



策划话题·新型作战力量建设

这是一支组建刚满3年的新型作战力量,它既没有历史荣誉,也没有历史包袱。它的成长,既是不断对标现实发现问题的过程,也是不断审视自我探索未来的过程。

作为改革强军新时代诞下的新生儿,这支新型作战力量部队的“孩童时

代”更像是一场充斥着探索与试验的自由生长——官兵们或许在自我定位中很难找到现实参照系,在各种成长读本上找不到现成的可循经验,甚至在一张张现有的战斗力试卷中找不到明确的答案。从“出生”开始,他们关于战斗力建设的思考和探索,注定只能更多地依靠自己。好

在,在自我发现的过程中,时代为他们提供了根本的引导——以战领建。

从本期开始,我们持续关注一支新型作战力量在战斗力建设中的探索,期望从推动新生事物向前发展的内在逻辑中,找到新型作战部队建设的共性规律。

一支新型作战力量的自我发现

——新疆军区某新型作战旅战斗力建设新闻调查(上)

■本报特约通讯员 汤文元

特稿

发现问题,大多需要比对。然而,对于新疆军区某新型作战旅的官兵来说,组建后的很长一段时间里,这个推动战斗力建设最先决的环节,却是不存在的。原因就在于,我军历史上从来没有过这种类型的部队。

从2017年4月组建开始,到次年1月该类型部队军事训练大纲正式颁布,长达半年多的时间里,官兵们只能在自我摸索中一点点建立起关于“部队怎么建、兵该怎么练”的全新认识。然而,随着时间推移,一种清晰的“问题观”逐渐成为官兵们的共识——

大纲提供的只是“基础答案”,更为本质的问题和解决问题的方法,蕴藏在以战领建的探索实践中。

没有清晰的参照系,就找不到真正的问题

新——这个相对抽象的概念,以一种窘迫的直观感受在现实中呈现出来。

“找不到可比对的参照系,是当时最大的问题。”2017年,这支部队在深化国防和军队改革的浪潮中应运而生。从使命任务到力量编成,再到嵌入联合作战的运转体系,成长之路如同一张白纸无迹可寻。

该旅旅长尤秀红回忆,组建之初,党委班子成员经常在一起筹划当下、畅想未来,但也仅仅是根据上级要求和以往部队的经验画出模糊的轮廓,“部队究竟该怎么建,没人能讲透彻。”

“历史上没有,只能从现实中找寻。”为了互通信息,该旅与几支同批组建的同类型部队很快建立了联系,发现问题的过程也渐渐变成“难题的分享”。

“摸着石头过河,大家互为彼此的‘石头’。”该旅人力资源科科长马春对此颇有感触,“听说兄弟部队开展了干部骨干能力培训,我们马上就着手制订干部骨干管理实施细则,兄弟部队对官兵进行专业摸底,我们就开始建立人才档案库……”

一切按部就班,直到成立110天后,形势突然变得严峻起来。

2017年8月初,作为对这支新型力量在联合作战中发挥作用的一次前瞻性考察,上级命令该旅赴高原执行一项演习任务。

当时,从其他单位抽组的部分官兵尚未归建,车辆和武器装备严重短缺,短短10天内,该旅便向上级请领了一大批作战和后勤保障装备,还从兄弟单位“借”来了多名驾驶员。

就在参演分队仓促上阵的同时,更多的“不可思议”接踵而来。

当年9月,一台光说明书就足足装了一大箱的新型通信装备配发该旅,上级要求他们一个月内形成战时通信保障能力。而那时,全旅上下仅有3人精通相关通信专业业务。

不久后,某新型无人机组装,面对迅速实现首飞的迫切需求和专业骨干稀缺的现实矛盾,官兵们在摸索中艰难前行。

“难题丛生,步步是坎。”这些几乎不可能完成的任务让官兵们饱尝爬坡起步的艰辛,也令该旅党委对这支部队“边建边用”的特点有了更深刻的思考——

如何跳出先建后用的传统思路,维系“打基础”和“见成效”之间的良性平衡;如何缩短新装备的磨合周期,形成随到随用的高效运转机制;如何在新装备不断到位的动态变化中,实现单元、要素和体系的有机融合,从整体上提高技术战术水平……

