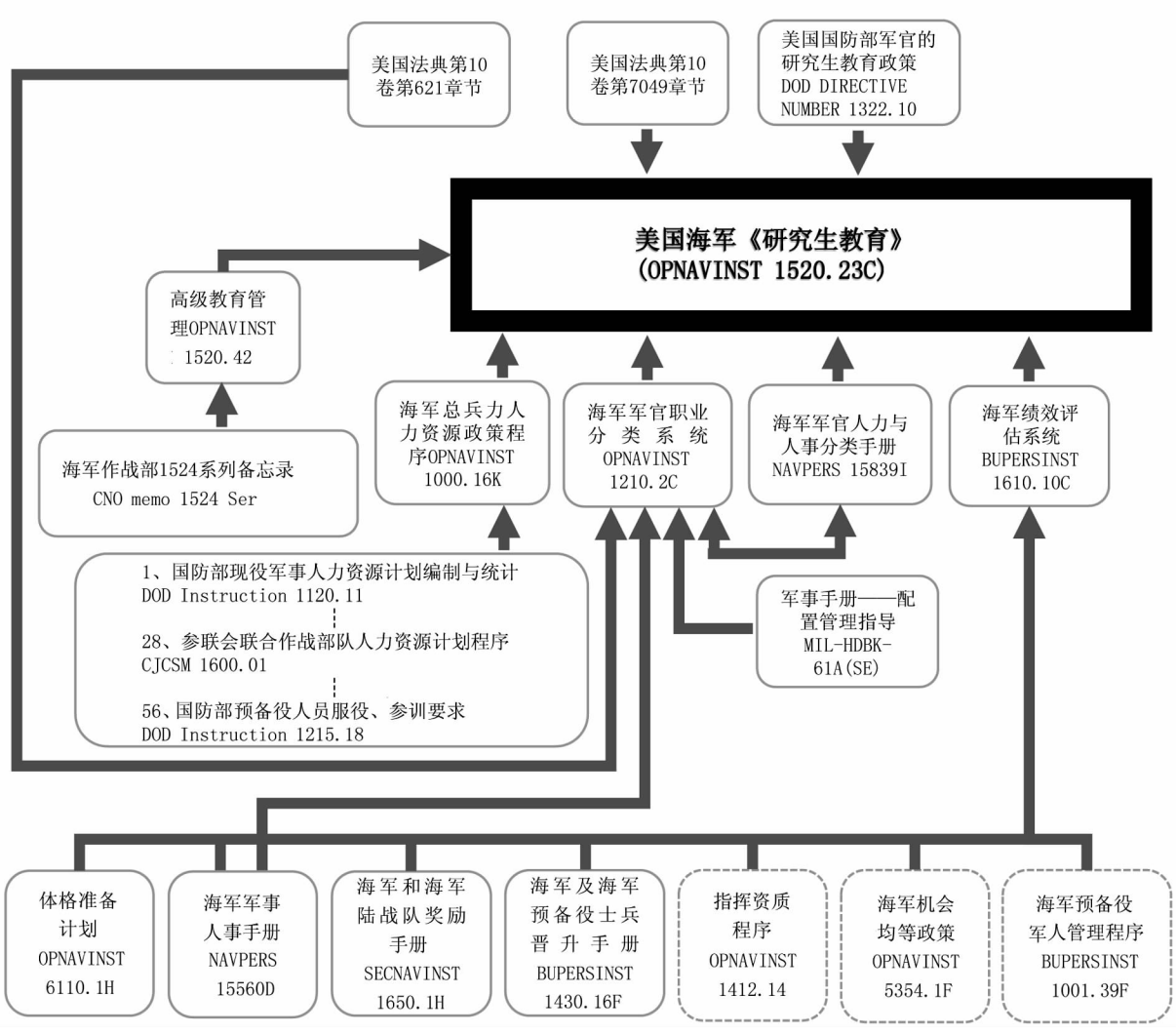


图 1　美国海军研究生教育的政策体系框图

5. 对配套政策范畴作上述拓展主要基于 2 点考虑：其一，对美军政策制定、完善和实际运行中采用的相关科学理论和工具有更具体的认识。比如，“军事手册——配置管理指导”文件的追加。其二，我军干部的任期绩效、晋升选拔的系统考评，发展历史只有 10 年左右，经验有待积累，相关理论和实践亟待发展和完善。为了更全面地了解美军军官绩效评估的价值取向、评估标准维度的最新进展，加强比较和批判性借鉴，本篇对配套政策——《海军绩效评估系统》的配套政策体系的归纳，采用的是最新版本。比如，“BUPERSINST 1610.10D”（发布日期：2015 年 5 月 1 日）7 个配套政策的采用。

6. 图 1 主要呈现美国海军的研究生教育政策体系，但通过配套政策的配套政策拓展，可以管中窥豹美军政策体系的复杂性和逻辑性。美军的每个政策文件都有配套政策，而配套政策又有自己的配套政策，如果将某一子主题领域的单项政策文件，按单项政策、配套政策、配套政策的配套政策等依次全部展开，呈现的将是一个网络状的复杂政策系统。比如，在图 1 中，作为海军研究生教育政策的配套政策《海军总兵力人力资源政策程序》，其自身的配套政策文件有 56 个之多，涉及的政策层级既有海军军种政策、也有《美国法典》相关章节（条款）、美国国会通过的法案，还有美国国防部、参谋长联席会议发布的政策；涉及的政策对象既有军官也有士兵，还有文职人员等。

