发篇原创--谈谈美军将领简历

来自Skycaptain

谈谈美军将领简历。美军将领简历的公开程度非常之高，其中简历内容最详细的是空军，都是标准化的，包含精确到月的任职经历、精确到日的军衔晋升情况，教育经历、功奖、飞行情况等也都非常全面，一目了然，公开级别到将官，部分担任主官的上校甚至中校也公开，并有查询系统，只是查询系统不是很完善，分类不好。海军也有醒目的简历公开页，分类清晰，但详细程度不及空军，标准化的简历只分参谋、舰艇、岸上、主管几类列明了职务，但没有时间，也看不出先后顺序，功奖、军衔、教育等信息都没有，如果配合国会提名听证情况也能分析出职务的大概时间。陆军没有专门的集中的简历页，但把每个将领所在的部队官方主页翻一遍，也能大致收集全，内容详细情况大致介于空军和海军之间，有些参照海军、有些参照空军。海军陆战队的情况类似陆军。下面就特点、优点、条件、启示四方面谈谈对美军简历的感受。

# 一、特点

通过简历阅读，可以看出美军很多不同于我军的人事安排特点，有这么几方面。

## 1.任期短、轮换快

美军中，上将、中将的一些职务任职期限是有明确规定的，即使没有，传统上也很少出现长期任职的情况。其中，法定任期最长的是海军核动力主任，任期8年，全军唯一，其他职位一般任期最长的是各个军种的军事主官，任期4年，参联会主席副主席一任2年，连任一次的情况也比较普遍，所以基本也是4年。其他上将一般认为是3年，2年标准任期外加1年扩展期，虽然法定总统和国防部长有权延迟任期，但这样的情况比较罕见。

当前在职上将中，唯一一位任职超过3年的是空军空间司令部司令谢尔顿，目前超过了不足一月，不过继任者仍未明确，上任司令凯勒在职时间也超过了3年，其他几个在职接近3年的职位已经陆续明确了继任者。2000年以后，在职超过3年6个月以上的上将屈指数，其中有特种作战司令部两任司令布朗和奥尔森，中央司令部司令阿比扎德，欧洲司令部司令琼斯和斯塔夫里迪斯，首任非洲司令部司令沃德等。超过4年的则非常罕见。

而较低阶军官，任职时间往往更短，特别是但任副职、参谋和部门行政管理的军官，往往不足2年便改任它职，担任主要部队主官任职时间可能会适当长些，但也最多3年。如果在一名军官简历里看到在某一职位任职将近3年，那可能在他整个职业生涯都非常罕见了，甚至有的简历中根本找不到能将近3年的。

在我军，虽然《现役军官法》明文规定任职年限4年、5年，但实际情况超出此范围的并不少见，如蒋谟祥任第1集团军军长的时间超过6年，彭勇任第47集团军军长的时间超过了7年，一些军区副司令的时间也较长，即使不超过法律明文，和美军相比，4、5年也是一个相当长的任职时间。

## 2.岗位经历非常丰富

在我们语境中，常常听到某某干部是哪个部队的，某某干部是机关出来的，如果放在美军中，会发现这样的断言很难成立。比如现陆军参谋长奥迪耶诺挂着第4步兵师的臂章，其实他也只是在该师当过师长，在此之前，跑遍了陆军4个师、2个军和若干直属部队，虽然在第七集团军任职多次，但基本分属不同的部队。美军中虽然也有在本部队直接升职的情况，但一般发生在尉阶基层军官身上，如连长当营作战参谋，校级军官，往往在更大范围内交叉任职。

但需要注意另外一点，美军军官的任职一般都穿插了在机关的经历。如奥迪耶诺在炮兵团当过营主任参谋并完成学业后就在国防部任军控顾问；现任驻欧空军司令戈伦茨，在中队任过参谋后任空战司令部司令副官。这种跨度很大的交叉任职在美军中是非常普遍的，如果军官时间足够长，既不可能一直在基层部队任职，也不可能一直呆在机关。

另外，一个军官的工作领域是基本固定的，比如可以说奥迪耶诺是炮兵出身，因为他大部分部队经历都是在炮兵；可以说现在的空军副参谋长斯宾塞是做财务出身，因为无论是部队还是机关，他大部分职务都和财务审计有关；可以说海军作战部长格林纳特是潜艇出身，因为他在接手更大规模部队之前主要在潜艇任职。

## 3.穿插学习经历必不可少

在我所浏览过的简历中，美军军官没有一个是在拿到硕士学位才到部队的，无论是普通大学毕业还是军校，除医务法务特业军官外，只要是指挥军官，都是本科毕业到部队担任少尉开始。在任职期间都会花一部分时间深造学习，有脱产、函授、还有研讨会的，但无疑他们在晋升至上校左右都会手握两个硕士学位，一般一个是普通大学的，需要脱产读的，不少是名校，另一个往往是部队学校有关军队和国防的。没有硕士学位的寥寥无几，除医学、法律等特业军官外，也很少有博士学位。

