美军战略管理人才队伍建设中院校培养经验与启示

黄美根，王彦锋，王　涛，王维平，朱一凡
（国防科技大学　系统工程学院，湖南　长沙　410073）

摘　要：重视战略管理与人才培养是美军长期繁荣发展的重要保证，军事院校在其人才队伍建设中发挥了重要作用。本文在分析美军战略管理发展历程及运行流程基础上，从人才来源、培养模式和人事制度三个方面对美军战略管理人才队伍建设体系进行了详细阐述。然后以军事院校为研究对象，重点分析其为美军输送优秀战略管理人才的体系培养、课程建设及实践教学等主要经验做法。最后以强为鉴提出对我军事院校战略管理人才培养的几点启示。

关键词：美军；战略管理；军事院校；人才培养；课程体系
中图分类号：E13　　**文献标志码：**A　　**文章编号：**1672－8874（2022）02－0020－07

Experience and Enlightenment of Academy Training in the Construction of American Strategic Management Talent Team

HUANG Mei-gen，WANG Yan-feng，WANG Tao，WANG Wei-ping，ZHU Yi-fan
（*College of Systems Engineering*，*National University of Defense Technology*，*Changsha* 410073，*China*）

Abstract：Paying attention to strategic management and talent training is an important guarantee for the long-term prosperity and development of the American military. The military academies have played an important role in the construction of their talent team. Based on the analysis of the development process and operation process of American strategic management，this paper expounds on the construction system of strategic management talent team in detail from three aspects：talent source，training mode and personnel system. Further，taking military academies as the research object，this paper focuses on its main experience and practices in the system training，curriculum construction and practical teaching of cultivating excellent strategic management talents for the American military. Lastly，this paper gives some enlightenment to the cultivation of strategic management talents in Chinese military academies.

Key words：the American military；strategic management；military academies；personnel training；curriculum system

一、引言

我军 2011 版《中国人民解放军军语》将“战略管理”定义为“军队高层领导机关对军队建设发展全局实施的计划、组织、协调、控制等的一系列活动，内容包括战略预测、战略规划、战略评估等”。由此可知，军队战略管理是一个概念内涵极为丰富、工作内容系统且对军队建设发展全局具有重要影响的活动体系[1]。相对而言，美军

收稿日期：2021－10－24
基金项目：湖南省学位与研究生教育改革项目（2020JGZX001）；湖南省学位与研究生教育改革项目（2019JGYB014）
作者简介：黄美根（1990－），男，湖南娄底人。国防科技大学系统工程学院讲师，博士，主要从事系统工程与战略管理研究。

战略管理侧重于可操作性，明确在战略评估基础上通过国家战略目标牵引能力发展需求，聚焦于条令、组织结构、训练、装备、领导力、人员、设施等七个方面的整体解决方案制定，并对实施过程进行动态管控[2]。

经过半个世纪的发展演进，美军已形成规模庞大、结构复杂、逻辑清晰的战略体系，整体上分为三个层次，即国家安全战略、国防战略、军事战略。国家安全战略涉及国防、经济、政治、社会等多个领域，国防战略聚焦于国家防卫能力建设，而军事战略的重点是军队能力建设和联合作战方针设计。美军战略管理大体上经历了三个阶段：第一阶段主要由军种主导设计，缺乏统一的军事和国家安全机构，各军种自成体系，负责本军种的战略规划、评估以及预算制定；第二阶段主要由国防部（U. S. Department of Defense，简称 DoD）统筹设计，该阶段引入了著名的“规划、计划、预算与执行系统（Planning，Programming，Budgeting & Execution System，简称 PPBES）”[3]，将各军种部降低为国防部下属部门，削弱了军种的战略管理权力；第三阶段是美军战略管理体制成熟阶段，建立了以联合能力集成与开发系统（Joint Capabilities Integration and Development System，简称 JCIDS）[4]为核心的多系统战略规划运行机制。

