



新闻区

工作区

宣传区

服务区

社会区

公安部消防局

消防在线

消防三

要闻 抢险 灭火
图片 视频 专题

政府与消防 权威信息
部队建设 防火墙 铁军

宣传动态 媒体看消防
教育场所 消防提示

办事大厅 地方法规 审批程序
消防知识 检测中心 曝光台

社会化消防
国外 港澳台

公安部消防局组织机构

您的位置： 首页> 部队建设

浅议以正规化管理提升合同制消防员战斗力

中国消防在线 | 时间： 2013-02-06 | 文章来源： 嘉兴消防支队 | 作者： 王晓

摘要：本文主要从合同制消防员的地位、作用、待遇、期望角度出发，初步探讨提高合同制消防员的思想政治及业务素质的途径，以期打造一支管理科学、作风过硬、业务娴熟、具有坚强战斗力的现代化合同制消防员队伍。

关键词：消防 合同制 消防员 战斗力

1.1 引言

近几年来，随着我国经济社会形势的快速发展，新消防法的应运而生，消防部队的职能已由过去单一的防火灭火，向各类灾害事故的抢险救援、节事活动安全保卫、突发事件处置等多方面拓展，消防现役警力虽然也在逐年增长，但与成倍增加的现实任务矛盾日益突出。在内挖潜力、提高素质进一步打造现代化公安消防铁军的同时，全国公安消防部队通过向党委政府提出建议，通过政府出台相关文件，从社会招聘合同制消防员的办法，以缓解消防部队警力不足的突出矛盾。经过几年的实践证明，合同制消防人员充实到消防工作一线，无论是在后勤、内勤、宣传等非执法岗位，还是在灭火救援的执勤战斗岗位，都发挥了积极重要的作用，为确保社会稳定、人民安居乐业做出了他们应有的贡献。但合同制消防员的管理也和现役部队管理一样，有着他自身的社会背景、个人心理、事业期盼、待遇要求等特点、规律，只有研究好、解决好，才能保持这支力量的健康发展。

本人通过结合桐乡市合同制消防员配备情况的分析，旨在就合同制消防队伍体系建设方面进行一些粗浅的探索，意在起到抛砖引玉的作用。

1.2 现状分析

1.2.1 招聘动因分析。

全国当前合同制消防员的招聘，都是由一个经济较发达、消防形势任务紧迫的公安消防部门提出，当地人民政府出于消防工作的极端必要性，投入一定经费率先启动合同制消防员招收工作。以点带面，于是，上级公安消防机构以此地做法为经验，向辖区公安消防机构部署下达合同制消防员招收任务。以桐乡市的情况为例，自2007年专职消防队伍标准化建设开展以来，镇级地方财政大力支持，承担了队伍组建、装备购置和经费保障。2009年，桐乡城南消防站正式投入使用，为解决现役官兵不足的问题，开始面向社会招聘合同制消防队员。此种招聘动因的好处是：辖区行动统一、具有声势大、统计数字全的特点。不足之处是：缺少对市、县(区)具体消防形势任务的深入分析，特别是经济

各地消防办事大厅

- 华北
- 东北
- 华东
- 中南
- 西南
- 山西省
- 内蒙古
- 河北省
- 北京市

曝光台

- 和田全聚德锁闭“生命之门”隐患多
- 中移动通信和田分公司灭火器压力
- 乌兰浩特德克士餐厅堵塞生命通道
- 浙江台州三门新华书店安全出口上
- 新疆电信新和分公司消防设施缺失

消防安全宝典

寒假安全宝典

寒假到来，孩子独自在家安全隐患多，本宝典教家长孩子如何预防家庭火灾及意外伤害。



消防安全宝典之消防安全常识五十条

发生火灾如何报警、谎报火警有什么后果、发现消防违法行为怎么办……请看消防安全常识五十条。



- 寒冬车窗除霜法
- 常查勤换煤气

相对落后、消防形势任务相对缓和的地区有抵触思想情绪，经费保障不到位，合同制消防队员待遇低，导致训练积极性不高，灭火救援实战中攻坚克难的能力不强，人员流动性大，队伍稳定性不够。

1.2.2 队员素质分析。

当前的合同制消防员的招收，大多是各县市区自行招聘，少部分是上级统一招聘，政治、文化、身体素质标准不统一，招聘程序不统一，导致入口把关不严，大多是从退伍军人、学历教育后未找到其他工作的年轻人、从其他社会劳动职业岗位退出来的失业人员，很难招收到有较高的政治思想素质和高尚的道德品质、热爱消防事业、能够吃苦耐劳的合格人才。而大部分应聘入队的合同制消防员都抱着到消防部队来打工挣钱、来消防队准备复习考公务员等，应聘之后，对消防业务学习兴趣不大，训练怕吃苦，管理不愿受约束，合同制消防员的素质要求标准不统一不明确不持续，从而导致业务素质提高缓慢。以桐乡市城南消防站和各镇专职消防队为例，文化水平在高中（含职高）以上的不到六成；另外，身高体重等综合素质欠缺，训练目的、参训自主性存在功利性等情况均是一些不容忽视的因素。

自2009年桐乡市城南消防站正式投入使用至今的近三年时间内，除现役消防官兵骨干外，合同制消防队员队伍极不稳定，队员流动性大，致使消防站一直处于编配未滿的状态运行，一定程度上给灭火救援工作造成了负面的影响。2012年8月，桐乡市城南消防站面向社会招聘了6名合同制消防员，近5个月过去，留队的也仅存一半，大部分因难以适应部队军事化管理而退出。

