

关于加强消防救援队伍战训骨干人才建设的思考

王柏中

河北省邯郸市邯山区中华南大街消防救援站 河北邯郸 056000

摘要：加强消防救援队伍战训骨干人才建设是提升消防救援能力、应对复杂救援任务的重要保障。当前，战训骨干队伍建设面临思想认识不足、教育培训维度不高、保障机制不完善等问题，制约了整体战斗力的提升。针对这些问题，需要通过构建多元化平台、强化实践锻炼、完善保障机制、灵活运用政策等措施，全面提升战训骨干的专业素质与综合能力。通过优化激励机制和职业发展路径，释放战训骨干潜力，推动队伍专业化、职业化发展，为现代消防救援事业高质量发展奠定坚实基础。

关键词：消防救援队伍；队伍战训；骨干人才；措施

一、加强消防救援队伍战训骨干人才队伍建设的重要性

加强消防救援队伍战训骨干人才队伍建设，是提高消防救援整体战斗力和应急处置能力的关键环节。战训骨干是消防队伍的核心力量，直接影响到消防救援任务的完成质量和效率。因此，建设一支高素质的战训骨干人才队伍，不仅是提升队伍应急反应能力的根本保障，也是应对复杂多样的消防救援任务的必然要求。战训骨干是消防队伍在执行任务时的中坚力量。随着社会安全形势的日益严峻，各类灾害和突发事件的风险不断增多，对消防救援能力提出了更高的要求。战训骨干必须具备专业的知识技能和丰富的实战经验，能够在复杂多变的现场环境中，迅速判断形势，采取有效的救援措施。战训骨干不仅需要掌握先进的技术和技能，还应具备较强的心理素质和团队协作能力。通过系统化的培养和训练，战训骨干能够增强对复杂救援任务的应对能力，提升队伍的整体素质和战斗力。例如，定期组织实战演练和战术训练，不仅能够检验战训骨干的技能水平，还能促进队员之间的默契和协作能力，增强团队凝聚力。这种集体意识和团队精神，是消防救援队伍在面对挑战时的重要支撑，也是保障救援任务顺利完成的关键。加强战训骨干人才队伍建设，有助于推动消防救援事业的长远发展。随着消防事业的发展和技术进步，战训骨干需要不断更新知识和技能，适应新型救援装备和方法的应用。

二、当前战训骨干人才队伍建设存在的问题

1. 思想认识程度不足

当前战训骨干人才队伍建设存在的一个显著问题是

思想认识程度不足。这一问题不仅影响了战训骨干队伍的建设进展，还直接影响到消防救援队伍整体战斗力的提升。战训骨干作为队伍的中坚力量，其专业素养和技能水平的高低直接决定了救援任务的完成质量。然而，部分管理者对战训骨干人才队伍建设的内涵和意义理解不深，未能认识到其在提升消防救援能力和队伍整体素质中的核心作用。因此，在实际工作中，往往存在重业务技能培养而轻思想政治教育的现象，忽视了对战训骨干思想政治素质的全面提升。思想认识程度不足还体现在战训骨干人才队伍建设的顶层设计不够科学。战训骨干人才队伍的建设需要系统化的顶层设计和战略规划。然而，部分单位在实际操作中缺乏系统的规划和长远的眼光，对战训骨干的选拔、培训、使用等环节的衔接和协调性不够，导致战训骨干的培养缺乏针对性和可持续性。具体表现为，战训骨干的选拔机制不够完善，不能够科学地考量其基础条件和发展潜力；培训内容不够全面，缺乏系统性，不能够真正覆盖战训骨干的多元化需求；使用政策不够灵活，难以在适当的岗位上发挥其应有的作用。思想认识不到位，造成了战训骨干人才队伍建设的不均衡、不系统，影响了队伍的整体素质和战斗力。思想认识程度不足还表现为战训骨干队伍的吸引力和凝聚力不强。

2. 教育培训拓展维度不高

当前战训骨干人才队伍建设存在的一个突出问题是教育培训拓展维度不高，这直接影响了战训骨干的综合素质和应急救援能力的全面提升。教育培训的内容设置存在局限性。现有的教育培训体系往往注重于基础技能和常规操作的训练，缺乏对战训骨干多元化需求的充分

