

国家自然科学基金资助项目71102182

制度与激励：

军官职业化及其对专用性人力资本投资的影响

金琳/主编

ZHIDU YU JILI

JUNGUAN ZHIYEHUA JIQI DUI

ZHUANYONGXING RENLI ZIBEN

TOUZI DE YINGXIANG



中国财政经济出版社

国家自然科学基金青年项目71101001

制度与激励：

军官职业化及其对专用性人力资本投资的影响

金 琳 主编

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

制度与激励：军官职业化及其对专用性人力资本投资的影响 / 金琳主编. —北京：中国财政经济出版社，2014.12

ISBN 978 - 7 - 5095 - 5779 - 2

I. ①制… II. ①金… III. ①军人 - 职业 - 影响 - 军事 - 人力资本 - 研究 - 中国 IV. ①E263

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 259975 号

责任编辑：卢关平

责任校对：李 丽

封面设计：孙俪铭

版式设计：汤广才

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码：100142

营销中心电话：88190406 北京财经书店电话：64033436 84041336

北京京华虎彩印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

787 × 960 毫米 16 开 14.5 印张 215 000 字

2015 年 2 月第 1 版 2015 年 2 月北京第 1 次印刷

定价：29.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 5779 - 2 / F · 4674

(图书出现印装问题，本社负责调换)

本社质量投诉电话：010 - 88190744

打击盗版举报热线：010 - 88190492、QQ：634579818

其他参编人员

罗 敏

曹 军

马静曦

戴冬阳

目 录

引 言	(1)
一、选题背景	(1)
二、研究意义	(5)
三、研究思路	(7)
四、研究目的	(8)
五、研究方法	(9)
六、理论工具	(10)
第一章 军官职业化与军队科技干部专用性人力资本投资的逻辑	
关联	(13)
第一节 社会化保障的逻辑后果：军队组织内部职能的专用化	
.....	(13)
第二节 军事专用性保障能力的来源：高度专用性的人力资本	
投资	(15)
第三节 军队科技干部的风险预期、行为选择及其监督困境	
.....	(18)
第四节 专用性交易的机会主义行为防范：职业化的选择	(22)
小 结	(23)
第二章 军官职业化的制度特征和制度功能	(25)
第一节 职业与职业化问题的研究现状	(25)
第二节 职业的概念和分类	(30)
第三节 军官职业化的制度特征：基于分工效率和组织效率	
的分析	(31)
一、基于分工效率目标的职业化制度特征	(32)
二、基于组织效率的职业化制度特征	(37)

第四节	军官职业化制度的功能考量——基于专用性人力资本交易的分析	(39)
一、	专用性人力资本交易的特征	(40)
二、	军官职业化的制度功能	(41)
三、	军官职业化的制度功能实现的相互性	(42)
第五节	基于军官职业化的功能特征和制度特征的评价指标体系	(44)
小 结		(46)
第三章	中国军官职业化水平评估	(48)
第一节	中国军官职业化水平的局部差异与评估对象和方法的确定	(48)
一、	规章制度执行弹性的普遍性	(48)
二、	规章制度执行弹性的效率：基于成本的考量	(49)
三、	对弹性执行行为的进一步分析：基于管理者类型的考量	(51)
四、	军官职业化水平评估对象和方法的确定	(55)
第二节	问卷设计	(55)
一、	专家调查问卷设计	(56)
二、	军官职业化水平感知调查问卷设计	(57)
第三节	基于动态模糊层次分析模型的评估	(59)
一、	模型方法	(59)
二、	指标评判	(60)
小 结		(66)
第四章	中国军官职业化水平对军队科技干部专用性人力资本投资影响的一般分析	(68)
第一节	影响军队科技干部专用性人力资本投资的因素分析	(69)
第二节	军官职业化水平对专用性人力资本投资的影响	(70)
一、	军官职业化水平与专用性人力资本投资的斯皮尔曼等级相关分析	(71)
二、	斯皮尔曼等级相关系数的显著性检验	(72)
小 结		(73)

