

# Research on the “Three-in-One” Cultivation of PAP Elementary Logistic Officers

Nanfeng Cai<sup>1</sup>, Yixin Shu<sup>2</sup>, Qian Xie<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Postgraduate Brigade, Logistics University of PAP, Tianjin

<sup>2</sup>Department of Police Squadron, Logistics University of PAP, Tianjin

<sup>3</sup>Department of Military Economics, Logistics University of PAP, Tianjin

Email: 947783694@qq.com

Received: May 26<sup>th</sup>, 2017; accepted: Jun. 12<sup>th</sup>, 2017; published: Jun. 15<sup>th</sup>, 2017

---

## Abstract

On the basis of accurately understanding the connotation of “three-in-one” elementary logistic officers talent cultivation system, this paper carries out research on the existing problems in the cultivation of elementary logistic officers from the perspective of professional education of military schools, practical training of the army, and military education, puts forward advice from the perspective of improving professional education, optimizes growth environment of the army, and strengthens military professional education model.

## Keywords

People’s Armed Police, Elementary Logistic Officers, “Three-in-One”, Talent Cultivation System

---

# 武警部队“三位一体”初级后勤警官培养问题 研究

蔡楠峰<sup>1</sup>, 舒一昕<sup>2</sup>, 谢 茜<sup>3</sup>

<sup>1</sup>武警后勤学院研究生管理大队, 天津

<sup>2</sup>武警后勤学院院务部警勤中队, 天津

<sup>3</sup>武警后勤学院军事经济系, 天津

Email: 947783694@qq.com

收稿日期: 2017年5月26日; 录用日期: 2017年6月12日; 发布日期: 2017年6月15日

## 摘要

在准确把握“三位一体”初级后勤警官培养体系内涵的基础上,论文从院校任职教育、部队实践训练和军事职业教育三个维度,研究了现阶段武警部队初级后勤警官培养中存在的问题,并从提升任职教育水平、优化部队成才环境和健全军事职业教育培养体系三个方面,提出了有针对性的政策建议。

## 关键词

武警部队, 初级后勤警官, “三位一体”, 人才培养体系

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

人才是强军兴军之本,武警部队要更好地履行维护国家安全和社会稳定,保障人民安居乐业的神圣使命,关键在于建立一支与履行职责使命相适应的人才队伍。初级后勤警官作为武警部队后勤人才队伍的重要组成部分,在推进部队后勤现代化建设方面,发挥着越来越重要的作用。党的十八届三中全会明确指出:“要深化军队院校改革,健全军队院校教育、部队训练实践、军事职业教育三位一体的新型军事人才培养体系”[1]。因此,如何依托“三位一体”人才培养体系,解决好初级后勤警官培养问题,是一项亟待解决的重大课题。

## 2. 准确把握“三位一体”初级后勤警官培养体系的内涵

以院校教育、部队训练实践和军事职业教育为核心的“三位一体”培养体系是一个全过程、系统性的概念,准确反映了后勤警官队伍建设和人才成长的规律,指明了后勤人才培养的根本路径。它不仅注重发挥好“每一位”的本职作用,更突出解决了如何怎样将“三位”完美融合、相互补充,形成既分工又协作的合力育才机制,最大程度地提升初级后勤警官的能力素质,锤炼一支能打仗、打胜仗的现代化初级后勤警官队伍。为实现上述目标,首先必须准确定位三者的职能及相互关系,不断健全“三位一体”初级后勤警官培养体系。

### 2.1. 坚持院校培养主渠道,发挥院校教育系统性优势

院校教育是后勤警官人才培养的主渠道,通过对后勤人才基础知识和岗位基本能力的系统的专门培训,打牢后勤人才的基础理论,实现专业知识的原始积累,弥补后勤警官队伍职业发展过程中的能力短板[2]。其中,任职教育是院校教育的重要组成部分,针对后勤岗位实际需求,重在培养后勤人才军事专业能力,通过岗前培训、周期轮训、集中学习等教育活动,培养广大官兵的创新意识和思维能力。任职教育是武警部队初级后勤警官进修的重要方式,是对初级后勤警官的阶段性充电,对部队训练与军事职业教育具有战略性支撑作用。

近年来,习主席和中央军委高度重视院校建设,坚持把院校教育摆在优先发展的战略地位,通过院校调整改革,优化院校职能,改善院校结构,提升院校教育水平。院校的优势在于通过深厚系统而全面

的学习,有效提升学员的理论水平,培养学员的创新意识、敏捷思维能力;通过任职培训,有效提升学员的岗位素养,锤炼学员的实践能力和专业技能,培养能够适应岗位任职需要,胜任一线作战的专业性人才,为实现长远发展打下坚实基础。

