

论三类新型军事人才的培养

孙建祥

(南京政治学院上海分院,上海 200433)

摘要:随着现代军事的不断发展,部队军事实践的广度与深度大为增强。着眼提高新世纪新阶段部队履行历史使命的能力,我军要重视和加强非战争军事行动人才、“三战”人才和军事信息化人才等三类新型军事人才的培养。

关键词:军事人才;非战争军事行动;三战;信息化

中图分类号:C961

文献标识码:A

中共中央军委主席胡锦涛在党的十七大报告中强调,我军要“加紧培养大批高素质新型军事人才”。随着现代军事的不断发展,部队军事实践的广度与深度大为增强。联系我军目前实际,着眼提高新世纪新阶段部队履行历史使命的能力,我军要重视和加强以下三类新型军事人才的培养。

一、非战争军事行动人才培养

当今世界,我国面临的传统安全与非传统安全的威胁相互交织,国内安全与国际安全的威胁相互渗透。遂行非战争军事行动,不仅成为我军应对多种安全威胁、完成多样化军事任务的重要职责,而且是展示军事力量的重要途径,达成国家政治、外交和军事目的的重要手段。仅2008年以来,我军就连续进行抗击南方雨雪冰冻灾害、汶川大地震救援、支援奥运安保等多项非战争军事行动,发挥了“主力军”和“突击队”的作用。胡锦涛主席指出:“高素质的军人是现代军队这个复杂人机系统运行的决定性因素。^[1]”没有大量非战争军事行动人才的支撑,我军要顺利实施多样化军事行动、完成多样化军事任务只能是一句空话。因此,当前,我军最主要最关键的是培养一大批高素质的非战争军事行动人才。目前,世界发达国家军队都十分重视非战争军事行动人才的培养。如美国陆军1993年在其《作战纲要》中首次用一个章节的篇幅论述“非战争军事行动”,1998年,美军将联合事务军官的培养从以前的两个阶段,拓展为“从生长学员到将军”五个阶段,非战争军事行动人才培养体系开始成型,一大批复合型非战争军事行动人才走上战场。美军之所以在2005年应对“丽塔”飓风灾害处置中,5万美军参与救援,

使飓风灾害减少到最小程度,除了现代化的装备发挥作用以外,更重要的是这些非战争军事行动人才形成巨大的“智力优势”。非战争军事行动的复合性、复杂性,既要求人才素质的多样性,也要求人才的多样性。对于前者来说,非战争军事行动是多军种协作、多部门联动、在多领域展开的联合行动,要顺利实施它,对官兵的综合素质要求较高。从我军近期执行的非战争军事任务来看,各级干部执行命令指示坚决,参战热情很高,表现出了很强的政治责任意识,但综合素质并不是很高,如有的处置突发事件的能力弱,遇到棘手问题思路不清、方法不活,组织指挥不力;有的干工作缺乏科学的态度,盲目冲动,出力大效果不够好;有的缺乏基本的专业知识,不会干、干不好、干不了的问题突出,这在一定程度上影响和迟缓了完成任务的质量和进度。而上述问题的出现与我军目前人才培养机构体系的不够完善有关。如我军非战争军事行动人才的培养模式、目标还未达到最佳设计;院校非战争军事行动教学内容的设置、部队提供非战争军事行动实践锻炼的环境和条件,都还有待于建立健全。这些在客观上制约了我军应对非战争军事行动、完成多样化军事任务的能力。而对后者,从部队参加抗震救灾、反恐维稳、国际维和等重大非战争军事行动来看,我军许多方面还不能满足完成多样化军事任务的需要,迫切要求对现有人才结构作必要的调整和补充。比如参加抗震救灾和灾后重建工作,任务十分艰巨,需要工程技术、心理干预方面的专业人才;在少数民族地区执行维稳任务,语言不通、民族问题复杂,需要民族、语言、法律方面的专业人才;联合军

