



建设世界一流军队纵横谈 深入学习贯彻党的十九大精神

把握建设世界一流军队科学内涵

■曹益民

党的十九大报告提出,到本世纪中叶把人民军队全面建成世界一流军队。建设世界一流军队,需要遵循军队建设普遍规律,根植新时代人民军队发展的实践沃土,从中国特色国防和军队建设实际出发,确立中国军事发展在世界军事领域竞争博弈中的科学定位。

发展世界一流的作战理论

军事思想来源于战争实践与构想。一定意义上讲,作战理论的深度、广度和高度,直接影响着军事转型的速度与质量,甚至决定战争的走向和胜负。《孙子兵法》揭示了战争中众寡、强弱、虚实、攻守、胜败的对立转化关系,提出“知己知彼,百战不殆”“致人而不致于人”等军事原则,一些思想理论至今仍被奉为经典。我军在抗日战争、解放战争时期,结合国情军情敌情战情,创立了人民战争理论,确保了赢得战争胜利。

当前,在加紧完成机械化和信息化双重历史任务道路上,必须结合担负的使命任务和武器装备发展状态,认真清除与未来信息化战争不相适应的思维观念,重点研究与谁打仗、怎么打仗、打到什么程度等重大问题。面向一体化联合作战背景下各战略方向、作战行动以及联合应急行动,紧盯新型作战样式和典型作战目标,牢固树立信息主导、体系作战、联合制胜、精打要害等现代战争理念,从惯性思维中跳出来,加强作战理论研究,真正发挥作战理论在未来战争的指导作用。

培育世界一流的人才群体

强军必强人才,制胜之道要在得人。齐桓公重用管仲首霸诸侯,燕昭王起用乐毅击败强齐;汉高祖威加海内、诸葛

亮三分天下,无一不靠发挥人才作用。长征途中,红军面对数十倍敌人重重围困,披肝沥胆,打了一个又一个变被动为主动的战役战斗,锻造出善于以少胜多、灵活用兵、机动作战的优秀指挥员群体,并最终取得胜利,都说明了一流人才的重要作用。

人民军队历来就是一个“大学校”“大熔炉”。当前,国防和军队改革进入提质增效阶段,迫切需要一批具有战略素养、联合素养、指挥素养、科技素养的一流人才。必须构建军队院校教育、部队训练实践、军事职业教育三位一体的人才培训路子,锻造深谙联合作战的指挥人才群体、精通军事谋略的参谋人才群体、掌握新型装备的战斗人才群体和善于创新攻坚的科技人才群体,大力营造选才育才的良好政治生态,切实保证热爱军队事业的优秀人才有位、有为,全身心投入强军兴军伟大事业。

拥有世界一流的武器装备

拥有世界一流的武器装备是建设世界一流军队的重要支撑。从冷兵器、热兵器时代到信息化时代,先进的武器装备始终是战争制胜的重要物质技术基础。如果武器装备存在代差,仗就很难打赢。美军提出武器装备始终要超过第三世界国家10到30年、超出盟国5到10年,以保证其世界范围内的绝对优势。

先进武器装备是军事斗争准备的重要基础。全面建成世界一流军队,不仅要有一流的陆军装备、海军装备、空军装备,更要有能够有效制敌的“杀手

锏”和战略威慑武器。必须深度挖掘现代科学技术,瞄准对战斗力提升有重大贡献的重点领域,坚定不移地开展战略性、引领性、颠覆性技术研究攻关,并尽早物化成果武器装备,加快形成具有新原理、新机理的新质战斗力,在一些战略必争领域占有一席之地,力争主导战争、设计战争。

