

更新理念 创新机制 开创高校应急管理人才队伍建设新局面

李丽娜



应急管理是高校管理工作的一个重要方面。新时期“互联网+”的发展，对高校现有的应急管理体制带来了很大的冲击，如何做好防控管理，保证师生安全，引发了诸多思考和研究。

一、高校应急管理人才队伍建设研究现状

(一) 应急管理总体研究

从权威性学术论文数据库中，通过查找相关关键词，得出以下数据，并根据数据做出相应的分析。

(1) 应急管理研究的总体趋势。从某数据库统计的数据可以看出，有关应急管理研究的总发文量有 46770 篇，整体呈上升趋势；有关应急管理人才队伍的研究发文量有 117 篇，占整体研究的 0.25%，且浮动较大。

(2) 应急管理研究的主题分布情况。通过可视化分析，有关应急管理的

摘要：高校的应急管理工作体现了学校的办学水平，有的高校应对有方、措施得力、效果显著，有的高校则手忙脚乱，效果不佳。应急管理是一所高校整体管理水平的集中体现，除了行之有效的应急预案和工作机制，加强应急管理人才队伍建设是提高高校应急管理水平的关键。文章基于高校科论文发表数据，分析了高校应急管理的研究现状，讨论了当前阶段高校应急管理存在的突出问题，并从人力资源管理角度阐述了应急管理工作所需人才的类型，基于人力资源管理角度的人才制度创新理念，提出了改善应急管理人才队伍的结构及加强应急管理人才队伍建设的对策。

关键词：突发事件；高校应急管理；人才队伍建设

研究文献达到 7290 篇，对应的应急管理人才队伍建设研究只有 26 篇，仅占 0.35%。

（二）高校应急管理研究

（1）高校应急管理总体趋势。可视化分析结果显示，有关高校应急管理的研究从 2004 年开始增速较快，有较大的突破，总发文量达到 1285 篇；有关高校应急管理人才队伍的研究在相当长一段时间内处于空白状态，相关研究发文量只有 3 篇，占 0.23%。

（2）高校应急管理研究的主题分布情况。数据显示，有关高校应急管理研究文献数排名前三的依次是：突发事件 322 篇、应急事件 273 篇、高校突发事件 263 篇。有关高校应急管理人才队伍的研究文献数相对较少。

（三）研究现状分析

根据从权威性学术论文数据库中的可视化分析可以看出，有关应急管理和高校应急管理的研究整体呈上升趋势，体现了国家、政府、企事业单位以及个人对应急管理的认识水平都有了很大的提升，意识到了应急管理的重要性和紧迫性。比较而言，有关应急管理人才队伍的研究进展速度较慢。通过对某民办高职院校应急管理工作的调研，发现该校无论是应急管理研究还是应急管理人才队伍建设都处于起步阶段。高校是培养人才的基地，人才是发展的第一动力。对此，各高校要充分认识到应急管理人才队伍建设的重要性。应急管理人才是应急管理体系的主体，是应急管理制度的实践者，加强应急管理人才队伍建设是提高应急管理水平至关重要的环节，也是提升高校办学水平和办学内涵的重要手段。

二、高校应急管理人才队伍建设存在的问题

（1）应急管理意识薄弱，管理理念落后。从调研结果看，部分高校应急管理决策型的人员依然固化于出现问题—解决问题的思维，靠传统的管理经验工作，想当然、乱指挥的现象依然存在。科学管理是提升应急管理工作水平不可逾越的阶段，从高层到基层都应进一步加强科学管理意识，用理性思维代替感性思维，用科学管理代替经验管理，努力提高管理水平。

（2）应急管理人才队伍结构不合理。目前，部分高校应急管理人才队伍主要由五部分构成：学生处、后勤处、医务室相关工作人员，保卫处相关工作人员，各院系主要负责人，各院系辅导员，各班级班干部。经过分析，发现部分高校应急管理人才队伍大多是兼职人



员，且基本没有参加过正规的专业培训，这严重阻碍了应急管理水平的提升。

（3）应急管理相关科研成果少。部分高校针对应急管理的研究仅限于日常的应急管理制度的制定和应急流程的设计，几乎不涉及对创新应急管理和应急管理人才队伍建设的研究。“科研兴校”应以科研为先导，开展应急管理工作，这也是教育教学改革发展的需要。但“科研兴校”的口号在部分高校应急管理工作的开展方面严重缺失，应急管理机制体制、人才队伍建设、融合科技资源、产教融合等方面的科研水平亟待提升。

