

军队转型的途径机制探析

作者：解放军南京政治学院 张琳琳

冷战结束后的几场高技术局部战争，以美国为首的西方发达国家之所以能够以较小的代价赢得军事上的胜利，就在于他们率先启动世界新军事革命，积极推进以信息化为核心的军队转型。正是看到军队转型所带来的巨大效益，美军即便是在强化保障本土安全、满足“持久自由”行动的需要、推动全球反恐战争、准备并发起伊拉克战争等重大事件接连发生的情况下，军队转型依然是布什政府最优先考虑的事情之一。[2]在这种背景下，世界各国纷纷调整国家安全战略和军事战略，发展高技术武器装备，创新军事理论，相继踏上了军队转型之路。从某种意义上说，“‘转型’已经成为未来一个时期军队‘质量建设’的代名词，具有很强的时代特点。”[3]

军队转型是人类社会形态演变的必然产物，是军事领域矛盾运动的结果，它涵盖了军事技术、武器装备、军事理论、编制体制和教育训练等军事领域的所有要素，是对整个军事体系的改造和更新。目前，我国军事学界所讨论的“军队转型”，特指我军建设由机械化半机械化向信息化的整体转型，它是“把机械化军事形态改造成信息化军事形态的过程，其主体是把工业时代适于打机械化战争的机械化军队，建设成为信息时代适于打信息化战争的信息化军队。”[4]军队转型涉及军事观念的转变和军事理论的创新、军事科技的发展和武器装备的跨越、人才知识结构的更新和人才培养机制的完善、编制体制的结构性调整，等等。在由这些要素构成的军队转型的大系统中，只有建立良性互动、协调发展的机制，才能使转型的各个方面保持动态平衡，最终实现转型目标。

一、领导机制：为转型提供强有力的组织保证

军队转型是以新的军事形态取代旧的军事形态的一次根本性变革。在这场变革中，必然伴生着很大的风险和代价，存在着诸多困难和障碍，这就要求建立科学的领导机制，为转型提供强有力的组织保证。美军在《高级领导与指挥条令》和西点军校的“组织领导课”教材中指出，领导者必须具备三种素质：精神素质，即有正确的伦理观和价值观，有不怕困难和牺牲的胆魄，有完成任何任务的决心；知识素质，即胜任本职工作，具备完成相应一级任务所需要的一切技术、战术知识和技能；行动素质，即善于和勇于将自己的计划和决心付诸行动，不放过用自己的知识和技能去实施领导的任何机会。[5]美国军事转型之所以能够在较短时间内全面展开和快速发展，主要得益于高层领导的大力推动。强有力的领导机制，不仅可以对军队转型的大政方针及时进行决策，而且有利于冲破各种阻力和藩篱。因此，建立科学而强有力的领导机制，是实现我军转型的重要前提。

二、规划机制：注重顶层设计和整体推进

军队转型是一项复杂的系统工程，需要从整体上进行宏观谋划，搞好顶层设计。在进行转型的顶层设计时，首先必须明确我军转型的目标。要根据国际战略形势的变化、国家安全战略和军事战略的要求，结合我军建设的实际，确定转型的目标，全面整合人力、财力、物力资源，抓住重点，全面推进。军队转型的根本目标是把机械化军队建设成为信息化军队，努力实现我军战斗力水平的整体跃升。对我军转型进行顶层设计，必须紧紧围绕这一目标。

在确立军队转型目标的基础上，必须按照统一的规划和标准，制定一体化的系统建设的具体方案，防止出现各自为政的现象。海湾战争前，美军围绕着转型，海军提出“由海到陆”，空军提出“全球参与”，各军种的转型方案并不完全符合美军转型的总体目标。随着信息化建设经验的不断积累，美军通过制定一系列的转型路线图和计划指南，开始进行自上而下的整体顶层设计，着力于纠正各军种在转型中各自为政的现象。当前，在我军转型的过程中，

也出现了一些各自为政、自成系统的现象，甚至在某些领域“信息孤岛”问题还比较突出。有鉴于此，在进行我军转型的顶层设计时，必须加大“统”的力度。要通过贯彻统一的思想、制订统一的规划、实行统一的管理、加强统一的指挥、开展统一的训练和各种标准规范化、横向技术一体化的“五统两化”措施，切实把人力、物力、财力等资源整合到有利于从整体上推进转型的统一的方向和目标上来。

