

德城区游泳馆救生员现状分析

史守帆 郭 晗*

齐齐哈尔大学, 黑龙江 齐齐哈尔 161006

[摘要]本研究聚焦德城区游泳馆救生员现状,以当地公立游泳馆、商业游泳馆以及小区游泳馆的救生员作为调查对象。采用文献研究、实地走访和问卷调查三种方法,从人员基本情况、专业技能水平、应急处理能力、工作环境状况、职业满意度以及管理培训情况等方面展开调研。调查结果显示,德城区游泳馆救生员存在一些问题。人员配置方面,培训体系上,职业发展路径,存在受阻情况;管理机制也存在一些漏洞。针对这些问题,本研究提出相应建议。招聘方面进行优化,吸引更多合适人才;健全培训体系,提升救生员专业素养;拓宽职业路径,让救生员有更好的发展空间;通过一些措施,提升游泳场馆的安全保障能力,让救生员更好地发挥岗位作用,进而推动群众游泳健身运动发展。本研究成果对德城区当地游泳场馆管理有一定参考价值,也能为其他地区提供实践参考。

[关键词]德城区;游泳馆;救生员

DOI: 10.33142/jscs.v6i4.20157

中图分类号: G80-059

文献标识码: A

Analysis of the Current Situation of Lifeguards in Swimming Pools in Decheng District

SHI Shoufan, GUO Han*

Qiqihar University, Qiqihar, Heilongjiang, 161006, China

Abstract: This study focuses on the current situation of lifeguards in swimming pools in Decheng District, using lifeguards from local public swimming pools, commercial swimming pools, and residential swimming pools as survey subjects. We conducted research using three methods: literature review, on-site visits, and questionnaire surveys, focusing on personnel basic information, professional skill levels, emergency response capabilities, working environment conditions, job satisfaction, and management training. The survey results show that there are some problems with lifeguards at swimming pools in Decheng District. In terms of personnel configuration, there are obstacles in the training system and career development path; There are also some loopholes in the management mechanism. In response to these issues, this study proposes corresponding suggestions. Optimize recruitment to attract more suitable talents; Establish a sound training system to enhance the professional competence of lifeguards; Expand career paths and provide better development opportunities for lifeguards; By implementing measures to enhance the safety and security capabilities of swimming venues, lifeguards can better fulfill their job roles and promote the development of mass swimming and fitness activities. The research results have certain reference value for the management of local swimming venues in Decheng District, and can also provide practical references for other regions.

Keywords: Decheng District; natatorium; lifeguards

引言

随着我国全民健身战略不断推进以及游泳运动越来越普及,游泳馆作为公共体育服务的重要场所,每年接受锻炼的人数非常多,已经超过数亿人次,已经成为大众健身的主要方式之一。但是溺水事故频发(近十年来我国14岁以下儿童每年溺亡人数高达11万,是造成青少年死亡的头号杀手),使游泳馆安全管理问题成为了社会的热点话题。近几年来,我国水上救生体系不断健全,在保证

游泳安全、推进群众性体育活动开展方面起着重要的作用。但是中小城市在救生员队伍建设上存在着救生员流动大、技能水平参差不齐、培训制度落后等诸多问题,进而影响了游泳馆安全水平的进一步提高。

目前有关中小城市救生员群体的研究比较缺乏,而一线城市或者发达地区所进行的专项分析较多^[1]。本文以德城区学校、商业和社区游泳馆救生员为研究对象,采用文献研究法、观察法、问卷调查法和数理统计法,从人员结

构、专业能力、工作生态、管理机制四个方面入手，找出存在的问题以及深层次的原因，为中小城市救生员队伍规范化建设提供实证依据和优化路径，也为区域游泳场馆安全管理决策提供有针对性的参考。

1 研究对象与研究方法

1.1 研究对象

本研究以德城区游泳馆救生员现状分析为研究对象，以德城区游泳馆救生员为调查对象。

1.2 研究方法

1.2.1 文献研究法

为了给本研究打下理论基础，对游泳馆救生员相关的期刊和文献做了详细的收集、查阅。在齐齐哈尔大学图书馆资料室查阅了有关书籍，在 CNKI（中国知网）平台上用“游泳馆救生员”等关键词进行精准搜索。筛选后得到救生员行业发展历史、国内外研究现状及发展趋势，发现研究空白并提出理论基础。