美军战略管理体制运行流程主要包括战略评估、战略指导、战略规划和战略实施等四个步骤，国防部、参谋长联席会议（Joint Chiefs of Staff，简称 JCS）和各军种等主体发挥着重要作用。战略评估是美军战略管理的起点，涉及国家情报委员会（National Intelligence Council，简称 NIC）、国防部和参谋长联席会议等多个层面；战略指导主要包含总统、国防部长、参谋长联席会议主席颁发的一系列战略指南文件；战略规划的主体工作由参谋长联席会议负责，重点产出美军力量运用规划和能力建设发展规划；战略实施则由美军 9 个联合司令部分别负责各自责任区（职能领域）作战计划的制订和组织实施。

大国博弈决胜于战略管理，关键在战略管理人才。习主席在 2021 年 9 月底召开的中央人才工作会议上指出：“要大力培养使用战略科学家……有意识地发现和培养更多具有战略科学家潜质的高层次复合型人才，形成战略科学家成长梯队。”以战略科学家为典型代表的战略管理人才可以认为是支撑战略体系运转的各类人才的统称。美军十分重视战略管理人才，其庞大细致的战略体系也必然有相应充实高效的战略管理人才队伍为基础[5-6]。前美国国防部长曾强调“吸引和保持高素质人员是国防部最优先考虑的事务”[7]。

依据业务职责定位，美军将战略管理人才划分为战略领导者、战略理论家和战略执行者[8]。其中，战略领导者负责传达战略愿景，主导国防资源分配，并为军队未来需要做好建设发展筹划；战略理论家负责提供战略视野、规划理论、文化信仰及价值观；战略执行者负责执行高层指令、政策、方案、制度，落地实施战略规划与计划。美陆军也将战略领导力置于顶层并视为战略领导者的重要属性；前参谋长 Sullivan 将军也认为，战略领导者在创造未来、组建团队和管理复杂性方面发挥着重要的组织作用。

二、美军战略管理人才队伍建设体系

战略管理人才队伍建设是美军能够长期发展并傲视全球的重要基石。解析美军战略管理人才队伍建设体系，可从人才来源、培养模式和制度体系等方面展开，上述三方面共同支撑战略领导者、战略理论家和战略执行者等战略管理人才培养，具体如图 1 所示。

（一）人才来源分析

美军战略管理人才队伍总体上可分为现役军官队伍和文职人员队伍。现役军官队伍主要由美军事院校供给人才，而文职人员队伍则取之于以美国为主的全球性人才。现役军官在退出现役后可加入文职人员队伍。

1. 现役军官队伍

后备军官训练团（Reserve Officers’Training Corps，简称 ROTC）是美军现役军官的重要来源[9]。面向战略管理人才需求，美军依托后备军官训练团，采取战略素养超前预置策略。后备军官训练团除开展基础军事训练外，还需开展适当的领导力基础、战略思维及人文素养等培训，使训练团学员提前具备一定的战略素养基础，成为现役军官并发展到一定层次后，便可按需快速转岗战略管理领域。如美军刚卸任的国防部长政策办公室网络规划与作战处处长布拉德福德·施韦多在 25 岁时是威廉姆斯空军基地的一名飞行员。

