

着眼维和任务需求 深化培训工作改革

发布时间：2010-04-19 09:47:30

[【我要纠错】](#)

[【字号 大 默认 小】](#) [【打印】](#) [【关闭】](#)

截至2007年，中国警察参与联合国维和行动已经走过了七个年头，可谓国人扬眉，世界瞩目。过去的七年，公安部有关部门做出了大量务实和卓有成效的工作，成立了公安部维和警察领导小组、维和警察处，加强了组织领导；重视教育培训，建立了维和警察培训中心；实施科学管理，制定了各项管理规定；注重国际交流，与多个国家开展了培训合作；倡导理论研究，完成了3个省部级科研项目和15部专业教材；加大资金投入，培训、装备，使生活保障更为有力。从组织、人员、机构、后勤等诸方面为维和事业的健康快速发展奠定了良好的基础，提供了优越的条件和保障，产生了非常好的社会效应和国际影响，受到了联合国有关方面以及国际社会的广泛赞誉，为公安工作服务国家整体外交做出了突出贡献。

在中国维和警察工作快速发展的同时，也出现了一些始料未及的问题和挑战。从目前维和中心掌握的情况和七个联合国维和任务区的反馈来看，我们派出的维和警察程度不同地存在着基本技能相对薄弱、警察业务能力欠缺、待人接物缺乏应有的成熟和豁达等问题，影响了工作质量和团队的整体形象。因此，进一步夯实专业基础、提高综合素质迫在眉睫。

2007年初，公安部主管部门适时出台了维和警察“精兵战略”及一揽子相应举措，兼具务实性和可操作性，不论从我国维和警察发展现状还是从联合国维和任务形势需求，都堪称应时之举。为切实落实这一战略，结合我国维和警察培训和派遣工作现状，笔者提出如下思考和建议。

一、选拔——多角度考核，提高准入门槛

要改变上述不尽如人意的现状，必须从源头抓起，这个源头就是维和警察的选拔。**首先，要从指导思想入手，改革以往单纯以外语、驾驶、射击等基本技能为考量指标的指导思想和考核方法，采取政治思想和心理素质并举、基本技能与专业技能并重的原则，并结合培训时间的有限性和渐进性特点，提高录取门槛，保证培训的有效性。**具体而言，维和警察的选拔要在以下三个方面有所突破。

(一) 严格对政治思想、心理素质和人际关系能力的考核维和警察扮演着文明大使、友谊大使的角色。要扮演好这个角色，首要的是具有坚定的政治立场、健康的心理，包括良好的思想素质，稳定乐观的情绪、健全的人格和良好的人际关系。因此，在选拔过程中有必要通过细致审慎的背景调查、政治审

查、单位走访、家庭亲友走访等形式,全面了解个人及工作情况,以确保政治素质过硬,心理素质良好,善于与人合作,能够在孤独和压力下工作。

(二)对警察业务和工作能力阅历严格要求在联合国维和任务区,维和警察或者直接从事基层警务工作,或者对当地警察提供指导,不论是哪种形式的任务,都会囊括投诉接待、刑事侦察、交通管理、监所管理、社区警务、弱势群体保护等各方面的业务,要求维和警察不仅是某个方面的专家,还要是触类旁通的杂家。因此,警察业务和法律基础便成为任务区工作的重要依据,加强对维和人员从警阅历和工作能力的考察非常重要。

(三)对外语表达及机动车驾驶等基本技能严格要求高超的技能是良好素质的第一体现,是完成好维和任务的基础,也是岗位竞争的基石。在联合国任务区,工作语言不过关,是执行任务的最大障碍,因为语言能力直接制约工作质量。从整体情况看,中国警察虽然通过了联合国的甄选考试,但在外语口头表达、书面写作能力和车辆驾驶等方面还明显薄弱。而这些能力的培养和获得,远非短期的培训所能奏效。因此,提高维和警察的选拔考核标准、提高准入门槛是从根本上改善队伍现状的源头工作。