演任务增多,但懂对面国语言的人才紧缺等。所有这些,都要求我军及早关注和精心筹划这些非战争军事行动人才的培养。联系我军近期参加非战争军事行动实践,我军目前要加强以下问题的研究:一是宏观人才力量的结构优化。要按照调整职能、优化结构、理顺关系的原则,完成多样化军事任务的要求,适当增加工兵、防化、陆航、卫生防疫等专业人才的培养比例,构建“一种编制多种任务、一种任务多种力量、一种力量多种用途”的人才力量结构体系;二是专门人才的培养。研究如何充分发挥地方教育和人才资源优势,积极从地方培养和引进军地通用的查爆排爆、工程作业、地震及核生化救援、重大疫病防治、信息攻防、法律、国际关系等方面的专业人才;三是特殊人才的培养。从微观上研究多样化素质、多样化人才的培养,为部队遂行多样化军事任务提供人才和智力支撑。

二、舆论战、心理战、法律战人才培养

随着世界军事的不断发展,现代战争正由陆、海、空向陆、海、空、天、电、认知等空间发展。伊拉克战争实践表明,作为战争的重要战场,认知空间已登上战争舞台。如美军认为:“信息作战是以攻击敌认知能力本质为特征的作战。”^[2]“信息战的本质是以信息能为主要作用手段,通过攻击敌人的认知系统来迫使敌方放弃对抗意愿,从而结束对抗,停止作战。”^[3]“信息攻击的目的,是使敌方收到能促其停止抵抗的足够信息。”^[3]在信息化战争中,认知系统主要包含官兵个体和群体的认识、情感、意志和信念等内容,这不仅要靠武力的震慑,而且要靠心理的直接攻击。美国《华盛顿邮报》曾形象地评论伊拉克战争,“这是一种全新的战争,战争不仅是投弹,还要投食品袋、投收音机、传单和祈祷语录;战争不仅在疆场,也在电视屏幕、互联网和清真寺展开。”^[4]可见,围绕敌对双方认知系统的攻击将比以往机械化战争时代更加直接和残酷。认知系统成为战争目标的原因是,信息化条件下的战争虽然总体毁伤力有所下降,但局部毁伤力空前增大,获胜代价大幅提高,作为战争的发起国或参与国,必须事先考虑战争成本和毁伤力所带来的严重后果;经济全球化的不断推进,各国经济利益相互交叉和依存,形成了你中有我、我中有你的局面。通过军事打击除了破坏了敌对国利益外,也会引起连锁反应,从而损伤其他国家的利益,这必然引起有关国家的极力反对;随着时代的不断发展,人们的政治、民主、人道等意识明显增强,通过军事打击造成人员的大量伤亡,

必然遭到交战国甚至全世界爱好和平人们的强烈抗议;先进科技成果在传媒领域的广泛应用,广播、电视、网络、报纸和杂志等媒体使战争能实现“全程直播”,从而对受众的思想、心理等发挥着重要影响。于是,一些国家军队尤其是发达国家军队把目光转向参战人员认知领域的对抗。伴随着战争认知空间的到来,舆论战、心理战、法律战(简称“三战”)也应运而生,且地位凸显,成为相对独立的作战样式。如伊拉克战争中,出尽风头的美军第四心理战大队,编制官兵和文职人员不足两千,却有语言翻译、电脑网络、通信技术、舆论宣传、心理咨询、法律顾问等专家400多人,正是这支以“书生”为骨干的部队,在战场上演绎了一场场“三战制胜”的好戏,在迅速瓦解伊军时扮演了“以一当百”的角色。透视伊拉克战争发现,传统的攻城略地式的战场较量时间极短,真正的较量更多地表现在政治谋略、舆论争夺、心理攻防、法律反制等层面,这在很大程度上决定着战争的进程和结局。人是战争胜负的决定因素,没有高水平的“三战”人才,是不可能获得“少战而屈人之兵”或“不战而屈人之兵”这种“软杀伤”效果的。目前,“三战”已纳入我军《军队政治工作条例》,心理战教育训练也已纳入《陆军军事训练与考核大纲》,全军部队在“三战”教育训练上积极探索,取得了一些可喜的成果。但从“三战”教育训练看,它仍存在着理论多于实践,教育多于训练,室内多于室外,操场多于演习场的问题,这其中一个重要原因就是缺乏指导和参与“三战”教育训练的“三战”人才。为此,我军必须重视和加强“三战”人才的培养,并把他们纳入部队人才培养整体规划。通过采取多种有效措施进行培养,使我军尽早形成军区有专门机构和专业人才、军师旅团单位有专业人才、基层部队有骨干人才的“三战”力量体系。当然,这种“三战”人才的培养,决不仅仅指培养进攻型的,还包括培养防护型的。这是因为,在信息化战场上,敌我双方的心理对抗异常激烈,为了夺取心理优势,我军“三战”不仅要对敌方实施有效地进攻,还要对己方实行强有力的心理防护。

