

破除和平积弊 推进练兵备战④

盼星星盼月亮,第82集团军某旅作训科科长秦明亮,终于盼来了集团军下发的训练考核实施方案。可是,他拿到方案后,从头到尾、翻来覆去看了好几遍,最终也没找到自己想要的“信息”。和秦明亮一样,各旅的作训科长们仔细看过这份方案后都很“迷茫”。

几天前,该集团军将一份关于组织训练考核的通知及实施方案,以传真电报的形式下发各旅。原本只是一份很普通的考核方案,却如同投入平静湖面的一粒石子,顿时激起了千层浪,部队官兵颇感意外。

这究竟是一份什么样的考核方

案?大家又想从中找到什么“信息”?出于好奇,记者翻看了这份方案,内容是这样的——

旅首长机关考核:战术作业课目,随机从想定库中抽定作业条件,考核前现场下发;基础技能课目,随机确定受考人

一场无法准备的考核

■本报记者 周远 通讯员 姜帅

员,受考人员从数据库中随机抽取考题。

分队军官考核:现场随机确定主战分队参考军官;指挥编组作业,从年度战术演习课目中随机抽定考核内容。

建制单位考核:现场随机确定参考主战单元、保障单元,尔后随机抽取单元

要素演练考核,全面检验机关和部队的训练水平。

以往的考核方案往往都比较具体,各单位拿到方案后,就开始进行认真研究,有针对性地做好迎考准备。这一次,考核内容不明确,受考人员随机抽,就连

开考时间和主考人员也是临时通知,大家一时手足无措、无法准备。

其实,这份考核方案的“出炉”,缘于该集团军开展的“破除和平积弊、立起打仗样子”群众性讨论活动。

在这场“头脑风暴”中,该集团军首

长机关对战斗力标准的内涵有了更准确深刻的理解,对和平积弊的表现、危害和根源有了更加清醒的认识;和平积弊上下都有,但根子还在各级首长机关身上。

衡量一支部队战斗力水平,战时靠打仗,平时靠不开考评。那么握着考核“指挥棒”的各级首长机关,目光是否盯准了未来战场?

循着“指挥棒”的指向,记者探寻着这场“无法准备的考核”的前前后后。



新闻样本

想想“指挥棒”的两端连着啥

——第82集团军纠治训练考核中和平积弊新闻调查

■本报记者 周远 通讯员 王龙刚 何孝林

及。比如,某部考核分队军官,多年来从未组织过指挥编组作业考核。

一位营长回忆说,坦克分队战斗射击考核,往往是“一炮定乾坤”,偶然因素很大。为了考出好成绩,尖子手、换人手甚至冒名顶替考风不实的现象时有发生。现在想想,除了要严肃考风考纪之外,如何科学设计考核,使之准确反映战斗力水平、真正符合实战要求,是一个更关键、更值得研究的课题。

一位将军在讨论中谈到:我们常说,像打仗一样训练,像训练一样打仗,其实还应有一层意思,就是“像打仗一样考核”。

诚如所言,备考应脱离实战,好比“车跑偏了”,必须调整方向;组织考核倘若脱离实战,好比“路修偏了”,祸害更甚。而打着各种“促进训练”名头的考评检查,有的实则是在阻碍训练、干扰训练,误导训练,本身就是一种和平积弊。

该集团军一位领导意味深长地说:“如果战争是大考,平时考核就是模拟考试。试想,平时考核成绩都挺好,上了战场却发现很多考题没见过,那该多可怕?”

在演习复盘检讨中,大家认真分析训练中存在的诸多短板弱项,无一例外地都提到了年中的那次考核。

这个意味深长的案例,成为该集团军党委机关组织破除和平积弊大讨论时的“靶标”之一。

“苦果”被连队官兵咽下,那么结出“苦果”的根源在哪里呢?大家深剖细挖,向在训练考核中的和平积弊“开炮”。

考核中的各种和平积弊就像“臭豆腐”,闻起来臭,吃起来香

那些脱离实战的训练考核,为啥一直有市场?