本篇重点介绍其中三个配套政策。我军特色的军官职业化制度改革，是军队发展的重要内容，由于发展时间短，理论研究和经验都相对缺乏。在军官职业化发展、军队研究生教育的发展，以及两者辩证关系的认识和处理中，除了政治这个基本问题外，下面这些问题是核心。1. 军队规模结构和部队编成。2. 军官职业岗位的设置与分类

管理。3. 军官岗位要求、军官任职资质，以及它们的形成机制。4. 资源约束条件下的军官岗位的研究生教育需求甄别机制的建立。5. 军官岗位任职资质与研究生教育计划的映射机制。本篇重点介绍的三个配套政策，以美军的认识和实践基本回答了上述 5 个问题中除了“1”的其它 4 个问题。集中反映了以下几个方面的内容：其一，美军军官人力资源管理的思想、原则、实现途径和运行机制（包括系统的整体设计、组织机构设置、职责主体构成及各主体的具体职责赋予、职责主体间的工作关系与工作方式设定、系统运行中的流程规范与相关理论工具的使用等）。其二，军官人力资源管理与军官研究生教育的关系。这包括：军官职业生涯管理、规划、咨询服务与军官职业发展途径、发展阶段、职业发展关键点的关系；军官职业发展与研究生教育的关系；军官职业岗位的研究生教育需求的产生机制，相关军官职业岗位的任职资质与研究生教育标准（研究生教育计划、培养方案）的映射机制。

另外，在解读配套政策时，要注意以下三点：其一，要充分考虑国情、军情的差异（包括两国、两军价值观的差异，专业发展阶段的不同等）。比如，从现代人力资源管理理论与实践的角度来看，美军军官的人力、人事制度是比较典型的岗位制，我军目前则是身份制和岗位制的混合制。其二，美军研究生教育需求甄别的逻辑起点和运行机制、教育质量保证的运行机制都与我军存在较大差异，这一具体问题的分析，详见作者的前期研究[1]。其三，政策的制定和发展要重视数学和相关管理科学理论与技术的运用，但不可迷信。

美军三个配套政策的主要功能如下：

1.《海军总兵力人力资源政策程序》根据部队的使命，对所需的人力资源总量和结构实施测算、核准和审批，这包括对军官岗位（其中部分岗位是需要接受过研究生教育的军官去任职的岗位）总量及结构实施测算、核准和审批。经过最后审批的人力资源，才能获得预算。

2.《海军军官职业分类系统》，一是对军官岗位实施科学的分类，每类岗位都有相应的任职资质要求；二是对军官进行归类，主要根据军官的专业、任职经验和经历、级别、训练和教育状态，以及技能水平等进行分类。这两个分类配套使用，可实现军官的人－岗合理匹配。

3.《海军军官人力与人事分类手册》是《海军军官职业分类系统》四个子系统具体编码规范的说明。系统编码的主要功能在于数字化，便于系统信息的迅捷处理、信息的匹配与计算，以及相关系统间的信息交换、匹配、计算等。

二、《海军总兵力人力资源政策程序》[2]

《海军总兵力人力资源政策程序》是按财年对军队人力资源总需求（总兵力需求）进行测算、核准、审批，形成预算上报的政策程序。该政策的核心是部队的“人力资源要求”（manpower requirements），政策所指的人力资源要求是成功完成部队使命所需要的最小人力资源数量和质量。

该政策不直接针对研究生教育活动，但美军的研究生教育是和部队岗位的人力需求直接对应的。哪些岗位需要接受过研究生教育的军官去任职，美军有一套系统和比较严密的运行机制，能够在相关系统中进行识别。只有通过《海军总兵力人力资源政策程序》确定有预算的部队岗位，部队才能从得到预算且需要研究生任职的岗位，选派相应的人员接受相应的研究生教育（计划内研究生）。教育机构必须提供对口的研究生教育计划（专业），即研究生教育计划必须覆盖部队选派岗位对任职者的“核心技能要求”（Core Skill Requirements，CSRs），这是学位的基本标准。

按照《海军总兵力人力资源政策程序》得到的人力资源，是以满足部队完成法定使命，在给定资源约束条件下能使部队作战能力最大化、且是最低数量和质量的混合型人力资源（军人、文职人员、私立部门人员）。编制出的人力资源计划，可以根据实际需求和具体情况进行“再编制”，但只能在批准的总资源下再编制（各部门间的重新分配），只能少于批准的总资源，不能多。

《海军总兵力人力资源政策程序》（OPNAVINST 1000.16K）于 2007 年 8 月 22 日由海军作战部发布。文件由正文、1 个附件和 5 个附录组成，政策附件是《人力资源要求与授权程序》（Manpower Requirements and Authorization Procedures），是政策的主要内容，共 9 章。

（一）《海军总兵力人力资源政策程序》正文内容

该政策是为所有海军部队制定、复审、审批、实施和修改总兵力人力资源要求测定和授权，提

供政策程序。对文件中专门指定的职责进行说明。

在编制上，CNO（N1）[④]是唯一的人力资源负责人，作战计划制定者/计划赋能者[⑤]/提供者是一个组织实体，本政策版本将两者进行了合并。在本政策范围内，为了达成本政策的目标，CNO（N12）[④]有权发布另外的政策或者技术指导。除非CNO（N12）另有批准，否则在此之前规定的政策程序仍将执行。

