努力开创军事训练新局面

■邓一非 鄢 震 张晓冰

1月4日，习主席签署中央军委2022年1号命令，向全军发布开训动员令。开训动员令强调："全军各级要坚决贯彻党中央和中央军委决策指示，准确把握国家安全和军事斗争形势变化，紧盯科技之变、战争之变、对手之变，大力推进战训耦合，大力推进体系练兵，大力推进科技练兵，全面推进军事训练转型升级，练就能战善战的精兵劲旅。"全军官兵必须坚决遵令而行，围绕练就能战善战的精兵劲旅，把"三个紧盯、三个推进"作为战略抓手，向训练转型升级要练兵备战的高质量、高效益，努力开创新时代军事训练的新局面。

紧盯科技之变、战争之变、对手之变

军事训练作为最直接的军事斗争准备，是与时代变革和打赢要求相适应的动态发展过程。我军军事训练进入到全方位变革、整体性提升的新阶段，紧盯科技之变、战争之变、对手之变，是军事训练创新发展的规律使然，是推进军事训练转型升级的必然选择和关键举措。

紧盯科技之变，把握转型升级增长点。当前，新一轮科技革命全面提速，高新技术发展日新月异，科技作为核心战斗力的地位作用更加凸显。面对科技革命带来的新机遇、新挑战，加大先进科技成果转化应用力度，大幅提升军事训练高新技术含量，是推进军事训练转型升级的主要增长点。只有紧盯科技之变，认清军事科技发展的主导方向和时代特征，准确把握武器装备向远程精确化、智能化、隐身化、无人化发展的趋势，把握战场不断向新兴领域拓展和新型作战力量不断涌现的趋势，把科技力量作为撬动军事训练创新发展的杠杆，才能为军事训练转型升级提供更强的科技支撑力。

紧盯战争之变，把握转型升级聚焦点。当今，在世界新军事革命推动下，战争形态不断向信息化深度演进、向智能化快速发展，战争的时空特性、作战样式发生重大变化。战争形态演变是牵引军事训练的风向标。面对战争形态的革命性变化，推动军事训练由被动适应战争向主动设计战争转变，构建符合打赢要求的新型军事训练体系，是推进军事训练转型升级的聚焦点。只有紧盯战争之变，前瞻分析战争形态演变的新趋向，深入研究现代战争特点规律和制胜机理的新变化，适应机械化信息化智能化融合发展趋势，在更高起点和标准上提高军事训练的实战化水平，才能实现军事训练转型升级的高起点谋划、高质量推进。

紧盯对手之变，找准转型升级发力点。当前，国际战略格局深度调整，我国安全形势正发生新的深刻变化，地缘战略环境和军事斗争态势更趋复杂，我军军事斗争准备的任务更加艰巨紧迫。针对现实军事斗争准备需要，因敌变而变，制敌变而变，练就制衡制胜强敌对手的过硬本领，是推进军事训练转型升级的重要发力点。只有紧盯对手之变，跟踪研究对手的战略策略、技术装备、作战方式，把敌情我情、战场情况、作战指导搞清楚，着眼扬我之长、克敌之短，加强战法训法创新的针对性、适用性，拿出"道高一尺、魔高一丈"制敌对策，才能确保军事训练转型升级有的放矢、落地落实。

坚持实战实训，大力推进战训耦合

军事训练作为未来战争的预演，与实战的耦合度越高，其价值作用就越大。大力推进战训耦合，深刻揭示了作战与训练紧密关联、相互作用的内在逻辑，是提高军事训练实战化程度和水平的关键。必须围绕实战实训抓转型，下大力推进战训耦合的实效，推动实战化军事训练迈上新台阶。

狠抓聚焦实战、以战领训。战训耦合实质上是以实战为牵引、以训练为依托而产生的交互作用，训练与实战聚焦得越准，战训的耦合效应就越大。要加大研战力度，深入探究战争形态演变的动因趋势，探究现代战争和作战制胜机理的新变化，探究战争样式、作战方式变革的新特点，不断取得实在管用的研究成果；加大训练强度，按照"真难严实"要求，努力把技能练到极致、武器用到极致，加强武器装备在极限性能、干扰条件、复杂环境下的实战运用训练，立足于最复杂、最困难、最严峻的战场环境摔打和锤炼部队；加大演训难度，突出指挥对抗、体系对抗和实兵实装对抗演练，针对未来作战可能出现的难局、危局、险局，增强演练的前瞻性、适应性和检验性，发挥提高实战能力的最大效应。

