

对消防救援队伍人才队伍建设的思考

国以才立，业以才兴；千秋基业，人才为本。习近平总书记在党的二十大报告中强调：**深入推进新时代党的建设新的伟大工程，要建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍**。我们党历来十分重视人才队伍建设，从提出“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”，到倡导“尊重知识、尊重人才”，再到强调“人才是第一资源”，百年大党求贤若渴、珍视人才的优良传统薪火相传。习近平总书记多次强调“人才是第一资源”“国家发展靠人才，民族振兴靠人才”“办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才”“聚天下英才而用之”。2021年9月，习近平总书记主持召开中央人才工作会议，强调**“要深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才”**。应急管理部党委围绕党的二十大关于提高公共安全治理水平等方面的决策部署，提出7个方面研究课题，其中第一条是**“以中国式现代化理论为指导，如何理解和走好中国特色应急管理新路子”**。人才是事业发展之基，笔者认为，消防救援队伍作为党绝对领导下的应急救援“主力军和国家队”，要走好中国特色应急管理新路子、走好中国特色消防救援队伍建设新路子，实现队伍正规化、专业化、职业化发展道路，首当其冲的是必须解决“人才”问题，探索构建与“主力军和国家队”相适应的人才队伍建设模式。

但不可忽视、不容回避的是，随着队伍改革的纵深推进，各级队伍中不同程度的面临人才匮乏、后继乏力的问题：一方面，干部中潜心钻研的“专家型”人才匮乏，独当一面的“复合型”

人才凤毛麟角，在战训、防火、信通、装备等重点岗位领域，人才稀缺、断档的现象不容忽视；另一方面，“工匠型”的消防员为数不多，消防员队伍中能够真正进行“传帮带”的“教练型”骨干稀缺。特别是面对改革转型后“全灾种、大应急”的职能使命，对各类专业化人才的需求更加紧迫，人才招录、选育、管理、使用等机制还不适应新形势的需要，队伍缺乏长远发展的人才支撑，甚至可能成为制约事业高质量发展、长远发展的关键一环。如何建设堪当重任、梯次有序的人才队伍，是我们必须解决好的现实问题，更是各级党委要从顶层设计、发展决策上解决好的重要课题。

笔者认为，我们要深入学习领会习近平总书记“**人人皆可成才、人人尽展其才**”“**让每个人都有人生出彩机会**”的“大人才观”，主动转变观念，跳出一种“人才即是拔尖者”的狭隘“小人才观”，聚焦队伍改革转型、提质强能的使命之需、发展之需，深入推进实施新时代“人才强消”战略，更好地把**人才建设与队伍建设相统一，把纵深推进改革与人才强消战略相统一**，从**人才招录、培育、激励、考评、引进、管理**等方面大胆探索、革弊鼎新，为事业高质量发展提供堪当重任、梯次有序、源源不竭的人才支撑。

一、高质“录才”，为人才队伍“浚其泉源”

“欲流之远者，比浚其泉源”。干部、消防员是消防救援队伍“国家队”的中坚力量，抓好招录工作，把好人才队伍建设的“源头关”至关重要。随着改革的纵深推进，干部、消防员招录

方面存在的突出问题，极大地制约了人才队伍的建设质效，而且这种影响正在逐步显现：

一是在干部招录方面。从学历层次、综合素质看，改革以后招录的大学生质量明显低于部队时期。据初步统计，改制前三年，队伍招录的大学生干部 985、211 高校的占比，明显高于改革后近三年招录的大学生干部“双一流”高校的占比；尤其在近年大学生就业竞争如此激烈的情况下，近一轮大学生干部“国考”招录竟通过补录才完成招录任务，进入考察的对象基本达不到 3：1 的竞争比例，只能“矮子里面拔高个”。同时，随着队伍改制后新消防员的大学生占比逐年增高，若新招录的大学生干部自身思想理论层次不够、实践能力又不足，那势必在将来在工作中面临“难管理、难服众”的挑战。