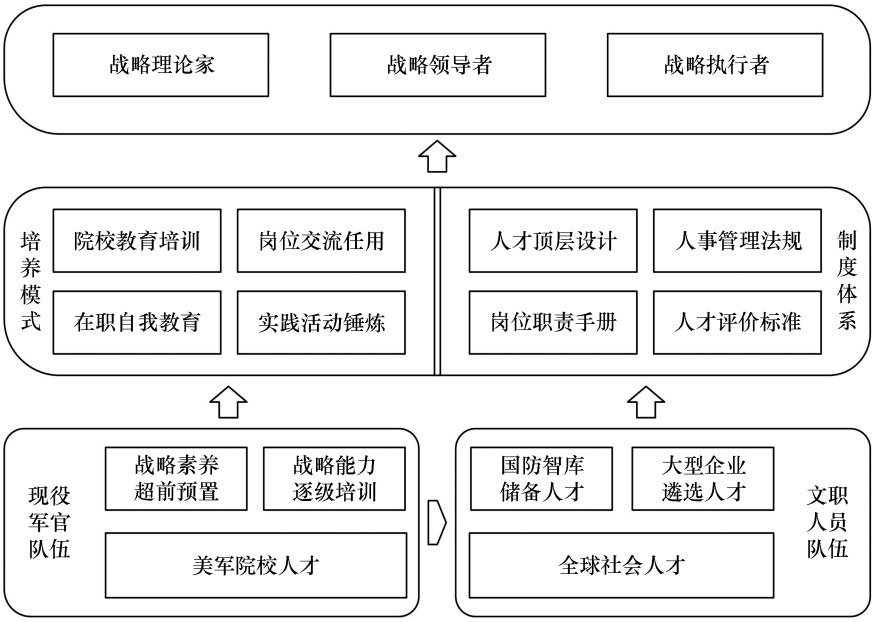

图 1　美军战略管理人才队伍建设体系

战略能力逐级培训是美军官队伍建设的一种常规措施。美军官在服役期间需要多次进入军事院校学习深造，通常从初级军官晋升将官前累计需要完成 7－8 年的军队院校教育培训[10]。初级培训以基础知识学习为主；中高级培训以战略思维与指挥能力为重心；上校军官以上（含将官）培训则聚焦于战略制定执行以及实现国家安全目标的能力培养。因此，连贯、完善的战略能力逐级培训是美军现役战略管理人才队伍持续发展的重要手段。

2. 文职人员队伍

美军文职人员制度有较长的历史，是美国兵役和人事制度的重要组成部分。“文人治军”也是一项极具特色的人事制度。美军文职人员通常分为两个主要组成部分：一是在国防部担任高级领导职务的官员，如国防部长、军种部部长等，作为战略领导者在全军战略管理工作中发挥主导作用；二是在军队各级机关、部队中从事行政管理、政策制定等方面工作的人员，作为战略执行者在战略管理具体工作中发挥重要作用。

“政治旋转门”是“文人治军”理念下的一项特殊的战略管理人才制度[11－12]。通过该制度，具有多元化背景经历和复合型知识结构的优秀社会人才能够在政府部门、企业公司、军方机构与学界智库之间按需流动。一方面是确保美军战略管理体制的科学化和专业化；另一方面则为美军吸纳了可观的战略管理人才。因而，美军非常重视发挥国防智库储备人才的作用，以兰德公司（RAND Corporation，简称 RAND）、战略与国际研究中心（Center for Strategic and International Studies，简称 CSIS）等为代表的国防智库，通过科学严谨的分析与专业的决策辅助手段，对美军部分重大决策产生重要影响。如兰德公司提出的从战略到任务（Strategy-To-Tasks，简称 STT）的方法论[13]就直接指导了美国防部 PPBES、JCIDS 等战略规划工具的开发。同时，引入大型企业先进战略管理理念也历来是美军推进战略转型的重要法宝。罗伯特·麦克纳马拉即是受肯尼迪总统邀请从福特汽车公司（Ford Motor Company，简称 Ford）总裁职位转型出任国防部长一职的，他在任职期间改革推广“系统分析技术”，时至今日依然是美军战略规划的框架基础。

（二）培养模式解析

美军非常重视军官的战略和信息等素质培养。在战略管理人才培养模式上，院校教育培训与岗位交流任用是主体，聚焦于岗位历练与晋升成长；而在职自我教育和实践活动锤炼作为补充人才培养模式，助力人才全方位成长。

美军认为，多种任职经历可以有效培育面向未来需求的战略领导力，从而确保战略军官胜任国防部、军种部和联合参谋部（Joint Staff，简称 JS）的高级领导职务。基于此，美军为战略管理人

