**国家综合性消防救援队伍中高级消防员管理问题**

中国人民警察大学2016届消防指挥系学员 指挥十六队 董如超

**摘要：**2019年11月5日，人力资源社会保障部、财政部、应急管理部联合印发了《国家综合性消防救援队伍消防员管理规定（试行）》（人社部规（2019）3号）其中规定消防员衔级比例按照初级57％、中级35％、高级8％进行配备，与转制前相比中、高级消防员比例分别提高5％、6％，确保每个队站均可编配1-2名高级消防员，有利于消防员骨干人才保留和队伍专业化、职业化建设。中高级消防员人数的高比例给消防队伍增强了生机与活力，同时也给队伍的管理带来了新的不容忽视的问题。如何解决当前中高级消防员队伍管理中存在的问题，并做好对策已是一项十分紧迫的任务。

**关键词：**中高级消防员；管理；问题；对策；

一、引言

中高级消防员是灭火救援中的战斗员和指挥员，训练中的受训员和教练员，基层工作的具体组织者和实践者。当前消防队伍的消防士、消防长的比例也将会越来越高，中高级消防员队伍管理将是一项十分重要的基础工作。消防员的衔级职级合并设置，按工作年限，分为三等八级。其中高级消防员包括：一级消防长，授予工作25年以上的消防员；二级消防长，授予工作21年至24年的消防员；三级消防长，授予工作17至20年的消防员。中级包括：一级消防士，授予工作13至16年的消防员；二级消防士，授予工作9至12年的消防员。针对出现的新情况、新特点，如何管理好中高级消防员，从而充分发挥中高级消防员队伍的骨干作用，下面将进行分析。

一、中高级消防员队伍管理中存在的问题

**（一）退伍后职业荣誉感的丧失，心态失衡造成纪律意识减弱**

转制后，消防战士转制为消防员后，身份定位不清，感觉基层消防员被上层领导所遗忘，加之军人身份的退出，造成了严重的职业荣誉感丧失，对自己放松了要求，得过且过，本身基层工作任务重，工资待遇也没有提高，导致工作标准不高，自身要求不严，模范作用差，缺乏敬业精神，私事想的多，考虑工作少，工作怕苦怕累，只愿动嘴，不愿动手，工作不配合，纪律意识大大减弱。消防员心态失衡背后的推手一是身份转变导致的心态失衡。队伍中的消防员现在脱了军装换了新制服，以前是“橄榄绿”，现在是“火焰蓝”，制服上的转变使消防员失去“威风感”，使得消防员们在心理上产生了一定的落差，而消防员对自身定位存在欠缺，在提升消防员干劲及积极的心理状态上有些许打击。二是队伍管理标准较高。我们现在都是属于地方单位，但是还要求准现役准军事化管理，难免有些消防员接受不了按照“准现役、准军事化”管理和24小时驻勤，因此出现了消防员对自己的要求标准降低，内心可能出现不服气的心态，出现了作风紊乱、稍有松懈的情况，队伍管理加剧困难。三是缺乏合理的对照比较。如今的消防部队因所处环境和工作性质的关系，消防员接触的群众往往是地方经营者和公务员较多，所自觉不自觉地将其作为比照的对象，尤其在物质上比上不足，但比下有余，心理还算平衡。但这种比照对象不够客观，缺少与同城市的其他军警种比，缺少与边关哨所比，缺少与普通职工比，缺少与自己的同学比，与他们比消防救援队伍的物质条件有较多优越，这种优越没有带来理性思考，反而造成理所当然心态纪律感严重丧失。

**（二）改制造成基层站长责任心减弱波及中高级消防员队伍**

基层站长也受到消防改制的影响，工作积极性减弱，干好干坏都一样，在工资待遇未定的情况下一切工作知识应付公事。有的中队站长，抓工作心不细，抓不准重点。一些中高级消防员看到自己曾经的队长恍恍惚惚过日子也就跟着迷失了目标，降低了标准，放松了要求，有的中高级消防员甚至带头发挥负面作用，严重影响中高级消防员队伍管理。