如刚提名晋升上将的珀金斯就有密歇根大学机械工程硕士；参联会主席登普西有杜克大学的英语文学硕士和另外两个军校的硕士学位；如太平洋司令部司令洛克利尔三世有乔治华盛顿大学的公共管理硕士学位；运输司令部司令弗雷泽三世有北卡的信息系统理学硕士。

总体来说，美军军官受教育的机会非常多，升至上将，受教育的次数一般都超过10次，教育的花样也比较多，普通大学的、军校的、函授的、研讨会、培训班还有和普通大学合作的教育。而且军事方面的教育成为晋升的必备，如果不能完成联合军事教育经历，将不能担任联合职位，直接影响到晋升。

## 4.必备联合岗位任职经历

美军中，联合岗位任职非常重要，1986年戈德华特-尼科尔斯国防重组法后，美军的联合作战理念得到了空前的加强，对联合军官的管理也更加明确，现在法典中明确规定不完成一个完整的联合军官任职不能晋升上校，将官期间不完成一个完整联合岗位任职，不能晋升上将，也不能担任各联合作战司令部司令，联合岗位任职经历成为晋升的硬条件。

法定对于联合军官的晋升也有特别规定，联合职位的军官前途看好，如历任联合参谋部主任的只有一人没有晋升上将，成为全军最炙手可热的中将职位。而且规定联合职位军官晋升比例不得低于军种内。

在硬条件和晋升这两方面共同作用下，另外法定各军种部长有责任把最优秀的军官向参联会主席推荐，所以联合岗位成为优秀军官向往之地，也从根本上保证了联合岗位军官的质量。

需要特别强调的是，美军的联合职务的概念和我们的完全不同，国防部长就联合职位提交清单，在此清单上的才是联合职位，有这么几方面需要明白：第一，联合不等于军种融合，不是说陆军军官去海军代个职、空军军官去海军陆军对挂个职就是联合职位了，这在美军是完全不可能的，没见过任何一个军官能够跨军种任职，但跨军种受教育是有的；第二，联合职位不是兼职、代职、挂职，而是实实在在的任职，不像我们东海舰队司令兼南京军区副司令军是联合了，虽然美军也有兼职的军官，如第8集团军司令兼驻韩美军参谋长，但联合职位绝大多数是专职的。

虽然没有具体看到这个联合职位清单，但就从简历情况大致可以总结，包含以下几类：联合参谋部的职位、各联合作战司令部的主官及参谋系统、国防部各下属部门、各国防部部长副部长或参联会主席的幕僚、美国驻外代表、一些联合作战部队的主要指挥官、在联合部队兼职军种部队指挥官等。

# 二、优点

个人分析，美军如此人事安排，有这么几方面好的效果。

## 1.避免职业疲态

有关研究结果显示，也从我自身或实际观察，刚到新的工作岗位会积极学习、尽职尽责、严于律己，连续3年就会有明显的疲态，表现为得过且过、不思进取，甚至变成老油条，偷奸耍滑。这种状态对于常年处理规则问题的职位来说影响可以通过一些措施降到最低，但对于军官，尤其是指挥官，需要在突发情况下或压力下能迅速做出正确的决定，这种职业疲态是非常有害的。

美军能够促进军官的快速轮岗，基本上不到3年就把军官换到新的工作岗位，军官队伍可以说是常换常新，最大限度避免疲态的出现。

## 2.提高军官素质

能在部队、机关、高级官员、院校等不同类型的不同单位间轮换任职，对军官的素质提升非常有好处。常年在同一单一工作，看到的、经历的、处理的总是老问题，眼界闭塞、思想僵化。而美军军官需要在基层任职，也能在国防部、军种部等高级机关担任参谋，也会有幸为为高级军官担任幕僚。如果用我们的话说，有这样经历的干部可以叫下接地气、上达天庭，不是一般人，见多识广，势必思维的广度和宽度要超出履历单一的干部，试想如果将官个个都是这样出来的，整体的军官队伍又是一番什么情景。

## 3.避免小山头、理顺指挥链

在我军，军官长期在一个单位任职，他的切身利益往往是自己小单位在维护的，如分房、奖金等，与更上级的单位关系不大，如果一个单位的有军官能晋升，那么下级军官可以依次晋升，一荣俱荣、一损俱损，逐渐形成了老领导老部下的特殊关系网，正所谓关系有了办事方便了，久而久之这种小山头就会林立。有了小山头，在一些特定的时候，总是倾向于维护自身的利益，而置整体利益于不顾，指挥链也不能顺畅运行，联合作战以及模块化部队等都不能顺利实现。

看过美军将领的简历，我们如何能说哪个军官是哪个部队出来的呢，又能说谁是机关出来的呢，根本不可能见到任何一个军官的任期经历始终在一个单位或一个系统，甚至三分之一时间在一个单位任职都是不可能的。这样，军官能在不同的单位交叉任职，而不是固定在一个单位，那么他的就没有必要维护一个特定单位的私利，到一个职位，依该职位的法定职责和领导关系开展工作，小山头就不易形成和做大，没有山头，服从命令、听从指挥、令行禁止才能成为自觉行动。