才建立了灵活的多岗位、跨部门交流任用机制，并加大岗位供给和轮岗力度，使战略管理人才晋升比率长年高于均值[14]。但在岗位晋升等人才成长关键点，院校教育培训是晋升前必不可少的经历。初级军官晋升前需参加由各参谋学院实施的中级培训；中级军官晋升前要经历以战略思维训练为主的高级培训，以增强军官战略意识和领导决策能力。

美军鼓励军官的自我培养与发展，“自我发展与能力提升”也是《军官职业军事教育政策》的四大支柱之一。通过国防部指令，支持军官通过自学、函授、远程教育等方式获取任职期间必备的知识，建设网络学习资源库，建立军官个人自主学习卡，促进各级军官学习战略学知识。在实践活动锤炼方面，美军采取兵棋推演、计算机作业、实兵演习、研讨会等多种形式，组织各级各类军官参加战略训练或具有战略背景的战役战术训练，锻炼他们运用战略思维谋划和指挥本级部队作战行动的能力。

（三）制度体系建设

健全的人事管理制度体系是美军战略管理人才长期稳定与创新发展的重要保证。人才顶层设计和人事管理法规是宏观层面制度建设的可行性基础，岗位职责手册与人才评价标准是微观层面制度执行的必要性保证。为适应战略管理流程，持续推进战略转型与改革，美军形成了包括战略领导者、战略理论家和战略执行者的分类战略管理人才顶层设计框架，并建有完善的军官人事管理法规体系，通过系统和相互协调的手段形成了一套完备的人才培养流程，并注重通过统一严格的组织管理、持续完善的制度规范来培养高级军官的战略素养[15]。

进一步，美军通过一系列国防部指令、指示、细则等政策文件，明晰岗位职能清单，细化岗位职责手册。如国防部 5105.86 号指令[16]，明确战略能力办公室主任作为国防部长和副部长的顾问，承担部门战略能力发展方面的工作，以及制定战略能力备选方案等主要职责，并细化了岗位需要履行的每一项具体职责。而明晰的岗位职责手册也为战略管理人才的岗位能力评价标准提供了依据。美陆军针对战略管理人才评价需求，归纳了获得战略相关领域研究生学位、熟悉国防部资源配置和战略制定程序等 9 项能力标准，而美海军则提出项目管理和规划、预算编制兵力计划等 6 项战略管理人才评价准则。由此可知，完善的岗位职责手册和严格的人才评价标准，使人才在战略管理岗位能够尽可能地聚焦使命并高效履行职责。

三、院校培养的主要经验做法

二战以后，美军高层因长期缺乏战略思维与战略领导者而饱受社会各界批评，同时美军不断扩张的全球化战略也使各级军官在处理全球性事务时面临越来越大的战略不确定性。因此，参谋长联席会议认为，大国竞争环境下，需要具备战略头脑的联合作战人员来创造性地运用军事力量，以贯彻国家战略，于今年 5 月发布了名为《培养今日之联合军官以应对明日之战》的人才队伍建设愿景与指南文件[17]，军事院校在人才培养中的地位日益突出。

（一）双轨并重的院校教育培养体系

院校作为军事人才培养体系的重要支柱，采取双轨并重思路。一方面注重办好鼓励军官进入院校学习或以函授形式实施的学历教育；另一方面也重点开展面向军官岗位晋升的军事院校培训。具体如图 2 所示。