三、军事信息化人才培养

随着以信息技术为核心的高新技术在军事领域的广泛应用,现代战争正由机械化向信息化转变,“可以预见,信息化战争将是二十一世纪的主要战争形态。”^[5]为此,建设信息化军队、打赢信息化战争正成为世界各国努力发展的主要方向。这必然要求军队必须拥有大量不同于工业时代机械化军队的人才,即信息化人才。在当前乃至未来

军事争夺中,各国军队的较量将更突出地表现为信息化人才的较量。因为在信息化条件下,装备要靠信息化人才来操作,作战要靠信息化人才来参与,军队要靠信息化人才来建设。而且,信息化武器装备越先进,信息化战争的组织指挥越复杂,对军事人才素质的要求就越高。可以说,在当前乃至今后一段很长的时间内,信息化人才既是强军之本,也是打赢战争的关键。正因为如此,目前,世界许多国家军队十分重视信息化人才的培养。如美国国防部早在1992年底就颁发了有关信息战的文件。1993年,西点军校就设立了信息学院。1994年,美国国防大学设立了信息战与战略学校;美国国家军事学院和武装力量工业学院也相继开设了有关信息战的课程^[6]。韩国国防部于1999年初颁布了《2010年信息化军队构想》,制订了“信息战人才培养计划”,并已建立约150个信息化教育场所^[7]。而我军开展信息战方面的教育较晚,且步伐缓慢。这就导致我军目前信息化人才的培养不能满足部队建设的需要。主要表现为:(1)信息化人才缺口很大。如对某部调查发现,目前,一些单位的自动化系统维护管理仅由几名经过短期培训的士官负责。我军信息化人才的严重缺乏已成为制约部队发展的“瓶颈”。(2)信息化人才培养体系不健全。一是办学规模不合理,效益不高。我军信息化人才的院校培养主要依托几所院校,信息专业招生规模很小,办学效益也不高。二是培训层次偏低。信息化人才对专业知识的要求较高,低学历很难胜任此培训。但目前我军干部有许多是通过函授、自考获得本科文凭的,这就使信息化人才培养的起点较低。三是依托国民教育体系培养信息化人才没形成规模。我军部分信息化人才是依托国民教育来培养的,即从地方高校毕业生中引进计算机、网络、自动化和信息管理等人才,然后加以军事再教育,使之达到岗位任职的要求。我军的这种“依托培养”工作起步晚,进步慢,并没有形成大规模,与原先确定的“依托培养”的大思路距离还很大。四是信息化人才继续教育开展不力。实践表明,信息类学科的发展最快,知识更新周期最短,因而,信息类专业的继续教育最有必要。然而,我军目前信息类专业很少开展函授教育。(3)人才的知识结构不能适应信息化要求。现在,我军指战员“指”与“技”分离,相当一部分指战员缺乏必要的信息知识,不能很好地掌握和使用信息化装备及软件;而信息科技人员则“技”与“指”脱节,相当多的人对

