



新闻区

要闻 抢险 灭火
图片 视频 专题

工作区

政府与消防 权威信息
部队建设 防火墙 铁军

宣传区

宣传动态 媒体看消防
教育场所 消防提示

服务区

办事大厅 地方法规 审批程序
消防知识 检测中心 曝光台

社会区

社会化消防
国外 港澳台

公安部消防局

消防在线

消防

· 公安部消防局组织机构

您的位置： 首页> 部队建设

对加强消防部队干部队伍建设的调研与思考

中国消防在线 | 时间： 2012-10-22 | 文章来源： 贵州总队 | 作者： 郝旭

胡锦涛总书记曾指出：“干部队伍是根本，也是保证”。干部队伍素质、能力、作风如何，直接关系到消防部队的安全、稳定、和谐和可持续发展，直接影响到消防事业的发展步伐。2012年初，贵州省消防总队党委审时度势，将干部管理工作纳入了全省消防总队重点工作调研课题，此项活动十分必要、十分及时，对推动干部队伍管理工作改革创新，为政治好、素质好、实干好、廉洁好的干部提供干事机会、创业舞台和发展空间具有十分重要的现实意义。

一、消防部队干部队伍建设调查与现状分析

近年来，贵州省公安消防总队和黔西南布依族苗族自治州消防支队党委坚持政治建警、依法治警、从优待警，特别是干部选拔任用的程序越来越严，干部考察考核的内容和范围越来越广，官兵的民主意识越来越强，注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向正在逐步形成，广大干部的政治素质、业务素质、体能素质、实战技能以及精神面貌有了很大改善。通过问卷调查显示，有79%的官兵对当前的干部队伍主流表示“满意”或“基本满意”，有84%的官兵认为现有干部队伍能胜任当前的工作，在工作中表现出良好的敬业精神；有89%的官兵对当前的干部选拔机制表示“满意”或“基本满意”，有83%的干部认为当前选拔任用干部能够做到科学选用，人尽其才，对当前干部工作整体满意度较高；“赢得尊重、渴望和谐、追求成就感”成为干部的主要价值取向。大多数干部对“你认为人生价值体现在哪些方面，人生最重要的是什么”等问题的认识，选择“工作做出成绩，赢得尊重，有施展才华的天地”的比例最大，94%以上的干部对待人生的态度、工作的选择等方面的认识日趋理性、现实，实现个人价值、追求成就感成为干部普遍的价值取向。调查中，我们将干部队伍的主流归纳为：想干好工作，得到领导、社会、同事、家庭的认可；想付出与收获能够相对平衡；想有一个精诚团结的领导班子，领导能够多理解，工作苦点累点无所谓；想自己身处的环境新风正气占主导，歪风邪气没市场；想上级部门少一些部署检查，多深入基层，切实为基层办实事；想有一个学习深造的机会，提升自己的综合素质。但是，调查问卷和座谈讨论中反映出的一些倾向性问题必须引起深切关注。

一是理想信念虚幻化，工作标准得过且过。部分干部有远大理想，但具体到行动上，奉献精神差，计较个人得失，有利益的抢着干，没利益的不推则躲；部分干部把个人良好的愿望总是停留在“自我设计”上，围着个人转，根据利益定，瞄着实惠想，错误地认为，理想就是个人的愿望，就是实现个人利益，不能正确处理个人利益与集体利益的关系，不能正确对待自己、他人和组织，没有立足本职，认认真真去学、踏踏实实去做，总想待遇、地位高人一等，而能力、素质却不能胜人一筹，一旦个人愿望落空就牢骚满腹，或者悲观失望，一旦个人愿望实现便沾沾自喜，就想“歇歇脚”，享用“胜利果实”；有的思想空虚、精神萎靡，缺乏崇高的精神追求；有的价值取向功利化，工作得过且过，不

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

- 昌吉中石化加油站灭火器“以假乱真”
- 新疆乌苏农行封堵生命通道被罚50
- 浙江椒江欧尚肯德基堵安全出口被
- 必胜客餐厅厨房未配灭火器 消防
- 北京古玩城无消防审批手续擅施工