（二）总兵力人力资源管理概述

1. 人力资源管理概述

总兵力人力资源管理是测定、核准、运用人力资源要求，以报告预算决定的系统过程；它以可获得的资金和人事权为基础，决定人力资源授权优先次序的过程；同时也是将授权转换成人员、训练和教育需求信号的过程。总兵力人员资源管理有以下要点：

（1）财政约束能限制海军对所有已核准的总兵力要求进行授权（购买）。

（2）资源负责人和作战计划制定者/计划赋能者，必须在财政约束的范围内，根据任务/工作负荷价值流最大化的原则，对任务/工作负荷的资金投入量做出选择。

（3）作战计划制定者/计划赋能者以及预算提交办公室，必须对打算授权（拨款）的各总兵力要求进行详细说明。这些说明包括这些总兵力要求涉及到的技能和工资级别、职业系列、职业组、薪酬级别。

（4）CNO（N1）必须根据海军各团体的健康状况和执行力对授权请求作出裁定。

2. 人力资源要求概述

（1）人力资源要求对完成海军工作、实现专门能力所要求的人员数量进行规定。每一个人力资源要求与一个分配具有相应资质人员的专门人力空间相对应。所谓具有相应资质人员，是指完成规定的职责、任务和职能，以及履行规定的职务所要求的专门技能和技能水平的合格人员。

（2）测定各种人力要求。一般而言，有四种类型的人力要求：a. 舰队人力要求，包括对军舰、海军中队（Squadron），以及其它可部署单位的人力要求，由海军人力分析中心（NAVMAC）测定。b. 海军各司令部岸上人力要求，由作战计划制定者/计划赋能者认可的各人力资源预算提交办公室（BSOs）测定，并呈送CNO（N1）以获最终审批。c. 个人账户要求由CNO（N12）测定。d. 海军以外的要求，诸如作战司令部司令官（Combatant Commander，COCOM）、国防部各直属局以及国防部长办公室岗位的人力要求测定，使用另外的程序，由CNO（N12）复审。

（3）人力资源授权概述。a. 人力资源授权是海军各司令部的人事权力，这些权力用来为舰队/作战单位提供要求的能力或者用来完成分配的使命、职责、任务（海岸部队）。b. 总兵力授权不可以超过总兵力要求，但可少于规定的人力资源要求。

（4）相关责任者及职责概述。总兵力人力资源管理是多位责任者相互协作的复杂过程。

A. 唯一的人力资源负责人（CNO（N1））。作为唯一的人力资源负责人，CNO（N1）要给海军作战部长（CNO）提供在拨付资源范围内最大化海军作战能力的总兵力人力资源计划。依据这一要求，CNO（N1）必须履行以下职责：a. 评估，核准和审批人力资源要求。b. 确定人力资源要求资助的优先次序。c. 确保拨付给人力资源计划的资源是可执行的。

B. 各作战计划制定者（Warfighting Enterprises）。各作战计划制定者与舰队司令部司令官（Commander，U. S. Fleet Forces Command，CUSFFC）协力，共同负责协调横跨多个第二层级指挥司令部的下属部队和/或各人力资源预算提交办公室，旨在使作战能力最大化。根据此要求，各作战计划制定者和舰队司令部司令官必须履行以下职责：a. 评估和核准它们下属部队所要求的能力、使命、职能和任务，包括支撑这些能力、使命、职能和任务的赋能因素。b. 对人力资源负责人和舰队备战计划制定者，做出人力资源资助的推荐。

C. 作战计划赋能者（Enablers）。赋能者的职责就是协调横跨多个第二层级指挥司令部的下属部队和/或各人力资源预算提交办公室，以支持作战计划制定者。每一个赋能者都配备一个委员会，以帮助其履职。赋能者并不为作战计划制定者提供直接的作战能力，而是为作战计划制定者完成使命提供需要。每个赋能者通常支持所有的作战计划制定者。根据要求，赋能者应该履行以下职责：a. 调整人力资源，最大限度地支持作战计划制定者。b. 对所属部队的使命、职能和任务进行评估和核准。

D. 人力资源预算提交办公室。人力资源预算提交办公室隶属海军大部分的第二层级指挥司令部。每个人力资源预算提交办公室可能会负责多

个下属司令部和部队，对应多个作战计划制定者/计划赋能者。作为海军使命执行者的人力资源实体机构，人力资源预算提交办公室履行以下职责：a. 制定使命、职能和任务的表述。b. 监督日常的人力资源授权管理。c. 实施岸上人力资源要求流程。

三、《海军军官职业分类系统》[3]

《海军军官职业分类系统》是按照现代人力资源管理的理论和工具，对军官和军官的任职岗位进行科学化的管理。它的核心是根据军队使命、任务以及武器装备等，对部队岗位进行科学分类，对每个（类）岗位明确任职资质（包括界定需受过研究生教育的军官任职的岗位），对军官人力状态（专业、级别、重大经历和经验、教育训练经历和状态等）进行实时识别，然后根据一定的规则和程序，对军官和军官岗位进行人岗匹配。

（一）《海军军官职业分类》的系统概述

1. 政策的主要目的。为制定、管理、完善和复审《海军军官职业分类系统》（NOOC）明确职责和要求。

2. 系统定义。《海军军官职业分类系统》是海军用于确定与军官人事和人力要求相关的技能、教育、训练、经验和能力的方法。这个系统是形成军官人事计划、人力管理、人员招募、训练、教育、晋升、分配、职业发展，以及动员的基础。