1.2.2 观察法

本次研究选取了德城区不同类型的游泳馆进行实地考察并实施了访谈，从救生员工作及泳池安全设施两个角度入手进行细致的记录工作。在调研过程中，研究组同救生员、管理人员以及游泳者进行面对面的交流，主要就救生员日常工作的内容、职业的发展途径展开询问，并且收集了各种各样的群体对于游泳馆安全管理工作意见以及建议，从而得到较为实际的一手资料。

1.2.3 数理统计法

用统计学软件对回收数据做统计分析，得出问题的研究结论和推论，给研究提供参考依据。

2 德城区游泳馆救生员管理现状分析

2.1 德城区游泳馆救生员基本情况分析

2.1.1 救生员基本信息统计

为了全面了解德城区游泳馆救生员队伍的状况，掌握救生工作的情况，特从各方面对救生员的基础情况进行详细的调查。

对德城区三个游泳馆的十个救生员进行信息调查。经调查发现救生员中有男性 7 名、女性 3 名，符合救生工作对体能要求高的特点。救生员年龄在 22 岁到 32 岁之间，大体上属于年轻人。年龄结构可以体现出从业者目前所拥有的知识和经验，也能间接体现出该群体的发展状况以及发展潜力。年轻的救生员反应快，但是工作经验欠缺。男性救生员身高为 176cm-185cm，女性救生员身高为 165cm-170cm，较高的身高有利于观察泳池情况。值得表扬的是所有受访的救生员都有相应的资格证书，表明持证

上岗制度执行得比较好。但大多数救生员从业时间较短，一般为 0.5 年到 5 年，新入职的多。由此可推出继续加强培训以提高救生服务品质。

表 1 德城区游泳馆救生员基本信息调查（n=10）

性别	年龄	从业年限	身高（cm）	体重（kg）	有无救生员资格证书	工作游泳馆类型	月收入（元）	培训频率（每年）
男	23	3	185	72	有	商业游泳馆	4000	2
男	28	4	178	67	有	学校游泳馆	4500	3
女	25	2	165	55	有	小区游泳馆	3800	2
男	32	5	180	70	有	商业游泳馆	5000	1
男	22	3	168	58	有	小区游泳馆	3500	2
女	27	2	172	59	有	学校游泳馆	4200	3
男	30	4	178	68	有	商业游泳馆	4800	2
男	24	3	167	56	有	小区游泳馆	3700	2
女	26	3	165	63	有	学校游泳馆	4100	3
男	29	4	179	66	有	商业游泳馆	4600	1

注：样本只选取了 10 名救生员的调查数据，存在一定的研究局限性，培训及收入也受很多因素的影响。

2.1.2 救生员专业技能水平统计

为了科学、全面地评价德城区救生员应急救援能力，从游泳、急救、判断等多个方面设计考核，采用专业的调查方式对救生员进行技能调查，结果如下。

表 2 为德城区游泳馆救生员专业技能水平调查数据（n=10）

技能项目	考核内容	考核结果（人数）			
		优秀	良好	合格	不合格
游泳能力	50 米自由泳速度	5	3	2	0
	200 米混合泳耐力与泳姿规范度	4	4	2	0
急救能力	心肺复苏操作	4	3	3	0
	AED 除颤仪使用	3	3	4	0
	伤口包扎	5	3	2	0
救生判断	危险识别	5	3	2	0
	溺水风险评估	4	3	3	0
应急处置	多人溺水救援流程	3	5	2	0
	恶劣天气应急响应	4	2	4	0

注：以救生训练指导员、管理人为主评组成的评价小组，在对照标准后做出评分的分值划分。

对德城区 3 家游泳馆 10 名救生员考核数据加以综合分析之后，得出能力特征以及改进方向。50 米自由泳考核中 5 名合格，全部完成 200 米混合泳考核，80%人员耐力较好。但是 20%的人员蛙泳动作不标准，窄蹬腿会减缓救援速度，40%的人员前 100 米体能分配不合理，在最后阶段出现了动作变形的情况，应该加强耐力和节奏的训练。

