

提高实战能力指挥员要下苦功夫



担起打仗主业离不开指挥员自觉努力

李吉祥(南海舰队某基地):在当前的实战化训练中,部分指挥员存在着不敢指挥、不善指挥、指挥不当等缺陷。所有这些问题的产生,都指向一个焦点:指挥员的能力素质如何提高?毫无疑问,提高指挥员的实际指挥能力,需要全方位的培训,需要实战化的不间断磨炼,但更需要指挥员真正把打仗作为主业,沉下身子来刻苦钻研勇于实践。

唯物辩证法告诉我们:内因起决定作用,外因只是条件和辅助,外因通过内因发挥影响。参加相关培训,固然是指挥员提升能力的必要途径,但培训只是外因,只是提供了一个充电的平台,能不能充好电,关键还看自身努力程度。鸡蛋,从外打破是食物,从内打破是生命,实践证明,如果指挥员一味依赖培训、等待培训,个人能力素质只会走低水平徘徊,提升指挥素养,需要指挥员科学把握内因与外因的关系,注重发挥主观能动性,突破自身束缚,把提升自身能力、解决自身问题放在重要位置。如果在思想深处有一股不服输、不怕苦的求胜之心,积蓄不畏艰难早成才的渴望,在头脑中时时有能力恐慌的危机感,扎实努力,指挥能力

必然逐步提高。事实上也只有自觉努力,切实担当,才能通过自身的消理解,把书本上的知识转化为实际能力;把实战化训练中的感性认识,上升为对作战指挥规律性的把握。

师傅领进门,修行靠个人,历史上著名的指挥员哪一个不是善于思考、善于总结,通过自身努力将所学与实践融会贯通,进而提高打仗胜能力的?二战苏军名将朱可夫元帅,参军前只读过3年小学,他在作战和军事理论上的重大建树,一方面靠在战争实践中逐步积累经验,加强战争理论的学习;另一方面则是通过深入思考,借鉴古人甚至敌人,形成自己的指挥风格和适应战争现实的指挥艺术。

古语讲:“授人以鱼,不如授之以渔”,后面的“渔”指的是“捕鱼”的方法和技巧。信息化战争对于我军来说是一个全新的挑战,未知的东西很多,不是培训教程能完全回答得了的。教科书式的突发情况不可能重复出现。尤其是当前,我国周边特别是海上方向安全面临的危险源多,威胁面广,敏感期长,什么时候有冲突、以怎样的形式出现、多

大规模等问题都不确定。在这种情况下,指挥员更应结合实战化训练,摸索总结,找到适合战争需要、符合体系作战要求、适应自己部队特点和自身指挥习惯的“渔”。强化打仗担当,谋打仗之势、钻打仗之要、强打仗之功,积极主动“自我造血”,在实际工作中“强筋壮骨”,以实际行动为部队树好善谋打仗的样子。

实践是提高素质的大课堂,是增长才干的大舞台。在当前如火如荼的实战化训练中,许多出现的问题都是新问题,没有现成答案,只有勤于钻研,开动脑筋,才可能找到制胜之策。要自我加压,加强磨炼,通过“动中学”“战中练”,攻克一个又一个难题,锤炼过硬本领。

“物有甘苦,尝之者识;道有夷险,履之者知。”道路是一步一个脚印探索出来的,指挥员只有始终保持冲锋的姿态,始终处于领航位置,才能实现随时应战、随时胜战。倘若没有那么一股劲,不敢、不想、不愿触碰矛盾问题,不主动思考、深入研究,不但个人能力素质无法提升,部队战斗力建设也很难提高。

提升能力要瞄准训练暴露的问题

姜春义(军事科学院),现代战争是体系与体系的对抗,指挥控制能力是构成体系作战能力的关键。指挥员作为军队的头脑和指挥的核心,在作战中发挥着决定性作用。治军先治将,练兵先练将。但应该看到,培养一个合格的指挥员确实需要院校教育,需要职业培训,需要实战化训练,可也需要指挥员自己下苦功夫,在独立思考与反复琢磨中,把所学知识和训练经历,转化为真正的指挥能力。