具有世界一流的法治管理

一流的军事管理是实现能打胜仗的重要保障,服务打赢是管理工作的军事要求。以色列自建国之日起,就一直借助“实战味浓”的军事执法体制,保证战斗力始终处于军事强国之列。当今世界军事竞争激烈,现代战争形态及战斗力生成模式已发生根本性改变,军队建设管理、作战行动无不强调标准化、规范化、精细化,更加依赖于依法治军、从严治军。必须坚持于法周延、于事简便的原则,努力实现从单纯依靠行政命令的做法向依法行政的根本性转变,从单纯靠习惯和经验开展工作的方式向依靠法规和制度开展工作的根本性转变,从突击式、运动式抓工作的方式向按条令条例办事的根本性转变。唯有提高管理质效,进一步解放和发展战斗力,极大地激发军队活力,才能推动备战打仗各项要求进一步落地生根。

锻造世界一流的战斗力

军队是要准备打仗的,一切工作都必须坚持战斗力这个根本的唯一的标准,向能打仗、打胜仗聚焦。衡量军队是否世界一流,最根本的还是要看战场上能否取得战绩,能否打败对手。北宋“重文轻武”造成军队羸弱,最终导致“靖康之耻”。冷战结束后,美国相继发动海湾战争、科索沃战争、阿富汗战争

群策集

基层科研≠难有作为。一说到科技创新,许多人都认为需要顶层设计,是领导机关的事,与自己关系不大。有的人即使有创新想法,也不愿主动想办法去落实,担心庸人难有收获,于是一开始便见疑绕道,遇难而退。不患无策,只怕无心。某团修理所由士官参与的革新项目,不仅取得了30多项成果,而且有2项获军队科技进步奖,10多项被上级推广。

基层官兵身处部队战备训练一线,对训练和装备中存在的问题感受最直接,知道哪些方面需要改进和完善,某种程度上有着科技工作者无法比拟的优势。广大官兵中蕴藏着无穷的智慧和力量,只要各级领导机关创造条件搞好服务,燃旺创新之火,引导他们立足现有条件,立足现有装备,立足本职岗位,从自己能做的事做起,就一定能够做大做强岗位创新的舞台。

经费短缺≠无能为力。俗话说,巧妇难为无米之炊,即使是再聪明能干的厨师,没米也做不出饭来。科研革新工作也一样,如果没有必要的条件作基础,再好的科研想法也只能成为一句空话。然而,在“米少”的情况下,“如者”巧否,其“炊”之结果则会大相径庭。数年前,某部士官购买了一个价格低廉的激光射灯,发明了“瞄准辅助定位器”,解决了某型导弹安装操作瞄准训练难题。

基层部队科研技术基础条件差,尤其面临经费短缺、人才不足的困难。技术革新固然需要一定的经费来支撑,但有些项目比如简单工具的改进和理论方面的研究,就不见得要花很多钱。在经费比较紧张的情况下,要少打或少打“伸手牌”,多在花钱少、周期短、见效快、易推广、简单实用的项目上动脑筋,做到善为少米之炊。这个“善”,靠的就是求实的工作态度、饱满的精神状态、科学的效益观念。

名目翻新≠技术创新。曾几何时,“包装”之风也有向技术革新领域发展的势头,一些单位和研制人员为了打造所谓的“品牌”效应,不在实处用心用脑,却在科研项目包装上下起了功夫,项目名字起得响亮,吹得天花乱坠,但不注重技术内容的创新,大多数只是“山寨”或跟风模仿,归根结底都难以经受住实践的检验。类似做法只不过是瓶装旧酒,徒有形式而已。强军兴军需要实实在在的创新,靠模仿、靠“山寨”是绝对不行的。因此,科技创新一定要围绕提升核心军事能力来展开,选择项目力戒好高骛远和形式主义,科研成果要防止金玉其外、败絮其中,真正打造出过硬的“精品”,推出名副其实的“品牌”。

未能评奖≠没有收获。众所周知,科技奖励的目的是鼓励创新、激励进步,衡量单位和个人的科技工作实绩,也主要是看科研成果的质量和产生的效益,看对战斗力、保障力起到哪些重要促进作用。但是,项目未能评奖就是没有收获吗?答案是否定的。