（4）应急管理制度不完善。目前部分高校应急管理制度仅有应急管理方案和应急管理流程，无其他对应的规章制度。一是缺乏相应的激励和约束机制，不注重人员队伍的后期培训，不注重人员队伍的工作热情，人员队伍缺乏工作动力；二是人事政策不完善，组建队伍没有全盘考虑，没有严格的筛选、考核制度，达不到应有的效果；三是制度不全面，没有细致制定出针对每个环节的规章制度，阻碍了制度的落地实施。

（5）应急管理人才队伍不稳定。有效的激励制度和措施能够调动人才的积极性，但目前，部分高校尚



未建立有针对性的激励保障机制，对于应急管理人才的激励以精神鼓励为主，如事后的总结表彰等，物质性激励和保障不足。首先，应急管理工作绩效评估标准不完善，人才激励机制难以建立在有效的绩效评估基础上。其次，对于兼职应急管理工作的人才未能提供必要的物质补偿，而是对其无偿调用或让其义务奉献。最后，现有的积极措施主要针对暂时、短时的应急管理工作，缺乏长效的激励保障机制。

三、应急管理人才需求的类型

(1) 信息及媒体传播型人才。在应急管理中，信息畅通性是应急管理成败的重要因素。因此，信息型人才显得尤为重要。这类人员对各种信息的敏感度较高，对信息的解读和综合研判能力较强，可以从众多信息中抽取关键和有用的信息。首先，这类人员不仅可以做好预警工作，还可以在应急管理工作实施过程中全面、及时、准确地获取、更新和传达信息。其次，这类人员可以客观公正、及时准确地将应急管理采取的措施通过媒体手段传达给受众，通过正面的舆论宣传确保人心不乱，大局稳定。

(2) 专业技术型人才。专业技术型人才是解决应急管理问题的重要力量，在人员救助、社会稳定、防范恐怖袭击、恢复正常社会和经济生活方面起着关键性的作用，一般包括安保、消防、警察、搜救、医护等专业技术人员。这类人才具有很强的专业技术，可以从专业的角度处理临场出现的各种问题，也可以给出专业权威的意见和建议。

(3) 保障型人才。在应急管理中，物资保障是能够跟得上是整个应急管理的重要环节。保障型人才具有敏锐的市场嗅觉、较强的市场资源调度能力，在应急事件发生时，第一时间对所需的物资进行突击调度，保证应急管理工作的顺利开展。

(4) 监察型人才。在应急管理工作实施过程中，处理过程是否合规、合法，组织行为是否得当，需要有专门人才进行全过程、全方位的监督监察，并对事件的处理过程进行专业性的评估，以确保应急管理组织行为和个人行为合法得当。这类人员要具备很强的专业精神，公平、公正，原则性强，对政策把握能力较强，熟知应急处理的各个环节并实施客观有效的监督监察。

(5) 指挥执行型人才。指挥执行型人才是贯彻上级领导指示不可或缺的人才，这类人执行力强，具备很强的组织协调能力，能够根据事态发展迅速而果断地制订可操作性强的行动计划，将上级领导的指示付诸实施，达到预期效果。

(6) 决策负责型人才。决策负责型人才是应急管理工作的“大脑”，能够在紧急事态突发时高瞻远瞩，对全局进行有效把控，对事态发展趋势进行准确的预判，对解决应急工作中的各类问题有着较为成熟的处理方法，可以根据事态发展随机应变，对自身岗位而言具有高度的敬畏心和职业精神。

四、应急管理人才队伍建设的优化策略

(一) 基于人力资源管理角度加强人才队伍建设

(1) 立足现状，创新应急管理人才引用留一体的工作机制。立足于高校应急管理人才队伍结构现状，基于人力资源管理角度，从人才规划、选拔招募、培训考核、绩效评估、激励措施、流动管理等环节入手，对现有人才引用机制进行改革创新，构建一个良性的特殊人才引人、用人、留人机制，构建符合当前社会形势的应急管理工作体制，完善应急管理人才能力培养的管理机制，有效开发应急管理人才资源，提升应急管理人才队伍建设质量，改善高校应急管理工作

水平。

(2) 聚焦高素质应急管理人才的培养。坚持对接行业资源, 统筹骨干力量, 开展相关领域研究工作, 整合科研和教学力量, 走出一条创新型、特色化的应急管理人才培养之路。