考虑。随着消防救援任务的多样化和复杂化，对战训骨干的要求也越来越高，特别是需要具备较强的临场应变能力和创新解决问题的能力。然而，当前的教育培训体系未能及时跟进这些需求，导致战训骨干在实际救援过程中存在应对不力的情况。这种教育培训拓展维度不高的问题，显然影响了战训骨干的整体素质和救援能力。教育培训的方式方法不够多样化也是一个关键问题。现有的培训方式大多停留在课堂教学和技能操作演练上，缺乏更为灵活的培训形式。这种教育培训形式的单一化，限制了战训骨干应对复杂救援任务的实际操作能力和心理素质的提升。此外，一些培训内容的设计也存在着脱离实际的情况，没有充分结合新技术、新装备的应用，未能有效提升战训骨干在信息化救援中的操作能力。例如，随着无人机、信息化指挥系统等现代化装备的广泛应用，战训骨干在这些新技术的使用和维护上需要接受更多的培训和指导。然而，现有的培训体系未能及时纳入这些内容，使战训骨干在实际救援过程中无法充分利用这些现代技术。

3. 保障机制不够完善

当前战训骨干人才队伍建设存在的一个显著问题是保障机制不够完善，这直接影响了战训骨干的稳定性和长期发展。保障机制不够完善主要体现在薪酬待遇不够吸引人。战训骨干作为消防救援队伍的核心力量，其工作强度大、风险高，但目前的薪酬水平往往难以与其职业风险和工作强度相匹配。部分战训骨干的薪酬待遇普遍偏低，难以形成有效的薪酬激励机制，导致优秀人才流失严重。尤其是在一些地方，战训骨干的收入水平远远低于其他领域同类岗位，这使得该职业的吸引力大大减弱，难以吸引和留住人才。保障机制不完善，直接影响了战训骨干的工作积极性和职业认同感，影响了队伍的稳定性和可持续发展。保障机制不够完善还体现在职业保障不足。战训骨干的职业风险和身体健康问题相对较大，但目前的职业保险和健康保障措施并不健全。例如，战训骨干在执行高风险任务时，因职业特殊性遭遇伤害，相关的医疗保障和后续护理支持不足，导致其身体和心理健康问题未能得到及时有效的解决。这种保障的缺失，使得战训骨干在职业生涯中面临较高的风险和不确定性，影响其长期工作热情和稳定性。

三、加强战训骨干人才队伍建设的措施

1. 构建平台，全面培育人才

加强战训骨干人才队伍建设的措施之一是构建平台，

全面培育人才。这一措施不仅能够有效提升战训骨干的专业素质和技能水平，还能为其提供更多的成长机会和职业发展空间。首先，构建平台的核心在于创造多元化的教育和训练环境。平台的建设应当涵盖理论学习、技能训练、实战演练等多方面内容，为战训骨干提供全方位的学习和提升机会。例如，可以通过与高等院校、研究机构以及消防救援相关单位的合作，建立培训基地和实验室，为战训骨干提供最新的理论知识和前沿技术的学习平台。这些平台可以定期举办专业讲座、研讨会和技能培训课程，邀请行业内的专家和实战经验丰富的教师进行授课，从而使战训骨干能够跟上行业发展的步伐，提高其应对复杂救援任务的能力。其次，平台建设还应注重实战能力的培养。平台应提供丰富的实战演练机会，如模拟各种突发事件的救援演练、复杂地形下的消防实战训练等。这些实战演练不仅可以提升战训骨干的应急反应能力，还能够增强其心理素质和团队协作能力。通过实战演练，战训骨干能够更好地理解和掌握实际救援中的各种问题和挑战，提高临场决策能力和操作技能。此外，平台还可以引入信息化技术，如虚拟现实和增强现实技术，使战训骨干能够在虚拟环境中反复进行各种救援操作，进一步提升其技术水平和应急处理能力。为了全面培育人才，平台的构建还需注重个性化的发展。战训骨干的个人特长和潜力是推动其成长的重要因素，因此，平台应提供个性化的培训和发展路径。通过一对一的导师辅导、量身定制的职业规划等方式，为每一位战训骨干设计合适的成长路径和发展目标。

2. 注重实践，全面磨砺人才

加强战训骨干人才队伍建设的措施之一，是注重实践，全面磨砺人才。这一措施不仅能够提升战训骨干的实际操作能力，还能在真实环境中锤炼其应对各种紧急救援任务的心理素质和团队协作能力。注重实践的核心在于将理论学习与实际操作相结合。战训骨干的培训和教育体系应当注重实地操作和实战演练。通过真实的救援场景模拟和实地操作，战训骨干能够将理论知识转化为实际技能。这些实地操作可以包括各种复杂的灾害救援演练，如火灾扑救、水域救援、地震救援等。通过反复的实地操作，战训骨干能够掌握救援设备的使用方法、救援程序和救援策略，提高应急反应能力和实际操作水平。此外，实地操作还能够使战训骨干在面对紧急情况时能够从容应对，减少现场救援中的心理压力和不适反应。注重实践还能够促进战训骨干的心理素质和团队协作能