话说创新的『四个不等式』

■张同华 荣蔚昕

科学技术活动的高风险性,要求对有原因的科研失败给予理解、宽容和保护。任何失败,都会导致一时的利益受损。但从长远来看,为失败“埋单”正是为成功“预支”。复制乔布斯的成长土壤比复制乔布斯更重要,如果一个单位的科研人员谈败色变,那么就意味着这个单位的创新之源将会枯竭。某些专业领域的科研工作,也许十年都磨不了一剑,但他们的工作实绩是客观存在和不容抹杀的。科研革新工作要允许失败,更要宽容失败。唯此,才能鼓励探索激励成功,才能真正培育官兵的创新意识和创新精神。

院校教学如何推动实战化训练

■马生赫运

高威力毁伤的昼夜连贯实施作战,对军人身体提出了更高要求,特别需要加强相关训练。

加强实战化演训提高组训能力。未来作战能力,源于今天的训练水平。今天训练水平的提高,源于超强的组训能力。因此,军事院校必须强化组训能力素质。这既包括基础训练组训能力,也包括集成训练组织水平。综合来看,参与组织演训对于学员组训能力的提高,最为直接也最为关键。但不可以忽视的是,当前有的院校在教学中,学员参与的演训次数寥寥无几,有时甚至只是少数几个学员的独享盛宴,未能达到全轮轮训,普遍培养。因此,要使学员做到“知行合一”,真正掌握装备发展状况,掌握实在管用的战法、训法,就必须让学员充当演训的主角,全员主动介入,接受立体式全方位的磨砺锻炼,实现课堂与战场无缝对接。立足信息系统平台检验群体威力,借助网上推演、网上作业、网上训练和对抗,联合指挥,练指挥谋略,练战法技能,不断检验和增强人才培养成效。促进学员全程参与演训方案与导调文书拟制及编组作业,使之紧贴部队作战训练实际,切

实突出部队最关切、学员岗位职责最需要、作战训练最前沿最现实的问题。全程参与演训导调与情况设置,学习掌握导调的时机、方法和内容,提高学员组织筹划演训、控制演训进程能力。注重学员参与演训效果评估,通过自评互评、专家仲裁认定等评估过程,寻找优点缺点,不断受启发、拓思路,实现演训观摩过程向实际能力的转化与强化。

多渠道联合施训拓展视野。未来体系作战是多层次、多系统、多要素的综合集成作战,需要联合陆海空天等多个军种,涉及军事、政治、经济、文化等多个领域,某种程度考验的是作战人员的全面素质、宽广视野。为此,院校教育必须注重全面开拓学员视野。着眼全局、把握整体,培养造就与未来战争相适应的联合作战人才群体,力求经过训练场上的锤炼,形成体系作战骨干人才网。既可以在同一院校内组织人员联合训练,也可以跨多所院校实施相应组训,还可与部队共同开展联合训练,全面培养学员的联合作战能力。突出战略视野培养,培养学员以国际视角审视战争,从政治视角审视军事的思维能力和。力求通过视野的开阔,带来思路的

开阔和眼界提高,进而促进实战化训练水平的提升。

给予个性空间助力实战化训练创新。当前,一般院校教学考虑更多的是学员整体发展需求,对必修课的安排分量比较重。这样虽然有利于保证基本教学质量,但同时也会使学员局限于狭窄的学科领域,知识结构拓展不足。要看到,一些学员入学前任职岗位、知识结构及面临的问题各不相同,因此院校教学在注重全面教学的同时,也要兼顾学员个性发展,营造良好的自主学习条件。促使学员充分利用有限的在校时间,自主学习,自我完善。可加强校园网络基础建设,多渠道开展慕课点播,数据库文件下载,为自主学习提供丰富的信息网络支撑。加强多媒体课程资源建设,按照学科分类体系,充分挖掘整理校内优质大课、学术报告以及各类讲坛论坛等课程资源。现代战争往往在实验室内酝酿,科学实验是高级军事任职教育实战化教学的重要环节,是突出实战化训练的重要基础。因此,要搭建结构合理特色鲜明的实验室体系,让学员走进实验室,学会在实验室中加强前瞻性理论研究。

