

遠景論壇



本年的「漢光 41 號」演習已於 7 月 18 日舉行完畢。(圖片來源：<https://www.flickr.com/photos/presidentialoffice/54653589263/>)

正確方向：去中心化指揮

丁樹範

政治大學東亞研究所名譽教授

國軍年度大事，本年的「漢光 41 號」演習已於 7 月 18 日舉行完畢。在諸多演習項目中，本年的一個重點是去中心化指揮。這是正確的方向。沒有人希望戰爭。但是，當臺海緊張升高時，特別是中國軍隊演練各種針對武力犯臺的想定行動時，我們必須要有準備。透過有針對性的訓練和演習，測試檢驗我們的臺澎防禦作戰，找出缺失而求改進是漢光演習的目標。



其中一個想定是中共如何武力犯臺。中共的犯臺方式當然和其軍力發展有關。另一方面，他們也觀察國際軍事發展，特別是俄羅斯侵略烏克蘭，以及中東戰事最近的發展。部分中國軍事專家指出，俄軍低估烏軍實力，應該在一開始傾巢而出，一舉殲滅烏軍戰力。上述思維的意涵是，中共武力犯臺時是否應傾巢而出，一舉殲滅我國的戰力？

去中心化指揮為戰力保留關鍵

中國軍事專家另外的思維是模仿美軍從 1991 年第一次波斯灣戰爭以後的經驗：澈底摧毀我國的指揮通訊和情、監、偵系統，使國軍空有硬體武器裝備，但完全沒有戰力。這種想定和上述的殲滅國軍戰力的效果是異曲同工的。當然，我們要有因應作為以保留戰力。

在上述背景下去中心化指揮是必要的演練。坦白說，去中心化指揮是說易行難的目標。其涉及基本核心問題：中、低層指揮官在指揮系統中斷時如何指揮。要考慮的因素包括：他是否對地區整體作戰構想有足夠了解？他對戰場局面的判斷？戰場局面和整體作戰構想間的差距？他對其他指揮幹部的了解？做出決策的依據？手裡掌握的資源和能執行的戰術？以上都是達成去中心化指揮目標所要面對的挑戰。

換言之，最大的挑戰是如何培養軍事幹部，能勝任在去中心化指揮環境下的指揮工作。從烏克蘭戰場經驗可以知道，一旦戰事延長，在戰場上的不同層級短兵相接是很頻繁的，第一線的低、中層指揮官沒有太多時間請示而必須立即做出反應以求生存自保。

當前去中心化指揮仍有其限度

據西方在現場觀察的媒體指出，此次演習裡國軍的去中心化指揮仍有其限度。如果沒有觀察錯誤，演練層級似只局限於軍團層級，而沒有再向下延伸更基層。也就是說，只有軍團副司令取代軍團司令擔負起指揮官。坦白說，這是不夠的。當然，如前陳述的，培養這種能力的幹部誠然不易。

這涉及整個組織文化的改變，平時的訓練，以及人事制度的配合。在人事制度上是否考慮延長每一層級的停年。例如，連長的任期從三年延長到四年。如果實施，這必然會使軍事幹部的平均晉升所需時間比按照現有制度多幾年以上，從少尉晉升到上校將比按照現有制度多三至五年左右。但是，其好處是使作戰幹部熟悉不同兵種的武器裝備



運用和戰術，打好指揮合成，甚至聯合作戰的基礎。這是美軍的制度，我們可以更深入了解，以作為是否採行的依據。

去中心化指揮須從平時訓練與文化改革著手

文化的改變需要從許多細節做起。例如，國軍有代理人制度，然而，長官休假的代理似很少落實；長官休假雖有副主官代理，然而，副主官常只是收集公文而不決行，待長官休假回來後把所收到的公文給長官決行。這不利培養副主官的決策能力，反而助長中心化指揮。

平時的各種戰術訓練也需要事先讓副主官和幹部一起參與討論，分析不同戰術作為的利弊得失，而不是由長官直接下命令。透過多重討論可以增加幹部的戰術素養，也增進彼此的熟悉度，進而促進去中心化指揮的有效實施。

去中心化指揮的能力培養是一個長時期的過程，但以兩岸軍力失衡不對稱發展而言，絕對是正確的方向。

編按：本文僅代表作者個人觀點，不代表遠景基金會之政策與立場。

財團法人兩岸交流遠景基金會

本基金會為研究國際政經情勢之民間學術智庫，旨在針對國際政經情勢及戰略與安全等領域，將學術研究成果具體轉化為政策研析，作為我政府參考，深化學術研究能量，並增進與國際重要智庫交流與互訪。

臺北市汀州路三段 60 巷 1 號

Tel: 886-2-23654366

Fax: 886-2-23679193

<http://www.pf.org.tw>