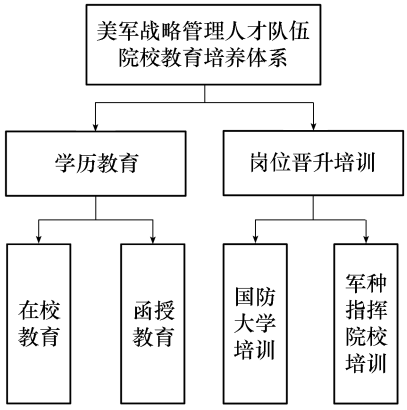

图 2　美军战略管理人才队伍院校教育培养体系

在岗位晋升培训方面，依据美军新修订的《军官职业军事教育政策》[18]，职业军事教育划分为 5 个级别，覆盖军官学校学员及所有军官。军种初级指挥院校主要培养学员领导力与传授战略知识；军种中高级指挥院校针对中校、上校军官，重点培养战略思维与联合指挥能力。由国防大学（National Defense University，简称 NDU）和相关军种的高级指挥院校负责实施的面向上校及将官的战略制定与执行能力培养，旨在提升其综合运用各种国家力量达成国家安全目标的能力。

在学历教育方面，美军目前提供在校教育和函授教育两种形式。在校教育方面，军地院校均面向军官提供入学时间灵活的研究生学历教育。同时美军还允许营以上规模的部队、基地或舰船开设研究生预备班[19]，军官可以提前学习部分课程并纳入学分管理。函授教育也称为非传统教育，由具备资格的军地院校依据自学与函授教育计划实施，通常采取教考分离制度，以保证教育质量。

（二）需求适配的军事院校战略管理类学科课程体系

围绕美军战略管理人才队伍建设需求，国防大学、陆军战争学院（U. S. Army War College，简称 USAWC）等军事院校均开设有战略管理类课程，构建了相对完善的战略管理人才培养学科体系，具体如图 3 所示。

