

军事人才培养应“打提前量”

石家庄陆军学校 董学贞

人才是建军之本，培养高质量的军事指挥管理人才是加速我军现代化建设的当务之急和关键所在。但是，指挥管理人才的培养目标定在何处？是培养适应当前需要还是培养适应未来需要的人才？对这一军事教育的方向性问题目前还有较大的分歧，尚需认真研究和探讨。我认为，二者虽然可以兼顾，但在军事院校教学时间有限情况下，人才培养的着眼点不能不有所侧重；从当前看，要使我军现代化程度较快地接近和赶上世界先进水平，军事指挥院校的教育必须超前于现实，面向未来，为本世纪末乃至21世纪初的军队建设做好人才准备。

（一）客观必要性

首先，这是“知识爆炸”的客观形势的要求。目前新技术革命的基本特征是知识革

命，新知识剧增，使人目不暇接。据专家统计，现今世界上平均每天注册的发明专利达900多件，发表有新知识的科学论文14000多篇，平均每分钟有一种新书出版，科技知识（其中有相当比例的军事科技知识）的更新期，本世纪初为20年，现在只有3—5年。^①与之相矛盾，教育具有滞后性：一方面，学校的教学内容和不断涌现的新知识不可避免存在“时间差”，另一方面是教育的周期较长，大专和本科学制，通常3—4年，此间人类知识量几乎翻了一番。因此现代教育不能仅立足于今天，而应着眼于明天。否则，教育就会失去对社会发展的促进和推动作用。军事教育是整个社会教育的重要组成部分，具有一般教育的共性。在决定国家命运的军事斗争中，知识陈旧造成的危害甚于一切领域。如果我们能按科学的发展趋势和未来战

苏沃洛夫海将

胡俊清

一七九〇年十月，正是第二次俄土战争的白热化阶段。俄军指挥官库图佐夫奉苏沃洛夫将军之命，围攻伊兹梅尔要塞。

伊兹梅尔要塞，是土耳其军队构筑在多瑙河上的一个坚固堡垒。它不仅火力配备十河分强大，而且设防严密，仅城堡就高达十五公尺以上。只要该要塞仍然控制在土耳其手里，土耳其就不会对俄国让步。库图佐夫率部连攻两月未克。血战中，俄军曾两次冲上城堡，又先后被土耳其退。望着城下的累累尸体，身经百战的库图佐夫也不由得产生了疑问：“仅靠剩余的兵力能夺取下次强攻的胜利吗？”他感到毫无把握，于是决定向苏沃洛夫将军求援。

在焦灼的等待中，库图佐夫接到如下训令：苏沃洛夫不仅不给他增调一兵一卒，而且还派遣使者向俄罗斯发去了伊兹梅尔已被攻破的捷报。库图佐夫本人已升任为伊兹梅尔要塞的司令官。

其实苏沃洛夫对他的部下的指挥才能和困难处境了如指掌，然而他却另有一番良苦用心：他一面暗自增兵，一面决意将库图佐夫的依赖念头完全打消掉。他认为：一个将领假如信心动摇，纵增兵十万也于事无补。明激励，暗增援，同时断其退路，这是何等高超的军事艺术！

库图佐夫拿不下要塞，反荣升为要塞司令，这使他羞愧难当。同时箭在弦上，不得不发，只

子插到底。我们认为这样抓得紧，见效快。其实不然，这样容易造成越俎代庖，上级干了下级的事，使有的层次大树底下好乘凉，工作无压力成了空档，造成你忙他不忙的局面，打乱了管理层次，使下层、下下层的积极性受到挫伤，结果使领导者忙于应付具体事，减弱了领导功能。我通过学习领导科学的有关论述，认识到要用“分层领导”取代“一杆子插到底”的老习惯。分层次领导的思想有两个值得重视的观点，一个是：“效率高低，很大程度上取决于能否分清层次”，“我们一个军就是一个系统，它有各种层次，纵的有军师团，横的有司政后，只有各司其职，才能使整个系统象一架机器那样协调地运转起来，才不会出现空档和死角，工作效率才能高；再一个观点是，不要轻易采取直接干涉和直接解决的方法。周恩来同志曾指出：“直接干涉与直接解决——这不是经常的办法，而是在特殊情况下的办法或者是为了示范”。领导者切记不可为了提高威信或收到立竿见影的效果，轻易采用这种方法。我们不少领导恰恰在这个问题上注意不够。在前一段，部队面临精简整编，思想产生动荡，我们在抓稳定工作就改变了一杆子插到底的作法，强调按级负责，一级抓一级，分层抓落实，很有效果。我们军的领导只抓到师和团的主官，这样依次抓下去，广泛开展谈心活动，每个层次都动了起来，上下左右合力抓立体教育，使部队出现了胸怀大局，干好工作迎接精简整编的稳定局面。

三、冲破经验管理方式的束缚，实行科学的目标管理。

重实绩，讲成果，这是克服作表面文章和搞假把式的最有效手段。作表面文章是干部的思想作风不端正的表现，但是一个更重要的原因，就是传统的经验式的领导方法和管理方法。给作表面文章的留下了可乘之机。长期以来束缚我们的经验式管理方法有两种，一种是危机管理，平时满足于本单位不出问题，只是当发生大事情时才去处理，忙于救火式的管理。一种是压迫式管理，领导

总是事事盯着下属，生怕监视不力。这两种方式都会给作表面文章的人以可乘之机，因为第一种方式可以导致不出大问题时就发现不了，第二种方式可以造成你不在现场就发现不了。因此，必须围绕注重实绩在领导方式上来一场变革。目标管理，又称成果管理，它的最大特点是，不是单纯注意执行者完成任务的过程，而是以最后达到的目标，完成的成果来评价下属工作的优劣。作表面文章的人总是喜爱渲染执行任务的过程：开了多少次会，下部队多少天，搞了什么几立几破，几从几看等，而不去研究解决了什么问题，出现了什么成果。实行目标管理，就能较好地纠正这种不扎实的倾向。我们去和第二汽车制造厂开展共建活动中，学到了他们实行目标管理的新经验，它完全可以引进到我们部队领导工作中来。我们要在整个部队建立起科学的目标管理体系，用目标去领导，注意成果和实绩，使各层次的各项工作的目标具体化、时效化、数字化。造成一种全体成员都关心整体目标，人人围绕完成各自的目标任务去干实事，讲实效、作贡献的新局面，使作表面文章、耍假把式的难以存身，从根本上转变领导作风和部队的风气。

有破釜沉舟，背水一战。他迅速调集好了队伍，亲带部队发起了第三次强攻。在库图佐夫奋不顾身精神的感召下，俄军士兵个个舍生忘死地冲去，一鼓作气攻进了城堡。此时，恰好苏沃洛夫的增援纵队赶到。每条街道上都展开了短兵相接的肉搏战，只杀得大街小巷血流成河，仅士军就惨死一万五千多人。黄昏时分，伊兹梅尔要塞终被完全攻占。

城破之后，苏沃洛夫目睹双方殊死争夺的场面大为感叹：“没有哪一个要塞被这样拼命的防守。”“这样激烈的战斗，一生中只能有一次”！