二是院校培养方面。队伍内部生长干部的培养院校消防救援学院，客观地讲，作为新组建单位，在师资力量、基础设施、培养模式等方面有所欠缺，培养出来的干部与基层任职需要有差距。（相较之下，如香港消防及救护学院的做法值得我们借鉴：一是师资编配充足。学院根据专业岗位及实战需要，从事教学的教官都是从基层实战经验丰富的业务骨干中产生，保证了教学与一线挂钩，培训与专业相连。二是教学内容专业。整合坍塌搜救、高空救援、海上灭火等 12 项专科技术及火灾调查、消防工程、媒体应对、法律检控等 4 项基础理论，形成了全面、系统的教学体系和一整套行之有效的教学方法。三是理论实战结合。各教官团队不但是所在专业领域的教学示范队，也是各专项事故的攻坚

处置队，形成了“理论源于实战、理论指导实战、实战验证理论”的研究发展模式，保证了教学技术和救援理念的与时俱进。）

三是消防员招录和晋升方面。近两年新消防员招录考核基本是在军队“秋季兵”征兵结束后，不少考生已被征兵“过滤”一遍，难免会影响招录的质量；同时，基层普遍反映，近三年按“退役士兵”类别招录的新消防员，在实际工作中并不好用，反而增加了管理难度，究其当初退役的原因其中不少是为部队“劣汰”的，整体素质并不理想。此外，消防员晋升作为保留内部骨干人才的重要关口，也属于广义上的“人才录用”工作，但目前晋升选拔考核科目中，存在平时练的和晋升考的不一致，导致一些消防员骨干的晋升保留出现偏差。

针对上述问题，提出以下工作建议：

一是构建完善干部招录机制。立足消防救援队伍职业特点，着眼事业长远发展需要，梳理近年来在干部招录上的经验和不足，争取国家公务员局支持，在遵循国家公务员基本政策的基础上，系统研究出台消防救援队伍专门的干部政策、实施程序、实施细则等，妥善解决招录过程中出现的问题，以吸引更多高质量优秀人才踊跃加入消防救援队伍。

二是拓宽招录范围和渠道。从顶层设计上探索高等院校“定向培养”模式，与“双一流”高校建立稳定协作关系，扩大消防工程、应急救援等专业招收比例，储备培养专业人才；制定“定向、定岗、定专业”招录计划，明确工作地点、岗位、待遇、发展前景，建立开放灵活的招录培养机制；对特殊急需人才适当放

宽招录政策，为其“量身定制”岗位发展规划，使其人岗相适，最大限度发挥“人尽其才”的效用。

三是做好宣传增强职业吸引力。宣传片面、计划不周也是影响招录工作的因素之一。要转变观念，不仅宣传消防救援队伍舍生忘死为人民的英模事迹，更要宣传队伍“科学救援、安全第一”的理念，还要光明正大地宣讲党和国家对消防救援队伍的特殊关怀、队伍改革转制带来的红利，使人民群众消除对消防工作“高强度、高危险性”的片面认识，增强对消防工作的社会认可度、尊崇度，愿意投身或让子女投身消防救援事业。要立足高校主体人才选拔，学习知名企业积极到校园宣讲招聘、抢占人才的做法，主动到高校大力宣传宣讲，吸引“名校优生”加入消防救援队伍。

四是优化消防员招录工作。在加强社会宣传的基础上，在新消防员招录中更重质量、不拘范围，不再将“退役士兵”单列为一个招录类别，让其与社会考生共同竞争，优秀的退役士兵自然会脱颖而出，而从部队“劣汰”的退役者自然无法进入；同时，可结合实际考虑增加“专职消防员”这个类别，乃至增加从业2年以上优秀专职队员“保送”模式。此外，要改进消防员晋升考核工作机制，注重把从事岗位、训练科目与晋升考核内容高度结合起来，利于更好地保留各岗位类别的骨干人才。

五是严把新招人员质量关。新招录人员是注入队伍的“新鲜血液”，关系到队伍长远发展，我们急需人才，但也要严控入口质量关，坚持**宁缺毋滥**。美国消防员占美国人口4%，远超我国比例，但美国消防员招录严控质量关，职业消防员报考录取率不到1%，是保证队伍高质量的重要因素之一。我们要坚持分类招

录、精准招录，立足队伍编制架构，科学制定招录计划。**干部人才要着眼“高精尖缺”**，特别是针对重点领域、紧缺专业的人才招录，可以实行“一事一议、特事特办”，比如放宽最低工作年限、自主选择就业地区等特殊政策，吸引需要的优秀人才进队伍；**消防员要坚持“战斗力标准”**比高低、比技能，切实把能打仗、愿奉献的消防员招进队伍。