着力提高独立判断形势能力

知己知彼,正确判断形势是科学决策的前提。但当前在实战化训练中,有的指挥员业务能力较弱,面对大量情报信息,茫然无措,不知如何应对;有的指挥员吃苦精神不强,不愿深入一线实地勘察,对情况一知半解;还有的指挥员官僚主义严重,把听取汇报作为了解掌握情况的主要途径,把下级提供的书面材料作为筹划决策的基本依据。诸如此类现象,都容易导致指挥员情况不明,误研误判。

刘伯承元帅曾把对作战行动最有影响的任务、敌情、我情、地形和时间等因素概括为“五行”,认为“五行”明,打仗赢;“五行”不明,输得干干净净。情况明,才能决心大。指挥员只有紧紧围绕作战任务和决策需求,下功夫做到知之全面、知之准确、知之迅速,才能透过表象探求规律,抓住实质判明利弊,进而实施准确高效指挥。一个合格的指挥员,要把亲临一线与熟练运用信息情报摸清“五行”,作为一切指挥活动的起点。战前要争取先敌掌握情况,先敌做出准确预判,战时再有重点地进行必要验证、补充和修正,要坚持靠前指挥,尽可能地向一线、贴近部队,使个人认知接近战场实际;要综合情报信息,建立严密的战场情报收集和处理系统,把对敌情侦察贯穿作战全过程,及时辨明真伪、洞察端倪,从而得出正确结论,确保主观指导符合客观实际。

着力提高理解上级意图能力

准理解上级意图是科学决策的基础。现代战争政治性、战略性都很强,军事与政治、经济、外交紧密联系,战略、战役、战术问题相互交织,能否准确理解意图关系到作战成败乃至政治、外交和战略利益得失。必须防止指挥员曲解上级意图,抓住主要矛盾和矛盾的主要方面,在细枝末节上纠缠不清;脱离本职工作实际,上下一般粗,生搬硬套,机械执行上级指示要求,以及自以为是、唯我独尊等问题。

提高准理解上级意图能力,需要指挥员善于抓“点”,平时加强对党中央和中央军委的战略方针、战略任务和战略目标的了解,战时第一时间明晰上级意图的核心要点,全面搞透上级的作战构想、作战决心、作战计划、作战指导、作战企图、指挥协同和主要方向、重点目标等。善于联“线”,学会从理解上级意图与明晰本级任务的关联入手,搞清本级担负的具体任务、配属部队编成、支援保障条件、完成时限要求等,使本级作战行动与上级意图保持一致,使所属部队行动紧密围绕本级作战目的展开。善于扩“面”,学会把上级意图置于战争全局考量,掌握友邻行动方向、配合程度等各种与实现上级意图相关因素的基本情况,为本级谋划提供全时空信息,确保不打无准备之仗,不打无把握之仗。

着力提高快速下定决心能力

定下作战决心是作战指挥的核心。毛泽东历来主张作战指挥的决定权要高度集中到指挥员,并指出作战指挥应当“以一事权而免分歧”。但在当前的实战化训练中,有的指挥员模糊了集体决策与个人责任的边界,容易陷入冗长的集体争论之中,浪费决策时间。须知,尽管经过充分讨论做出的决策大多是风险最小的,但未必是效益最大的,而且容易错失良机。也有的作战会不讨论作战决心,变成了“表态会”或“工作汇报会”;还有的过度依赖指挥机关,缺乏自己的定见,等等。

鉴于现代战场瞬息万变,战机稍纵即逝,指挥员应在坚持以一事权、简化程序、提高效率的前提下,善于把握全局,权衡利弊,科学决策。在确定行动目标上,要符合上级意图,以实现作战目的为选择标准;要着眼打敌要害,重点打击敌指挥机关、信息系统、高精度武器阵地等目标;要便于力量使用,主要是便于兵力兵器展开,便于发挥诸军兵种联合作战效能,便于向敌纵深发展,便于组织各种保障。在拟制决心方案上,要一案为主、多案准备,以应对可能出现的各种复杂局面;要对各个行动阶段、行动手段、力量使用、重点目标、打击程度等进行构想,明确主要作战方向和主要战法。在评估优选方案上,要运用信息辅助系统,综合对比分析,选择高效益、低风险的首选方案为第一行动方案。同时,作战决心要留有一定弹性和余地,便于根据战场主观情况变化,随时做出合理调整和修订。