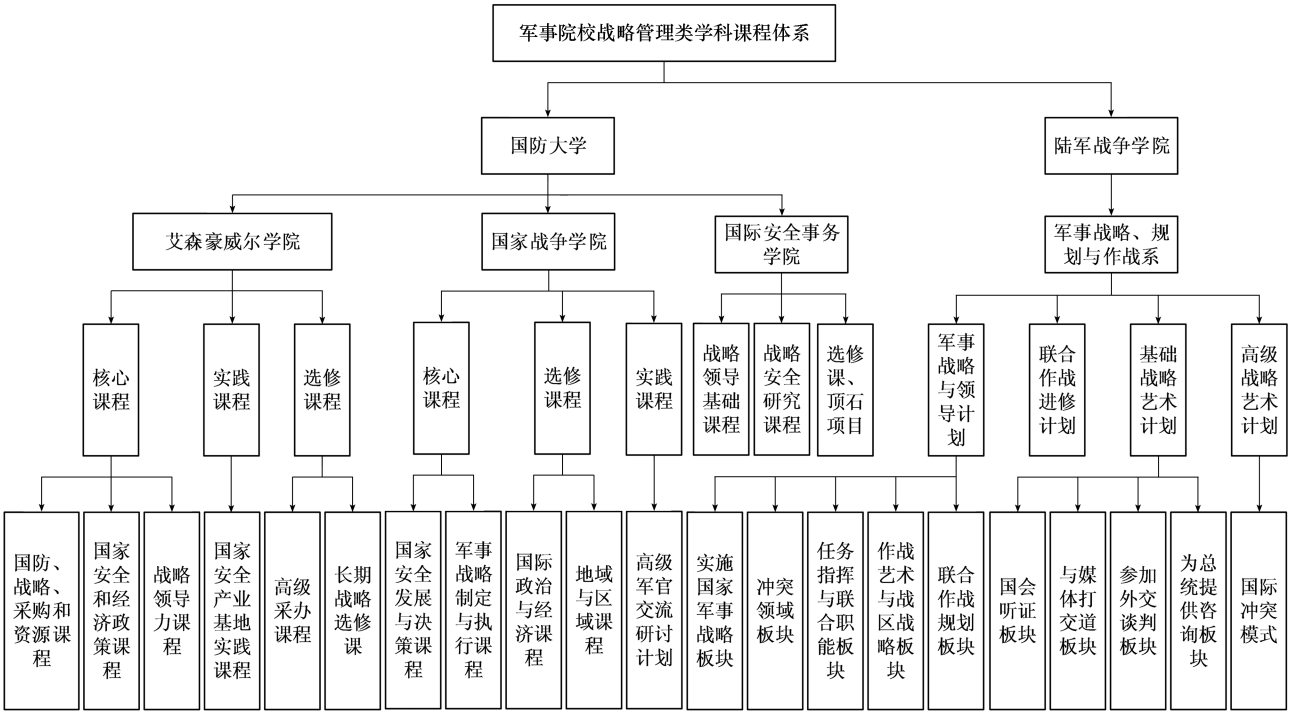

图 3　美军军事院校战略管理类学科课程体系

1. 国防大学

美军国防大学面向全军培养战略管理人才，愿景为“创造战略优势”，课程体系设置具有明显的高阶性和普适性，注重宏观战略思维培养。目前涉及战略管理类教育的学院主要有艾森豪威尔学院（Dwight D. Eisenhower School for National Security and Resource Strategy，简称 ES）、国家战争学院（National War College，简称 NWC）和国际安全事务学院（College of International Security Affairs，简称 CISA）。

艾森豪威尔学院课程[20]分为核心课程、实践课程和选修课程三个系列。完成战略、经济学和领导力领域的 16 个学分课程后可以获得国家安全战略证书，而完成全部 32 个学分课程后可以获得国家资源战略理学硕士学位。核心课程围绕战略制定、执行、评估以及领导力等关键能力培育展开；实践课程由国家安全产业基地负责，包括实际应用评估与实地考察两个部分内容；选修课程用于支撑核心课程展开。其中，长期战略选修课要求学生关注长期战略与国防投资之间的关系，重点是军事平衡评估、国防战略规划方法、“竞争战略”概念应用、战略制定和资源配置的跨学科方法等。

国家战争学院课程体系[21]分为三个部分：聚焦于国家安全发展与决策、军事战争制定与执行的核心课程，以国际政治与经济、地域与区域等为主要内容的选修课程，以及与高级军官交流研讨等形式展开的实践课程。其中，国家安全战略入门是核心课程的基础。

国际安全事务学院是国防大学最年轻的学院，主要培养战略安全研究文学硕士，相应课程体

系[22]分为三个阶段：第一阶段是在整个国防大学范围内学习战略领导基础，运用各种批判性和战略性思维工具分析国家级战略、联合条令和行动等主题；第二阶段是将安全研究与领域相结合，包括国际安全研究、非常规战争、反恐、国土防卫或南亚和中亚等；第三阶段则通过选修课、顶石项目等形式选择感兴趣的主题展开。

2. 陆军战争学院

陆军战争学院重在培养陆军战略管理人才，战略执行与联合作战是课程体系设置的重点。为适应信息化战争要求，陆军战争学院正在实施“军官战略领导教育计划”[23]，旨在面向各级各类军官传授战略思维技巧，其开设的战略管理类学科课程体系相应较为完善。陆军战争学院下属的军事战略、规划与作战系，培养能够在多国家、多政府和多机构间实施国家军事战略的军事、文职和国际领导者，其课程体系主要分为四个板块：

（1）军事战略与领导计划旨在培养能够将战略政策与指导转化为战区具体行动的领导者，课程体系设置5个板块单元：实施国家军事战略、冲突领域、任务指挥与联合职能、作战艺术与战区战略、联合作战规划。不同单元设计不同教学课程且采用不同教学方式组织实施。

（2）联合作战进修计划板块为选修课程，教授各级军官如何从战略角度思考本级部队行动的问题，旨在为学员提供联合部队指挥和作战方面的学习内容。

（3）基础战略艺术计划板块主要传授战略思维与基础工具，教授如何在国会听证、与媒体打交道、参加外交谈判、为总统提供咨询等内容，以促使大多数基层部队军官快速转型，适应军事战略职能部门工作需求。