这些战斗力建设的根本性问题,



图①:野外伪装。图②:极限行军。图③:研判战情。

张志伟摄

在“能不能胜任随时可能出现的任务”这个最重要的考量中,逐渐变得清晰起来。

跳出问题本身,寻找问题背后的问题

这两年,机关干部马涛涛对旅里交班会风格的变化印象很深。

“与就现象摆问题相比,领导更想听到问题背后的问题。”马涛涛解释说,这种变化直接体现在对基层的督导检查上——从发现问题到寻找方案,再回归到问题本身,必须把每件事的诱导因子查清楚、讲透彻,“从机关到基层,大家慢慢养成了从根子上找问题的习惯。”

2018年5月,该旅参加陆军组织的“侦察奇兵-2018”比武竞赛,在7支参赛队中名列倒数第二。赛后检讨反思失利的原因,有人说:部队组建时间短,基础薄弱很难出成绩;也有人说:队员比赛经验不足,临场发挥不佳。

一年打基础,两年上台阶,三年达标形成战斗力。旅长尤秀红几年前曾经经历过另一支新组建部队的初期建设,他很清楚,这既是新组建部队的常态规划,也符合新生事物的客观发展规律。

然而,失利和大家对待失利的态度却让他警醒——关于眼下这支部队在战斗力体系中的定位和成长节奏,官兵们需要一个更准确的认知。

“我们本来是一块‘短板’——为补齐我军打仗能力弱项亟待加强这块短板,我们这支部队应运而生;我们同样是一块‘长板’——这支部队

的建设发展直接影响着未来联合作战效能,我们怎么样,未来就怎么样。”

在一次干部大会上,旅政委黄长升尝试用“木桶效应”帮助大家理解这支部队的定位,同时也道出了比武失利背后的问题:“我们现在更缺的是补‘短板’的紧迫感和增‘长板’的使命感。”

顺着这样的思路,某连连长梅修坤在一份检讨反思中找到了失败的主因。比赛中,他带领连队参加“侦察员全能”课目,使用的某新型无人侦察机配发还不到1个月。当时包括他在内的连队官兵普遍认为,“准备这么仓促,出成绩多少需要一些运气,不出成绩也很正常。”然而,运气并没有站在他们这边,由于客场作战对飞行地域和气候相对生疏,侦察数据严重失准,连队最终成绩垫底以惨败收场。

“如果我们对标的是战场而非赛场,结果可能大不一样。”梅修坤说,赛场上,对手从同一起跑线出发;但战场上,敌人却可能一开始就处在遥遥领先的位置。

参赛队员的检讨反思,让官兵们收获了一种强烈的危机意识:“起步晚,不但不追上,还要实现赶超,那就必须追求更大的加速度。”

追求更大的加速度,首先必须拧紧思想这根弦。从败仗中走出来,官兵们发起了一场关于“纠正四平八稳心态,增强紧迫感、使命感”的思想大讨论。面对问题,官兵们渐渐形成了一种思维习惯——对标“以战领建”,寻找问题背后的问题。这种追根溯源的问题观不但影响着机关和基层工作导向的转变,也让这支部队找到了加速成长的方向。

善于正视问题,体现的是一支部队的自信

“旅党委对全面抓建的思路确实存在一些认识偏差,问题主要在我们党委班子。”黄长升说这句话时,受众并不是上级领导,而是该旅官兵。

2018年底,该旅迎来了成立后的首次实战化军事训练考核,当时的成绩并不理想。考评报告显示,许多扣分点与基层经常性基础性战备训练工作不扎实有关。

考核结束后,一些营连主官内心很忐忑。然而,在复盘检讨大会上,旅党委班子反思时承认:“问题根源在于,我们把考核单一地当作一项任务来抓,忽视了其本质是对部队全面建设的一次能力检验。”

旅领导的坦诚,源于对问题本源的认识。实际上,为了以优异成绩完成“首秀”,早在当年年初,该旅就把年底的这场考核定为年度最重要的任务,在日常工作中注重解决新装备训练、战场要素整合和体系融合中的关键难题,却在一定程度上忽视了事关部队全面建设的一些经常性基础性工作落实。

“党委班子就是‘灶台’,无论怎么甩,锅最后还得落在这个灶台上。”黄长升说,“甩锅”虽简单,对这支部队的战斗力建设却百害而无一利,“敢于正视问题、承担责任,官兵们跟着我们干才会有信心。”

从某种程度上说,对于一支新生力量,问题暴露得越多越好、越早越好。但无论是正视问题,还是承认错

误,都需要勇气和担当。令官兵欣慰的是,面对失败和挫折,旅党委总能站在他们身前。

在2018年的那次比武失利中,除了失落和愧疚,参赛队员们多少感到有些委屈。

比赛当天,暴雨如注。参赛队员由于缺乏实战经验,背囊里的木柴被雨水浸透无法点燃。“钻木取火”这一课目,他们一分未得。在8公里战斗体能比赛中,上等兵杨超在领先第二名5分钟的情况下,因体力分配不均,晕倒在终点线前200米处……