3. 背景说明。《海军军官职业分类系统》由四个主要的分系统构成：专业指定和薪资等级分系统（DESIG and Grade）、海军军官职位分类系统（Navy Officer Billet Classification，NOBC）、附属专业分系统（SSP）、额外资质指定分系统（Additional Qualification Designation，AQD）。一些特殊的资质用来对这些系统进行完善，这些特殊的资质由《海军军事人事手册》（NAVPERS 15560D）的相关条款规定，用于确定和定义某些特殊任务领域的要求，这些特殊的任务领域横跨广泛的职业领域（比如，潜艇类的多个资质）。

（1）“专业指定/等级”子系统由专业指定代码和薪资等级组成，旨在为军官职业生涯发展和晋升提供一个框架。该子系统是分类、辨识和归档军官人力资源及要求的主要行政手段。“专业指定”主要用于确定海军的主要专业资质，这些资质与法律规定、专业目录，以及用于晋升的竞争性目录相关。

A. “专业指定”子系统用来确认与法律、专业目录，以及用于晋升的竞争性目录相关的专业资质。a. 军官人事“专业指定”代码主要用于人事统计和管理的目录中，旨在对军官进行分类，以确定军官的身份和状态。可用专业指定代码建立多种军官的人事管理目录。比如，军官的任命目录、军官的选派目录，也可用专业指定代码确定各种目录中的军官的身份和状态。b. 军官岗位“专业指定”代码主要用来确定军官任职岗位要求的海军专业资质，也用于对军官岗位进行管理分类，以便职位管理和职位区分；与军官人事“专业指定”代码配合使用，军官岗位“专业指定”代码，就具备军官人力资源管理工具的功能。

B. “军官薪资等级”子系统用来确定与军官薪资等级和军衔相关的职业层级。

（2）海军军官职位分类子系统用来确认和功能性描述一个职位的一般职责。

（3）附属专业分子系统用来确认各个职业领域和学科对任职者的高级教育、职业训练，以及重要经验的要求。

（4）额外资质子系统用来确认《海军军官职业分类系统》其它子系统未涉及到的额外资质或技能需求。

（5）《海军军官人力与人事分类手册》（NAVPERS 15839I）的卷 I 是军官的代码系统以及如何将分类代码分配到岗位和人事的详细说明。

4. 职责与授权

（1）根据《美国法典》第 10 卷 621 章节，海军部长“应建立用于晋升的竞争性目录”。海军使用军官人事专业指定代码就是基于这一法定职责。建立和废除军官人事专业指定代码，要经过海军部长的审批。

（2）主管人力、人事、训练和教育的海军作战部副部长，负责管理和实施《海军军官职业分类系统》，并且是海军作战部部长有关人力、人事、训练和教育事务的主要咨询者，负责对《海军军官职业分类系统》的政策变化、建立和废除军官职位专业指定代码进行审批，对《海军军官职业分类系统》委员会审议提出的悬而未决的竞争优先权进行裁决。

（3）海军作战办公室军事人事计划和政策处主任，担任《海军军官职业分类系统》委员会的主席，就《海军军官职业分类系统》的政策指导

和系统管理事务，向主管人力、人事、训练和教育的海军副部长负责。

（4）《海军军官职业分类系统》委员会协助海军作战部长和主管人力、人事、训练和教育的海军副部长，处理《海军军官职业分类系统》政策指导和系统管理事务方面的工作。《海军军官职业分类系统》委员会由永久性成员组成，这些永久性成员是全海军范围内的人力、人事、训练和教育事务利益相关方的代表。委员会是《海军军官职业分类系统》修改变动的中心控制节点，它从系统整体管理的层面复审提案，并酌情给予推荐。委员会还对额外资质指定分系统（AQD）、海军军官职位分类系统（NOBC）、附属专业分系统（SSP）修改的行政行为进行审批。此外，就专业指定（DESIG）的修改，委员会向主管人力、人事、训练和教育的海军作战部副部长提出建议。

（5）海军人力分析中心（Navy Manpower Analysis Center，NAVMAC）作为《海军军官职业分类系统》委员会的执行秘书，是《海军军官职业分类系统》政策指导以及根据《军事手册——配置管理指导》（MIL－HDBK－61A（SE））进行《海军军官职业分类系统》各子系统维护的唯一联系单位。

（二）《海军军官职业分类系统》的系列配套政策简介

《海军军官职业分类系统》的系列配套政策共有四个：《海军军事人事手册》、《海军军官人力与人事分类手册》、美国法典第10卷第621章节和军事手册——配置管理指导。

1.《海军军事人事手册》（Naval Military Personnel Manual，MILPERSMAN，NAVPERS 15560D）⑥发布于2002年8月22日。

2.《海军军官人力与人事分类手册》（NAVPERS 15839I）由卷Ⅰ、卷Ⅱ两个独立卷组成。卷Ⅰ是主要代码系统（Major Code Structures），卷Ⅱ是军官数据卡（The Officer Data Card）。

3. 美国法典第10卷第621章节的标题内容是“用于晋升的竞争性目录”。具体内容为：根据国防部长发布的条例规定，各军种部部长应建立用于晋升的竞争性目录。在现役军官清单中列有姓名的每一位军官，都应携带一个军官的竞争性目录。在同一竞争性目录中的所有军官，应通过竞争来获得晋升[4]。

