

DOI: 10.16781/j.0258-879x.2021.07.0808

• 海洋军事医学 •

新时期军队医院机动卫勤分队组训骨干队伍建设探讨

王丹¹, 陈德报², 秦尚谦³, 郭树森⁴, 彭海文^{5*}

1. 海军军医大学(第二军医大学)长征医院妇产科, 上海 200003
2. 陆军军事交通学院汽车士官学校训练管理系训练教研室, 蚌埠 233011
3. 海军军医大学(第二军医大学)卫生勤务学系卫生勤务学教研室, 上海 200433
4. 国防大学联合勤务学院后方专业勤务系, 北京 100036
5. 中国人民解放军总医院第一医学中心骨科, 北京 100853

[摘要] 抓好新时期军队医院机动卫勤分队战备训练, 组训骨干队伍建设是具有决定性作用的关键因素。我军几十年来军事训练的丰富实践深刻表明, 军事训练必须将组训骨干队伍建设放在突出位置, 着重发挥好训练骨干的组织作用和带头作用, 才能提高部队的训练水平和效果。对于军队医院机动卫勤分队来说, 解决战备训练指挥员、专业和技术人才短缺问题已成为燃眉之急; 要在人才选拔、使用和管理等方面勇于开拓创新, 建立健全新型战备训练人才的培养机制; 采取直接引进、联合培养等新时代军民融合的新形式, 拓宽组训人才骨干培养渠道, 加速推进组训骨干人才培养的体系建设, 锻造一支能够熟练驾驭新时期军队医院机动卫勤分队战备训练的骨干队伍。

[关键词] 信息化; 军队医院; 机动卫勤分队; 军事训练; 骨干队伍

[中图分类号] R 821.12 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 0258-879X(2021)07-0808-03

Key training personnel cultivation of mobile medical service force affiliated to military hospitals in the new era

WANG Dan¹, CHEN De-bao², QIN Shang-qian³, GUO Shu-sen⁴, PENG Hai-wen^{5*}

1. Department of Obstetrics and Gynecology, Changzheng Hospital, Naval Medical University (Second Military Medical University), Shanghai 200003, China
2. Department of Training, Training Administration Faculty, Vehicle NCO School, Army Military Transportation College, Bengbu 233011, Anhui, China
3. Department of Health Services, Faculty of Health Service, Naval Medical University (Second Military Medical University), Shanghai 200433, China
4. Department of Medical Service, Joint Service College, National Defense University, Beijing 100036, China
5. Department of Orthopaedics, the First Medical Center, PLA General Hospital, Beijing 100853, China

[Abstract] Key training personnel cultivation became increasingly more important for combat readiness training of mobile medical service force affiliated to military hospitals in the new era. Military training practice over the past decades has shown that outstanding training personnel and their leading role can improve the level and effectiveness of military training. For the mobile medical service force affiliated to military hospitals, lack of commanders and professional and technical personnel should be solved as soon as possible. We should innovate in the talent selection, application and administration to establish and improve the training constructure and mechanism of new combat readiness training talents. In the new era, direct recruiting, joint training and other new forms of civil-military integration will be adopted to broaden the training channels for key personnel in organizing training and promoting the construction of the training system, so as to train competent personnel that can skillfully handle the mobile medical service force.

[Key words] informatization; military hospital; mobile medical service force; military training; key personnel

[Acad J Sec Mil Med Univ, 2021, 42(7): 808-810]

[收稿日期] 2019-06-08 **[接受日期]** 2019-11-06

[基金项目] 全军计划生育专项科研课题(20JSZ03), 海军军医大学(第二军医大学)长征医院军事医学专项(2019CZJS217-3), 海军军事医学专项(2019012)。Supported by Special Scientific Research Project on Family Planning of the PLA (20JSZ03), Military Medical Project of Changzheng Hospital of Naval Medical University (Second Military Medical University) (2019CZJS217-3), and Special Fund for Naval Military Medicine (2019012)。

[作者简介] 王丹, 博士, 副教授。E-mail: wangdanown@163.com

*通信作者(Corresponding author)。Tel: 010-66938303, E-mail: penghaiwen@hotmail.com

从军队医院机动卫勤分队组建以来,指挥员、教练员、管理员和保障员就是战备训练的主要承担者,是组织实施战备训练的骨干力量,发挥着“以尖带专、以强带弱、以老带新”的主导作用。因此,要深化新时期机动卫勤分队战备训练必须将组训骨干人才队伍的建设发展放在突出位置^[1-2],加速推进组训人才骨干培养体系建设^[3-4],培养一支熟练组织实施卫勤战备训练的骨干队伍。

1 把握组训骨干人才的基本类型需求

骨干队伍的强弱直接关系着卫勤战备训练质量的高低。近年来,卫勤战备训练骨干人才缺乏已经成为制约机动卫勤分队战备训练的瓶颈^[5]。从当前总体情况看,机动卫勤分队战备训练急需以下几类组训骨干人才。