## 2.2. 用好部队训练实践大平台,有效提升官兵实战能力水平

作为提升初级后勤警官军事技能和履职尽责能力的根本途径,部队训练实践在“三位一体”体系中处于战略性支撑地位,发挥着院校教育与军事职业教育之间的桥梁和对接的重要作用。部队训练实践是个系统概念,强调通过“干中学”的岗位历练提升后勤人员的综合素质和业务能力,对后勤人才的成长影响更为全面、直接。一方面,通过部队实践训练,不仅能够推动官兵将院校学习到理论知识转化为实战能力,还能通过岗位历练、日常管理、传帮带、实战化演练等方式,提高官兵的作战能力,进而提升部队战斗力。另一方面,初级后勤警官的工作环境是部队,每天处在部队管理的大环境中,科学化、精细化的部队管理水平对初级后勤警官成长成才具有重要作用,能够为广大后勤官兵营造良好的成长氛围和环境。

实践是提高后勤人才岗位任职能力的重要环节,要引导广大初级后勤警官安心本职工作,勤奋钻研业务,广泛开展岗位大练兵,不断提升履职尽责能力;要用好部队重大演习活动和遂行任务这个平台,把后勤人才放到复杂环境条件中去摔打锻炼。目前,由于受各方面条件的制约,院校教育在提升学员实践能力上发挥的作用很有限,即使通过想定作业、综合演练等实践教学环节的锻炼,也很难真正适应作战需要。作为后勤官兵成长成才的主要途径,只有通过部队的现实化训练实践,才能真正督促官兵掌握军事技能,提升作战水平。

## 2.3. 建设军事职业教育大平台,推动后勤人才全实现持续发展

军事职业教育是院校教育的延续,是初级后勤警官职业素质提升的倍增器,对院校教育、部队训练实践起到补充、提高、深化的作用,推动初级后勤警官不断成长、持续发展。军事职业教育突出官兵自主学习,着眼快速培养岗位履职能力和职业发展潜力,通过构建网络学习平台满足部队全员、开放和终身学习需要,实现人才培养与部队需求的有效对接。就参加军事职业教育进行在岗学习的学员个体而言,其学习的主要目的是对院校教育的巩固、知识的拓展和技能水平的提升。而就全武警部队初级后勤警官的整体而言,不同岗位对继续教育的需求千差万别,再加上本职工作岗位训练任务繁重,很难脱岗到院校进行继续教育,而军事职业教育既能够满足不同人员在岗的学习需求,又促使其充分利用碎片化时间学习提高。

在设置后勤岗位职业教育课程时,有关部门要充分利用军地优质资源,主要以提升初级后勤警官岗位任职能力和职业综合素质为核心,通过开展持续性教育活动,包括学历继续教育,岗位能力提升、知识拓展、专业资格和专项技能等级认证、院校教育预备课程等非学历继续教育等,满足全部队不同后勤岗位、不同人员、不同专业和不同时间的差异性学习需求。

## 3. 武警后勤院校任职教育中存在的问题

论文以“三位一体”人才培养体系为三个坐标轴,从院校任职教育、部队实践育才和军事职业教育等三个层面,分析武警部队初级后勤警官培养过程中存在的问题,进一步探讨产生问题的原因,为完善“三位一体”武警初级后勤警官培养体系奠定基础。

### 3.1. 在院校任职教育方面

后勤任职教育作为武警初级后勤警官提升能力水平和知识技能的重要途径,在后勤人才培养过程中

发挥的作用日益明显。然而，在现行任职教育体系下，后勤院校任职教育与部队实际需求水土不服，院校管训、部队管用、训用“两张皮”，教学与部队实践脱节、难以实现初级后勤警官培养目标的问题仍然比较突出。主要表现在以下三个方面：

一是教员知识结构不合理，教学内容脱离部队实际。多数教员高学历、低部队任职经历，缺乏基层和机关业务部门的工作经验，导致教员教学内容脱离部队实际，知识的更新和储备跟不上部队建设的发展，难以满足学员需求[3]。二是课程教学相对片面单一，难以满足岗位现实需求。当前在任职教学中仍存在着追求教学活动知识化、教学模式绝对化等问题，课程教学的片面化、单一化，导致任职教学形式化，“千篇一律”、“千人一面”，不利于任职培训“百花齐放”、“各取所需”。三是考评方式不科学，培训体制有待完善。现阶段，对任职教的评价标准较为单一，尚未形成一个较为完善的体系，主要表现在教学、科研权重分配不合理，存在重科研轻教学现象。培训学员考评方式也不科学，存在走过场现象，且培训结果与干部提职任用结合不紧密。