二、培训——全方位培养,提高履职业力

2000年开始,在维和培训的初期阶段,我们基本上以外语、驾驶、射击等三项基本技能作为主要考核指标,以通过联合国的甄选考试为主要培训目标。近几年来,联合国维和任务在不断发展,警察的角色在随之转变,随着任务区对维和警察素质要求的提高,以及我们对维和工作认识的逐步深化,培训教学计划也在不断调整完善,引入了专家讲学、内部交流、任务区模拟演练等做法,努力兼顾了基本技能、专业技能以及警察业务能力的培养,同时开展了具备维和经历人员的二次研修型培训以及外国警察的交流型培训。尽管如此,我国维和警察的能力与联合国日益提高的素质要求还存在较大差距。

我国目前的维和警察队伍,大多数在机关工作,有着一定的外语优势,但对一线办案、相关法律了解较少,警务经验欠缺,知识结构单一。这个问题一直都在困扰着我们,影响着团队的声誉,影响任务的圆满完成。但现行体制不允许也来不及让维和警察人选在短期内尝试多个岗位来满足维和工作的需求。因此,在生源质量提高的情况下,在有限的培训时间里应力争以下突破性调整。

(一)着力加大对维和业务、公安业务的培训一是从教学计划和课时分配上,需要做出较大幅度的调整,在生源质量提高的情况下,减少对外语、机动车驾驶等基本技能的培训时间,按照任务区及联合国要求,重点进行联合国工作规范等维和业务、公安警察业务以及使两者相互衔接的维和任务环境下的适应性和针对性综合训练,并加大模拟训练比重。

二是在组训方式上,引入实习实训教学机制,加强实习基地建设,拓展培训渠道和内容,夯实和拓展学员的专业基础,短时间内有效弥补警察业务的不足。

实习实训是公安院校多年来行之有效的成功经验,在维和培训中,引入实习实训的实践教学机制,加强对警察业务的培训极为重要。可在目前专家专题讲座的基础上,与公安实战部门挂钩,分设实习点或联络点,对刑侦、交通、治安、队伍管理、警务改革等主要业务进行专门性实地学习,同时结合联合国任务区的指导理念、工作规范和程序,活化教学,有效弥补维和警察在公安业务能力上与联合国任务要求的差距,完成从单面手到多面手、从国内执法到国际执法的两个转变,形成以思想政治工作为主线、以技能培训为基础、以任务需求为牵引、以履职建设为最终目的和落脚点的培训模式。

(二)针对联合国待命安排机制进行专门培训

联合国维和待命安排机制[1]是随着全球对维和行动需求的增加、在总结维和行动经验教训的基础上,采取的快速部署和有效行动。这一重要举措,将是现在和今后一个时期维和工作的指导性规范。我国已于1998年承诺加入了该待命机制。待命机制分为四级,涵盖军事、警察和民事人员。对于维和警察,该机制规定了任务区组建三个阶段的人员配备框架、40个待征召岗位、相应职责及素质要求等。

为满足该机制要求,建议着手探讨有关针对性培训的实施大纲和方案,并在有过维和经历的维和警察中,根据其教育背景、所从事警务工作经历、维和工作经历和个人兴趣意愿等,有针对性地选拔优秀的、符合待命机制岗位要求的维和警察,及时启动相关培训,并作为一项长期性任务,纳入培训计划,有针对性地储备人才,以满足快速部署需要。

三、交流——着眼全球,提高国际化水平

维和是一项国际性工作,需要有开放的思维、视野和胸怀。维和培训与研究领域的国际交流合作本身既是对培训工作的补充和支撑,又是日常工作的一个重要组成部分。

目前,国际上与维和相关的培训和研究机构有近百个,遍布五大洲。美洲加拿大的佩尔森维和中心、美国的维和和维稳行动学院、阿根廷的联合维和行动培训中心,非洲埃及的开罗非洲冲突解决与维和中心、加纳的科菲安南国际维和培训中心、肯尼亚和平支助培训中心,欧洲北欧四国①的维和培训中心、德国沃太姆维和警察培训中心、奥地利维和培训中心、爱尔兰联合国培训学校、希腊多国和平支助行动培训中心、匈牙利的国际培训中心,澳大利亚武装力量维和培训中心和联邦警察培训中心,亚洲印度的联合国维和中心等,都具有很强的实力。这些机构规模、任务、性质不一,但有很多东西可供我们学习借鉴。

过去几年,维和培训中心处于初创阶段,对外交流与合作缺乏整体性规划和长远战略性构建思考,应该结合我国整体外交政策方向、公安外事工作需要,参照对象国参与维和行动的原则立场、在联合国维和工作中发挥的作用以及维和培训工作的权威性等,有目的、有选择地与上述国家和组织建立经常性联