狠抓对接实战、战训一致。实现战训有机融合、无缝链接，是推进战训深度耦合的内在要求。要构建战训一体化施训模式，对接作战需求，按作战任务设置训练课题，按作战方案确定训练课目，加强使命课题实案化训练，加强应急应战专攻精练，强化作战需求的刚性强制作用；对接未来战场环境，从最困难、最复杂、最严峻的情况出发，精心构设训练环境和条件，提高训练难度，确保部队战时破逆境、克险阻、打胜仗；对接作战对象，带着现实敌情抓练兵备战，针对强敌对手创新战法训法，针对对手的作战企图、作战策略、作战方式演练制敌之策，确保召之即来、来之能战、战之必胜。

狠抓训练作风、以训促战。战训耦合离不开训练特有功能作用的发挥。要树起为战而练的鲜明导向，对解决训风演风考风不实问题常抓不懈，从监察督训、问责追责入手打假治虚，坚决纠治练为看、演为看和危不施训、险不练兵等不良现象；把培育一不怕苦、二不怕死的战斗精神贯穿始终，坚决破除"和平积弊""二八现象"，磨砺不畏强敌、敢打必胜的顽强意志和战斗作风；让训练走在打仗前头，通过训练验证作战理论、作战方案、作战战法，主动设计打仗、检验打仗，有效促进训练成果转化为实战能力。

深化联战联训，大力推进体系练兵

现代战争以联合作战、体系对抗为基本作战方式，必然要求构建与之相适应的军事训练体系。大力推进体系练兵，反映了军事训练转型发展的时代趋势，是提高军事训练质量水平的必由之路。必须围绕深化联战联训抓转型，在大力推进体系练兵中，聚力打造具有我军特色的联合训练体系。

突出以联为纲的引领力。要着眼充分发挥联合训练的引领作用，强化联合意识培养，引导官兵更新作战训练理念、确立联合谋胜的思维方式，根除"各自为战""单打独斗"习惯，做到以联为纲抓训练、同心协力谋打赢；强化联合指挥训练，着眼提升联合作战指挥效能，搞好首长机关战略战役训练，加强指挥谋略、指挥体系和指挥技能训练，扭住制约联合作战指挥的突出矛盾和问题，着力集智聚力、专攻精练，打通联合作战全系统全流程指挥链路，提高筹划指导、组织指挥现代战争的能力。

强化体系融合的支撑力。体系练兵的基础是把军兵种部队训练融入联合训练体系，实现各种作战力量、作战单元、作战要素的有机融合，充分发挥体系融合训练的支撑作用。加强联合作战体系训练，在联合训练框架内规范军兵种部队训练的内容课目、组训施训方式，明确联合训练对军兵种部队训练的标准和需求，形成由军兵种向联合、由要素向集成转变的联合训练链路；加强全系统、全要素、全流程训练，突出跨领域跨军兵种联合专项训练，强化军兵种互为条件训练，抓好新域新质作战力量融入作战体系训练，加大联合对抗演练、跨区基地化演训的力度，全面提高一体化联合作战能力。

提升体系聚能的保障力。体系练兵具有整体联动、系统集成、精确高效的特点，对训练保障提出了更高的标准和要求。要搞好统筹谋划，加强训练保障需求测算、规划设计和效益评估，以优化全流程各环节保障为主线，以基地训练、对抗训练、综合演练为重点，加快联合训练环境条件建设；创新保障模式，实行资源共享、区域协作、军地协作，精确掌握保障信息，精确提供保障资源，精确运用保障力量，探索形成标准化、精确化、集约化的训练保障新模式；构建保障体系，适应联合训练保障新要求，针对点多面广、需求多样、内容丰富等新特点，注重优化布局、完善要素、创新方式，加快构建高水平联合训练保障体系。

深化科技强训，大力推进科技练兵

科技兴则国家兴，科技强则军队强。大力推进科技练兵，反映了现代战斗力生成和提高的本质要求，是增强军事训练时代性、科学性、创新性的关键。必须巩固和发展科技练兵成果，在更高起点上大力推进科技练兵，全面提升科技强训的质量水平。

加速训练转型升级。科技练兵是军事训练适应科技之变、改革之变、作战之变的"推进器"，是加速实现训练转型升级的"动力阀"。要适应新形势新要求拓展科技练兵的内涵和形式，把握武器装备更新换代需要，同步编制训练计划、开发模拟器材、培训技术骨干、展开实际演练，探索加快新装备形成战斗力的训练新模式；把握新型作战力量的特点要求，创新组训方式、施训方法和演练模式，最大限度发挥新型作战力量的特有作战效能；把握新兴作战领域的作用机理，开展嵌入式、开发式、对接式训练，探索专门化、专业化训练新路子，加快提高多域一体作战能力，推动科技练兵向更高层次拓展。