（4）高级战略艺术计划板块通常在基础战略艺术计划完成后实施，重点使战略管理人才了解国际冲突模式及其在支持国家安全目标的军事战略规划中的应用。

（三）实践导向的学员战略领导与执行能力培养策略

美军院校特别重视战略能力的实践化培养，有针对性地开发了角色扮演、兵棋推演、岗位实习、实兵演习等多种实践方式，并依据学员战略领导思维谋划与战略执行能力培养需求，选择不同方式或多种方式组合使用。

角色扮演主要用于战略管理类课程研讨会。通过在研讨会上由学员轮流扮演战略领导者或执行者，使学员在模拟真实环境中开展战略制定、领导力、战略理解与执行等能力的训练。鉴于其易于大范围实施且与理论结合紧密等优点，目前已被院校广泛采用。如陆军战争学院面向战略领导者培养开设的“战略领导力课程”[24]。该课程研讨会共分18个主题，如SL－1－S战略领导力主题、SL－4－S系统思维主题、SL－11－S领导创新组织主题、SL－16－S战略决策主题等。每次研讨会前，学员需自学被推荐的与主题相关的理论著作，并依据主题需要，由学员互相扮演对立双方或上下级等关系，身临其境地体会与锻炼战略领导者所需的素养与技能。

同时，美军院校也广泛采用兵棋推演作为战略能力实践教学方式。具体而言，美国国防大学设置有负责兵棋服务的应用战略学习中心，各军种战争学院也设立了相应兵棋推演系，分别承担各军种的“Title X”兵棋推演任务[25]。如海军战争学院（U. S. Naval War College，简称USNWC）每年举行“全球战争”的战略级兵棋推演。

在岗位实习方面，美国兰德公司隶属的兰德研究生院基于庞大资源体系开创了一条新路子。作为创设第一个政策分析博士学位的研究机构，兰德研究生院在教育方面允许学生根据专业和兴趣参与兰德公司实际科研团队和战略相关研究项目。期间，在兰德公司研究员指导下，与政府机构工作人员进行广泛的互动，并参与预算制定等活动，通过实践增强对战略管理业务的理解力与执行力[26]。

实兵演习是名额相对较为稀缺的实践方式，主要依托美军组织或参与的各类战略战役训练，此外还依托联合演习、执行海外作战任务以及参加国际维和、反恐等国际行动，使军官在现实战略环境中开阔战略视野和提高战略预见性，锻炼运用战略思维谋划和指挥联合作战行动的能力。

四、对我军院校战略管理人才培养的启示

美军院校为美军输送优秀战略管理人才，人才反哺支持院校发展，两者形成了较好的良性循环，这在本质上是美军重视战略管理与人才培养的结果。以强为鉴，为我军院校战略管理人才培养改革与深化提供了以下启示。

（一）聚焦战略素养形成，构建战教训一体的战略管理课程体系

依托军事院校教育资源，深化军事院校战略管理基础理念传授，以管理学为依托，适时增设军队战略管理学科。以学员战略素养培育为导向，打造院校课程体系核心产品，突出为战育人、为战抓教，统筹战略管理本科学历教育、研究生学术培养与在职干部培训，构建战教训一体的战略管理课程体系，提升学员岗位任职后的战略思维层次，也为学员日后转岗战略管理奠定基础。

（二）深化战略能力培养，大力推进实景案例式战略管理实践教学

借鉴美军多样化的实践教学形式，提炼形成适合我军的实景案例式教学模式，充分依托战略目标要求、军种建设需求及战区使命任务等，构建虚拟且逼真的战略演训场景，进而采取兵棋推演、仿真训练、角色扮演、演示教学、集成研讨、参观见学等实践教学方法，使学员身临其境地开展战略管理自主式学习，在实践中深化战略思维与锤炼战略管理能力。

（三）面向军队实际需求，科技助力打通战略管理全链路人才培养

以军队战略管理人才需求为牵引，面向战略管理“需求－规划－预算－执行－评估”全流程，以链路衔接堵点与环节耦合难点为关键抓手，强化虚拟现实技术、知识图谱推演、预实践平台、决策驾驶舱等信息化教学与科技手段运用，促使战略管理人才全链路岗位任职与多环节专业精通能力生成，为全军战略管理人才队伍建设输送优秀复合型人才。

参考文献：

[1] 陈晓，王永强，商世民. 世界主要国家军队战略管理的理念和做法[J]. 国防，2018(10)：80－84.