第五章 美军职业化制度述评	(74)
第一节 自主性	(74)
一、职业进出的自由	(75)
二、职业范围内的自由流动	(80)
第二节 激励性	(82)
一、军事劳动投入与报偿的均衡	(83)
二、职业损失的等值补偿	(91)
第三节 稳定性	(117)
一、激励长期服役的等级差别工资	(117)
二、明确而稳定的军官衔级制度	(118)
三、规范合理的职业培养与发展制度	(121)
四、稳定而低水平的职业退役率	(124)
第四节 约束性	(130)
一、军官上岗的资质性	(131)
二、军官的考核	(131)
三、军官的晋升与任免	(136)
四、军官的奖惩	(138)
小 结	(139)
第六章 中国军官职业稳定性与自主性水平对专用性人力资本	
投资的影响——对军队干部转业政策的典型分析	(141)
第一节 军事人力资本交易中的道德风险：基于契约不完全	
的分析	(142)
一、军队科技干部专用性人力资本契约的不完全	(142)
二、潜在的道德风险	(144)
第二节 职业低稳定性和低自主性的证据——转业数据的	
统计分析	(148)
一、转业数据的选择	(148)
二、数据分析	(149)
第三节 转业要挟类型及其后果	(153)
一、对军队要挟的分析	(153)
二、对军队科技干部要挟的分析	(154)
第四节 道德风险治理的相关理论	(157)

一、偷懒及其治理理论	(158)
二、要挟及其治理理论	(165)
小 结	(169)
第七章 中国军官职业激励性水平对专用性人力资本投资的	
影响	(170)
第一节 激励的含义	(170)
第二节 激励作用实现的基本路径	(172)
第三节 参与约束：职业化工资制度的分析	(173)
一、参与约束的工资决定	(173)
二、研究假设	(175)
三、数据的选择	(176)
四、分析与比较	(177)
五、政策启示	(179)
第四节 工作激励：军队职业生涯的制度分析	(180)
一、工作激励的逻辑	(180)
二、军队科技干部职业生涯的制度分析	(186)
三、基于相对表现的成就事业型激励设计	(188)
小 结	(193)
第八章 中国军官职业约束性水平对专用性人力资本投资的	
影响	(195)
第一节 科层“放权”中管理者的目标置换	(195)
一、科层放权与“剥夺问题”	(195)
二、终极委托人虚位与目标置换	(196)
第二节 权力与权利的博弈：要挟约束机制研究	(197)
一、多层次委托代理关系及其博弈分析	(198)
二、混合约束对策——事后清算制	(202)
小 结	(207)
参考文献	(209)
附录 1	(216)
附录 2	(220)
后 记	(223)

引 言

一、选题背景

始于 20 世纪 70 年代的信息技术革命，决定性地引发了世界范围内的新军事变革。传统机械化战争时代以数量规模为主要特征的军队体制已经不能适应未来信息化、体系化战争的需要。伴随世界性的新军事变革潮流，中国军队也进行了多次调整和改革。大规模裁军、通用保障社会化、军兵种结构优化、高素质人才引进、扩大专业士官比例、文员招聘制度化等，是近几次调整改革的常态化做法。当前，中国军队正进行新一轮编制体制调整改革。理解和预期中国军队今后一个时期的改革走向，为中国军队的体制机制和组织结构调整改革提供智力支持，需要深刻了解信息化时代武器系统与军事人力这两大军事生产要素的功能转变、相互关系及其全新的作用方式。

武器装备，作为战斗力“生产工具”，其本质是人的身体能力的替代和延长。而人的身体能力既包括体力，还包括智力。传统战争（冷兵器、热兵器、机械化）条件下，作为“工具”的武器系统具有相互联系的两大重要特征：一是武器装备本身仅仅只是人体力的替代和延长，基本不能替代人的智力，从作战到指挥，人依然是绝对、完整的智力控制主体。二是武器系统的个体化或平台化。各件（类）武器的性能和作用本质上分离，武器之间的协同作用只能通过人的控制实现，武器系统本身不能形成协同共振的有机整体。所谓平台化装备，也只是移动平台和打击部的内部一体化，如冷兵器时代的战车和战船，机械化战争时代的坦克、装甲车、水面舰艇、作战飞机等，平台之间的外部连接，只能通过人的控制才能有限实现。