心肺复苏虽然有 7 人达标，但是压深度达标率只有

65%，操作细节存在严重的不足。部分人员 AED 电极片粘贴位置偏移、伤口包扎步骤漏掉的现象时有发生。救生员能及时发现深水区的危险，但是溺水判断缺乏全面的风险考虑。多人救援、恶劣天气处理过程中也存在着使用装备不熟练、流程衔接不畅等状况。

2.1.3 救生员工作环境与职业满意度统计

为接下来分析德城区救生员工作体验、职业感受等，从工作环境硬件设施、职业满意度两个方面展开调查，具体的数据显示如表所示。

表 3 德城区游泳馆救生员工作环境及职业满意度调查 (n=10)

调查项目	细分内容	选项	选择人数	占比
工作环境	游泳馆水质状况	优（清澈无异味，检测达标）	4	40%
		良（稍有杂质，不影响正常工作）	5	50%
		差（浑浊，有异味，影响工作）	1	10%
	工作设备配备	齐全	4	40%
		基本齐全	5	50%
		缺失	1	10%
职业满意度	薪资待遇	满意	3	30%
		较满意	5	50%
		不满意	2	20%
	职业发展	有明确晋升空间，培训机会多	4	40%
		晋升较模糊，培训偶尔有	5	50%
		无晋升机会，无培训	1	10%

注：表格中各个选项所占比例用百分比的形式表现出来，直观显示了救生员各方面情况的分布

根据调查结果可以看出，德城区救生员工作环境存在的基本问题有两大项。水质管理呈中间大、两头小的分布情况，即 40%的场馆水质达标，50%有轻微杂质但是可以使用，还有 10%的池水浑浊异味严重，直接影响救生员健康。设备配备上只有 40%符合要求，但是有 10%缺少基本的急救设备，50%处于基本满足的状态中存在着设备老化、维修跟不上等问题。

30%的救生员对于薪资满意，50%的认为薪酬水平比较满意但是缺乏竞争力，20%的人无法生存下去，对于职业发展 40%的有晋升意愿，但有 50%存在晋升道路不明、培训不到位的状况，另有 10%的救生员处于无升职、无培训的尴尬处境。

2.2 德城区游泳馆救生员工作表现现状分析

2.2.1 会员观察视角的救生员服务数据

为了对会员的关注度高的救生员服务问题进行分析，本文将问卷调查得到的数据（n=184）整合成表格的形式进行展示，从响应速度、盲区覆盖率、疲劳行为这三个方面来展示出统计的结果。

表 4 会员视角下的救生员服务表现调查 (n=184)

分析维度	统计结果（示例）	简要说明
响应速度	78%的突发情况在 10 秒内得到响应	反映救生员应急能力
盲区覆盖	62%的会员注意到巡查盲区（如深水区）	需优化巡查路线或增设监控
疲劳行为	51%的会员观察到分心行为（如刷手机）	提示需缩短单班时长或增加轮岗
救援信任度	41%的会员表示“非常信任”救生员能力	12%的会员明确表示“不信任”
安全提醒	仅 54%的会员接受过主动安全提醒	服务主动性需提升

注：德城区有 3 个游泳池参与了本次调查问卷，共计调查问卷 200 份，回收有效问卷 184 份。

根据调查结果可知，78%的人认为救生员 10 秒内就能作出反应，22%的需要通过场景来排查。62%的会员觉得在深水区有监控死角的地方需要改进岗哨和巡查线路的规划，并且增设了巡查点位。51%的会员看到救生员分心玩手机，应优化人员配置、调整当班时长并做好轮岗监督^[2]。

服务有利也有弊，有 41%的会员对救生员很信任，但是有 12%的会员对此存疑，存在口碑风险。场馆要公示资质，公开实操演练来提高大众的认可度。只有 54%的会员收到过安全提醒，救生员还没有完成主动预防的转型，入场安全教育还有待加强。

2.2.2 会员视角下反馈的救生员岗位现状

为了便于游泳馆了解会员对救生员安全问题的高频反馈，以下整理出会员在救生员安全方面存在的高频隐患，供救生员有针对性地进行改善。

表 5 会员视角下救生员岗位问题实录表 (n=184)

问题类型	会员反馈占比	典型问题示例
在岗状态	38%	救生员低头玩手机，未及时关注深水区
资质存疑	22%	救生员证书编号无法在官网查询到
响应延迟	41%	溺水者被拖上岸后救生员才到场
服务主动性	56%	从未接受过救生员主动安全提醒