4. 军事手册——配置管理⑦指导（MILITARY HANDBOOK CONFIGURATION MANAGEMENT，MIL－HDBK－61A（SE））发布于2001年2月7日，最新版本为MIL－HDBK－61B，发布于2002年9月10日[5]。本手册为国防部采办管理、后勤管理，以及承担配置管理职责的个人，提供指导和信息。其目的是在国防系统和配置项目生命周期的所有阶段，帮助他们计划和执行有效的国防部配置管理活动和实务。它支持基于性能指标的采办，并能最大限度地兼容工业标准和方法。

四、《海军军官人力与人事分类手册》卷Ⅰ（主要代码系统）[6]

《海军军官人力与人事分类手册》分两个独立卷，用来解释《海军军官职业分类系统》的代码结构和其它的代码结构；建立用于区分军官人力资质的缩略语，以及用于报告和记录军官资质数据和其它人事数据的缩略语。

卷Ⅰ包含《海军军官职业分类系统》的四个子系统代码结构，即专业指定代码、附属专业代码、海军军官职位分类代码和额外资质专业指定代码。卷Ⅱ，除了军官数据卡的内容外，还含有非职业化的人力和人事代码清单。这些非职业性人力和人事代码提供外语、舰船、岸上基地、军种学校、教育，以及其它的军官标识信息。《海军军官人力与人事分类手册》中没有涉及到的军官某些独特的人力代码以及特别的资质要求，则由海军总兵力人力资源政策程序（OPNAVINST 1000.16系列）以及海军军事人事手册（NAVPERS 15560）分别予以规范。

（一）《海军军官职业分类系统》的管理与运用

1. 海军作战部主管人力、人事、训练和教育的海军副部长及海军人事局长对《海军军官职业分类系统》提供政策指导和系统管理。《海军军官职业分类系统》委员会对《海军军官职业分类系统》管理提供协助。

2. 海军作战部部长负责设立人力授权的军官职位，以及确定有《海军军官职业分类系统》代码和其它系统代码的工作岗位资质要求的军官职位。

3. 海军人事局局长借助《海军军官职业分类系统》代码与人力和人事信息系统（Manpower and Personnel Information System，MAPIS）中的其

它代码，为每位海军军官记录和报告自动化信息。海军人事司令部首长（PERS－9）在非活跃的人力和人事信息系统（Inactive Manpower and Personnel Management Information System，IMAPMIS）中，为每位海军预备役军官更新类似的自动化信息。

4. 国防部主管人事与备战的副部长使用《海军军官职业分类系统》代码，将海军职业数据和人力管理与政策研究中使用的国防部职业分类关联起来，作为美国武装力量人力资源比较的基础。

（二）附属专业代码

1. 概述

（1）海军附属专业系统

a. 海军人力系统使用附属专业代码，以识别专业要求和专家级人员。海军附属专业系统使用附属专业代码更容易将专家级人员任命到有附属专业代码的岗位，附属专业代码也是高级教育需求的标识码。

b. 附属专业（Subspecialties）是从属于一个军官主专业（专业指定：Designator）下的职业集，适用于非限定职务指挥军官、限定职务指挥军官、以及勤务军官（Staff Corps officers）。军官通过满足教育技能要求（Education Skill Requirements，ESRs）和核心技能要求来获得专家级专业。附属专业要求参加一个硕士学位教育计划或者更高的学位教育计划，这些教育计划由教育部认可的认证机构认证的高等教育机构提供并得到资助，同时获得海军军官职业分类系统（NOOCS）的审批。

c. 核心技能要求（CSRs）适用于数个职务领域，这些职务领域同属一个附属专业。它们是一组可量化的技能集、个人特征和经验，是在有附属专业代码的岗位上任职的专家履职所必须具备的基本技能、个人特征和经验。核心技能是学位教育计划的基本构成要素，即学位计划必须满足附属专业的核心技能要求。每一个学位教育计划都要求其课程满足职业需求（即其所面向的军队职位必须经过国防部军官的研究生教育政策（DOD Directive 1322.10）和海军作战部研究生教育政策（OPNAVINST 1520.23B）的复审）。学科事务专家（SMEs）制定核心技能要求和教育技能要求，并获得主要职业领域负责人（MAS）的认定。海军教育部门（OPNAV N12）负责审批教育技能要求和核心技能要求、每 2 年一次的课程复审以及附属专业岗位要求的批准与授权。

d. 海军作战部《海军总兵力人力资源政策与程序》系列文件和《研究生教育》系列文件制定附属专业政策。

（2）附属专业代码

附属专业代码由 4 位数字和一个字母组成。

2. 相关责任主体的职责

（1）职责总论。各司令部负责确定海军各附属专业的需求。各预算提交办公室（Budget Submitting Offices，BSOs）负责审核和计划各附属专业的要求。各军官团体管理者负责专家级人员（附属专业岗位任职者）的职业发展路径并管理专家级人员的存量。主要职务领域负责人和学科事务专家是附属专业的技术专家。总兵力人力资源、训练、教育要求部门（处）负责协调所有附属专业的管理政策和职能。