消防安全宝典

春运安全宝典

坐飞机、火车或者地铁，要注意哪些安全问题，本期春运消防安全宝典告诉您。

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，请看消防常识50条。

- 选防火门7妙招
- 寒冬车窗除霜



思进取，没有把人生价值的实现放在对事业的追求上。

二是能力建设短板化，执行落实打折缩水。调查显示，少数单位和干部在执行上级方针政策、完成工作任务中存在折扣、走样、梗阻、甚至流产的现象，具体表现在工作中有决议没执行，有布置没落实，有规划没行动，有开头没结果，有安排没检查，有启动没跟踪；以老套套行事，用老办法工作，创新意识不强，工作没有特色等。主观上，个人不努力，安于现状，认识上存在偏差，对“凭素质立身，靠实绩进步”的认识不到位；客观上，成才机制不健全，工作任务繁重，抓学习不紧，干部能力素质的提升与实际工作需求发生偏离，造成执行中思路不宽、方法不多、成效不大，遇到新问题新事物新矛盾，只有凭经验、凭吃“老本”去执行。

三是选拔任用程序化，竞争择优不够充分。在问及当前干部培养选用中哪个环节需要改进时，46%选择了“民主推荐”，认为对有些干部不了解，在民主推荐过程中“人情票”和“随意票”依然存在，老实人吃亏、投机钻营者得利的情况时有发生；认为干部工作具有“神秘感”的占52%，“知情率”不高，认为是“少数人选少数人”的现象依然存在，在考察过程中德才评价体系不够健全，标准比较模糊难以界定的现象需要完善，党委在研究干部时讨论少，酝酿不够充分，不能全方面了解干部。这样不利于选准定好干部，也削弱了党委的权威。

四是管理监督宽软化，追究问责缺乏刚性。有的单位本位主义严重，对干部队伍建设中出现的问题苗头和隐患不愿及时上报，遇到有争议的人绕着走，不积极靠上去做工作，遇到难处理的事拖着办，不想方设法去解决，抱着“大事化小、小事化了”的原则来管干部，不敢动真碰硬较劲，原则性、战斗性不强，怕影响自己的业绩；有的干部缺乏刚性纪律约束，出了问题往往以“工作没有经验”、“平时工作不错”、“下不为例”来搪塞；有的单位内部监督和群众监督流于形式，“事不关己高高挂起”，“矛盾尖锐立马上交”，不愿管或不敢管或不会管。各级党组织对干部的监管不同程度地存在统筹不够、合力不强，失之于宽，失之于软，对“八小时以外”和“三圈”的监督管理欠缺，问责机制落实不够到位。

二、关于加强和改进消防部队干部队伍建设的几点思考和建议

（一）引导干部树立“三观”，培育积极健康的心理状态。要深入开展内容丰富、形式多样、扎实有效的思想政治教育，引导干部正确对待权力、地位和利益，正确对待组织、他人和自己，克服浮躁情绪，脚踏实地干事。一是引导干部“常知足”，树立积极健康的心态观。心态决定状态。始终保持积极向上、敬业乐群的精神状态，就必须正确认识自我，妥善处理人际关系，辩证看待成败得失，勇敢面对困难挫折。要从职位名利困扰中走出来，有一种“事业重如山、名利淡如水”的境界。要客观地进行自我定位，多看别人的长处，常思自身的不足，正确对待自己，坦然接受组织和群众的选择，靠素质、靠政绩、靠组织培养、靠群众公论、靠团结合作成长进步。尤其要处理好干事与共事的关系，既注重提高“能干事”的本领，又注重培育“能共事”的作风，做到大事讲原则、小事讲风格，不争权力大小，不搞个人武断，把才智融入集体决策之中，把气度融入集体和谐之中。二是引导干部“知不足”，树立终身学习的成才观。要增强干部时不我待的忧患意识和成才的紧迫感，激励干部成才成就事业的人生理想，激发干部学习成才的热情和求知的欲望。努力建立和完善党委总抓、分管领导具体抓、业务部门共同抓的学习和培训机制。要千方百计创造条件，拓宽渠道，提供保障，督促和帮助干部尽快成才。对有发展潜力的干部要尽量安排参加院校较长时间的脱产学习；对各个业务部门干部要定期举行业务培训，广泛开展业务竞赛；对各级晋升干部要搞好晋升综合培训。要大力推进干部交流，使其在多个岗位、多种环境得到锻炼，形成复合的专业知识结构和丰富的工作经历。要注重在实践中锻炼干部，有计划、有组织、有目的地把那些德才兼备、有发展潜力的优秀人才放到重要的关键岗位上任职、代职，逐步走上“基层—机关—基层—机关”的正规轨道。三是引导干部“不知足”，树立科学发展的政绩观。切实端正指导思想，掌握辩证方法，提高思维层次，认真抓好落实，推动各项