### 3.2. 在部队实践育才方面

在“三位一体”的新型军事人才培养体系中，部队主角而不是配角，在院校教育和军事职业教育之间起着联合、对接作用。所以，特别注意要用好部队训练实践这个大课堂，推动后勤人才培养向实战化、专业化转型。然而，现阶段部队各级在对初级后勤警官的训练、管理和使用上还存在一定问题，具体表现在以下三个方面：

一是部队薪酬管理的“格雷欣法则”难以保留高层次后勤人才。“格雷欣法则”又称“劣币驱逐良币规律”，是由英国金融家托马斯·格雷欣于16世纪提出的一条著名金融定律。在武警后勤人才培养中也有一定的泛化倾向，可以理解为“一般人才驱逐高层次人才”这一非正常现象，难以吸引和保留高层次人才。二是“玻璃天花板现象”导致初级后勤警官晋升困难。“玻璃天花板现象”，主要指在欧美主流社会中，女性和外来少数民族裔只能担任低层职务，或者做到相对高的职位后便再难晋升，无法进入核心决策层。通过调查发现，在武警部队后勤警官晋升中也存在着“玻璃天花板”现象，后勤警官晋升到一定职位后，便很难再继续晋升，相对军事和政工警官，后勤警官晋升到中级、高级职位的概率要小得多。三是缺乏有效的激励机制降低后勤警官成才积极性。从人才成长因素看，激励是促进后勤人才不断奋发向上和积极进取的强大驱动力。然而，目前，军事人才管理中的平均主义、照顾主义等现象在各单位还不同程度的存在，竞争激励机制不健全，缺乏科学的考核评价标准，弱化了激励的效能。

### 3.3. 在军事职业教育方面

军事职业教育作为连接院校教育和部队实践训练的大平台，具有促进“三位一体”体系各要素之间实现纵向衔接、横向沟通的作用，在初级后勤警官培养中具有重要地位。但是，我军特别是武警部队，军事职业教育尚处于起步阶段，还未形成系统的军事职业教育体系。下面，主要从官兵、教学和制度三个角度，分析武警部队军事职业教育在培养初级后勤警官中存在的问题。

一是从官兵角度，存在“为什么学”问题。主要表现为广大官兵对军事职业教育的认知度低、学习积极性不高两个方面。一方面，武警后勤官兵对军事职业教育需求高，但参与程度低，“一高一低”的矛盾在全部队范围普遍存在；另一方面，部队官兵自主参加军地职业教育的学习成绩，尚未实现相应的认可和学分奖励，无法取得相应的学历和职业资格认证，影响了初级后勤警官的学习动力，也挫伤了院校制作网络精品课程的积极性。二是从教学角度，存在“学什么”问题。现有教学体系，难以满足官兵学习需求，主要表现在教学内容和教学方法还不够科学。一方面，目前武警后勤军事职业教育课程有待开发，理论与现实联系不够紧密，课程产品很难满足武警后勤警官在工作中的实际需要；另一方面，军



事职业教育网络建设的硬件设备很难全部到位，网络传播速度也快慢不一，满足不了官兵随时随地随处可学的在线教育需求，在线教育质量有待提高。三是从制度角度，存在“怎么学”问题。目前，武警部队关于军事职业教育的各项制度机制仍处于规划、论证阶段，离建成体系化的军事职业教育课程还有很大差距。在制度措施的建设上，武警部队尚未针对学员参与军事职业教育培训做出具体详细的规定，训晋不一现象普遍存在，军事职业教育缺乏规范完善的制度体系作保障。

## 4. 政策建议

针对存在的问题及原因，以“三位一体”培养模式，分别从提升武警初级后勤任职教育质量、优化初级后勤警官岗位成才环境和完善武警后勤军事职业教育三个方面，对完善武警初级后勤警官培养提出以下政策建议。

### 4.1. 以岗位需求为牵引，提升后勤警官任职教育质量

任职教育是为了学员能够更好地适应即将或已经步入的工作岗位而进行的再教育，以确保学员在培训完成后具备一定的工作能力和业务水平，满足胜任岗位的能力要求。后勤岗位专业性强、技术能力要求高，要求初级后勤警官要想胜任岗位，必须进行脱产任职培训。因此，后勤任职教育要重点把握岗位特点来进行设计和安排。具体从以下三个方面入手：