（2）各司令部首长（Commanders）和舰长（Commanding officers）职责。各司令部首长和舰长要判定一个职位是否需要附属专业代码。a. 发起附属专业要求的申请，这样的附属专业要求是支撑司令部使命、职责和任务所必须的最低要求的申请，并将这样的申请提交给预算提交办公室。b. 对所有超额的附属专业要求，向预算提交办公室做出鉴别。c. 通过鉴别目前的和未来的附属专业人力要求或者通过总兵力人力资源管理系统（Total Force Manpower Management System，TFMMS）授权，以及提交增加、修改或删除附属专业代码岗位，帮助预算提交办公室核准附属专业代码岗位。

（3）各预算提交办公室职责。各预算提交办公室可以将附属专业的诸相关职责委托给下属机构（activity）。但是，所有附属专业要求的申请必须按规定的程序，经由预算提交办公室复审。各预算提交办公室必须：a. 复审所有的受委托下属机构发起的附属专业要求的申请，这些申请是下属机构人力资源授权目的变化的申请。b. 删除或改变一个附属专业领域须提交一份职位变化的申请。在这份职位变化申请里，须在证明书[⑧]（LETTER OF JUSTIFICATION，LOJ）中有非常清晰的理由解释这样的申请。c. 确保附属专业要求的申请满足附属专业岗位的标准。d. 甄别所有非必要的附属专业要求并予以删除。e. 在职责范围内，对已经获得审批的附属专业要求的申请完成文件进行完善。

（4）主要职业领域的负责人和学科事务专家

的职责。主要职业领域的负责人和学科事务专家要对核心技能要求教育技能要求进行完善并与海军教育战略与政策处（OPNAV N127），各军官团体管理（OCMs）、海军研究生院（NPS）协调，对军官附属专业管理进行监督。主要职业领域的负责人可以将自己的一些职责委托给学科事务专家，但须保留全部的职责权和审批权。主要职业领域的负责人应该履行以下职责：a. 在其所辖的主要职业领域，主要职业领域负责人是该主要职业领域内所有附属专业配额的发言人。b. 是附属专业技能职业领域归属建议的汇聚点。c. 制定和完善核心技能要求。d. 创建和完善附属专业的教育技能要求。主要职业领域的负责人应确保教育技能要求要满足特定海军学位的基本要求。应通过一组核心课程，来最大限度地满足教育技能要求。每门核心课程必须说明与之对应的、预先已经明确了的教育技能要求；那些不作为学位要求的课程，也必须给予注释。教育技能要求的审批由海军总兵力人力资源、训练与教育要求处(Total Force Manpower, Training, and Education Requirements Division, OPNAV N12)执行。e. 根据国防部指令(DoD Directive 1322.10)，每2年一次和海军研究生院（NPS）一起共同对课程进行复审；并依据海军研究生院课程复审的指导文件(NAVPGSCOLINST 1550.1G)，提交海军总兵力人力资源、训练与教育要求处进行最终审批。主要职业领域的负责人，负责签发所有的课程复审文件，除非主要职业领域的负责人已经用信函的形式将相关职责授权给了相应的学科事务专家。主要职业领域的负责人或者学科事务专家，应保证学位论文和研究项目对海军和特定的附属专业有重大价值。在课程复审期间，主要职业领域的负责人应对由 PERS4 保留的军官选派矩阵（Detailing Matrix）进行核准。f. 必须保证舰队的技能要求都被囊括。所有兵种司令部（Type Commands, TYCOM）的技能要求都要进入到课程复审中。g. 复审军官和职位的附属专业要求的申请，以确定这个申请是否有效地使用了附属专业。h. 确保附属专业要求申请，满足附属专业岗位规定的、关于核心技能要求和教育技能要求所作的标准规范。i. 对标有附属专业代码的岗位，进行教育和任职经验的相关性编码，以保证岗位与岗位所要求的教育层级和对应的任职经验水平相匹配。j. 对标有同一附属专业代码的、多个类似的岗位要保证编码的一致性。

（5）军官团体管理者（OCMs）的职责。军官团体管理者，应该履行以下职责：a. 复审所有的附属专业要求申请，保证这些要求的编码与合适的薪酬等级、专业指定代码，以及军人的职业发展路径的正确匹配。b. 复审核心技能要求和教育技能要求，并协助主要职业领域的负责人和学科事务专家。c. 和教育部门（OPNAV N127）协调，保证有足够的研究生教育配额和与之相关的职业发展路径，以扩充和使用附属专业的专家(Subspecialists)。

（6）研究生教育和训练安置部门（PERS－44）的职责。PERS－440 应该履行以下职责：a. 保存和执行已获审批的高级教育配额填充计划。b. 每季度向教育部门（OPNAV N127）和海军研究生院呈送高级教育配额填充报告。c. 实施高级教育配额计划的年中复审并将年中复审报告呈送教育部门（OPNAV N127）。d. 将已获审批的课程变化豁免和课程变化延期保存到高级教育配额计划中。

（7）附属专业管理部门（PERS－45）的职责。PERS－45 应该履行以下职责：a. 将已获审批的附属专业代码保存进军官主文件（Officer Master File）。b. 保存军官最新的教育状况、使用和经验等记录。c. 将军官提交的、已获批准的课程，保存在资料库中。这种课程是用于已获主要职业领域的负责人、学科事务专家以及海军研究生院批准的，特定附属专业研究生教育计划的课程。d. 每半年一次向教育部门（OPNAV N127）提交附属专业军官的使用报告。e. 根据国防部《军官的研究生教育政策》(DOD DIRECTIVE 1322.10)，每2年1次向教育部门（OPNAV N127）提交报告。