## 4.解决转业出路

我们的转业安置问题现在也是被热议的，这之所以必须给退役军官转业，我觉得有三方面原因造成的：第一，心理方面的，总觉得已经是国家干部了，奉献了这么多年，一下子啥都不是了，变成社会小青年，心理上就很难接受；第二，公务员或者说担任领导职务的公务员或多或少有些特权，对人有吸引力；第三，转业军官常年在部队工作，与社会脱节，教育方面也完全被忽视，能力素质不能得到社会的普遍承认，自谋生路比较困难。

前两方面的原因靠军队制度改革是没有办法解决的，但第三方面的问题一半原因是军队体制造成的，与美军军官教育经历比较，我们对于军官教育是相当忽视的，教育的唯一目的是促进现在的工作，但对于军官的整体素质提升和长远发展考虑不多。军队干部对地方情况不了解，个人经历和思想观念也赶不上地方发展，能力素质难以得到地方承认。而美军军官有轮换任职经历和丰富的教育，与社会脱节不大，几乎没有适应问题。

# 三、条件

以上对美军人事安排进行了总结，归纳了四方面的特点，但这四方面核心只有一个，即：军官需要在不同部队、不同类型岗位不停轮换，不能固定在一个部队，也不能固定在一个类型的岗位上。军官轮岗任职，看似简单，但如果没有必要的条件，实难做到，必须有以下几个条件。

## 1.后勤保障

如果我们的军官要轮换到一个新的单位任职，首先想到新单位有没有房子，房子条件怎么样；其次，家属的户口、就业怎么办；再次，孩子的上学怎么办；最后，待遇怎么样。这几方面如果没有一个令人满意的解决方案，恐怕换单位的工作很难做通，我军现在基本到了师级干部才开始比较有规模的异地轮换，就是因为到了这个级别人数也有限，子女基本上了大学，家属也都事业有成，但若果把参与轮换的级别进一步降低，面临的保障压力就大幅增加。

而美军之所以能做到，有以下几个原因：第一，美国人本来没有户口，有自由迁徙的权利，迁徙对他们心理上造成的困扰没有我们这么大；第二，美国从国防部到各个军种，对于家属的关怀法案、政策都非常齐全，法典中也有专门的章节，空军基地中，从出生到12岁各个不同年龄阶段都有专门的保障机构在运作，住房虽然也是军官公寓，用我们的话说那应该叫别墅，和美国全社会相比较，差别不大，家属就业也有相关的政策保障；第三，美国没有国家干部这么一说，只有政府雇员、法官等，政治领导都要通过竞选当选，没有什么铁饭碗，大家都公平竞争没有非分之想，这样的环境下他们对换工作的挑战他们有一定适应能力，减轻了家属换工作的心理压力；第四，美国宪法修正案中有平等保护条款，意味着从一个州到另外一个州，不会让你损失什么实质利益，也不会获得任何特殊利益，不像我们有北京户口考清华北大就容易得多，这种不同地域的平等待遇也减弱了轮换障碍。

总之，古语有之：兵马未动、粮草先行，看似一个简单的轮换问题，要牵扯到整个社会体制和文化方方面面。

## 2.法治保障

众人皆知，职位对一个人的职业发展和社会认同有极大的影响，所以无论是军队还是地方，管干部的部门权力是非常大的，我们历来的腐败案件总少不了跑官要官买官卖官。全军范围内军官都需要流动，人事调动的权力如果不能依法运行，那腐败的风险将非常之大，弄不好好处没体现出来，腐败问题倒大得可怕。所以，大规模的轮换任职如果没有必要的法制环境，是喜是忧真的难说。

## 3.专业素质的保障

我曾经做过一段时间的排班工作，人不多，只有8位，但各种各样的约束条件和突发情况已经让我焦头烂额、痛苦不已，一方面要完成任务，一方面要做到合理照顾特殊情况，还有人总有借口抵触本应尽的责任，确实很难。基于上述经历，我实在无法想象美军的人事部门如何能完成如此巨大的人事调动工作，如果按照平均3年转岗计算，每年有三分之一的军官需要调动工作，而且他们的条件远远比我做的要复杂的多，要考虑到海外、国内、作战、内勤、驻地条件、职业分类等等各种条件，如此复杂的人事安排几乎是不可能完成的任务。

所以我一直在寻找具体的资料，但现在还没有结果，只知道空军和陆军都是有一个人事中心完成的，但具体细节知之甚少，我断定一点是绝对少不了的：专业的人事工作队伍，而我军目前的人事队伍没有这样的素质。

# 四、体会

美军的各种资料提到军队总用几个词：良好组织和装备的部队。我军对于良好的装备目前是重视的，军迷们也最在意，以为有了装备就如何如何，以为装备代表战斗力，对于“良好组织”则往往很忽视，而我恰恰认为良好的组织才是根本。此篇对于美军人事制度的体会虽然只是个人一些简要的体会，不值一驳，但也让我们窥探到美军组织程度。