军事、政工知识掌握较少,很难实现技术到战斗力的转化。面临这种状况,我军要尽早建成信息化军队,提高履行新世纪新阶段历史使命的能力,当务之急就是要培养大批信息化人才。这些信息化人才在工作性质上可分为指挥型信息化人才、参谋型信息化人才、技术专家型信息化人才和基础型信息化人才。指挥型信息化人才,应具有强烈的信息意识,能熟练运用信息化装备,组织信息化建设,指挥信息化作战;参谋型信息化人才,应能为信息化建设和信息化作战出谋划策;技术专家型信息化人才,应站在信息化前沿,创新信息化理论,谋划信息化建设,架构指挥与应用间的技术桥梁,及时解决信息化作战和训练中的技术难题;基础型信息化人才,则应熟练掌握、灵活运用信息化武器装备,成为军队网络、网站建设和维护的主要力量。在工作类别上,他们又可分为管理信息化人才、装备信息化人才和后勤信息化人才等。所有这些,都要求我军给予充分关注和认真研究。惟有如此,才能为我军信息化建设提供强有力的智力支持。

当然,这三类新型军事人才的区分是相对的,目的是为了表述和研究的方便。在很多情况下,他们之间是交叉的,如有些人既是非战争军事行动人才,又是“三战”人才,同时还是军事信息化人才。有些人才是属于三类之中的两类或一类。我军无论是在制定人才培养目标、设置教学内容,还是在配备师资力量、建立教学场地等方面,都应充分关注和努力培养这三类新型军事人才,从而在未来相关军事行动突然到来时,我军才能从容应对,顺利完成党和人民交给的光荣任务。

参考文献:

- [1] 中国人民解放军总政治部. 树立和落实科学发展观理论学习读本[M]. 北京:解放军出版社,2006:211.
- [2] 徐小岩,徐金裕. 信息作战学[M]. 北京:解放军出版社,2002:19.
- [3] 李辉光. 美军信息作战与信息化建设[M]. 北京:军事科学出版社,2004:50.
- [4] 刘凤健,李德才. 信息化条件下军队政治工作的作战功能[N]. 光明日报,2005-03-23(9).
- [5] 江泽民. 论国防和军队建设[M]. 北京:解放军出版社,2003:473.
- [6] 侯喜贵. 军队信息化建设研究[M]. 北京:解放军出版社,2002:253.
- [7] 王保存. 信息化:催生新型军事人才[N]. 中国国防报,2003-11-13(3).

On cultivating of the three new types military talents

SUN Jian - xiang

(Shanghai Campus, Nanjing Institute of Politics, Shanghai 200433, China)

Abstract: Along with the continuous development of modern military, the army military practice's breadth and the depth enhance greatly. Focusing on improving the ability of fulfilling the historical mission of the new century and new period, the army must pay more attention to strengthen the training of the new type of military talents including the talents of no-war military operations, the talents of the "three war" and the talents of military informationization and so on.

Key words: the military talent; the no war military operation; the "three war"; informationization

本文编辑:吴晏佩



(上接第 4 页)

The organizational feature on reconfigurable competence of enterprises and its evaluating model

XIONG Peng - sheng, KE Chang - ying, Liu Hu

(School of Management, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430205, China)

Abstract: Reconfigurable competence of enterprises, which is based on speed economy and correlates the practice and theory perfectly, is the extension and development of the theory of enterprise competence. It supports a practicable way for the competitions of modern enterprises. From a point of organization, the reconfigurable competence of enterprises is a dynamic and harmonious combination system made by the competitive elements. It has the dynamic organizational structure which is different from the traditional concept of competence. Therefore, it is very meaningful to analysis the organizational feature of reconfigurable competence of enterprises and sum up the comprehensive capacity of the rival units, then build the model of reconfigurable competence of enterprise of organizational feature, which aimed at determine the competitive degree of the unit's strength and its impact on the reconfigurable competence of enterprises. It provides basis for the practice of reconfigurable competence of enterprises.

Key words: reconfigurable competence; organizational feature; organizational unit; evaluating model

本文编辑:吴晏佩