以信息技术为核心的新科技革命，使武器系统的特征发生了革命性转

变。新军事变革的本质是武器装备的信息化。武器装备的信息化，意指对原本以分散、孤立、个体、平台化方式存在的武器装备实现普遍的信息技术“嵌入”，如各类主战平台的智能化、无人化，各类弹药系统的精确制导化，各类电子信息装备的网络一体化等。这使得武器系统发生了与传统时代同构的两大革命性转变：一是经过彻底的信息化改造或重塑的武器系统，不仅极大地替代和延长了人的体力，而且越来越多地延长和替代了人的智力：指挥员的指挥控制能力物化在“C4ISRK”系统^①之中，战斗员对武器的操作能力物化在精确制导等信息化武器单元中。人的智慧在战场上越来越多地表现为机器的智慧——人对战场的感知变成了机器的感知，人对信息的处理变成了机器的处理，人对战场态势的判断变成了机器的判断，人对方案的评估变成了机器的评估，人对武器的操控变成了武器的自我操控。二是基于信息技术的普遍“嵌入”，看起来分散的个体或平台化武器装备变成了“体系”。通过 C4ISRK 系统和数据链，海陆空天潜水的的所有装备平台连为一体，构型为一个协同共振的体系。单个武器的背后是整个体系。看起来是平台打击，其实是体系对抗。武器系统本身由“纯物系统”迁跃成为“人机系统”。

武器系统的信息化和体系化，使传统的机械化战争逐步演变为信息化、体系化战争。假定组织结构等体制性因素既定，在未来信息化、体系化战争中，战斗力生成的两大基本要素（武器与人）会发生以下颠覆性的功能转变：

1. 武器装备这一战斗力生成要素在直接战场上的作用会越来越“刚性”。作战双方信息技术上的微小差距，在功能结果上也会放大成隔代差异，因此，未来体系化战争大多表现为非对称战争；战场上的胜负可以直接还原为武器系统的逻辑推演，谋略在战役战术层面的作用越来越小，战争的胜负不再是偶然、不确定或难以预测的领域。武器装备的体系化成为战争制胜的“硬道理”。

2. 随着人的智力也越来越多地物化或镶嵌在武器系统之中，人在未来战争中起作用的方式也发生了质的改变。战争智力或与作战有关的人力资本包括两种基本类型：一是指挥员的谋略性智力；二是作战人员的武器操

^① 美国人研发的通讯联络系统。C4 代表指挥 Command、控制 Control、通信 Communication、计算机 Computer；I 代表情报 Intelligence；S 代表监视 Surveillance；R 代表侦察 Reconnaissance；K 代表杀伤 Kill。