注：数据来源于问卷编号为 184 份的问卷，对表格 4 中数据进行补充，主要是分析了安全方面的漏洞。

调查结果显示，有八分之一的受访人在实际操作中发现救生员存在着注意力分散的行为，这个结果说明大约有十分之三的服务时间段存在着监控死角的风险^[3]。22%的会员认为救生员的资格是真实的但是证书上的信息不能

被验证。证书透明度不够，41%的案例是救生员没有立即响应，在系统问题上可以得到体现，设备的短缺也是一直存在的原因之一；56%的会员没有接受过任何安全指导，预防体系形同虚设。进场教育环节要再加强。

2.2.3 管理人员视角下的救生员工作日常

为了清楚地体现游泳馆救生员管理现状，本文又对 8 名管理人员进行了真实反馈的整理，集中关注人力、培训等方面存在的问题，并用简洁的表格形式呈现出来，直观地反映出目前存在的主要问题。

表 6 救生员配置与管理反馈统计 (n=8)

调研维度	反馈选项	选择人数	关键问题示例
旺季人员配置	缺口大	5	单馆需增加 3-5 名救生员
	有点紧张	3	深水区每班少 1 人
应急培训频率	每年 1—2 次	6	每次培训 2 小时
	仅入职培训	2	入职后无实操复训
新老手岗位分配	混岗使用	7	深水区新手占比 40%
	按经验分层	1	老手驻守高危区域
跨馆支援效率	4 小时内到位	6	平均耗时 4.6 小时
	从未成功	2	联络流程复杂
考核与投诉挂钩	完全不关联	0	晋升不参考会员评价
	间接参考	5	投诉影响 10%绩效分

注：数据来自 3 家游泳馆 8 名管理者

调查结果表明有 5 名管理者认为缺口较大，按照单馆增配 3-5 人的估计值计算出各个场馆的总缺口数为 9-15 人；三个反馈“有点紧张”的管理者所对应的场馆中，深水区每班次少 1 名救生员的情况已经延续到整个暑假。平季养人、旺季缺人的矛盾造成救生员日均值守时长达 12 个小时以上，从而造成连锁反应。6 个管理人员认为每年都组织过 1 到 2 次的培训，培训次数最少的是 1 次、最多的是 3 次，每次的培训时间在 2 小时左右，都是理论培训，没有进行实际操作训练。其中两个管理人员认为是只对新员工进行上岗前的培训，复训率没有达到 0。

7 名管理者认为存在新老混岗的现象，深水区救生员中新手占 40%（管理者自报数据），仅有 1 家场馆实行分层管理，但由于人手不够只能临时调整老手支援浅水区。6 个管理者中有 75%觉得跨馆支援平均耗时是 4.6 小时，主要原因就是需要经过三级的审批程序，有 2 名管理者认为跨馆支援出现失败的情况中，90%是因为通讯层级太多而错过黄金救援时间。有五名管理者认为考核只对投诉起着间接的作用，使救生员只重视自己犯的的错误而忽略主动预防，所有的场馆都没有把应急响应的速度、盲区巡查的覆盖度这些安全指标作为晋升的基础。

2.3 德城区游泳馆救生员管理现存问题剖析

2.3.1 人力短缺与新手占比高埋下隐患

德城区救生员队伍整体年轻化，从业年限较短，缺少处理复杂险情的经验，在深水区等危险地带的监管不到位。年轻人员突发事故当中容易因为经验欠缺造成判断上的失误。深水区属于事故频发地带，应该有经验丰富的人员值守，由于存在人力短缺和管理松散的问题，新手经常被安排到这样的关键岗位上，从而造成“高危区域低配”这样一种恶性循环。

场馆普遍存在着新老救生员混岗的情况，岗位职责不清。新人缺少指导只能自己处理险情，直接造成救援响应滞后、巡查盲区增大等问题。人员经验断层会减缓救援速度，并且持续损耗群众的信任感，慢慢形成一种能力受质疑、服务不到位、信任消失的恶性循环。

