

新形势下的消防救援队伍人才发展之路

■ 崔惠 枣庄市消防救援支队

摘要：消防部队改制以来，伴随着经济的快速发展及科技进步，对标国家队、主力军的职能定位及全灾种、大应急的任务需要，消防救援队伍正朝着职业化、专业化方向建设发展。其中，人才队伍建设作为制约队伍适应新形势新要求发展的瓶颈问题是各级部门重点研究的问题，文章在分析当前消防救援队伍人才发展存在的问题的基础上，为今后的人才发展提出一些建议。

关键词：消防救援；人才发展；培养

DOI:10.16859/j.cnki.cn12-9204/tu.2022.05.006

2020年12月9日，全国消防救援队伍人才工作会议在长沙召开，此次以人才为主题召开的全国消防救援队伍会议，在新中国70年消防史上是首次，具有里程碑意义，充分体现了部党委对消防救援队伍转型升级的殷切期望，更生动反映了蒸蒸日上的消防救援事业对人才的强烈渴望。

自2018年3月消防部队转制以来，消防队伍面临的救援任务越来越繁重，身为国家队和主力军，要承担防范化解各类灾害风险，这也要求消防救援队伍重视人才的培养。当前，消防救援人才队伍建设面临诸多挑战，面对新形势新职责新要求，我们更应大力破解差距和不足，围绕改革重塑、转型升级、提质强能大抓人才队伍建设，为队伍发展提供强大动力和支撑，走出一条符合消防救援职业特点的人才建设新路子。

一、当前人才发展现状

（一）专业人才紧缺

在当前队伍走向专业化、信息化的形势下，随着科技进步及先进技术装备的涌现，队伍中缺少具备信通、大数据、人工智能、高端装备研发等背景知识的专业人才，同时灭火指挥岗位成长周期需要3至5年，部分具备一定灭火经验的指挥人员又缺乏后期的专业化培训，能打仗、打胜仗的指挥干部紧缺。

（二）人员素质参差不齐

目前，消防救援队伍干部的主要来源为中国消防救

援学院专业院校培养以及招录高校应届毕业生，中国消防救援学院培养对象又分为队伍生长学员（即优秀消防员考学提干）和青年生长学员（即地方高中生考入），队伍生长干部具备一定灭火实战理论与经验，但整体文化程度相对不高；青年生长干部具备灭火理论知识但缺乏实战经验；大学生干部则具备一定专业知识但缺乏灭火救援理论与实战经验。这就使得新入职干部在能力素质上各有长短，无法做到一专多能。

（三）人才深造渠道较少

改革转隶以后，原中国人民武装警察部队学院改为中国人民警察大学，应急管理部所属中国消防救援学院当前主要为消防类专业本科教育，同时受工作任务影响，消防救援队伍干部在学历深造时，面临难度较大、渠道较少的问题。在专业技能方面，当前针对水域、山岳、绳索、地震及危化品处置类救援资质认证体系还不健全，相关培训普及率不高。

二、消防救援人才发展的建议

（一）研判形势，立足实际，树立正确人才观

千秋基业，人才为先。党的十八大以来，关于人才培养工作习近平总书记发表了一系列重要论述，为人才队伍建设提供了强有力的思想和理论指导。当前，对标国家队、主力军标准与全灾种、大应急的任务要求，消防救援人员的能力素质遇到了前所未有的挑战，凭“旧经验”“老办法”已然不能适应当前的形势任务发展，尤其近年来危险化学品爆炸事故、水域山岳救援、大规模森林火灾频繁，对救援人员的能力素质提出了挑战。作为处在改革浪潮中的消防救援干部，站在新的历史起点，更要时刻保持危机感与本领恐慌，树立正确的人才导向，自觉加强理论知识学习与能力素质提升。

首先，要做到提高站位，研判形势，既要建立业务理论学习的思想自觉，时刻保持忧患意识，不断提升自身素质，又要把本领提升当作干好日常工作的内在动力，做到在工作中学习，在工作中积累经验；其

次，要建立业务理论学习的行动自觉与实践自觉，坚持干什么、学什么、精什么，缺什么、补什么、强什么，不断强化日常学习教育，形成习惯与知识体系，并融入日常工作与生活，同时在工作中要将理论内化于心、外化于行，转化为个人的理想信念、价值追求和工作能力，切实做到知识有增长、觉悟有提高、工作有建树；最后，要积极营造浓厚的学习氛围与学习环境，领导干部带头学，把学习作为一项经常性工作来抓，常抓不懈，持之以恒。