作性智力。信息化时代，这两种人力资本起作用的方式均发生了革命性改变。首先，“战役战术性谋略智慧”的地位退居于“战略性谋略智慧”之后。前者是战争进行过程中的谋略，后者则是战争发生前的谋略。现代军事科学的一个基本共识是：武器装备技术越是先进和复杂，战役战术层面上的谋略将越是简单和原始。这是信息化时代武器装备的体系化和作用“刚性”引致的规律性后果。因此，战争制胜的关键在于事前的战略性筹谋，而不在战争发生之后或“过程”中的战役战术性补救——如果战争发生后已经和敌方武器系统形成了代际差，并且又无任何非对称反制的“杀手锏”，则败局已定，战役战术性谋略失效。其次，“武器操作性智慧”的“研制性前移”与“核化”。现代武器系统在研制阶段的信息化和智能“镶嵌”，一方面使大量逻辑化、通用化的传统人工操作被机器高效而精确地替代，另一方面又使必须由人来完成的剩余操作更加复杂化、专业化或“核心化”。这里需要把握两点：第一，这些操作是大量逻辑化、通用化操作被机器替代之后的“剩余”操作，因而必定是少量的、核化的；第二，这些核化的剩余操作一定是机器不能或难以替代的，因而需要极其复杂、高级、专门、专用性的人工智力。由此看来，传统的以数量和规模见长的军队建设模式已经完全不能适应现代战争的需要，一支精干高效、知识技能高度专门化、人力资本高度专用化的职业化军队，是未来信息化、体系化战争的强制性需求，而不仅仅是基于“成本—收益”考量之后的权宜之计。谁率先走职业化道路，谁就会提前摆脱困境，抢占先机。正如辛迪·威廉姆斯（Cindy Williams 2006）所言：“信息技术已经成为军事力量的倍增器，它使得军队在缩减规模的情况下有可能提高战斗力。军队小型化意味着必须更加关注人员的技术和能力因素。”^① 军事人员规模的小型化，是信息化时代提升军队战斗力必需的而非可有可无的条件。

从以上分析和相关背景中，可以谨慎地做出如下结论或推论：

（1）要有效维护国家安全，打赢未来的信息化、体系化战争，必需建立一支高度职业化的军队。

（2）高度职业化军队的基本标识应当是军队组织内部存量人力资本的高度专用性，也即前面描述的高度“核化”的专业技能。

^① Curits Gilroy and Cindy Williams. 服务国家：西方军队人事政策及改革 [M]. 西安政治学院译. 美国麻省理工学院出版社，2006：9.

(3) 高度专用的军事人力资本是对通用性人力资本进行增量投资的结果。

(4) 人力资本投资是一种外部投资与载体人自主投资共同作用的二元结构。人力资本投资不同于非人力资本投资的关键特征在于，无论外部投资的货币价值多大，无论外部学习和训练条件多好，其真实投资效用的实现还要决定性地依赖学习主体（载体人）基于学习意愿的时间和精力投入。人力资本是一种有机资本，人力资本承载者的自主投资意愿是外部投资能否起作用或作用大小的关键。现实中，“人力资本投资（教育、培训、扫盲等）与产出（知识和技能的产出）之间没有稳定的线性关系：同样的教育和培训投资，可以生产出差异很大的能力结果；低学历的天才，高学历的庸才；成本定价法——按照学历定薪资和待遇，常常漏洞百出。”^① 因此，人力资本投资效用的实现，关键在于学习主体的自主投资能否得到有效激励。

(5) 根据现代契约经济学和交易成本理论，高度军事专用性人力资本投资存在“套牢”与“解套要挟”等风险。首先，对外部投资人（国家和军队）而言，专用性人力资本投资风险来自于人力资本与载体人之间天然的不可分性。人力资本的这一特性，使得对其产权的界定很难实现如普通资本产权那样的“清晰度”，或者说，明确界定和实现人力资本产权的成本很高，因此，“谁投资，谁受益”这一通用性原则很难在人力资本领域完整实现。尽管军事专用性人力资本是国家和军队外部投资的产物，但是，作为一种与承载人须臾不可分离的活的资本，它只能通过承载人的直接使用或劳动发挥效用，其使用效益取决于承载人的真实意愿，而承载人的意愿如何则取决于被激励程度。因此，无论人力资本产权界定的契约安排如何，人力资本直接的使用控制权天然地属于承载人而不属于外部投资人。其次，对于承载人（军人个体）而言，专用性人力资本投资风险来自于专业“套牢”的机会成本、转移成本、要挟和被要挟成本、讨价还价成本等。因此，无论外部投资人还是承载人，无论国家（军队）还是个体军人，其高度军事专用性人力资本投资意愿，均需要稳定的制度激励——一种满足参与约束、激励兼容、报酬后置、待遇公平、长期雇用、未来可期、预期稳定等条件的制度激励。而满足上述条件的制度具有一个普遍共识的标签——“职业化”。