加快训练创新突破。科技练兵为军事训练注入创新活力。要跟踪科技发展前沿，把更多科技创新成果转化为训练效能，推动训练手段和条件向"科技+""网络+""智能+"转型升级。加快训练信息网络系统的升级改造，开发功能更先进、资源更丰富、运行更快捷的网络训练平台，全面提升模拟化、网络化、智能化训练水平；加大高新技术训练装备器材研发应用力度，加强作战实验、战场仿真、兵棋推演等训练手段运用，加大实战化训练的对抗强度、逼真程度、达标难度、实施效度；运用大数据、云计算、区块链等新技术手段，建立集数据采集、动态查询、分析论证和检验评估于一体的"训练云"，提升军事训练管理、保障、考核评估的科学化水平。

发挥训练育才作用。训练转型，人才先行。科技练兵为人才培养搭建了广阔舞台。要激发广大官兵学科技、钻科技、用科技的热情，充分发挥军事训练促进人才加速成长的作用。强化官兵科技素养，引导官兵加强现代科技特别是军事高技术学习，更新知识结构，开阔知识视野，增强对高新技术的认知力、理解力和敏感力；强化专业技能培训，把更多科技元素注入岗位练兵，开展专业技能比武竞赛，培养更多"兵专家""兵工匠"，使科技练兵成为官兵精武强能的实践平台；强化训练人才培养，鼓励和扶持官兵参与军事训练科技创新实践，运用科技手段解决训练重点难点问题，积极打造高素质、专业化的训练人才群体，为军事训练转型升级提供强有力的人才支撑。

（作者单位：国防大学联合作战学院）

打造新时代文职人才方阵

■董俊林 张 雪

习主席在中央军委人才工作会议上指出，要坚持分类施策，抓好联合作战指挥人才、新型作战力量人才、高层次科技创新人才、高水平战略管理人才培养使用，发挥好军士和文职人员作用。认真贯彻落实习主席的重要讲话精神，军队各级需要将引进培养文职人员放到新时代人才强军战略的大布局、军队改革转型的大棋局中，以超前的人才发展理念，打造新时代文职人才方阵。

文职人员是军事人力资源的重要组成部分。随着军事技术发展加速，军队体制编制调整优化，军队建设更加依赖职业化、专业化、高素质人才，文职人员在军队建设中的重要作用日趋凸显。美军高级军官认为，如果没有文职人员，美军的作战、训练与战备就无法进行。在美军，超过28%的科研成果是由文职人员贡献的智慧。从实践来看，与军官频繁轮换行政指挥岗位，以增加历练提升专业水平不同，军队文职人员，工作环境相对稳定，能够长期持续服务部队，既不会引发战斗力波动，又有利于个人发展。尤其是文职人员能以专业知识、科技优势等促进战斗力快速生成释放，为战略谋划、作战决策、练兵备战等提供智囊服务，为军队科学研究、技术创新、工程建设等提供智力支持，为赢得军事竞争和未来战争主动权等贡献力量。国防和军队建设要实现高质量发展，必须重视和发挥军队文职人员的作用。

抓好选拔培养使用发展环节。牢固树立大人才观，把文职人员培养使用放到改革转型的大环境中运筹设计。优化队伍结构，按梯次衔接原则，区分年龄层次、学科专业、个性特点，实行分层培养。以中青年骨干人才为主体、青年人才和高层次人才为两翼，创建"一体两翼、三级培养"的发展模式，打造素质过硬的文职人员队伍。创新发展军事教育体系，加快构建优质高效的文职人员培养机制，分类、分层、分任务对文职人员进行精准化和订单式培养，推动文职人员军事素质、专业能力不断提升。探索建立人才流动机制，协调地方院校和科研机构，以国家和军队重点实验室、创新团队为基础，聚焦军队紧缺急需专业，建立对口合作关系，实行合作研究、联合培养。健全完善使用机制，把文职人员能力素质、岗位要求及其职业前景结合起来，不断优化干事创业平台，实现人岗相宜、人尽其才、成就英才。强化正向激励，让文职人员取得的成绩得到充分尊重与合理回报，心无旁骛地服务国防和军队建设。