着力提高摆兵布阵能力

善于摆兵布阵是作战指挥的重点。

但在当前的实战化训练中,部分指挥员摆兵布阵能力较弱,不能适应新形势新任务的要求。有的思维禁锢,难以突破单一军兵种指挥的思维定势,不熟悉一体化联合作战指挥模式,沿用老经验指导新实践;有的教条主义严重,善于纸上谈兵,按照教科书讲得头头是道,遇到新问题不知所措;还有的违背实战规律,脱离工作实际,单纯地依靠行政命令去指挥,等等。

提高摆兵布阵能力,需要指挥员在理念上求实,把握信息化战争制胜机理,结合对未来战争形态和作战样式的预测,围绕信息主导、体系支撑、精兵作战、联合制胜想实招、出实策、下实功、谋实效。需要指挥员在谋略上求新,发挥主观能动性,在探索战争的“特性变化”上用力,做到“知其然,知其所以然”,实现对经验和传统的超越,让创新在“想象力”中取得突破。需要指挥员在战法上求变,要根据战场情况变化,灵活选择战法,巧妙设局造势,广泛施佯用作,奇正相相辅成,有效控制作战进程。需要指挥员在用兵上求活,根据作战任务合理配置力量,做到主要方向重点用兵,重点目标使用精兵,突击任务善用奇兵,充分发挥各军兵种、新型作战力量和武器系统特长,形成体系作战优势。

着力提高处置情况能力

处置突发情况是作战指挥的关键。战争是充满盖然性的领域,如果指挥员瞻前顾后、优柔寡断,缺乏担当,事随动辄集体讨论或报请党委决议,很容易贻误战机,造成作战被动或无法挽回的败局。因此,指挥员必须做到临危不乱、临难决疑,在指挥上快敌一步,在赢得部队行动速度上快敌一步。要做到科学研判,立足最复杂最困难的战场态势,提前做好作战构想和预案,预设战场情况,预想作战进程,预备应对措施,一旦进入实战,围绕实现上级作战意图并结合战场实际以变应变,参照想定作业快速定下决心。要实现高效指控,在充分听取意见、科学评估分析,确有一定把握的基础上,减少不必要的会议、文电等掣肘,实现平行作业、联合作业和顺序作业相结合,做到获取与处理情报信息快、运筹谋划与计划组织快、指挥控制与协调行动快,通过高效的组织指挥谋求战场主动和有利态势。要敢于临机行事,在形势复杂多变或与上级失去联系的情况下,着眼作战胜利或实现上级作战意图,根据不同的战场变化果断修订决心,勇于合理冒险制敌,迅速指挥部队发展胜利或摆脱被动。

由信息化战争缺乏名将说到创新指挥员培养

朱晖(空军指挥学院):说到世界战争史上的名将,相信每位军人的脑海里都会浮现许多著名的身影,不过您留意没有,这些耳熟能详的名将中,上世纪90年代以来的多场信息化条件下局部战争中打出来的太过稀有了吧!也许这就是现代战争的不同之处。是不是可以这么理解,机械化战争凸显的是指挥员个人的指挥艺术,信息化战争更强调以指挥信息网络为纽带的指挥团队。作为新型指挥员,必须锻炼自己组织指挥团队和依靠团队指挥的能力。信息化战争中的指挥,信息是“纲”,参谋岗位是“结”,指挥员应当善于抓住这个“纲”,打好这个“结”,织就自己的指挥“网”,这样才能实现“纲举目张”,打赢信息化战争中“指挥”这一仗。