^① 周其仁：《真实世界的经济学》[M]，北京：北京大学出版社，2006：32～33。

不难发现，此时我们回到了讨论的起点——军队职业化。我们思考和讨论的其实是两大因子——军人职业化制度与军事专用性人力资本投资——以因果互动为特征的内在关联。其基本逻辑是：在新军事变革条件下，为了有效维护国家安全，必须建立一支高度职业化的军队；实现这一目标，必须进行高度军事专用性人力资本投资，尤其是个体军人的高度军事专用性人力资本自主投资；而稳定有效的自主投资需要职业化制度的长期激励。

当然，这仅仅只是一种宏观叙事——一种未经实证检验的逻辑推断或假设。

中国军队的职业化建设恰好处于过渡转型时期。在几种基本的军人类型中，军官是最满足职业化要求的群体；在军官这一类型中，科技干部这一群体又最具专业内涵。为了简化研究又不失真实可靠性，我们用表征职业化制度的“军官职业化水平”作为自变因子，选择“军队科技干部”这一典型群体的“专用性人力资本自主投资意愿”作为因变因子，试图通过制度和群体抽样以及有限的实证检验，理清军队职业化制度对职业军人专用性人力资本自主投资的影响及其作用机理。

二、研究意义

（一）理论意义

本书研究将立足于国防组织运行中的现实问题，这个现实有着这样的逻辑：军队通用性的工作任务通过社会化保障得以完成，由此，导致了军队高度专用性的任务环境。该环境要求环境中的人必须是人力资本高度专用性的军事劳动者。未来信息化战争中，高技术军兵种对专用性技术保障的需求使军队科技干部的重要性日益凸显。完成高度专用性的任务需要军队科技干部加强军事专用性的人力资本投资。制度在合约经济学中被看成是一种合约安排，军官职业化是一种制度选择，也是一种长期合约安排。这种长期合约安排正符合涉及专用性资产交易的合约关系对交易期限的需要。资产专用性理论的开创者威廉姆森（Oliver E. Williamson, 1996）认为，资产专用性条件的存在，导致合约双方的机会主义行为，长期合约应是一种有效的防范策略。军事人力资本交易是一种典型的专用性人力资本交易，军官职业化这种长期合约安排正符合军事专用性人力资本交易的需

要。然而，中国现有的军官服役制度的职业化水平如何？它如何影响军队科技干部的人力资本投资行为？是什么原因使得较低学历的科技干部在基本履行职责后选择“混日子”或积极参加地方资质证书考试？军队科技干部是否处于实施“要挟”的优势？军队科技干部是否被“要挟”？面临可能的“被要挟”，军队科技干部有着怎样的行为选择？在现有的制度约束下，军队科技干部专用性人力资本的自主投资是否激励短缺？本书研究拟在大量的数据采集和分析的基础上，运用交易成本理论、不完全合约理论、资产专用性理论、激励理论等，立足于军官职业化的制度安排，聚焦于军队科技干部群体，研究军事专用性人力资本投资问题。无论从多样化的理论视角看，还是从由真实的环境决定的特殊研究对象看，这种研究不仅符合运用管理理论研究现实问题的科学研究发展趋势，而且从该角度获得的新见解，能在一定程度上填补国内军事人力资本专用性投资理论的空白，从而丰富和发展资产专用性理论、人力资本合约理论和激励管理理论。

（二）现实意义

1. 为满足军队信息化建设对知识型人才的需求提供理论支撑。信息化军队需要高素质新型军事人才。军队深化体制编制改革、实施人才战略工程、压缩军队规模、科技兴训等围绕的一个核心问题是质量建军。质量的关键是人才。人之为“才”关键是人的专业知识和技能存量，后者本质上是人力资本投资、尤其是学习主体专用性人力资本自主投资^①的产物。从这个角度看，军队人才质量建设的核心问题就是军事专用性人力资本自主投资激励问题。高度专用性人力资本来源于对优秀通用性人力资本进行专用性人力资本再投资。问题是，现有制度能否吸引优秀的通用性科研人才进入军队？进入军队后是否具有主动参训的持续热情？科技人才流失的原因何在？如此等等。这些问题成为军事人力资本合约理论应该关注的直接现实问题。本书研究立足于军队对高度专用性的军事人力资本需求的现实，分析军队现有的职业化水平对科技干部高度专用性人力资本自主投资的影响，管窥军事人力资本投资效率低下的表现，揭示军事人力资本投资效率低下的原因。这一研究