1.2.3 管理现状分析。

长期以来，公安消防部队都是以现役部队的条令条例来规范约束官兵的行为，大到部队的性质、任务、宗旨，小到一言一行，管理人员习惯这样管，管理对象习惯这样用人和行为，形成了基本固定的心理定势，执行起来阻力不大。但合同制消防队员进入消防部队后，单纯用部队条令条例来进行管理，队员觉得管得太死，要求太高，适应不了。全天候的执勤备战体制、现役制的一日生活制度、高强度的体技能训练对合同制消防员来说都是不小的拦路虎。此外，即使各地摸索了一些特色性的管理办法，但全国、全省、各县市不统一、不规范，各地之间、各单位之间的合同制消防员相互攀比的情况依然突出。因此，全国或者一省、市区制定并执行统一的合同制消防员规范标准十分必要。

2.1 提高合同制消防队伍素质的途径探讨

2.1.1 确立合同制消防员新的角色定位。

合同制消防队员的地位和作用到目前为止还没有国家级的法律法规及规范文件进行正式准确定位，但习惯的定位是现役警力不足的补充。这种对合同制消防员的边缘化岗位安排的现象，势必对整个群体的消防事业心、责任感是一种打击。从世界消防职业的普遍情况看，消防职业是不是现役并不是最重要的，重要的是一个国家或地区的消防职业整体能力是否与当地经济社会发展和公民对消防安全需要相适应。消防职业能力与现役消防人员或非现役消防人员并没有密切联系，普通消防现役人员能把消防事业干好，非现役人员也能干好，关键在于如何建立一套吸引优秀人才进入消防职业队伍、激发已经从事消防职业的人员的消防事业心。要激发非现役消防人员的消防事业心，就必须承认其在消防队伍中的主体地位，在岗位安排、角色定位上，不应是现役和非现役而区别对待，而因坚持按其特长、服务态度，在所有消防岗位中选配工作任务。

2.2.2 改进招聘机制。

消防部队特点决定了其高风险作业、高体能消耗的人员素质要求，也就是说从事消防职业的人就

应该有较好心理素质和身体素质，遇到紧急、危险情况，沉着应对，冷静处理；具备处置危险状况、抢救生命财物的生理机能。近些年来，无论是现役人员、还是非现役人员都出现了一些因身体素质、心理素质存在问题不能适应消防工作的需要，一个根本原因就是人员入口把关不严，导致一些不适宜从事消防工作的人员进入了消防行业，有的因为身体素质、心理素质先天不足而导致业务训练中、灭火救援战斗中造成伤残机率增大和不必要的非战斗减员。本人认为，合同制消防员的招收第一关必须进行必要的体能测试和心理测试，对不具备从事消防职业所要求的基本身体素质和心理素质的人员，坚决拒之门外，这就要求承担招聘的人员不受人情、金钱诱惑，站在消防事业的高度公正基本线上严格把好人员入口关。

2.2.3 确立管理新理念。

合同制消防员的出现，是在我国消防用工形式的新尝试，可以说是一种消防新体制的萌芽，是中国消防事业中的新生事物。实践证明，沿用现役消防管理的理念行不通，照搬国外警察管理体制或公务员管理理念，条件尚不成熟，这就需要管理机构突破旧的思维习惯，运用改革创新的思想，一切从实际出发，大胆探索出新的管理途径。归纳起来，我认为有以下几个方面的思路。

2.2.3.1 树立合同制消防员的主体意识。

现役消防人员与合同制消防人员，都是消防工作的主体，现役制与合同制仅是用工形式的不同，只要个人素质能力条件具备，都可以从事消防事业的各项工作，在技能培训、岗位分配、骨干保留上不能搞两种身份、两种对待，对一些竞争性岗位，要坚持按照“公开、公平、公正”的原则，同台竞技、一视同仁，优胜劣汰。基层消防部队的一些大胆尝试也证明了这一点，桐乡市合同制消防员人数已超过现役消防官兵人数，基层大队通过选送业务骨干参加上级各类业务培训，制订行之有效的福利待遇等级时表彰成绩突出的合同制消防员，不仅提高了队员素质，也对确保合同制消防员思想稳定、人员稳定发挥了积极的作用，因此，下属中队合同制消防员所占业务尖子的比例越来越高。

2.2.3.2 完善合同制消防员的政治待遇体系。

从调查来看，合同制消防员与现役官兵相比，政治待遇还存在制度性缺失，现役消防官兵的立功受奖提拔晋升条件、程序、待遇明确具体，而合同制消防员的立功授奖提拔、晋升条件、程序、待遇至今没有权威制度体系。因此，运用新的思想观念，解决合同制消防员的政治待遇是当务之急。首先，应打破合同制消防员不能享受现役立功授奖的旧观念，将合同制消防员与现役人员同评比、同考核、同表彰，该发证章的发证章，该发奖金的发奖金，该授予荣誉称号的授予荣誉称号，绝不能因合同制消防员是非现役人员而受到冷落；第二，在党团组织待遇上，合同制消防员有申请加入的权利；第三，合同制消防员有政治民主、经济民主、军事民主的参与权。

2.2.3.3 认真落实国家相关劳动保护法规赋予的合同制消防员的各项权利。

首先是休息权，在这个问题上，必须承认合同制消防员与现役人员不同的特殊性。合同制消防员较之现役士兵，年龄较大、远离家乡、有一定的家庭负担，必须按照现规定的劳动保护法规保证合同制消防员的每年、每月的休息权。本人认为一些比较可靠的做法是，对于来自农村的合同制消防员，可以在农忙时节给予其特定的假期，灵活调整休假制度，确保其帮助家里春耕秋收；对于已婚合同制消防员，正当情况下，每月可给予其2天的休息日；特殊情况耽误的休息日应当通过补休或加班工资等形式予以补偿；第二，应当缴足合同制消防员的各项社会保险金，落实定期体检等福利措施。

2.2.3.4 建立科学的合同制消防员绩效奖惩机制。