刘万新(火箭军某旅):需要指出的是,依靠指挥团队指挥打仗,不等于凡事都开会研究,否定指挥员应有的担当。而是应有恰当的分工,有合理的工

作模式,合力高效完成指挥活动。因此,是否可以考虑创新一种专门培训指挥团队的崭新模式?当前,世界主要国家军队经过长期建设,大多建立了一套符合本国国情和历史文化特征、适应战争需求的比较成熟的指挥团队培养体系和制度机制。一是以训练改革助推。近年来,美军“快速螺旋式发展”、俄军“塑造新面貌”、印军“联训试点探索”、以军“战事刺激常态化牵引”等军事训练改革,均以训法战法创新倒逼指挥员及其指挥团队实现指挥方式方法创新,成效明显。二是以实战锤炼助推。如在叙利亚军事行动中部署超出战规模的行动部队,美一直在伊拉克和阿富汗等保持适当军事力量存在,目的之一就是实战来提高多批指挥员的作战指挥能力。三是以跨境合作助推。适应军事全球化对指挥员能力的新标准和新要求,美德等国军队加大与地方高校联合培养指挥军官力度,解决其学识结构

问题;组织安排指挥军官到著名跨国公司、联合军事组织或盟国军队等任职学习,提高其从世界格局上谋划军队建设和组织军事活动能力。

他山之石,可以攻玉。对外军指挥员培养模式进行批判性的学习借鉴,对于提升我军指挥员能力具有一定的实践意义。创新指挥员培养模式,整合军地资源,注重对指挥团队整体的培训,将有利于指挥员能力重塑和战略转型。

徐颖(空军指挥学院):创新指挥员培养模式,要特别突出发挥联合力量优势。

进入信息化战争时代,“联合”已经成为强国军队“与生俱来”的本能。当前我军各作战力量还不发达,必须着眼作战目标,在新的作战指挥体制之下,创新指挥员培养模式,使之丢弃军兵种偏见,善于科学编配使用作战力量体系,搓好“麻绳”,合拢拳头,充分发挥所有作战力量效能。(马生整理)

落实战斗力要善于发力

■薛正光

强化问题意识、坚持问题导向,持续解放和发展战斗力,全面增强部队活力、提升军事实力,随时准备打仗的工作才能成竹在胸。

在凝聚共识中坚持战斗力标准。打仗,是军队的根本职能、根本价值。按战斗力标准建设谋发展,是部队各项建设的唯一选项。固守常态、不思改革,因循旧模式搞建设发展、按照老套路抓装备训练,就算再卖力、再刻苦、再有“亮点”和“强项”,都是偏离战斗力标准的资源浪费。只有进一步解放思想,强化忧患意识、进取意识、机遇意识、责任意识和信息主导、体系支撑、精兵作战、联合制胜的思想观念,深刻剖析和把握未来战争的制胜机理,紧紧抓住信息要素这个战斗力的新增长点,才能把握好当前战斗力建设的根本,才能把各领域资源有效地转化为部队战斗力。要跟进查纠任务部署、工作计划、执行落实等各环节中存在的实践偏差,进一步健全完善工作协调机制。按照服

从服务于战斗力建设的要求,摆正各项工作位置,确保战斗力建设不受任何干扰,遵循战斗力生成的内在规律,对各项工作进行优化统筹,确保装备训练、政治工作、管理教育、后勤保障等各领域建设整体协调、全面发展。

在遂行任务中检验提升战斗力。随着经济发展的加快和改革力度的加大,部队遂行的多样化任务主要显现出区域跨度大、情况变化快、机动保障难等特点,政策性、敏感性将更加凸显。缺乏问题导向,落实战斗力标准就会泛化虚化。“上级强调什么就抓什么”“什么见效快、易出彩就抓什么”,这些“不是中心胜似中心”的工作,往往是部队战斗力建设的最大干扰源。要善于用党的创新理论武装头脑,观察问题,研判形势,结合遂行任务实际需求,从战备建设、指挥通信、人员武装、战法推广、综合保障等方面入手,检查检验影响和制约战斗力提升的深层次矛盾问题,切实做到打一仗总结一次,总结一次提高一层。