六是提升内部院校培养质量。从师资力量、基础设施、培养模式等方面着手，提升消防救援学院的教育培养质效，定位“全国一流”打造属于消防救援行业最专业、最权威的高等院校，构建属于自己的带头学科，高标准、分专业加强各学科教材建设，稳步推进专业教材编修工作，为全国院校提供专业课程指引。此外，师资队伍是个源头性、基础性的关键问题，可借鉴香港消防师资来源、培育的方法，站在全国队伍层面，按照素质过硬、规模适当、结构合理、专兼结合的原则，建设高素质师资骨干人才队伍，分级组建师资库，尤其要注重从基层一线选拔实战科目的教官，并赋予其选拔成立专业团队、配备专门器材和场地设施训练、承担专项救援任务，既有效解决学院师资调动僵化、长期与基层脱节、与实战脱节的问题，又为全国消防救援队伍提供智库支持；同时，可考虑“不拘一格降人才”，建立机制让因年龄、伤病等原因从基层一线退下来的干部骨干，调整到院校、培训基地继续从事教学、带训工作，持续发挥专业才干，既能有效解决教学中训战脱节的问题，又为一线干部骨干拓宽了成长路径。

二、系统“育才”，使人才队伍“强筋壮骨”

习近平总书记强调，好干部不会自然而然产生，成长为一个好干部，一靠自身努力，二靠组织培养。对于干部、消防员来说，概莫能外。从调研情况看，目前队伍中“重用轻育”“只用不育”等现象比较突出。

一是党务能力和思想培育有短板。消防救援队伍是党绝对领导下的新时代应急救援“主力军和国家队”，队伍的政治属性决定了在人才培养上必须注重把好“政治关”，毫不松懈地抓好“铸魂育人”工程。具体到一个干部的成长路径，比如大队、支队、总队各级班子成员特别是主官，应当说既是专业人才，又是管理人才，还是党建人才。但在党务人才的培养上，消防救援队伍没有自己的“党校”，也没有专业的岗位资格准入机制、独立晋升通道，导致在各级党组织负责同志、班子成员的人选上主要依靠主观评价，缺乏客观定量依据，导致部分党组织负责人不懂党务，或者干脆用干业务的思维去干党务，主要表现为“四个不知道”（即：不知道怎么让党务与业务工作相结合、不知道怎么领悟熟练运用民主集中制、不知道怎么凝聚人组织人教育人培养人、不知道怎么去聚人心树导向正风气推事业，营造正风人和、风清气兴的良好局面）。与此同时，从近几年刘明珠、王文生、赵文生等典型案例看，作为总队级领导的他们其忏悔录中都有一个共同点，就是“学习不够、教育不力”，正是思想上的“第一颗扣子”没扣好，导致逐步滑向深渊。冷静分析，各级队伍中，普遍存在机关干部“灯下黑”，大队干部经常受名利权钱、灯红酒绿的诱惑，与此相对应的是，这部分人员却正是思想教育覆盖不全的群体，他们自身参加组织生活、接受政治教育的自觉性不

高，加之部分教员水平也不高，存在政治教育“想上就上、随意就上、上了就完”的现象，这种重形式、无内核的虚假教育模式，逐渐让指战员反感抵触，讲的人“不走心、不透彻、不到位”，听的人“听不进、听不懂、不落实”，教育质效打折扣，讲比不讲危害更大。

二是专业技术干部管理不合理。专业技术干部政策基本延续了现役体制下的政策，但原来现役体制下干部流动性大，专业技术岗位数量基本满足需求，但转制后，很多不明确职务干部要转做专业技术干部，干部任职年限增长，中、高级技术岗位特别是中级技术岗位明显不足，就造成了专业技术干部任职难、晋升难的现状，并且日益凸显。同时，专业技术干部结构不合理，培养的土壤也没有形成，问题症结在于初级晋升条件口子变紧、中级晋升高级评选条件苛刻，造成初级多，中、高级少的局面，并由此引发“佛系、躺平、内卷”等不良现象。