系,广泛采集信息和做法为我所用,带动各项建设的国际化水平,扩大在国际上的影响,展示我国政府对维和工作积极务实的姿态。

四、派遣——全过程跟踪,提高管理效力

(一)广泛调动资源

维和警察的派遣“点多、线长、路远”(任务区多、时间长、轮换多、地理位置远),管理难度极大。维和警察工作处编制有限,可充分借助相关单位资源和力量,建议以维和警察领导小组成员单位为核心,以维和警察培训中心、维和警察工作单位、中国警察协会维和警察专业委员会等各方面的力量作为补充,相互协调,对维和警察从考录、培训、派遣、任务区工作进行全过程长效监控,每半年或一年对各任务区考察巡视一次,跟踪调研,及时了解任务区发展动态、警队工作和队伍情况,及时发现问题,解决问题,保证警队安全顺利地遂行任务。同时加强对维和警察及其家属的人文关怀,经常性地走访维和警察家属,了解疾苦,解决困难,取得家庭支持,解除维和警察的后顾之忧。

(二)重视对女警的派遣

在联合国各任务区,6 000 多万离乡背井无家可归的难民中,有 75%是妇女和儿童,而在联合国维和警察中,女性的比例仅为 4%,远远低于正常 25%的标准比例和需求[2]。因此联合国一直在呼吁并采取有效措施鼓励女性对维和行动的参与。2006 年底,印度向利比里亚派出了 125 人的女子防暴队,被联合国高官称之为“史无前例”的建设性行动,引起了维和界的广泛关注和热烈欢迎。2000 年以来,我国至今已选送八十余名女警参加联合国维和行动,为维和任务做出了独特的贡献,营造了很好的国际影响,向世界宣示了中国的妇女政策和对联合国呼吁的响应。目前,联合国维和任务对女警的需求越来越大,这一做法应继续下去。

(三)重视和加强善后总结工作

作为维和任务收尾的关键环节,很多国家都很重视警队完成任务归国后的善后总结,并被看成一项必不可少的工作环节。在英国、法国、挪威、瑞典等国家,组织部门均利用一周的时间,汇报汇总任务情况、个人体会、成功经验和失败教训,永久记录这些鲜活的经验体会、意见建议,为整体教学、决策、研究工作提供素材和参考。同时组织体检,获取个人健康状况的各种数据,进行针对性的医疗保健,一旦出现健康问题,可作为补偿依据。

在过去的几年中,我国维和人员的表彰奖励工作标准不一,存在一定的随意性和地域及警种的不均衡现象。近两年来,这一状况已经引起了维和警察处的高度重视,采取了民意测验和谈话考察措施,对警队的工作、个人表现给予综合评估,作为表彰奖励和再次派遣的依据。但此项工作还有待进一步探索和完善。

五、结束语维和任务区是一个大舞台，也是一所大学校。

通过派遣维和警察，在服务联合国、保一方安宁的同时，既锻炼了队伍，又宣传了自己，还配合了我国的整体外交。可以说，维和是一举多得的善举。联合国维和任务区就是一个免费、高效的海外培训中心，这里可以培养熟悉联合国工作程序、具有国际先进执法理念和警务工作经验的国际化人才，这一点是所有维和人员的共识。中国警务工作的提高需要与国际接轨，中国警察要走向世界，参加联合国维和行动是一个有效的途径，而且其影响之深远，不可估量。中国作为泱泱大国，在维和警察的派遣问题上，应在保证质量的前提下，兼顾数量，以与我大国和五常地位相适应。

此外，应重视对维和网络化远程教育建设，让国人了解我国对世界和平的投入和贡献，促使有志维和的人员岗上自学自修，从而潜移默化地促进警察队伍整体素质的提高，使广大民警在新的层面和领域实践“内强素质、外塑形象”这一永恒的理念和追求，培养、储备高素质的维和后备人才，使“精兵战略”得以实施。

参考文献：

[1] 高心满. 联合国待命安排机制及待征召岗位要求分析 [G] / / 公安部国际合作局. 警务联络官后备干部论文汇编. 2005.

来源：武警学院学报

(责任编辑：王芳)