（二）创造条件、铺路搭桥，营造吸引人才、留住人才的干事创业新平台

古人说：“贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国家之治薄。”消防队伍要想走出适合自己人才培养的新路子，就要加强干部和消防员队伍建设，首先要吸引人才，其次要留住人才。2018年10月23日上午，第十三届全国人大常委会第六次会议就《中华人民共和国消防救援衔条例（草案）》审议中，全国人大代表谭先国建议，消防救援衔对学历的规定应作为参考条件而非必要条件，这样能给予一些贡献大、但学历低的消防骨干晋升晋级的机会。

目前，消防干部招录的方式共分为二大部分：一是各基层单位消防员和应届高中毕业生通过报考中国消防救援学院，经过四年培养成长为一名干部；二是高校应届毕业生参加国家综合性消防救援队伍干部招录，经选拔培训成为干部。消防员考学层面，对比以前提干要求来说，目前的录取条件，尤其是在年龄上已经放宽很多，给很多有经验的消防骨干提供了发展平台，增加了深造机会；应届毕业生层面，各消防救援总队可根据队伍实际需求，通过招录特定专业的大学应届毕业生成为干部，根据应急管理部2021年度干部招录计划中，全国共计招录3000余名。这也再次说明，我们这支队伍正在不断创新，加强人才建设，聚天下英才而用之，力争把那些德才兼备、技术精湛的人才招录到我们这支队伍中。在队伍内部，我们应当拓宽人才培养、提拔任用的渠道与方式，一方面，针对不同的岗位开展各类专业培训，并让专业的人从事专业的岗位，充分发挥人才优势，做到人岗相适；另一方面，在选人用人方面树立正确的人才导向，让优秀的专业人才更多走向领导指挥岗位，以此来增加指

挥员和消防员继续深造的机会与动力；同时，通过脱产学习、解决家属就业、协调子女入学等方式，积极营造拴心留人的内部环境，解决优秀人才的后顾之忧。

（三）立足主业，创新培养模式，打造实战型人才培养新摇篮

当前在消防救援队伍中，大部分干部都受过消防院校及地方大学的高等教育，但如果想成为一名合能打仗、打胜仗的消防指挥员，光靠学校教的东西是远远不够的，必须要立足主业，在创新学习模式、增强实战经验的基础上，持之以恒地加强各类专业知识学习，从先进器材装备的熟悉掌握，到各种灾害救援先进经验，从科学高效的组训方法，到紧贴实际的队伍管理经验。无论身处何种岗位，无论曾经的学历有多高，都应保持忧患意识，做到不忘初心，潜心学习，全面培养实战型人才。

年轻干部是干部队伍中的主力军，是党和人民事业发展的后备力量。对有潜力的优秀年轻干部要放到吃劲岗位、重要岗位经受磨炼，要不断引导广大干部在实践中经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。面对部分年轻干部因入职时间不长，处事能力不足，不知道队伍怎么带、不知道各类灾害事故如何更好地处置的问题，这就需要队伍中的老同志积极地做好“传、帮、带”。古人说：“授人以鱼，不如授人以渔”，能干事的本事不是与生俱来的，而是通过不断学习、不断实战提高的，作为队伍中的领导和骨干，应充分发挥好“传、帮、带”作用，做到有目的地“传”，有针对性地“帮”，有重点地“带”，立足自身实际，手把手教方法，面对面传经验。而作为年轻干部，要在能力培养这一关键要素上实现新突破，就要善于从实战中锤炼能干事的能力，坚持从基层干起，脚踏实地地走好每一步。在挫折中寻求经验，在困难中得到成长，主动担当，积极作为，利用最短的时间，筑牢“总开关”、练就真本领、锻造好作风，当好一块永远闪耀的“金刚石”。

三、结语

千秋基业，人才为本。人才建设是消防救援事业的根本性、战略性工程，把人才队伍建设作为一项系统工程、基础工程、长期工程摆在更加重要的战略地位，不断增强做好人才工作的责任感、使命感、紧迫感，消防救援事业定会取得新进展、抓出新成效、实现新突破。