科学考量考核成绩的战场价值

■刘党峡 冯兵

挑灯看剑

考核作为训练质量的“检测仪”、操场与战场的“转接口”,其成绩数据是检验训练成效的试纸,更是发现矛盾问题的放大镜。必须站在时时想打仗的立场角度,用处处谋打赢的标准要求,重视并科学考量考核成绩的战场价值。

客观审视考核成绩产生的条件因素。这是考量考核成绩战场价值的前提基础,也是辨别数据真伪的基本依据。首先是作为考核主体的人的内在心理状态下,人的考核成绩将受到很大影响。其次是装备情况,装备的技战术状态也能在很大程度上决定考核结果。此外还有统计因素,即考核成绩转化为直观数据的手段。若是人为判读,则应考虑视觉误差和感情因素影响后考核成绩数据的真实性和可信度。若是机器评判,则应从系统评判

规则入手,考虑其给成绩评定带来的影响。

研判考核成绩代表的战场价值。即结合实战需要对考核成绩进行数据分析,让考核结果与战场要求对表,并形成改进训练措施,这是战斗力生成与提升形成闭合回路、进入良性循环的内在要求。对考核成绩进行“质”的方面的分析,主要是弄清“有没有”或者“是不是”的问题。比如在组织官兵对抗演训考核中的红蓝双方网络对抗,导演部要想裁判孰优孰劣,就要结合演训规则中明确的实战条件,综合运用分析与综合、归纳与演绎等方法,通过对比各类作战文书,对双方战术思想、战术手段等进行宏观评判。对考核成绩进行“量”的方面的分析,主要是弄清“有多少”或者“是多少”的问题。若考核成绩的显示形式为数据,那么就要仔细探究这些数据的战场价值。比如自动步枪精度射击,同样的环数,相对靶心的平均距离大小则具有明显不同的实战意义。射弹散布程度较大,未来实战完成首发精确命中的概率必定不高,下步就需要瞄准提高射击精度改进训练,等等。

指挥人才培养需“四个联合”

■曹雪峰 黄中福

加强联合作战指挥人才专业化培养,必须紧紧抓住院校、部队两个源头,找准制约培养效益的关键环节,努力推动“四个联合”。

培养方案“联合设计”。针对指挥军官职业发展需求,科学定位院校和部队各自在军兵种各类指挥军官职业培训体系中的地位作用,院校部队联合制定人才培养方案,基于共同的指挥人才培养定位和成长“路线图”,科学设计人才培养总体目标、任务分工、培训重点、组训方式、衔接措施等,形成指挥人才

专业化培养的科学顶层设计。课程内容“联合制定”。针对作战指挥能力生成的内在规律,充分发挥院校学科专业优势与部队指挥实践优势,联合研究设置综合性课程和专题化内容,突出作战重难点问题教学、精确指挥能力训练和新质力量作战运用研练等,确保院校教学内容始终紧贴战场、紧贴部队。

教学团队“联合组建”。针对实战化教学应联合施教的现实需求,努力打破建制和学科专业界限,打开院校部队双向互动的“大门”,跨学科、跨院校、跨

军(兵)种部队组建联合化教学团队,在理论学习、技能训练、战例研究、想定作业、指挥对抗、联合演练等关键环节开展联合教学、联合训练。

装备场地“联合共享”。针对院校指挥教学装备与部队作战训练装备存在“代差”的实际,走开“联教联训、联合保障”的路子,真正实现优质教育训练资源共享,形成指挥人才培养过程中的理论教学—作战实验论证—部队实装演训锻炼的良性循环,为指挥人才培养提供专业化的教育训练环境。