[2] 雷少华，李卓. 对美国战略评估的再思考：理论与方法[J]. 国际论坛，2020(1)：3－19.

[3] Colonel George Hackler. Improving the United States Army's PPBE Organization and Processes[D]. Carlisle, PA：United States Army War College，2017：1－36.

[4] Joint Chiefs of Staff. Manual for the Operations of the Joint Capabilities Integration and Development System[EB/OL]. (2015－12－18)[2021－10－11]. http://www.acqnotes. com/wp－content/uploads/2014/09/Manual－for－the－Operationsof－the－Joint－Capabilities－Integration－and－Development－System－JCIDS－18－Dec－2015. pdf.

[5] 廖达炎，伏小涛. 美军军事转型中人才培养战略调整及启示[J]. 国防科技，2008，29(5)：36－41.

[6] 李丛禾. 美军战略领导力培育路径探析[J]. 海军工程大学学报(综合版)，2014，11(1)：46－49.

[7] 李军. 美军人才队伍建设及其启示[J]. 中国高等教育，2001(21)：45－47.

[8] Army. Army Leadership and The Profession[EB/OL]. (2019－11－25)[2021－10－11]. https://armypubs.army. mil/epubs/DR_pubs/DR_a/ARN20039－ADP_6－22－001－WEB－0. pdf.

[9] 马超. 美军依托后备军官训练团培养军事人才研究[D]. 长沙：国防科技大学，2013：9－11.

[10] 陈玉成，甄建伟，朱长来. 美军军官职业军事教育政策探析[J]. 国防科技，2017，38(3)：85－89.

[11] 毛建茹，伊影秋. 国外大学智库人才培养的经验与启示[J]. 高教探索，2019(10)：51－58.

[12] 陈晓晖，刘洋. 美国智库的人才管理经验及其启示[J]. 中国人事科学，2019(3)：77－83.

[13] LEWIS L, ROLL C R. Strategy－To－Tasks：A Methodology for Resource Allocation and Management[M]. Santa Monica，CA：Rand，1993：7－13.

[14] 朱启超，舒宇. 美军战略研究类硕士研究生培养特点初探[C]//外军职业军事教育与训练研讨会论文集，沈阳：辽宁大学出版社，2011：144－153.

[15] 曹媛媛，李丛禾. 美军联合军官培养的新举措[J]. 基层政治工作研究，2021(8)：66－68.

[16] U. S. Department of Defense. DoD 5105. 86：Director, Strategic Capabilities Office(SCO)[EB/OL]. (2016－11－14)[2021－10－08]. https://www. esd. whs. mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodd/ 510586 _dodd_ 2016. pdf.

[17] Joint Chiefs of Staff. Developing Today' Joint Officers for Tomorrow's Ways of War：The Joint Chiefs of Staff Vision and Guidance for Professional Military Education & Talent Management[EB/OL]. (2020－05－15)[2021－10－20]. https://www. jcs. mil/Portals/36/Documents/Doctrine/education/jcs _ pme _ tm _ vision. pdf? ver＝2020－05－15－102429－817.

[18] 王传经. “2020 年联合部队”视域下的美军院校教育政策制度改革[J]. 高等教育研究学报，2017，40(3)：58－62.

[19] 张会如，赵俭，胡晓. 美军研究生教育激励约束机制分析及其借鉴[J]. 高等教育研究学报，2014，37(4)：36－38.

[20] National Defense University. The Eisenhower School Curriculum[EB/OL]. (2021－11－12)[2021－10－11].

（下转第 71 页）