（8）总兵力人力资源、训练和教育要求部主任（N12）的职责。对海军附属专业系统（The Navy Subspecialty System，NSS）进行监督并履行以下职责：a. 制定、系统管理、裁决、发布研究生教育政策。b. 发布附属专业政策和指导。c. 通过《海军军官职业代码系统》（NOOCS）程序，审批附属专业要求和附属专业代码。d. 审批研究生教育课程。e. 最少每2年一次指导和审批课程复审，

以满足既定的核心技能要求和教育技能要求。f. 指导高级教育配额计划会议。g. 审批和发布高级教育配额计划。h. 对高级教育计划的所有修改进行审批。

（9）海军研究生院院长的职责。海军研究生院教育计划办公室，履行以下职责：a. 海军研究生院以及地方教育机构开设的、面向海军的所有课程，海军研究生院教育计划办公室是发言人。b. 至少每 2 年 1 次和相关的主要职业领域的负责人以及学科事务专家对课程进行复审，以保证课程满足既定的核心技能要求和教育技能要求。c. 出版课程复审程序和形式的指导书。所有的课程复审形式均在 NAVPGSCOLINST 1550.1G. 文件中。d. 对 PERS－440 高级教育配额填充报告进行分析，当预期的学员数量难以满足班级规模要求时，向教育部门（OPNAV N127）和 PERS－440 报告。e. 将课程变化豁免和课程变化延期加入到高级教育配额计划的申请，提交给 PERS－440 和教育部门供其审批。

注释：

①专业培养规格。专业培养规格是指在培养过程完成后，大学毕业生所应达到的要求和所能从事的工作。资料来源：潘懋元. 新编高等教育学[M]. 北京：北京师范大学出版社，2009：60－61.

②程序法。“在法学上，‘程序’一词往往与‘实体’相对称……程序关心的是形成决定的过程，而实体关心的是决定的内容。”资料来源：应松年. 行政程序法[M]. 北京：法律出版社，2009：2.

③海军绩效评估系统（NAVY PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM，BUPERSINST 1610.10C）于 2011 年 4 月 20 日由海军人事局发布。从本文图 1 可以看出，此系统比较复杂，评估对象涉及总兵力的所有人员类型，但具体操作是分类评估且有军种特色。文件由正文和 2 个附录组成。附录 1：校级及以下军官概述；附录 2：海军绩效评估手册。具体的评估价值、评估维度、评估主体、评估程序、系统的运行机制，详见本资料来源以及图 1 所列的本系统的配套政策文件。资料来源：Bureau of Naval Personnel. Navy Performance Evaluation System[EB/OL]. [2018－03－11]. http://navyfitrep.com/files/1610.10C.pdf.

④CNO（N1），CNO（N12），CNO（N122）。美军对每一军事活动的管理都有相应的职能负责人（机构），在美军的政策文件中，负责人（机构）都是以编码的形式出现的，且这类编码有规定的格式。职能部门的英文缩写后加多位阿拉伯数字；多位阿拉伯数字表示具体的职能机构在该职能部门中的具体职能机构编号；数字位数越多表示该机构在该职能部门的层级越低。多位阿拉伯数字从左到右，第一位数字表示该机构在该部门第一层级机构的顺序编号；第二位数字表示该机构在该部门所属第一位数字的第一层级机构的第二层级机构的顺序编号，以此类推。以美国海军 CNO（海军作战部长的英文缩写）开头的编码为例，所有以 CNO 编码的机构，都直接向作战部部长负责。CNO（N1）为人力、人事、训练和教育办公室；CNO（N2/N6）为信息优势办公室，主要负责国家情报计划资源和军事情报计划部队的管理；CNO（N3/N5）为作战、计划和战略办公室；CNO（N4）为舰队备战和后勤办公室；CNO（N8）为能力、资源一体化办公室；CNO（N9）为战争体系办公室（上述每一个办公室都由一个作战部副部长负责）；CNO（N12）为海军总兵力管理、训练和教育要求局（（Total Force Management，Training and Education Requirements Division））；CNO（N122）为当前人力资源配置科（Current Manpower Allocation Branch）。资料来源：Office of The Chief of Naval Operations. Advanced Education Governance（Opnavinst 1520.42A）[EB/OL]. （2015－01－16）[2018－03－07]. http://govdocs.rutgers.edu/mil/navy/1520.42A.pdf.

⑤赋能因素（Enablers）指能使部队符合各种等级作战行动之要求的系统和能力。秦宇忠. 英汉军语大辞典[M]. 北京：解放军出版社，2005：587. 在本文件中，是协助作战计划制定者（Enterprises）达到上述目的的负责人。

⑥《海军军事人事手册》（Naval Military Personnel Manual，MILPERSMAN，NAVPERS 15560D）由美国海军人事局发布，用于说明、指导和汇聚海军范围内的军事人事管理政策、条例和实际操作规范。该手册收集的文件用的是 7 位数字的识别编码。这 7 位数字的编码由主题领域的标准识别码（Standard Subject Identification Code，SSIC）（4 位数字）和 3 位数字的扩展码构成。比如，5712－010，后 3 位数字是在同一个章节内的不同的文件区分编码。本书册收集的军事人事政策文件的编码范围为 1000－1999，也就是本系列论文（上）介绍的美国《国防部出版物数字编码系统》中的“1000”主题领域组，即“人力与人事”主题领域。本手册更具体的内容，详见本资料来源。资料来源：Bureau of Naval Personnel. Naval Military Personnel Manual（MILPERSMAN）（NAVPERS 15560D）[EB/OL]. [2018－01－07]. http://www.public.navy.mil/bupers-npc/reference/milpersman/Documents/Whole%20MILPERSMAN.pdf.