^① 人力资本投资不同于非人力资本投资的关键特征是，无论外部投资的货币价值多大，无论外部学习和训练条件多好，其真实投资效用的实现还要决定性地依赖学习主体自主、自觉的时间和精力投入。人力资本是一种有机资本，人力资本承载者的自主投资意愿是外部投资能否起作用或作用大小的关键。因此，人力资本投资效用的实现，关键在于学习主体的自主投资能否得到有效激励。

对建成一支高素质新型军事人才队伍具有重要的现实指导意义。

2. 为中国军人服役制度改革提供决策参考。军事人力资本合约在中国主要以隐性合约的形式存在, 合约隐性存在于军人服役制度当中, 即合约的内容, 包括期限、价格、权利的分配等等主要条款已经制度化。这些制度化的合约条款决定了中国军官职业化的水平。本研究拟通过统计和分析制度中人对现有制度及其运行的主观评价, 评估中国军官职业化的水平; 本课题还将对高度职业化的美军服役制度进行分析, 以期对中国军官职业化的推进提供具有借鉴意义的方法和路径。这些分析对中国的军人服役制度, 特别对军队科技干部的服役制度改革, 具有一定的决策参考价值。

三、研究思路

图 0-1 形象地反映了本书的研究思路。

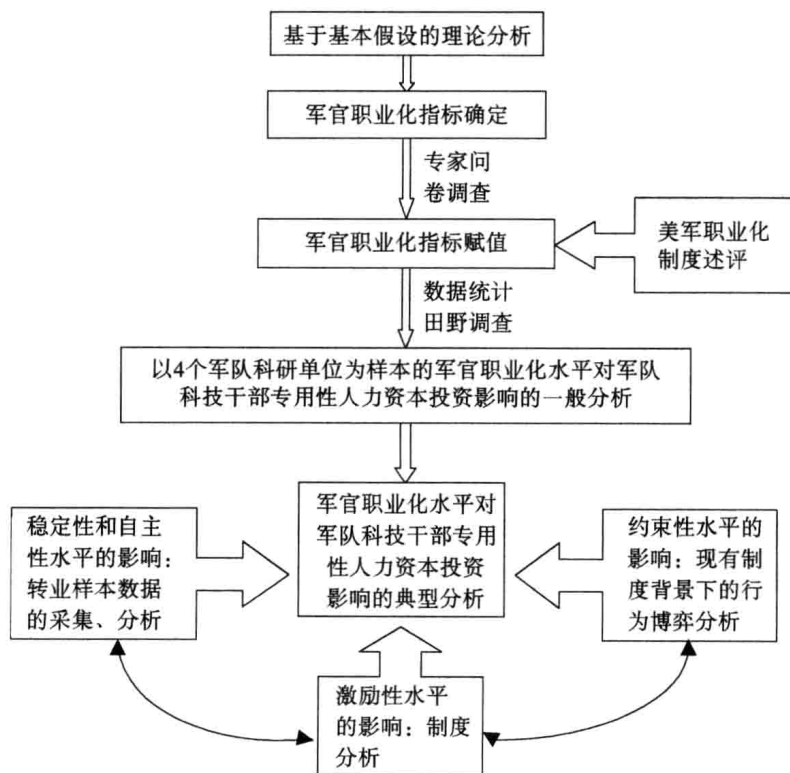


图 0-1 研究思路图

本书研究的是军官职业化水平对军队科技干部军事专用性人力资本投资的影响问题。本书研究首先依赖于这样的前提假设，即军队通用性的保障任务已经完全由社会提供，军队仅仅保留的是专用性保障能力，因此，军队对科技干部以知识和技能为内容的军事人力资本专用性程度的要求会越来越高。高度专用性的军事人力资本的形成，是对军队科技干部进行高度专用性人力资本投资的结果，由此形成了本书研究所指向的制度环境对专用性人力资本投资的影响问题。对军事专用性人力资本投资具有直接影响的制度就是具有长期合约特征的军官职业化制度。