2.3.2 培训低效导致实操能力不足

目前救生员培训重形式、轻实效，培训频次少、时长短，内容以理论为主，缺少实景模拟演练^[4]。心肺复苏、AED 使用等核心急救技能只做流程演示，没有结合溺水者体型、复杂水域环境进行针对性训练，造成实操过程中出现按压深度不够、设备使用不规范等问题。

恶劣天气、夜间作业等特殊情况下专项培训基本不存在，遇到此种情况时救生员只能靠个人经验去应对，从而导致救援时间被耽误^[5]。大部分场馆只设置入职考核，没有形成常态化复训和动态考核的机制，员工经过入职考核之后就不会再进行技能检验，技能逐渐退化^[6]。落后的培训方式，致使救生员的能力不能满足安全管理的要求，也是造成群众对人员资质和救援服务不满意的原因。

2.3.3 资源配置和制度漏洞加剧风险

人力、设备缺少属于救生管理的硬性短腿。由于游泳旺季人手紧张，使得员工超时、加班加点工作的比例越来越大，造成员工的身心疲惫、精神涣散，对教学管理产生不良的影响^[7]。由于人员不足而减少巡查次数，造成巡查盲区长时间不能消除。部分场馆基本的救生器材已经设路，在设备方面是旧、杂且久未维修过的，存放杂乱无章，未对各风险区实行分类存放，致使在突发险情的时候应急救援所用器材无法被及时调集到位和合理地使用，进而影响到抢险救援效率和时效性^[8]。

制度上的不足又加大了安全隐患。成绩考核重零投诉等指标，轻视了救援速度、巡查覆盖率等主要的安全文本，增长了消极救生员的履职心态。各个场馆之间缺少了协同合作的机制，对于各场馆之间的跨馆支援申请要经过繁杂的过程来审核批准之后才可以进行，缺少统一调用区域内的公共资源的操作系统^[9]。但是救生员的薪资与劳动强度不匹配、晋升途径不清，从业者的认同感低，人员流动大，

队伍的稳定性不断降低。

2.4 提升德城区游泳馆救生员管理水平的对策

2.4.1 实施老带新的人力配置策略

就队伍年轻化、经验断层问题推行分层管理制度。在深水区等高危地段必须保证有 5 年以上救生员值守的人员,不得安排未取得救生员资质的新入职人员进行单独工作^[10]。采用老带新的组编模式,1 名老带 2 至 3 名新队员成立一个巡查小组,老带新负责险情判断和指挥,新队员负责观察、操作器材等工作,依靠实战来传授经验。

启用智能排班系统,根据客流量、时间段的风险情况动态调配人员,客流高峰期间增加三成备勤人员,严格限定单班工作时间不能超过四小时,严禁出现疲劳作业的情况。

2.4.2 升级实战化培训体系

以实操能力为中心来重构培训体系,把内容分为基础技能、复杂情境、极限压力这三个模块^[11]。基础模块针对心肺复苏、AED 操作等标准增加训练,采用模拟多人溺水、人员挣扎的方式做多次演练,极限压力模块用夜间救援、设备故障等各种情形的 VR 模拟来增强应对能力。

每季度进行全流程应急演练,年度实行红蓝对抗考核,高级别人员扮演各种突发状况,考核不合格者要参加强化训练并重新考试^[12]。实行资质动态管理,把救生员证书同急救、水上救援证书挂钩,规定每两年对从业人员进行一次技能考试,促使从业人员不断学习知识、提高技能^[13]。

2.4.3 完善资源保障机制

从硬件和制度两方面一起改善管理。按照风险等级分区存放救生器材,高危区设专用红色设备柜,保证 30 秒内可以取到器材。搭建建设设备全生命周期管理的体系,用 RFID 芯片对器材进行实时监控,自动预警并及时更换老旧设备。

优化绩效考核,把黄金救援时间达标率、盲区覆盖率等安全指标加入到考核当中,权重不得低于 60%;设置主动干预奖励,调动人员主动查找隐患的积极性,改变消极的工作态度。创建区域信息共享平台,打通各个场馆的人力资源数据以及设备信息,当出现人力短缺的时候可以迅速发出支援指令,使周边的人员 30 分钟内到达现场,解决跨馆协作低效的问题。

3 结论与建议

3.1 结论

1.德城区救生员队伍整体年轻,实战经验匮乏,高危区域监管薄弱。年轻人员反应迅速,但是处置突发事件容易产生判断失误。受人力不足的影响,高危岗位一般会安排新人去值守,造成岗位设置不合理。使群众信任减少,