强化党对文职人才工作的全面领导。各级党组织要重视文职人员的思想政治建设，做好铸魂育人和政治考察工作，确保政治上绝对过硬。把握文职人员成长规律和发展特点要求，创新管理理念和方式方法，提升文职人员管理的专业化、精细化、科学化水平。坚持竞争择优原则，破除论资排辈等观念，对表现特别优秀、工作特别需要的，可依据有关规定提前晋升，真正形成能者上、平者让、庸者下的选人用人导向。健全考核评价制度，建立以创新、能力、贡献为导向的人才评价体系，破除唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项等现象，制订文职人员考核办法、细化考核指标，立起可信可行的考评"指挥棒"。注重健全荣誉激励和奖励机制，对业绩突出、作用明显的优秀文职人员，给予相应的荣誉；探索构建充分体现知识、技术等创新要素的奖励机制，加大人才绩效激励力度，充分释放人才创新活力，激发文职人员投身强军、建功岗位的事业心荣誉感。

优化文职人员成长环境。文职人员的成长发展和作用发挥离不开良好环境，环境好则人才聚、事业兴。文职人员条例规定，国家和军队依法保障文职人员的合法权益，鼓励文职人员长期、稳定地为军队建设服务。要优化文职人员成长环境，以更宽的视野、更新的理念、更大的魄力识才、育才、用才，形成各类优秀文职人才大量涌现、创造活力竞相迸发、聪明才智充分发挥的生动局面。要全方位营造信任、重视、关爱文职人员的浓厚氛围，千方百计为他们搭建平台，让文职人员在工作中感受到自身价值，进一步激发他们积极投身强军实践的热情。文职人员初入军营，工作中遇到的困惑较多，亟须更多关心关爱。要强化权益意识，积极主动协调驻地有关部门，把文职人员应有的福利待遇落实到位，切实维护文职人员合法权益。要强化服务意识，善于给文职人员"端好盘子""扶好梯子"，在住房保障、子女入学、家属就业等方面加大支持力度，积极营造拴心留人的良好环境。

（作者单位：军事科学院军队政治工作研究院）

战略论苑

动员新探

提高兵员征集精准度

■陈广春

强军之道，要在得人。实现党在新时代的强军目标，必须适应新形势下军事人力资源需求专业化、精细化趋势，把征兵工作"准星"精准瞄向战斗力"靶心"，实现兵员征集从重数量规模向重质量效能、从重学历层次向重部队需求转变，从源头上促进军事人力资源配置优化，更好地为提高部队战斗力服务。

坚持需求精准牵引。征兵作为国防和军队建设的基础工程，应由需求决定征集任务，而精准的兵员需求是实施精准征集的前提。应关注学历需求，不同军种、不同岗位对兵员学历需求有差异，在兵员征集工作前期，对于哪些岗位需要高学历人才、数量是多少，部队可在每年士兵退役后做出预估，合理提报需求。应关注专业需求，部队要及时摸清所需兵员专业，切实弄清岗位所需专业门类兵员数量，从而为下步兵员征集提供精准信息。应关注培养需求，部队可根据自身建设实际，提前预估一定时期内所需专业或相近专业的兵员需求，向兵役机关提出储备要求，便于兵役机关提前筹划落实，不间断向部队输送所需人才，实现征、补、退、储的有序流动，最终逐步实现征需精准一致。

注重按需精准供给。各级兵役机关作为兵员"供给侧"，应根据部队兵员需求，做好精准动员工作，把部队需要的兵员征集到位。兵役登记要精准，依托全国征兵网，完善现行兵役登记，增加专业特长、体能情况、兴趣爱好，以及个人当年是否愿意应征、应征后理想的服役军种和地点，是否愿意提干或考军校和目标服役期等个体差异性内容，汇总形成兵源大数据。宣传发动要精准，各级兵役机关在掌握兵役登记大数据的基础上，依据部队在兵员学历、专业上的需求人数，按照高于需求人数3倍的标准发动确定预征对象。以高中、职业院校和高校为重点，区分学历层次、专业类别，精细到每名青年，由概略撒网逐步向精确瞄准过渡。任务分配要精准，通过大数据对接"供给"清单和"需求"清单，优化兵员征集任务分配机制。以备战打仗急需专业、关键岗位为重点，特别是对科技素养要求较高的重要岗位，依托全国征兵网发布岗位需求，结合各地报名情况确定兵员分配任务，使兵役机关能够带着岗位去找合适人选，把最合适的人选送到最合适的岗位。