(二) 重视顶层设计

(1) 积极调研, 增强预见性, 提高应急管理人才资源规划水平。应急管理重在预防, 降低突发事件的危害, 保障高校稳定。因此, 高校要通过积极对接行业专家、购买专业咨询服务等方式, 提高预见性和前瞻性, 结合现有人才队伍情况, 遵循人才的成长规律, 采用现代人力资源管理工具和方法, 对各类应急管理人才需求进行合理科学的预测, 提高应急管理人才资源规划的工作水平, 为高校应急管理人才资源开发工作提供必要的支撑。

(2) 多方联合、多管齐下, 加强应急管理体制机制研究。一方面, 应加强政府及相关组织与高校系统的联合研究; 另一方面, 政府要发挥应急管理的主体功能, 加强对高校应急管理项目的资助。同时, 高校层面应对应急管理工作予以足够的重视, 积极完善应急管理体制机制, 坚持顶层设计与问计于师生结合, 贴近高校实际。

(三) 丰富应急管理人才队伍结构

(1) 优化现有专职应急管理人才队伍结构。应急管理人才队伍的第一梯队应由高校校级领导和高层次人才组成, 主要负责对接外部资源, 把握社会形势, 对应急管理有足够的理解, 有较高的前瞻性和预见性; 第二梯队应从高校高层及高层级人才中筛选, 主要负责高校应急管理相应制度、体系的制定和规划, 起到上下沟通的作用; 第三梯队应从基层一线工作人员和优秀学生群体中选拔, 选拔的人才要对突发事件有敏锐的察觉能力, 主要负责应急管理制度的落实和实施, 并能及时反馈应急管理制度的落实情况。

(2) 充实兼职应急管理人才队伍。由于现代应急管理工作具有公共型、专业性、复杂性, 一支高效的应急管理人才队伍应该由多领域相关专业人才构成。应急管理的专业性要求应急管理人才队伍中应包括行业的专业学者, 他们在突发事件的预见预防、指挥决策、技术支撑等事项中发挥着不可或缺的作用。同时, 还应该包括社团的志愿者、相关专业的全体学生等。一是利用学校优质的资源, 在现有应急管理工作人员的基础上, 构建庞大的学生人才储备库, 打造高校应急管理品牌。二是加强应急管理人才平台和智库建

设, 掌握校内校外可应召人员名单, 其中包括退休但有应急工作经验和经过相关应急知识学习培训的人员, 这样不仅可以提高学校应急管理水平, 还能直接服务地方区域现实需要。

(四) 应急管理知识普及与专业培训相结合, 培训应急管理专、兼职人才

《中华人民共和国突发事件应对法》对政府及其有关部门开展应急知识普及和必要应急演练、各级各类学校应急知识教育做了规定。许多高校成立了应急管理研究和教学机构, 如河南理工大学安全与应急管理研究中心现已建设成为河南省普通高校人文社会科学重点研究基地。因此, 高校可依托优秀的其他高校的应急管理中心加强对本校应急管理专业人才的培训, 举办相应的应急管理专题培训班, 制订制度化、体系化的应急培训方案。同时, 高校要充分利用活动室、宣传栏、学生社团等打造系统的培训网络, 通过多种形式广泛开展应急知识普及教育, 掌握有关防范和应对措施, 做好宣传和培训。

(五) 汇聚学校与地方优势资源, 协同发展

始终与政府和企事业单位合作密切, 共同致力于政府应急体系建设, 围绕学校办学特色, 组建优质应急管理人才队伍。与政府、企事业单位及其他组织积极联动, 建立有效的人才调配机制, 形成有效的专兼结合队伍, 充分发挥应急管理人才的效用, 实现应急管理人才的有效整合。

总之, 高校应急管理人才队伍的建设既要更新观念, 用发展的眼光看问题, 确保人才队伍建设的前瞻性; 又要用专业的眼光看问题, 确保应急管理人才队伍建设的专业性。高校应尊重应急管理人才的需求, 对现有应急管理人才积极制度再设计、再完善, 建立系统的、可行的应急管理人才积极保障机制。只有这样, 高校才能在紧急事态来临之时从容应对, 向党和人民交出一张满意的答卷。[作者系嵩山少林武术职业学院讲师。基金项目: 河南省教育厅人文社科一般项目“统筹推进‘五位一体’总体布局战略背景下乡村体育师资队伍建设问题研究”(2023-ZDJH-552)的阶段性研究成果]

参考文献

- [1] 张爱华, 郑武, 吴大明. 关于建立健全应急管理体制的思考[J]. 中国安全生产, 2018, 13(5): 34-37.