建设全面协调可持续发展。要把工作出成绩与全面打基础结合起来，防止盯着评比抓工作，用单项冒尖代替全面发展；把培养突击能力与注重平时养成结合起来，防止一味用“情况刺激”促进全面落实；把珍惜个人荣誉与注重整体利益结合起来，防止片面追求“轰动效应”；把追求显性绩效与讲求潜在绩效相结合，防止用“短期效应”代替科学发展，为实现长期效益打下基础、创造条件。

（二）坚持“三个结合”，掌控复合全面的实时动态。消防部队点多面广，对干部的掌控，要力求做到多层次、多渠道、全方位，实现动态掌控。一是把日常考察与晋升考核结合起来，实现经常性与针对性有机统一。要在认真抓好有针对性的任前考察的同时，加大日常考察的力度，实现考察工作的经常化。政工部门的同志要改变“不动干部不考察”的传统方式，平时多下基层，多了解掌握干部队伍情况，积累“素材”。尤其要关注干部在完成重大任务和发生重大突发性事件等关键时刻的政治素质、决策执行能力、处置突发事件能力以及任务完成、作风建设、廉政建设情况，多侧面、多角度地掌握干部的现实表现。要深入一线驻点考察、跟踪考察，建立完善重要工作和关键时刻考察档案。二是把访察督察和全面监督结合起来，实现专业性与群众性的有机统一。要坚定不移地落实“党管干部”原则，总队、支队级党委着力在制度和机制上落实党管干部，重点是管选拔、管考核；大队级党委着力在督促和培养上落实党管干部，重点是管组织、管指导；基层党支部应着力在日常管理、使用上落实党管干部，重点是管思想、管工作；纪检、政工、警务、审计等部门分工负责，齐抓共管，形成合力，建立定期联席制度，综合分析干部队伍中出现的苗头性、倾向性问题，研究对策。要充分发挥督察组织和群众力量的作用，不断完善和构建全方位、多层次、主辅交叉、协调联动的监督网络体系，实现动态管控，以确保人人时时处于受控状态，督促干部全心履职。在工作机制上，推行异地督察、交叉督察、轮换督察，完善跟踪督办、定期通报、信息反馈等制度，坚持督查和自查相结合、明查和暗访相结合、定期检查和不定期检查相结合、全面检查和个别抽查相结合，实行全程控制、全程监督和全程管理。在内容设置上，着重突出政令警令畅通督察，向执行上级的决策、部署、命令、指示等重点工作落实方面延伸；着重突出执勤执法活动中的敏感问题督察，向和谐警民关系等领域延伸；着重突出内部管理情况的督察，向推进队伍正规化、执法规范化建设等方向延伸；着重突出部队风气建设，向官兵八小时以外“生活圈”、“交友圈”、“娱乐圈”等方面延伸。在依靠群众上，大力推进党务、政务、警务等办事公开模式，积极搭建方便监督、能够监督、全面监督的平台，切实保障和落实群众的知情权、参与权、监督权，最大限度地调动群众参与的积极性、主动性、创造性，形成狠抓落实的浓厚氛围和强大合力。要高度重视群众通过正常渠道反映的有关问题，组织开展警务评议活动，设立群众电话和举报信箱，畅通民意渠道，特别是涉及干部有关廉洁、团结、作风等方面的问题，及时调查处理；对情况比较复杂，一时难以了解清楚的，按照干部管理权限，联合纪检部门开展专项调查；对经调查核实问题属实、影响任用的，坚决不予使用或予以调整、处理。在纠错问责上，要逐级建立主体明确、责权对称、层级清晰、奖罚分明的责任倒查机制，强化事前预警，加大事中督查，严厉事后问责，形成权责一致、责罚相当的刚性问责机制，消除监管空白，防治执行乏力，及时纠正工作任务落实过程中出现的偏差，切实提高干部执行力，提高工作质量和效率。三是把个人绩效考评与单位综合考评结合起来，实现个体性与整体性的有机统一。充分发挥日常绩效考核和年终综合考评对干部实行有效监督管理的作用。既要考察看得见摸得着的“显性政绩”，也要把那些默默耕耘，踏实做好基础性工作的领导干部的“隐性政绩”考核出来，记在功劳簿上，这样才能对领导干部的绩效作出实事求是、恰如其分的评价。要联系本地的历史基础，联系干部的现实努力程度，对不同的基础条件采用不同的评判标准，从而提高考核的准确度，防止挫伤在艰苦环境下工作的干部的积极性。要注意区分领导班子集体的绩和个人的绩，既不能把集体的成绩认定在某一个领导干部的头上，也不能平均分摊到领导班子每个人身上，要根据不同职位、不同分工和所起的作用实事求是地分解，使实绩认定更加科学。