1.1 组织战备训练的指挥人才 组织实施卫勤战备训练的指挥人才一定是既通晓卫勤专业技术,又擅长卫勤组织指挥的复合型人才,但这类人才目前非常缺乏。随着机动卫勤分队建设步伐的加快,将有更繁重的卫勤战备训练任务由大批组织指挥的组训骨干承担。如果缺乏组织实施战备训练的指挥人才,将不能有效地组织实施卫勤战备训练,也必将影响机动卫勤分队保障能力的提升。因此,培养一大批组织实施战备训练的指挥人才迫在眉睫。

1.2 组织信息化训练的专业人才 随着信息技术广泛应用到军事卫勤领域,机动卫勤分队战备训练逐渐向信息化方向发展,组织实施信息化训练,需要信息化训练的教练员进行教学,需要信息化专业人才对信息化装备进行维护和维修。随着这些年来军队历次的编制体制调整,信息化训练教学人才缺乏、难保留的问题一直比较突出。因此,采取多种途径广揽信息化训练教学贤才是当务之急^[6]。

1.3 组织模拟训练的技术人才 模拟现实技术是一项涉及诸多领域的现代高技术系统工程,实践证明,利用模拟现实技术进行战备训练能够大幅提高机动卫勤分队战备训练的效果^[7]。但从目前实际情况看,机动卫勤分队既缺少懂模拟训练的教练员,又缺少会使用模拟器材的操作员。因此,要加快战备训练模拟训练人才培养、引进,形成能够满足卫勤战备训练需要的会使用模拟器材教学、懂模拟技术的人才队伍方阵,提高新形势下机动卫勤分队模拟化训练水平。

2 拓宽组训骨干人才的培养选拔途径

新形势下,作为国家战略的军民深度融合发展为军队的人才培养提供了新思路。机动卫勤分队组训人才培养要适应“军地一体、融合发展”的新形势,改变传统的自我培养模式,顺势而为,不断开辟组训人才培养的新途径。

2.1 直接引进组训人才 近年来,我国高等教育快速发展,临床医学、计算机和信息化人才更加丰富,加上机动卫勤分队组训人才大多具有通用性,这为直接引进地方高校人才服务于机动卫勤分队战备训练提供了保障。

2.2 军地联合培养人才 以机动卫勤分队组训人才需求为牵引,首先在地方高校进行所需专业的初级培训,然后到军队科研院(所)进行中、短期培训。除此之外,还要根据任职岗位需要进行岗前培训;利用执行卫勤保障任务、演习演练时机,有目的地进行岗位培训。根据军地人才的通用属性,组训人才的吸收和引进还可采用依托地方医学院校招收一定数量的国防生、代培生的方式,联合培养的模式为“4+1”“2+2”或“3+1”。

2.3 通过国际交流培养人才 美军、俄军、德军和以军的卫勤战备训练水平在世界各国的军队中居领先地位。特别是美军和以军的基地化^[8]、模拟化^[9-13]和网络化^[14-16]卫勤战备训练出类拔萃。近年来,我军每年派出多批卫勤战备训练人员赴上述国家进行交流访问,利用参加国外维和培训班、担任维和军事观察员、随维和部(分)队一起执行任务等时机向外国同行认真学习,虚心请教,教学训练水平得到显著提高,先期人员已经成为组织卫勤战备训练的骨干力量。实践证明,国际交流访问为我军培养卫勤组训人才开辟了一条新路。

3 建立组训骨干人才的管理使用机制

为适应未来信息化战争条件下的卫勤保障要求,构筑卫勤战备训练人才骨干队伍,要在育人机制上勇于创新,在人才选拔、使用和管理等方面建立新型战备训练人才管理和使用机制。

3.1 人才培养向“能打仗、打胜仗”聚焦 要根据战时卫勤保障的任务要求,以参加实兵演习、网上模拟推演等形式,锻炼和提高卫勤战备训练人才的素质能力。卫勤战备训练人才的培训要坚持“急用

先学、学用统一”的原则,按照海上作战、空中作战及各种特殊环境下作战的要求,实施卫勤战备训练人才的专项培训,增强卫勤战备训练人才培养的针对性和实效性。通过全面综合考察、工作能力考核和专业素质评估等有效选拔机制,全面客观地评定卫勤战备训练所需的人才能力素质,摒弃主观臆断,保证卫勤战备训练人才选拔的公开、公平和公正。