军队转型的顶层设计要遵循科学发展观，注重全面性、协调性和可持续性。全面性主要是指对我军转型的设计，要面向国家和军队的全局，要兼顾军队转型的各个组成要素，加强战略筹划，分步推进，确保军队建设各个方面的整体推进和全面发展，而不能只从某一局部利益和需要出发；协调性是指要善于运用辩证的思维方法，统筹解决转型中的各种矛盾，正确认识和处理转型中的各种利益关系，既包括国防建设与国家经济建设的关系，也包括国防建设、军队建设内部的各种关系，如各军兵种之间的关系、“硬件”建设与“软件”建设之间的关系、战争实力建设与战争潜力建设之间的关系等等，做到在协调中保持适度，在发展中把握平衡；可持续性是指设计要着眼于军队的连续性发展，谋求军队转型的长期主动性，既要考虑当前发展的需要，又要考虑未来发展的需要。这就要求顶层设计必须是滚动式的，善于根据转型的进程适时进行新一轮的顶层设计，从而不断推动转型向更高层次发展。

三、转化机制：在边研边建中生成战斗力

军队转型的实现，是以理论创新为支撑的。目前，我国对军事理论创新十分重视，取得了一系列的成果，但能够及时转化为现实、尤其是转化为战斗力的并不多。“军事理论特别是作战理论与军事技术装备相结合，是提升部队战斗力的症结所在。”[6]要保障解放军转型的顺利实现，大幅提升战斗力，就必须构建顺畅的科研成果转化机制，使各种理论创新成果能够快速同军事技术和武器装备相结合，转化为现实的战斗力。一方面，要坚持科研先行，注重理论研究的前瞻性。为此，必须及时跟踪世界各国军队转型的最新走向和前沿信息，结合解放军转型的实际，大力推进理论创新；另一方面，要建立军事理论创新成果的转化渠道，把阶段性的理论成果及时运用到转型的实践中，形成“边研边转边建”的良性循环，使之及时转化为战斗力。

四、评估机制：及时纠正转型过程中的偏差

军队转型和战斗力的生成是一种系统行为，各要素、各环节相互制约，任何一个要素、环节出了问题，都将影响整体转型的效果。为此，需要加强上下级之间的纵向监控，各层次之间的横向监控，以及各岗位上的自我监控。只有通过实时监控，及时准确地处理各种反馈信息，才能保证转型的各项工作按照预定的设计顺畅、协调地运行，保证人力、物力、财力向着有利于转型的方向流动。

为了保障军队转型达到预期的效果，必须建立健全相对独立的评估机制。首先要确立评估的指标体系，将转型的目标具体化为可执行的任务，层层分解到各军种、部门和单位，同时设定相应的绩效指标，并尽可能对绩效指标进行细化和量化，切忌把转型当口号。其次，通过对绩效指标进行追踪，把结果与设定的标准进行比较分析，并对可能出现的问题提出对策。最后，评估的结果应直接与单位和个人的绩效考核挂钩，使转型的任务真正落在实处。

五、激励机制：充分调动广大官兵参与转型的主动性和创造性

人才是建军治军兴军之本，军事领域的一切竞争，归根到底是人才的竞争。人是实现机械化与信息化有机整合的“黏合剂”，离开了人的主体作用的发挥，军队转型就无从谈起。

在市场经济条件下，随着社会利益关系的调整，“官兵的实际收入与地方一些公民的收入差距拉大，物质需求的失落感影响了军人‘从军光荣’的信念”，“官兵不安心服役的现象明显增多，绝大多数官兵对第二次就业有强烈的危机感，对将来的‘后路’和‘前途’深感忧虑。”[7]而从目前我军人才队伍建设来看，还存在着诸多问题：一是人才培养机制不健全，还难以为广大官兵的成才提供充分的机会和条件，这也是当前我军建设中比较突出的一个问