“好组织,不太费力气”。该集团军领导调研发现,经过长期的惯性和磨合,那些安全系数高、分数好评判、场地设置简单的课目,成了考核主打课目,年年都考这几个,谁谁都考这几个。

以装甲部队驾驶专业为例,最常考的就是过双直角课目,找块平地插几根

杆就能考,坦克碰倒了杆或者超时,就算不及格,不懂装甲专业的人也能来组织考核。可是,战术应用性更强的反坦克壕、水上驾驶等课目,由于场地不好设置、考核安全风险大,就很少涉及。

“声势大,容易出政绩”。不少基层官兵反映,那些考核规模大、调动部队多的考核,由于容易让“考官”为自身博取政绩,所以备受青睐。

你组织千人大比武,我就组织专业大比拼,攀比中顾不上基层部队的训练计划和承受能力,甚至有时候基层部队要同时应对多个业务口的多项考核。一位连长直言不讳,现在考核越来越多、级别越来越高,应付考核不赶趟儿,训练很难按计划走。

“易对比,方便排名次”。不区分部队性质、编制、装备,不管哪个岗位、岗位,各个单位、所有人员一张“考卷”考到底。为什么?因为便于排名次、发通报。这样“一刀切”式考核,看似很公平,然而这样的排名真的能说明战斗力高低吗?一位兵种部队的干部抱怨道:“年年考、层层考,各单位都是一个跑道一张卷,可是上了战场,不同的兵种靠的是不同的本领打仗。就像一则寓言所说,让猴子、大象、鳄鱼都来爬树,结果能说明啥?”

考核中的各种和平积弊就像“臭豆腐”,闻起来臭,吃起来香。采访中,很多基层官兵坦言,以往那类考核不仅得到考核组织者的青睐,也颇受受考者欢迎。

原因很简单。“以往备考只需要针对明确的考核课目就行了,不需要多费心思。”该集团军某旅一营营长郭继业接话茬儿。

“如今不明确具体考核课目,必须全面准备,逼着大家缺什么补什么、什么弱就训什么,主动去寻找战斗力链条上的薄弱环节。”郭营长说。

而这个集团军组织的那场无法准备的训练考核,区分不同兵种单位、不同专业类别设置内容。仅首长机关想定作业,合成部队等10个类型,每种类型需要编写6套作业想定。

“这次考核,和以往大不同了!”情报侦察处参谋谢新佩作为此次考核筹备组成员,已经连续一周,每天晚上都加班到



该集团军组织某旅首长机关战术作业考核。

姜文摄

凌晨,编写战术想定作业考题。

显而易见,这样的考核,对组织人员来说,工作量大,难组织、难统筹,准备起来非常复杂,却能更为客观地反映参考单位的战斗力底数。

“考核不只是为了证明‘我行’,更重要的是用战场这面镜子查找出‘我哪里不行’。”谈及此,该集团军主要领导一针见血地指出,那些流行了多年的考核积弊,看似是为了图方便、好组织,从根子上讲还是打仗思想缺失,政绩观不端正。

对于负责训练考评的各级首长机关来说,“怎么考”本身就是一场大考

如今,那场无法准备的考核已过去一段时间,该集团军各级也在针对考核中发现的短板弱项进行复训补训,但带给官兵们的思考却远未结束:我们需要什么样的考核?

考核是牵引军事训练的“指挥棒”,评价训练成效的“度量衡”。问题的关键在于“要不要考核”,而在于“怎么考”,看“考”出了什么、“核”实了什么。其实,对于负责训练考评的各级首长机关来说,“怎么考”本身就是一场大考,必须多

想想“指挥棒”的两端连着啥?

该集团军党委机关从改进训练考核方式入手,着力破除和平积弊,但这只是在通往实战的道路上迈出了一小步。讨论中,大家一致认为:真正与战场“对表”的科学考核方式,还需要进一步探索创新。

——训考分离。集团军作训处处长赵一建建议探索训考分离机制,专门组建负责考核的职能部门,防止训练部门既当运动员,又当裁判员。

——按级施考。集团军副参谋长吴军谈到,各级要严格按照大纲规定的权限和层级施考,按级别、按职责抓好训练考评和岗位练兵,坚决杜绝随意越级考核、一竿子插到底。

——考当其时。集团军火力处处长王军认为,战斗力生成和提高是有规律性、阶段性的,必须要给出让部队踏踏实实、由浅入深抓训练的时间,一个时段该考什么就考什么,而不能想考什么就考什么,打乱了部队正常的训练节奏。与此同时,具体实施考核不应打提前量,要多一些临时抽考,引导部队把功夫下在平时,把精力和心思用在真训练上。