完善精准征集机制。建立信息共享机制，依托全国学生信息网、国防部征兵网、征兵体检信息系统、公安人口信息网等现有信息系统，构建全国征兵综合大数据平台，兵役机关联合地方相关部门，对军地相近及通用专业的应征青年进行统计分析，建立应征青年专业能力数据库。完善兵员储备机制，以建立专业技术兵员储备库为抓手，整合现有军种部队和国防动员系统定向培养机制，统一制定实施规范。同时拓展直招士官征集、扩大定向士官培养，做到"毕业即上岗，上岗就能战"。向职业学院和高级技工学校延伸，设立征兵工作站，畅通院校和兵役机关的联系渠道，为专业技能人才应征创造便利条件、搞好服务保障。探索动态补入机制，为提高精准补入效益，可在新兵训练期间，由兵员需求提报单位和新训机构共同依据专业岗位任职能力，对新兵训练现实表现、专业素质能力进行综合评估和测试，对不符合岗位需求的，及时按照规定进行调整，确保新兵下连进入工作岗位后，能迅速发挥作用，加快岗位战斗力生成。优化量化考评机制，现行"五率"量化考评标准，对于保证新兵质量发挥了积极作用，应继续紧跟部队需求，用考评牵引兵役机关征集多学历层次、多专业岗位的兵员，更好地满足体能型、技能型、平衡型、特殊型等不同类型部队岗位的实际需要。

抓好民兵新质力量建设

■王树人

在未来信息化战争中，科技支前将是国防动员的重头戏。而民兵新质力量是科技支前的主力军，抓好民兵新质力量建设是国防动员和后备力量建设面临的一项紧迫而又重大的课题。

紧盯职能使命，提高整组质量。编组出战斗力。应紧盯职能任务需求，坚持"打什么仗就编什么兵，遂行什么任务就编什么队伍"，科学灵活编组民兵新质力量。着眼应战支援任务需求，编组未来战争所需、作战保障对象所缺的支前民兵新质力量，注重突出主要作战方向、战略要地，力求多编高学历、专业对口人员，多编退役军人、有训练基础的人员，加快形成战斗力，确保关键时刻拉得出、用得上、起作用。同时，要着眼战争和科技发展变化，抓好科技潜力调查，不断调整民兵新质力量，确保能跟上战争和科技发展步伐，满足应战支前所需。

创新教学保障，夯实训练根基。目前，民兵新质力量教学训练，无论是教材、教员，还是装备、器材，大多都依赖编兵单位。民兵新质力量来自地方，科技人力资源也在地方，应依托地方行业系统，军地携手解决教学训练保障问题。坚持从"健全融训机制、统筹力量资源"入手，由省军区系统提出应战支前各项战术行动指标，吸收地方行业专家共同编写教材；协调地方企事业单位，聘请各行业专家任教练员，指导民兵新质力量训练。对于装备器材缺乏的问题，可依托地方高科技公司或企业，采用有偿租借的方式来解决。省军区系统各级要充分发挥协调军地的优势，整合各方资源、借梯上楼，解决自训教学能力不足的问题，夯实民兵新质力量的训练根基。

瞄准实战演训，提高潜力转化。"矛不磨不利，兵不练不强。"和平时期，实战化演训是提高民兵新质力量战斗力的最佳途径。首先要深化岗位练兵，坚持以工作岗位为依托，化整为零，将训练融入日常工作，解决训练人员集中难、训练时间保障难等问题，推动生产力与战斗力同步提升。其次要抓好挂钩联训，协调支援保障部队，将民兵新质力量训练融入作战部队联训，按照实战化、实案化要求，使民兵新质力量熟悉支援保障程序、方式方法，确保战时心中有数、协同有力。再次要利用好实战演习，通过参与实战化演习，检验平时训练效果，查漏补缺，增强民兵新质力量训练的针对性，并提高国防动员的潜力转化。另外，要抓好民兵新质力量的训练考评，组织由省军区系统人员、地方行业专家、支援保障部队人员组成的训练考评组，对民兵新质力量训练作出科学评估，指出存在的短板与不足，以及下一步训练的重点和方向，促进民兵新质力量训练水平不断提高。

完善管理机制，管出战斗力。健全完善以标准规范为内核、以信息技术为支撑、以政策制度为保障的民兵管理新机制，形成"人武部门统管、编兵单位主管"的民兵新质力量管理新格局。人武部门统管，应充分发挥人武部门主导作用，搞好统筹协调，协调编兵单位和政府相关部门共同抓好民兵新质力量管理。同时，利用信息技术，构建民兵新质力量信息化动态管理机制，提高管理精细度，确保他们流动不失管。编兵单位主管，应利用编兵单位组织管理体系比较健全，能够掌握所编新质民兵工作、学习和生活等全面情况的先天优势，充分发挥编兵单位的主体作用，掌握好民兵的动态情况，提高管理实效。

（作者系湖北省武汉市东西湖区人武部部长）

工作研究