根据在职业领域内是否存在一个充分竞争的外部劳动力需求市场，职业可以分为独立职业和从属职业（公共部门职业）两种基本类型。独立职业的职业化制度在外部劳动力市场自由竞争的条件下得以自发演化，通过市场激励实现社会分工效率；与独立职业相比，从属职业的从业者既需要更多的专用性人力资本投资，又缺乏开放竞争的外部劳动力市场，其职业地位容易受到具有买方垄断优势的公共科层组织的威胁。因此，从属职业的职业化水平与从业者所在的公共科层组织（法院、军队、政府机关等）的制度特征具有直接关联。从职业和职业化的一般含义出发，从分工效率和专用性人力资本投资激励两大视角，我们深入探究了军官这一从属职业理想的职业化制度特征和功能特征以及指标体系。

依据军官职业化的指标体系，我们对4个军队科研单位展开了问卷调查，依据问卷统计分析对4个单位的职业化水平进行了评估，并分析了4个单位的军官职业化水平对专用性人力资本投资的一般影响。

随后，依据军官职业化的指标体系，我们对美军的军官职业化水平进行了比较制度分析。

最后，我们分别从稳定性和自主性、激励性、约束性等方面分析了当前中国军人服役制度的基本特征及其对专用性人力资本投资的影响，建立了转业政策背景下的军事人力资本交易的道德风险行为博弈模型、以工资分析为主的合约参与约束模型、以需求分析为基础的工作自激励模型以及以双层委托代理关系为视角的混合约束博弈模型。

四、研究目的

本书的研究目的是：

1. 建立科学的军官职业化评价指标体系。
2. 进行军官职业化水平对专用性人力资本投资的影响的回归分析。
3. 系统梳理美军职业化制度。
4. 分析学历背景与转业的关系，进而揭示转业制度背景下，军队科技干部人力资本投资的选择和动机。
5. 分析军队工资对不同学历层次的通用性人力资本所有者参与约束的程度，分析现有制度造成的激励障碍。
6. 对现有制度背景下军队管理者与军队科技干部的转业要挟行为进行博弈分析。

本书研究可能的创新之处在于：

1. 将军队科技竞争中的专用性人力资本投资激励与军官职业化问题结合起来，拓展了不完全合约理论与专用性人力资本投资理论的应用分析视野。
2. 在大量数据采集、问卷调查、理论分析的基础上，初步形成军官职业化评价指标体系，并尝试对当前中国军官职业化水平进行比较系统的评估。
3. 通过抽样数据的搜集和整理，发现军队科技干部专用性人力资本投资面临的风险及其应对举措，揭示军官职业化水平对军队科技干部专用性人力资本投资的影响的基本规律。

五、研究方法

（一）历史唯物主义分析方法与西方经济学方法相结合

历史唯物主义方法强调“历史观”和“现实观”，强调特定社会物质生活条件对制度选择和安排的决定作用。本书研究面对的是真实的历史逻辑起点——现代战争、军队社会化保障，解决的是中国特定历史条件下军事人力资本投资的激励问题，强调把握新的历史条件下，军队科技干部群体的新特点以及综合因素对人的激励作用的发挥。历史唯物主义的分析方法将是本书研究之“体”。现代西方经济学以严格的环境、制度和人性假设为前提，用各种数理分析方法求解约束条件下的函数最优化问题，对拟采用的各种国防经济制度进行优劣价值排序，据此对现实中的国防经济制