——考得全面。集团军政治工作部副主任高鸿宾提出:考核内容要全,基础课目要考,险难课目也不能回避;考核对象要全,既考士兵也考军官,既考普通干部更要考指挥员,而且要区分不同层次、不同单位、不同专业、不同内容,进行全

面考核、全面检验。

在不打仗的情况下,考核是检验训练成果的有效手段。从战斗力建设的角度来看,也是帮助部队发现和补齐能力短板的环节。考评这根“指挥棒”指向如何,将直接影响部队的战斗力建设。

近年来,我军“跨越”系列等演习演练打破了“红必胜蓝必败”的固有定势,各部队立足失败检讨不足,一步一个脚印向实战迈进。究其原因,一个重要的方面就是考核评估的导向变了。从原来的“争彩头、夺第一”,转向了“重检验不重评比、重实效不重形式、重检讨不重输赢”,使部队把全部心思和精力向学打仗、练打仗聚焦。

这也启示我们,以实战化考核倒逼实战化训练,不失为破除和平积弊、推进部队实战化训练的有效一招。

版式设计:梁晨



该集团军某旅某型防空导弹拦截“来袭目标”,考核检验部队精确打击能力。李书进摄

今天的考绩要向明天的战绩负责

■张孟滨

当前,全军上下大力纠治和平积弊,取得明显成效,但也有些顽症痼疾仍未彻底根除。

总结反思一些单位存在的工作偏离中心、训练不严不实、备战层次较低等方面的问题,根源和表现往往都汇集在考核这个“指挥棒”上。

在没有战争检验的情况下,训练考核就成为衡量战斗力水平最重要的手段,也是推动训练质量提升最重要的杠杆。因此,牢牢抓住考核这个关键环节,以真考考、真训训,以考难考、训难训,使战斗力标准在训练领域硬起来,就是抓住了破除和平积弊的“牛鼻子”。

抓准“考点”,科学优化考核指标。把握现代战争特点规律,研究现代战争制胜机理,与时俱进搞好军事训练考核顶层设计,通过构建作战能力指标体系,以更加精确的、可量化的

指标数据,为部队组织战斗力考核评估和训练监察提供科学的“度量衡”,努力实现训练考核指标由粗疏模糊向严谨科学转化,找准破除和平积弊的参照系。

创新“考法”,切实完善考核方式。考核方式直接关系考核的成效,要按照怎么打仗就怎么考核的要求,不断创新实战化训练考核体系,探索由单课目考核向多课目连贯组织实施转变、由自训自考为主向训考分离拓展等方法路径,从全方位、根本上提高考核的实战含量,让和平积弊没有生存空间。

判准“考分”,充分运用考核结果。考核结果的运用决定了考核工作的价值,考核结果只有与评先评优、干部使用、训练实践等结合起来,才能真正发挥考核的功能和作用。赏罚不明,往往会导致奖不足以激励,惩不足以警示,

特别是出现问题得不到惩戒,带来的负面影响有时比问题本身更为严重。因此必须形成刚性管用的训练考评体系,抓住积弊问题,以实战的标准较真碰硬,把新时代备战打仗的根本导向立起来。

严格“考风”,不断压实考核责任。考风不正,是对官兵生命,乃至未来作战极大的不负责任。要打破以往考核要面子、争彩头、保位子的思想痼疾,始终坚持以考促训、以考促战的目的,才能进一步摆正部队工作重心、立起备战打仗的鲜明导向。

今天的考绩要向明天的战绩负责,来不得半点马虎。只有通过近乎苛刻的考核,查出问题和不足,推动问题归零,把失误和短板留在训练场,才能把胜利写在战场。

命任务设计、按实战环境设置、按作战进程组织、按打仗要求评估的实战化训练考评体系,不断推进实战化训练质量和效益向纵深发展。目前,训练考核中的弄虚作假、形式主义仍有市场,必须不断创新考核内容、改进考核方式,以最大限度贴近实战的考核风向推动训练走向,真正达到以考促训、以考促建、以考促战的目的,才能进一步摆正部队工作重心、立起备战打仗的鲜明导向。

今天的考绩要向明天的战绩负责,来不得半点马虎。只有通过近乎苛刻的考核,查出问题和不足,推动问题归零,把失误和短板留在训练场,才能把胜利写在战场。

锐观点