一是优化教员队伍结构，加强师资队伍建设和教员队伍是任职院校教学与科研的主体，其整体素质水平直接决定了初级后勤警官培养质量和院校科研水平。可以通过拓宽教员选用途径、加强教员部队任职交流、利用培训班了解部队情况、抓好建强部队任职教官队伍，来提升教员队伍的整体素质，满足学院任职教育需要。二是把握后勤任职教育特点，完善教学课程体系。课程体系是人才培养目标方案的主体，也是组织教学活动的依据。为进一步完善武警初级后勤警官任职教育教学课程体系，需要突出岗位需求原则，严格落实分段式培养，坚持内容设置要与时俱进，同时与部队训练相互结合。三是健全双向考核评价，规范培训体制机制。健全双向考评体系，是要分别从教员、学员两个层面完善考核评价体系，提升培训的质量效果。一方面，建立以任职能力为核心的任职教育教员综合素质评价制度和以任职教育质量为中心的教学质量考核评价制度；另一方面，完善培训学员考评机制，应坚持院校和学员所在部队对学员同时考核评价，重点把好学员入学关、毕业关、晋升关[4]。

### 4.2. 以优化环境为重点，激发后勤警官成长成才动力

部队训练实践通过将理论付诸实践，把所学知识学以致用，在实际工作中找出初级后勤警官距离设定目标之间的差距，有助于提升初级后勤警官队伍的整体综合素质。论文从薪酬制度设计、成长晋升空间、专业技能水平和考核评价机制等四个方面，提出进一步加强武警后勤警官部队管理和训练的建议。

一是改革部队薪酬管理制度。构建一种专门针对知识能力激励的津贴，即对拥有某项知识技能、获得相关学历或认可的后勤岗位警官予以相应的回报，鼓励初级后勤警官自觉、主动地提高自身人力资本要素含量，提高部队对这部分高层次后勤人才的吸引力和凝聚力。二是拓宽后勤警官晋升空间。要创新后勤人才管理机制，优化初级后勤警官的成长成才环境，逐步拓宽初级后勤警官发展进步的空间，对从事后勤业务的初级警官实行更大范围的任职交流，丰富其任职经历，使其能够深入部队作战一线，为今后发展奠定坚实基础[5]。三是加强后勤专业人才建设。紧紧抓住军队编制体制调整的改革的有力时机，调整后勤岗位的编制，优化机构设置，完善人员编成，在配备后勤警官时，要按照对口专业选拔人才，从制度机制层面优化后勤岗位人员配备。四是健全考核评价机制。采取平时考核和阶段性考核相结合的方式，考核评价初级后勤警官，逐步建立科学完善的武警部队初级后勤警官绩效考核评价标准，对考核

结果进行排序，并及时公示考核结果，切实发挥考核在干部管理中的评价和导向作用。

### 4.3. 以网络平台为支撑，健全职业教育人才培养模式

由于武警部队军事职业教育建设还在探索阶段，还没有在全部队推广的现实情况，要搞好初级后勤警官的军事职业教育任重而道远。本文认为，可以从以下三个方面重点实施：

一是精准把握培训课程需求，建设职业教育学习超市。要结合部队实际，了解部队需求，突出某一岗位的核心能力，以解决部队实践中存在的现实问题为方向，精准把握官兵需求，科学构筑专业和课程，建好网上学习超市。二是科学规范考核考评机制，加快职业资格认证进程。借鉴地方和军队开展军事职业教育课程的经验做法，以目前考分制为基础，实行灵活的考试模式，综合使用机考、笔试、口试、论文、想定科目考核等方式，扎实稳步开展后勤类专业职业教育考试考评工作，更好地实现“以考促学”的目的。三是健全完善相关制度措施，推动职业教育科学发展。一方面，要建立后勤警官学籍管理制度，设立后勤警官终身学习账户，建立学籍电子档案，全面记录反映参训人员的学习内容、学习过程、学习成绩和考核结果等情况。另一方面，要完善相关的制度，制定科学合理的教员工作量计算方法，将在线课程建设和教学工作纳入教员考评体系，提高教员参加网络课程建设的积极性和自觉性。

### 参考文献 (References)

- [1] 习近平. 关于国防和军队建设重要论述选编[M]. 北京: 解放军出版社, 2014: 15-17.
- [2] 宋学先. 军事后勤学教程[M]. 北京: 解放军出版社, 2010.
- [3] 朱军. 构建适应军队院校任职教育发展的教员队伍[J]. 继续教育, 2014(3): 65-66.
- [4] 王丽娜, 白文辉. 任职教育实践中的问题与对策[J]. 继续教育, 2016(6): 77.
- [5] 代丁耀, 姚海峰. 军事人才交流若干问题研究[M]. 北京: 海潮出版社, 2006: 74.

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: [ass@hanspub.org](mailto:ass@hanspub.org)