⑦配置管理（Configuration Management，CM）。维基百科（英文）的解释：配置管理起源于 20 世纪 50 年代美国国防部的硬件材料项目的技术管理规范，现在几乎是每一个工业部门的标准惯例。配置管理过程成为独立的技术规范，是在 20 世纪 60 年代晚期。当时，美国国防部建立了名为“480 系

列”的一系列军用标准（比如，MIL－STD－480，MIL－STD－481，以及 MIL－STD－483），这些军用标准随后在 20 世纪 70 年代发布。配置管理是依据产品的用户需求信息、设计信息、工作信息，在产品全生命周期中，建立和保持产品性能、功能、以及物理特性一致性的系统工程的过程。配置管理过程广泛应用于军事工程组织，以管理复杂系统全生命周期中的变化，诸如武器系统、军用车辆、信息系统。在军事领域之外，配置管理过程还应用于信息技术服务管理，称为“信息技术基础架构库”（Information Technology Infrastructure Library，ITIL），也用于其它民用工程的模型领域，以及像道路、桥梁、隧道、水坝，建筑物部分工程的管理过程。资料来源：WIKIPEDIA. Configuration management［EB/OL］.［2018－04－09］. https://en. wikipedia. org/wiki/Configuration_management. 从我国大陆最著名的 2 个词条百科——360 百科和百度百科，对“配置管理”的介绍不难看出，配置管理进入我国是最近几年的事情，时间很短，且应用的领域集中在信息技术（IT）的软件开发领域。比如，百度百科对“配置管理”的定义是“配置管理是通过技术或行政手段对软件产品及其开发过程和生命周期进行控制、规范的一系列措施。配置管理的目标是记录软件产品的演化过程，确保软件开发者在软件生命周期中各个阶段都能得到精确的产品配置。”百度百科. 配置管理［EB/OL］.［2018－01－09］. https://baike. baidu. com/item/%E9%85%8D%E7%BD%AE%E7%AE%A1%E7%90%86/10090499. 本研究认为，英文的维基百科、中文的百度百科，对相同词条的不同解释和介绍，可作为比较中美两国、两军在某专业领域发展阶段的一个视角。

⑧证明书（LETTER OF JUSTIFICATION，LOJ）。本系列论文研究的切入点及研究的核心是美军研究生教育的政策体系框架。本系列论文到此已经揭示美军的研究生教育政策是服务和服从于美军的人力、人事和备战政策的；而美军的人力、人事和备战政策，又是美军国家战略、国防战略、军事战略指导下的美军整体发展与建设政策的有机组成部分，直接服务于美军军事职业岗位需求。无论哪一级的需求满足（战略的、现实的），都是在有限资源和条件约束前提下的抉择。因此，与每项政策、每个领域政策（政策体系）密切配套的政策体系，就是需求的科学论证与预算政策体系。美军的人力、人事、训练和教育政策体系也不例外。本注释处的政策，是美军附属专业政策需求论证与预算政策的有机组成部分，也是预算提交办公室的诸职责之一。此处的“证明书（LETTER OF JUSTIFICATION，LOJ）”是人力资源变化申请（Manpower Change Request，MCR）中的用以证明人力资源变化合法的文件。资料来源：Navy Manpower Analysis Center. Activity Manpower Management Guide（AMM－G）［R］. Navy Manpower Analysis Center，2017－09－18：28－6.

参考文献：

［1］ 胡志刚，张非也，高博，等. 专业学位研究生教育计划的生成机制建设［J］. 学位与研究生教育，2015（12）：56－59.

［2］ Office of The Chief of Naval Operations. Navy Total Force Manpower Policies Procedures（Opnavinst 1000. 16K）［EB/OL］.（2007－08－22）［2017－11－26］. http://dopma－ropma. rand. org/pdf/OPNAVINST－1000－16k. pdf.

［3］ Office of The Chief of Naval Operations. Navy Officer Occupational Classification System（Opnavinst 1210. 2C）［EB/OL］.［2017－11－09］. http://govdocs. rutgers. edu/mil/navy/1210. 2C. pdf

［4］ U. S. Government Printing Office. Title 10，United States Code Armed Forces.［C］. Washington：U. S. Government Printing Office，2011：282.

［5］ United States Deparment Of Defense. Military Handbook Configuration Management Guidance（MIL－HDBK－61A（SE））.［EB/OL］.［2018－01－09］. http://www. acqnotes. com/Attachments/MIL-HDBK-61A%20（SE）Configuration%20Management%20Guidance. pdf.

［6］ Office of The Chief of Naval Operations. Manual of Navy Officer Manpower And Personnel Classifications Volume I Major Code Structures［EB/OL］.［2018－01－09］. http://www. public. navy. mil/bupers-npc/reference/noc/NOOCSVOL1/Documents/Entire%20NAVPERS%2015839I%20Vol%20I%20Oct%202017. pdf.

（责任编辑：邢云燕）