**（三）改制造成优秀人才不想留，中高级消防员选取和改选过程中把关不严**

改制之后优秀的人才退出消防救援队伍，另寻出路。而剩余的一部分仗着名额多有关系经常出现“打招呼”、“递条子”等现象，“关系户”占了相当的比例，中高级消防员的选取没有严格按照程序、条件选取，一些真正素质好、业务精的战士留不下来，给中高级消防员队伍的高素质留下了“先天性”不足。

**（四）中高级消防员管理和奖惩机制落实不到位，挫伤中高级消防员工作积极性和主动性**

目前，全国各地消防队伍针对中高级消防员队伍建设都建立起了管理和奖惩机制，但很多基层部站长在实际施行中由于嫌麻烦、怕得罪人等原因，对中高级消防员管理和奖惩机制不够重视，抓得不紧、不实，各类奖惩机制“形如虚设”，导致中高级消防员干好、干坏所得到的回报没有太大的差别，无形中挫伤一些想上进的中高级消防员的工作积极性和主动性。

**（五）中高级消防员自我要求下降。**

在日常管理发现有些消防员觉得改革后不是部队了对自己要求就有所下降，其中包括日常作风养成、部队老传统丢失，比如以前的饭前一首歌规章制度，现在只是简单集合，不再唱歌，队伍纪律严肃性下降，摆位不正的问题。少数初级消防员选取为中高级消防员后，觉得资格变老了，待遇提高了，虽不能同站长相提并论，但也不能与预备消防士同日而语，有“选取前拼命干， 选取后松一半”的现象，选为中高级消防员后，不注重专业技术的学习和钻研，专业技术水平低下，靠混日子度过。

**（六）中高级消防员个人和家庭问题增多，影响了队伍稳定**

中高级消防员比例增加，工作时间的延长，引起复中高级消防员探亲休假与部队业务训练工作的矛盾，进而引发“五多”，即找组织要求照顾解决问题的多、找关系开后门的多、要求调动换岗位的多、想选取进入相对稳定的中高级消防员的多、攀比福利待遇的多。思想上存在“三忧”，目前中高级消防员队伍存在着“忧晋级、忧婚姻、忧后路”三种思想顾虑。大龄中高级消防员对婚恋问题想得较多，普遍存在着“驻地不让找，回家不好找”的思想顾虑。中高级消防员“忧后路”，怕转业到地方安置工作困难。

二、解决中高级消防员队伍存在问题的对策

**（一）基层站长要以身作则，做好表率，不断丰富提高自身的知识和能力。**

古人言:“其身正，不令而行。其身不正，虽令不从。”基层站长要严于律己，塑造好自己的形象。领导率先垂范。队伍好不好，关键看领导。身处部队敏感关键时期，各级领导干部就要旗帜鲜明地、理直气壮地讲清大道理、叫响正能量、传承好传统、弘扬新风尚。要首先做通自己的思想工作，当好“排头兵”，率先讲政治、讲大局、讲本色、讲纪律、讲奉献，做到令行禁止、率先垂范，把敏感时期当作党性锻炼的考验期，看自己在关键时刻会不会松垮、会不会退缩，着重谋划好敏感时期的部队管理教育举措，确保部队“三个绝对”。在管理中要坚持以人为本的思想，注重尊重人、关心人、激励人、教育人、培养人，通过不断满足中高级消防员的合理需求，发挥中高级消防员在管理中的主体性、能动性和创造性。站长事业心责任心强了，中高级消防员队伍相对来说就比较稳定。基层站长还应发扬爱岗敬业精神，用心学习和钻研带兵育人管理之道。首先要认真学习新时期军队建设思想，学习部队的条例条令、法律法规和上级的有关指示，学习一切先进的管理经验和方法；其次要认真学习政治、经济、业务、文化和科学知识，不断改善、丰富和更新自己的知识结构。此外，还要善于在实践中学习，在管理育人的实践中不断研究新情况，探索新问题，总结新经验，就会逐渐丰富管理经验和方法，较好较快地解开管理教育过程中遇到的难题。