“如果因为实战理念树得不牢,让官兵在战场上丢了性命,我们才是真正的罪人。”在复盘时,他们告诉官兵的只有一个原因——比武失利,责任在于旅党委抓训中实战化意识薄弱。

这样的理念如同一阵旋风,迅速扫清了失利笼罩的阴霾,既保护了官兵们干事创业的积极性,也让他们在面对问题时拥有一种更为坦然的心态。

2019年8月,该旅某营营长梁陇成上任2个月后,突然发现一件令他感到有些为难的事。营里一台配发时间较长的侦察装备因设备老旧且作战效能不高,组建后一直没有投入使用,前任营长也没有采取相应措施。问题面前,原本可以把自己撇清,但梁陇成却主动站出来揽责。

“谁的过失不重要,重要的是抓紧弥补过失。”营党委一边向旅党委检讨抓训中存在的思想麻痹等问题,一边报请上级审批维修和改进方案。

梁陇成对待问题的态度让旅党委感到欣慰。审批通过后,他把营里所有的技术干部集中起来抓紧攻关,不到一个月,该型装备重新出现在了训练场。

解决问题必须跟上战斗力建设的节奏

先后3次被派往军事院校和生产厂家参加学习培训,该旅上士王海强最开始有些失落:装备缺编,回归岗位后也只能是纸上谈兵,没什么成果还遭人嫌弃,还不如踏踏实实当连队干部。组建后,这样的情况同样出现在其他一些“高精尖”岗位的官兵身上。

新装备陆续列装,但人才队伍素质跟不上需求。在摸索如何加快新装备战斗力生成速度时,该旅尝试前移人才培养节点,先后将40多名骨干送出去,并与厂家协调,采取培训与考核相结合的方式,帮助他们提前掌握新装备的技术战术性能和操作使用技巧。

谁知,这个算不上创新的尝试,却给该旅基层连队带来了一些“不适”。部队组建时间不长,像王海强这样懂专业、会带兵的骨干本就很少,一去就是好几个月,连队在日常管理和组织训练时常常捉襟见肘。

“骨干在位少,连主官就要站出来发挥作用。”面对阻力,旅党委的态度依然很坚定。黄长升说,发现问题需要跳出传统思维,解决问题也必须跟上节奏,“以战领建,一刻也不能等。”

2018年底,王海强作为核心骨干,帮助连队在接装一个月内便实现某型无人机首飞后,连队官兵包括他本人真切地感受到:“超前培养,换来的是实打实的战斗力生成提速。”

如今,随着一大批新装备到位后迅速实现人装磨合,越来越多的官兵感到学有所用、用有所长。部队成立两年后,专业人才对口率已经从不到10%提升到了近80%。

然而,随着训练深入,不少新装备面临如何适应作战环境、提高实战化条件作战性能等难题,新的问题层出不穷。

该旅给出的答案同样是:不等不靠,自主攻关。2018年初,他们成立科研攻关领导小组,鼓励基层官兵自主开展科研创新,并利用参加演习和野外驻训等时机,在实战化环境中检验研究成果。

对此,该旅某营营长岳阳感触很深。2019年8月,岳阳和官兵们在多次进行链路联通和软件兼容试验后,成功将情报处理车的一张席位拓宽为一个综合平台,把单打独斗变成了协调联动,情报处理效率成倍提升。

从某种程度上说,解决问题的速度决定了成长的速度,然而该旅领导清醒地认识到:“见成效”不能以牺牲“打基础”为代价。

2018年比武失利后,有人建议“凑几个尖子,搞封闭集训”。这个有望迅速“翻身”的方案,遭到了尤秀红的反对。他的思考也是旅党委的共识:“我们是这个旅的第一代人。如果我们这代人只顾自己的面子,那后来的人恐怕很长一段时间都会没面子。”

为了抓住战斗力建设的“绝大多数”,该旅坚持从营连挑选精英骨干将建强教导队,依托业务科室根据训练进度开展各类专业集训,并将军事体能和基础技能不达标的人员集中起来成立集训队。通过化零为整,让训练骨干和技术人才回归岗位,集中领导力量和优势资源带动官兵整体作战能力素质的提升。

“解决战斗力生成的重点问题,必须确保全面建设的基础不出问题。”尤秀红说,在快与稳的平衡中,近年这支部队在弯道超车的路上越走越稳。

版式设计:梁晨



第716期