信任度降低。

2.本地救生员培训流于形式,频次不足、内容偏理论,缺少实战演练。基础急救技能培训与现场实际情况不符,实操不规范现象较多,缺少专项的救生员特殊场景培训,救生员只能依靠自己的经验来进行处理,从而造成延误救援的情况出现。场馆没有常态化复训考核,人员技能不足不能及时被纠正,综合能力不能达到安全管理的要求,也导致大众对于救生员资质和能力有质疑。

3.人力、设备严重不足属于主要的管理瓶颈。旺季人员短缺,员工过度疲劳工作,关键地段检查不周到,空隙地方过多。救生设备重采购、轻管理,器材老化、乱放乱置,影响救援速度。由于缺少有效的考核制度、欠缺跨馆之间交流的机制、无薪酬和晋升等机制等问题而产生人才外流的现象更加严重。

3.2 建议

1.推行阶梯式人员配备,在高危水域固定配备有五年以上经验人员值守,采用老带新的巡查方式,老手指挥,新手辅助。依靠智能系统动态调整人力调配,在高峰期增加预备人员,严格控制单班工作时长。调动体育院校、退役运动员充实人员,以补贴的形式解决人才缺乏、经验欠缺的问题。

2.搭建实战化分层培训体系,强化急救标准化训练,模拟各类复杂险情开展演练。每季度进行一次应急演练,每年做一次情景化考核,考核不合格的人员要参加补训补考。执行证书两年一检,多证联动,促使救生员不断进步提高。

3.改善设备管理,对高危区域实行专用器材柜,保证器材能迅速拿到,依靠智能手段对老旧设备实施监测与更新。提高安全指标考核权重,实行积极的激励机制。建设区域共享平台,使人员、设备可以相互沟通交流信息、相互支持,及时保证各个馆之间支援工作有效开展,对各个管理存在的漏洞进行全方位弥补。

[参考文献]

- [1]何徐锋,杜雷.哈尔滨市游泳馆救生员管理现状及对策研究[J].冰雪体育创新研究,2022(3):194-196.
- [2]刘扬涛,马晓媛,刘翔霄.救生员埋头玩手机儿童区连着深水区[N].新华每日电讯,2021-08-18(011).
- [3]赵丽,丁一.救生员若擅离职守涉重大责任事故罪[N].法治日报,2023-10-13(004).
- [4]陈嘉琪.基于 SEM 模型的湖北省游泳救生员职业资格培训满意度研究[D].武汉:武汉体育学院,2024.
- [5]樊菁,张莉清.中美游泳救生员培训比较分析与对策研究[J].体育科技文献通报,2024,32(3):252-257.

- [6]庞雅帆.云南省高校游泳救生员培训现状调查研究[J].冰雪体育创新研究,2021(18):189-190.
- [7]谈海民.安徽省合肥市游泳场馆安全管理现状及应对措施研究[D].天津:天津体育学院,2021.
- [8]李佳.山西省阳泉市游泳培训存在问题与对策研究[D].成都:成都体育学院,2020.
- [9]马珂.重庆市游泳场馆运营管理现状与发展对策研究[D].重庆:重庆大学,2022.
- [10]黄园园.合格的救生员[J].疯狂英语(新读写),2021(12):7-8.
- [11]张肖.黄石市城区救生员培训现状及发展对策研究[C]//国家体育总局体育文化发展中心,中国体育科学学会体育史分会,2021 年“一带一路”体育文化学术大会论文摘要集.湖北师范大学体育学院,2021:471-472.
- [12]宋义.重庆市泳池救生技能赛事对救生员岗位素质的影响研究[J].四川体育科学,2024,43(1):21-25.
- [13]张润平.基于《游泳救生员国家职业技能标准》的水上救生技术课程教学改革研究[J].当代体育科技,2022,12(14):54-57.

作者简介：史守帆（2004—），男，汉族，山东聊城人，硕士研究生，齐齐哈尔大学体育学院，研究方向为体育教学；*通讯作者：郭晗（1980—），男，汉族，黑龙江齐齐哈尔人，博士，教授，齐齐哈尔大学体育学院，研究方向为冰雪经济、冰雪体育。