**（二）中高级消防员晋升严格把关，宁缺勿滥**

中高级消防员队伍素质的高低，直接影响到部队的战斗力为此，我们要把中高级消防员队伍的质量建设作为一项基础工程来抓，注重质量，立足长远。抚平中高级消防员浮躁心态。尽管现实生活中有这样、那样的不如意，但消防消防员就是吃苦耐劳、爱岗敬业、甘于奉献的代名词。在这次改革中，消防官兵能否成长为中流砥柱，是一次对事业忠诚的考验。要进一步巩固和发展中高级消防员制度改革成果，切实选拔好、建设好中高级消防员队伍，严格选拔标准、严格选拔程序，进一步健全考核机制，变“人选”为“制选”，充分发挥他们的骨干带头作用。

**（三）提高中高级消防员待遇，健全完善奖惩激励机制**

进一步完善评比激励机制，建立中高级消防员分级考评机制，实行责、权、利挂钩，把竞争指标的实现与个人和集体的利益统一起来充分借鉴地方量化考评机制中的先进经验，全面建立岗位管理目标责任制，要按照纵向到底、横向到边的责任状签定方式落实中高级消防员本职岗位责任，做到“时时有人管、事事有人抓、处处右落”定期对十的德能、勤、结情况进行量化测评让十官自身的业绩在部队有一个客观明显的定位。

**（四）对中高级消防员的管理教育着重放在平时的教育养成和法规纪律教育方面**

要帮助中高级消防员树立不断进取的精神，坚持用条令条例和规章制度来规范他们的言行，从点滴入手，落实一日生活制度；强化中高级消防员的职责意识，教育他们树立大局意识和服务意识，明确自己的义务和职责，提高自身的标准和要求，增强他们热爱本职、扎实工作的自觉性，打牢献身消防事业的思想基础，使他们成为本专业的行家里手，充分发挥他们的模范带头作用，不断提高遵章守纪的自觉性。要秉承军人的好品质，正视改革阵痛。一是不忘入警初衷。“好男儿要当兵”，这是许多消防员的入警初衷，有一种保家卫国的豪迈，真正干了消防后，对赴汤蹈火更是引以为豪。可以说，崇高的职业使命，支撑着我们每一名消防员的前进与成长。而目前，少数同志丢失理想信念、工作拖沓、纪律放松，这种消极态度，不仅影响工作，还让别人看低了人格，有损于“消防军人”这一光荣称号。做一名合格的消防员，就应该少考虑福利待遇多少，多考虑自己离合格队友的差距；少计较工作有多辛苦，多想想自己有没有尽职尽责，始终做到不忘初衷、善始善终。

三、展望对管理好中高级消防员队伍的前景

总之加强消防队伍中高级消防员队伍的管理力度是当前部队工作的重点之一，这就要求着队伍对中高级消防员队伍管理必须常抓不懈，坚持与时俱进创新管理思维，实施管理要有针对性管理更要突出时效性的时代特征。目前为此面对新的形势下，中高级消防员队伍的建设管理呈现出新的问题与新的任务，而上面提出来的也只是在一定的时间或空间上一些普遍或典型具体问题，而要展望未来具有具体情况具体分析的眼光。因此，我们只有在平时多思考多观察，及时了解、掌握、疏导和解决中高级消防员队伍建设管理中存在的普遍问题才能充分发挥中高级消防员队伍的骨干带头作用，使之成为部队战斗力的中流砥柱使部队建设沿着又快又好的发展前景前进。

**参考文献：**

[1] 汤勇. 对现行消防队伍精细化管理的思考[J]. 消防界(电子版), 2017(1):26-26.

[2] 赵冲. 浅析专职消防员队伍管理存在问题与对策[J]. 山东工业技术, 2016(20):232-232.

[3] 施国文王志中张云赵正威，《消防部队基层行政管理》，云南人民出版社2006年1月.

[4] 罗建国. 浅谈消防队伍管理中严管与厚爱[J]. 水上消防, 2015(2):21-23.

[5] 张强. 在消防队伍建设中如何有效发挥思想政治工作作用[J]. 化工管理, 2016(28):162-162.

2020年4月9日星期四