题。二是人才的流动、使用、奖惩、待遇等环节不完善，很难吸引大量人才、留住优秀人才。三是存在“论资排辈”的现象，造成了一定程度上的人才浪费。如果这些问题得不到有效解决，势必会影响广大官兵参与转型的主动性和创造性，成为制约军队建设的“瓶颈”。为此，在军队转型过程中，尊重官兵的主体地位，牢固树立“以人为本”的思想，构建激励机制显得尤为重要。要切实维护军人的合法权益，公平公正地处理涉及官兵切身利益的敏感问题，建立法制化的权益保障机制；促进官兵的全面发展，积极为军人成才创造有利条件，营造军营的和谐氛围，努力形成一种有利于发挥军人聪明才智和创新精神的环境，最大限度地激发军人开发和释放自身的潜能，做到人尽其才，才尽其用。

六、法规机制：加强转型的法制化建设

军队转型离不开法律法规的保障。依法治军，推进军队转型的法制化是新时期军队建设和发展的必然要求。为了有效解决转型过程中出现的各种新情况、新问题，必须综合运用各种成功的治军经验和方式，其中最重要的是依法治军。军队转型的法制化，可以通过法定程序把我军建设的成功经验规范化、制度化，切实把转型纳入到法制的轨道，防止因人为因素而使转型的政策和措施出现朝令夕改的现象。

坚持依法治军，实现军队转型的法制化，前提是一定要有法可依，要高度重视我军转型的立法工作。要从我军转型的实际出发，建立和完善与国家法律制度相适应，符合军队转型需要的军事法规体系。通过制定和颁布转型的法律、法规，调整军队转型过程中组织编制、教育训练、行政管理、后勤保障、军队院校建设等各个方面的关系，包括军队内部各总部、各军种、各军区、集团军的职能、职责和权限；各总部与下属机关在政治、军事、后勤装备等方面的上下级隶属关系；各军兵种、集团军为完成各项转型任务而发生的协同配合关系；军人的权利和义务以及奖惩制度，等等。[8]要根据形势的发展或情况的变化，对已有的法律、法规要适时加以修订，从而为我军转型提供有力的法规保障和法律依据。

其次，要严格落实法律法规，大力加强法制教育。在转型过程中，各级领导机关和全体官兵都要严格按照法律法规办事。如果法律、法规被束之高阁，有法不依，即使转型的法律再完备，也只能是形同虚设。为此，必须大力加强法制教育，增强官兵的法制观念，提高官兵的法律素质，做到依法办事、令行禁止。军人只有具备很强的法律意识和法制观念，才能增强自我控制力，自觉地用法规来要求自己，把行使法规的权利和履行法规的义务当作自己的神圣职责，自觉地维护法律尊严。尤其是各级领导干部要知法、懂法、守法，坚决反对在执行法规制度上的随意性，彻底纠正和杜绝以言代法、任意变通以及搞“土政策”、“土章法”的错误倾向，以保证军队转型在法制化的轨道上运行。

总之，军队转型不仅是一个系统工程，而且是一个动态的发展过程。为了有效地整合转型中的各种要素，正确处理转型中的各种矛盾，必须以十七大精神为指导，把各方面的战略资源凝聚到我军转型的目标和重点方向上来，从而为我军转型提供强大的动力，推进我军转型的全面、协调、可持续发展，不断适应新形势、肩负新使命、完成新任务、实现新进步。

参考文献：

[1] 胡锦涛. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗[N]. 人民日报, 2007-10-16

[2] 参 Transformation, Military Review, No.3, May-June 2002

[3] 聂送来、李效东主编.《世界军事发展年度报告》[M], 北京: 军事科学出版社, 2004

[4] 王保存. 世界主要国家军事转型透析[J]. 外国军事学术, 2004 (5)

[5] 王保存. 外军军事管理与领导理论概述[J]. 外国军事学术, 2005 (8)

[6] 刘继贤、张幼明. 以科学发展观指导军队信息化建设[N]. 解放军报, 2005-04-09

[7] 郭政、彭波. 论军队政治工作创新的重点走向[J]. 西安政治学院学报, 2004 (2)

[8] 郭其侨、姚延进主编. 军队建设学[M]. 北京: 国防大学出版社, 1991

张琳琳，（1982-），女，吉林长春人，南京政治学院军队政治理论教育一系博士研究生。