3.2 人才队伍建设要多措并举 由于卫勤战备训练人才的培训周期比较长,因此人才保留要遵循“能绩为本、着眼需求”的原则。要对卫勤战备训练人才的德、勤、能、绩、体进行全面综合考评,真正把能够胜任新形势下机动卫勤分队战备训练任务的骨干人才保留下来。要在严格管理的基础上,坚持“以训促管、以用促管”的举措。要把卫勤战备训练人才的选拔、培训、使用、保留与日常的管理结合起来,把管理的绩效作为卫勤战备训练人才的使用和保留的重要参考。要通过科学管理,为卫勤战备训练人才创造良好的成长环境,使其在机动卫勤分队战备训练中充分发挥作用。

3.3 人才使用要聘用和续任相结合 在聘任卫勤战备训练人才之前,要对其进行专业技能考核与评估,合格者方可聘用;聘任期满者是否续任,要根据其能力和业绩最终确定。要严格按照规范的程序选拔优秀战备训练人才,在战备训练人才中形成靠素质能力立身任职的思想。要打破“一聘定终身”的用人机制,真正做到“能者上,庸者下”,使每个岗位上卫勤战备训练人才都能感受到压力和危机,激发其工作动力,充分发挥其主动性和创造性。

4 小 结

正确的路线确定之后,干部是决定的因素。新时期军队医院机动卫勤分队战备训练起决定性作用的是组训骨干队伍。我军几十年军事训练的实践证明,抓好组训骨干队伍建设,充分发挥组训骨干作用,对于提高军事训练水平和效果至关重要。开展军队医院机动卫勤分队战备训练,首先要弄清楚训练需要什么类型的组训骨干人才;其次是采取直接引进、联合培养等方式,拓宽组训骨干人才培养选拔途径;最后是建立健全组训骨干人才管理使用机制,加速推进组训骨干人才培养的体系建设,为锻造一支能够熟练驾驭信息化条件下军队医院机动卫勤分队战备训练的骨干队伍提供人才保障。

[参 考 文 献]

- [1] 姬悠然,张雨龙,顾仁萍,陈国良. 战略转型期卫勤人才培养存在的问题及对策[J]. 西南国防医药,2012,22(11):1258-1260.
- [2] 刘成勇. 军队继续医学教育存在的问题与建议[J]. 解放军卫勤杂志,2011,13:300-302.
- [3] 傅彩霞. 论优化新时期卫勤保障人才培养体系[J]. 解放军卫勤杂志,2013,15:108-110.
- [4] 黄琳,孙金海,黄伟灿,朱敏,王希. 适应非战争军事行动卫勤保障的人才培养战略[J]. 解放军医院管理杂志,2009,16:454-455.
- [5] 安瑞卿,张晓丽,陈良恩. 关于加强空军卫勤人才队伍建设的思考[J]. 航空医学,2013,41:102-105.
- [6] 任慧朋. 实战型卫勤信息化人才培养四策[J]. 国防信息学院学报,2015,5:21-23.
- [7] 谢国新,赵志军,张欣景. 关于海军院校开展模拟训练专业研究生的思考[J]. 海军学术研究,2014,6:64-66.
- [8] STAFF J. Joint training policy for the armed forces of the United States[M]. CJCSI 3500.01B 1999GL-9.
- [9] PETERSEN C, RUSH S C, GALLO I, DALERE B, STAAK B, MOORE L, et al. Optimization of simulation and moulage in military-related medical training[J]. J Spec Oper Med, 2017, 17: 74-80.
- [10] AEBERSOLD M. The history of simulation and its impact on the future[J]. AACN Adv Crit Care, 2016, 27: 56-61.
- [11] LINDE A S, KUNKLER K. The evolution of medical training simulation in the U.S. military[J]. Stud Health Technol Inform, 2016, 220: 209-214.
- [12] POLK T M, GREER J, ALEX J, KISER R, GUNZELMAN K, PETERSEN C, et al. Simulation training for operational medicine providers (STOMP): design and implementation of a novel comprehensive skills-based curriculum for military general medical officers[J]. Mil Med, 2018, 183(suppl_1): 40-46.
- [13] SPOONER M T, ALEX J E, GREER J A, DELOREY D R, KISER R A, PETERSEN C, et al. Simulation training for operational medicine providers (STOMP): impact of a comprehensive skills-based curriculum for military general medical officers[J/OL]. Mil Med, 2019, 184(5/6): e141-e146. DOI: 10.1093/milmed/usy346.
- [14] SIU K C, BEST B J, KIM J W, OLEJNIKOV D, RITTER F E. Adaptive virtual reality training to optimize military medical skills acquisition and retention[J]. Mil Med, 2016, 181: 214-220.
- [15] FAN Y C, WEN C Y. A virtual reality soldier simulator with body area networks for team training[J/OL]. Sensors (Basel), 2019, 19: 451. DOI: 10.3390/s19030451.
- [16] LACKEY S J, SALCEDO J N, SZALMA J L, HANCOCK P A. The stress and workload of virtual reality training: the effects of presence, immersion and flow[J]. Ergonomics, 2016, 59: 1060-1072.

[本文编辑] 杨亚红