力的全面磨砺。在紧急救援现场，战训骨干不仅要具备高超的救援技术，还需要具备坚韧的心理素质和良好的团队协作能力。通过定期的实地演练和真实的救援任务，战训骨干能够在高压和高风险的环境中锤炼心理承受能力和临场决策能力。这种实践经历能够帮助战训骨干在实际救援中保持冷静，做出正确的判断和决策，确保救援任务的顺利完成。

3. 完善保障，全面激发人才潜力

完善保障的核心在于建立健全的政策支持体系。保障机制的完善包括薪酬待遇、职业发展通道、心理支持等多个方面。战训骨干的薪酬待遇应当与其工作强度和责任心相匹配，提供有吸引力的薪资待遇不仅能够吸引和留住人才，还能够有效激励战训骨干在工作中的积极性和主动性。建立合理的职业发展通道，如明确的晋升制度和培训计划，能够为战训骨干提供长远的职业规划，使其看到未来的发展空间，从而增强其归属感和工作热情。此外，还应关注战训骨干的心理健康，通过建立心理援助机制，为其提供必要的心理支持，使其在高压和高风险的工作环境中保持稳定的心理状态，减少职业压力对其带来的负面影响。完善保障还应注重战训骨干的教育培训。为战训骨干提供持续的学习机会和培训是激发其潜力的重要手段。通过定期的专业技能培训和教育，战训骨干能够不断更新和提升其专业素质，掌握最新的救援技术和方法。培训内容可以涵盖消防救援的各个领域，如火灾扑救、水域救援、地震救援等，使战训骨干具备应对多种灾害的能力。此外，还可以通过引入国际化的培训资源和交流机会，与其他国家的消防救援组织进行经验分享和技术交流，拓宽战训骨干的视野，提高其国际救援能力。完善保障还包括提供更为充足的物质支持。战训骨干的救援装备和设施应当符合国际标准，能够在各种救援环境中提供充分的保障。

4. 灵活运用政策，全面激励人才发展

灵活运用政策需根据战训骨干的不同特点和需求制定个性化激励措施。例如，可以针对表现突出、业绩显著的战训骨干实施多维度奖励，包括物质奖励、荣誉表彰和晋升机会。对于具有潜力但尚需培养的人员，可以提供专项培训计划和实践机会，帮助他们快速提升技能。通过差异化的激励机制，使每位战训骨干都能找到适合自己的发展方向，从而激发全员的内生动力。政策激励

要注重长期性和可持续性。消防救援工作需要战训骨干长期在高压环境下保持高效运转，因此，激励措施不仅要关注当前利益，还需着眼于其职业生涯发展。例如，建立完善的职业发展规划机制，为战训骨干提供多元化的晋升路径和跨领域发展机会，如技术专家方向、管理岗位或国际合作平台等。此外，可以通过设置职业积累激励机制，例如工龄津贴或长期绩效奖励，增强人才的归属感和稳定性。还需利用政策激励全面提升战训骨干的工作环境和条件。通过为其提供良好的工作设施、先进的设备和人性化的工作安排，使其能够专注于提升自身能力和履行职责。建立开放的反馈机制，通过定期听取战训骨干的意见和建议，确保政策的制定和执行能够精准满足实际需求。此外，灵活运用政策还应考虑家庭和生活层面的支持措施，例如设立家属关怀计划或提供住房补贴，从而减轻战训骨干的后顾之忧。

结束语

加强消防救援队伍战训骨干人才建设，是提升队伍战斗力和应急能力的关键所在。面对日益复杂的救援任务和安全需求，必须立足当前问题，采取切实有效的措施，从思想认识、教育培训到保障机制的全面优化，推动战训骨干人才队伍的专业化、职业化发展。同时，应建立长期稳定的激励政策和创新机制，激发战训骨干的潜能与活力。通过持续强化人才建设，不仅能全面提升队伍应急处置能力，还能为消防救援事业的长远发展提供坚实的人才支撑，确保人民群众的生命财产安全得到更高水平的保障。

参考文献

- [1] 喻详. 消防队伍作战训练安全问题及防护对策[J]. 消防界(电子版), 2021, 7(11): 116+118.
- [2] 张杨. 加强消防战训工作提升灭火救援效能措施探析[J]. 今日消防, 2020, 5(12): 54-55.
- [3] 黄思杰. 消防队伍战训工作面临的问题与对策[J]. 消防界(电子版), 2021, 7(15): 124+126.
- [4] 高庆超. 消防救援队伍战训工作存在的问题与对策[J]. 今日消防, 2022, 7(10): 130-132.
- [5] 董正平. 加强和改进消防战训工作的思考[J]. 消防界(电子版), 2022, 8(02): 36-38.