(三)完善“三个环节”，形成科学合理的选用常态。“无规矩难以成方圆”。科学、可行、管用的常态化制度体系建设，对于解决干部工作中重点、难点、热点问题至关重要。要着重完善三个关键环节：一是完善民主推荐环节。要科学确定参加民主推荐、民主测评的人员范围，本着增强知情度、广泛性、代表性和相关度的原则，在保证基本覆盖面的前提下，尽可能让更多知情人参与，让“管他的”、“他管的”和“他服务的”人参加推荐、测评，防止因“少数人选人”导致决策失误，实现“多数人选多数人”的状态；要尽可能的给推荐人员提供可靠真实全面的被推荐对象的信息，采取推荐前政绩公开公示制度，增加述职述廉环节，让群众掌握推荐和评判的依据，确保推荐工作的准确性。要全面分析、科学运用民主推荐结果，对不同层面、类型人员的推荐票分别统计，对得票结果做具体分析，重点看知情人的票、看关联度大的票，既要尊重民意又不能简单以票取人。要创造让群众敢说真话的宽松环境，打消顾虑，对竞争者进行客观公正的分析和评判。在民主测评时，推荐人员座位之间要拉开一定的距离，推荐表上打上封面，以无记名投票方式投进指定的票箱，设定适当的时间，并要求不得提前离开，让推荐人员有比较充分的独立思考时间；在个别谈话时，要采取一定的谈话技巧，并向谈话对象作出保密承诺。二是完善组织考核环节。要把提高评价干部准确度作为主攻方向，把考核与考试结合起来，把定性考评与定量考评结合起来，统一考核，综合衡量，以得分论实绩，以分数排位次，使考核结果更具有客观性、全面性。要坚持“听”、“查”、“测”相结合。“听”包括听取述职述廉、个别谈话、听取意见。“测”包括民主评议、民主测评、民主推荐。“查”“主要指调阅、查看党委会议记录、党委中心组学习记录，班子成员学习笔记、调研文章等方面资料，履行岗位职责、完成各项任务所作的工作部署、开展各项活动以及财务管理等方面的台帐资料等。要完善各项监督管理制度，形成上下内外共同监督、相互制约、紧密联系的多层次、全方位、强有力的监督体系。要健全完善考核反馈机制，把反馈作为干部考核工作的一个基本程序，帮助干部了解成绩、改进不足，避免“曲线”反馈产生不和谐因素。考评结果反馈要切实分出好中差，不能打和牌，达到“三个明确”，即明确哪些干部是优秀的；明确哪些干部是较差的；明确哪些后备干部是突出的，从而为干部选拔任用工作提供原始依据。三是完善党委决策环节。每次干部选拔使用，党委都要综合考虑、全面衡量、反复斟酌，集体研究决定，做到“六个不研究，一个不审批”，即：下级党组织没有呈报意见的不研究；政治机关不提名的不研究；政治机关未考核的不研究；群众举报有问题未经查证核实的不研究；班子成员三分之一人数不能到会不研究；未经充分酝酿的方案不研究；未得到党委应到会成员半数以上同意的，不得审批和报批。既要综合点和线上的情况，把政治好、素质好、实干好、廉洁好的干部推荐选拔出来；又要综合面和体上的情况，在全部队同一职级、同一岗位的优秀干部中统一衡量，优中选适，适中选强，把最能充分发挥特长的优秀干部调配使用到合适岗位上。要着力做好上会讨论决定前的沟通和酝酿工作，尽可能考虑有关方面和有关领导的合理意见，把功夫做在会外；要做足拟任干部上会前的材料工作并送达有关与会人员，为民主讨论做好准备；要创造条件并引导与会人员展开充分讨论，不能简单的以“同意”代替讨论；推行干部任用票决制，不断扩大民主，切实选准用对干部。

(四)确立“三个导向”，优化风清气正的政治生态。实践证明，坚持正确的用人导向，关系党风民意，能够凝聚鼓舞人心，优化政治生态。一要确立“干得好的人考得好，考得好的人干得了”导向，把干部的精力集中到提高素质能力上。坚持“干什么，考什么”和人岗相适的原则，把考试和考察更好