把战斗力标准落实到强军实践中。按照战斗力标准搞建设,必须坚持知行统一,进一步细化指标体系、固化评估机制、优化抓落实的“软环境”,着力推动战斗力标准在部队各领域建设中落地生根。要细化量化指标体系。只有具体,才能落实。没有精细化、具体化的指标体系,军队就难以生成强大战斗力,就难以实现强军目标。要硬化评估问责机制。制度的刚性,在于监督执行。要注重强化跟踪问责,规范相应机制,切实硬起手腕抓执行抓落实;坚持量责定罚,既防止有责不问,又避免走极端化、搞一刀切。要优化标准落地环境,突出抓思想舆论建设,加大能打仗、打胜仗的典型宣传引领,进一步营造当兵打仗、练兵打仗、带兵打仗的浓厚氛围;着力创建先进军事文化,突出战斗性时代性,为推动战斗力标准落地生根、开花结果培植肥沃土壤。

执行力越实战斗力越强

■曹利民

执行力是一种行动力、落实力,即把确定的目标变成现实的实施能力。如果没有执行力,再美好的蓝图,再宏伟的设计,再巧妙的安排,终究是空中楼阁、纸上谈兵。执行力出战斗力,执行力越强,战斗力生长越快。

古人说:“天下之事,不难于立法,而难于法之必行。”“法之必行”之难,指的就是具体实施之难。“微软在未来十年内,所面临的挑战就是执行力。”比尔·盖茨的这句话,说出了执行力在现代社会的重要性。然而在现实中,执行力层层递减的现象却比较突出。比如在分析发生某一问题原因时常会发现:本来有明文规定,上级也三令五申,领导又耳提面命,可就是因为没有执行或者执行不好,导致问题发生。

显然,问题不是出在政策上、规定上,而是出在实践操作层面上,即出在执行力上。事实也反复证明,我们

并不缺少各类规章制度,缺少的是对规章制度不折不扣的执行。执行力为什么会层层递减?其主要原因是由“传令官”“太极推手”“南郭先生”“歪嘴和尚”四种人造成的。“传令官”只管传达、不抓执行,以会议落实会议,以文件落实文件,以讲话落实讲话,只对上负责,不对下负责,就怕表态跟不上,不怕工作不落实。“太极推手”遇事推诿扯皮,见责任就推,见困难就绕,见利益就争。原本马上能办的事,非要“等一等”、“研究研究”。“南郭先生”不学无术,滥竽充数。“歪嘴和尚”断章取义,“过滤”执行,符合自己的利益就执行,反之就不执行或执行打折扣,搞活的办法不多,卡死的办法不少。这些人虽是少数,但如不及时教育整治,政令军令就不会畅通,上级的决策指示就不能真正落到实处。

“三分部署,七分执行”。要从根本上提升执行力、提高战斗力,首先要强化责任意识。责任意识是执行力的灵魂。只有具备强烈的责任意识,才能在

任务面前不推诿、在困难面前不绕道,勇敢破题,善解困局,真正做到平常时候看得出、关键时刻站得出、危险关头豁得出,以不达目的誓不罢休的信心和勇气推动各项工作落实。其次要提高落实能力。贯彻上级指示,搞好部队建设,重在抓落实,成在抓落实。要深入搞好调查研究,把上级的决策指示同本单位实际紧密结合起来,提出切实可行的建设规划和实施办法。要对影响决策执行的各种因素进行仔细分析,查清制约决策贯彻执行执行的“短板”因素,认真加以解决,为决策的正确执行扫除障碍,确保目标望而可及,任务重而可担,标准高而可攀。再次要建立一种注重执行、讲求落实的军营文化,营造一个精心做事、细心做事、主动做事、真诚做事的良好氛围。切实端正工作指导思想,以工作落实为荣,以工作空名为耻,自觉克服急功近利、形式主义的行,认真真地对待工作中的每一个细小环节,努力促进各项工作在末端的高质量落实。