三是年轻干部培养帮带不到位。年轻干部培养帮带机制亟待建立健全，比如招录的大学生干部，虽然都是按“急需专业”制定招录计划，但下队后通常并不是按其所学专业配备岗位，而是哪里缺人就去哪里，到岗后基本处于培育方向不明确、发展路径不清晰、组织帮带不及时“自然生长”模式。从组织层面看，年轻干部帮带培养的责任体系未建立、培养措施缺乏顶层设计、与党建考核未形成有效挂钩；从个人发展路径看，立足岗位“应当学什么、怎么学、学到什么程度”，以及考核评价机制都缺乏制度设计。同时，从调研情况看，“新入职干部必须在基层队站干满五年、有三年基层经验才能当主官”的规定，脱离基层实际，

并导致很多招录进来的专业人才长期“干非所学”“人岗不适”，甚至“荒废所学”，不得已放弃了专业特长。对人才的使用管理不规范，对年轻干部的培养缺乏计划性和针对性，没有做到人尽其才、才尽其用，这也是人才资源的一种严重浪费。

针对上述问题，建议树立系统思维，围绕“强化政治意识、提升管理能力、增强专业本领”来培育过硬人才队伍。

一是坚持思想育才。坚持把党的政治建设摆在首位，根据党章党规，结合消防救援队伍实际，构建完善符合职业特点和队伍实际的党建工作制度体系，从党委和支部两个层面把各级党组织的架构设置、职责分工、功能运转、检查考评等方面予以细化明确，以便基层能做到规范抓建、强化党建引领。同时，要始终把坚定理想信念作为灵魂工程来抓，以深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 重要训词精神为要义，从思想深处弄清楚“我是谁、依靠谁、为了谁”，铸牢队伍忠诚队魂，不断提高各级队伍和指战员的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。

二是坚持专业强才。要优化管理使用专业人才，从全国层面分级摸清技术干部需求底数，积极争取政策，申请更多的技术岗位，保证基层一线、工作量最大的专业技术干部中的大多数能取得中级技术职务，切实提高广大专业技术干部的职业归属、成长盼头，以干部队伍的高素质、专业化带动队伍整体战斗力的提高。尤其基层一线消防工作，兼具专业性、经验性特点，要强化专业技术干部履职实效，改变以往偏重凭论文评职称的做法，对能够胜任重大灾害事故救援指挥决策、重大火灾隐患防治的专业技术

干部分类进行资质认定评选，在实战和工作中“因事择人”，提升科学化、专业化水平。

三是坚持帮带促才。要把年轻干部的培养帮带作为重要的基础工程来抓，出台年轻干部培养实施办法，并把该项工作作为各级党委、领导干部的重要考核指标进行责任挂钩。实施优秀年轻干部培养使用计划，建立具有针对性的培养培训机制，遴选有发展潜力的各级优秀年轻干部到重要岗位历练。建立扎根基层的干部激励机制，制定消防站干部选拔任用优先政策，增强救援一线工作的职业吸引力。特别是落实新编制后，队伍流动变缓、出口变窄，尤其基层队站的任职年限延长，必须加强干部人事制度顶层设计，拓宽和畅通基层干部晋升渠道，有效激励干部扎根基层、扎根艰苦边远地区。

四是坚持培训优才。一方面，要拓展资源、外部借力。从顶层设计上协调教育部和地方高等院校，加强消防救援高等院校建设，推动地方“985”“211”等重点高等院校设立消防、救援等专业学科，拓宽人才培育途径。另一方面，要建强基地、内部挖潜。从现实和长远看，全国仅消防救援学院1所综合性消防院校，承担人才培养、专业培训和科研课题等任务，必然难以满足全国点多面广、长远发展的培训培养需求。各总队下辖的训保支队（改制前的培训基地）更是普遍师资力量不足、长期训战脱节、作用发挥不够，指战员专业能力的培养普遍处于粗放形态。建议在建强消防救援学院的同时，分区域打造国家级专业培训基地，和消防救援学院形成不同层次、互为补充的消防救援教学训练机构体系，集中优势教学资源，采取“片区驻训、总队主战”的模

式，每年组织干部、消防员骨干脱产进行高层次、系统化、专业化的“套餐培训”，强化专业精神、专业能力的根植培养，形成服务实战、服务发展的高效闭环（比如西南片区可集中云、贵、川、渝等省的优势资源和骨干师资力量，防火方面还可以整合四川研究所、昆明训练基地、四川大学等资源，集中打造西南片区的国家级消防教育训练基地）。

三、机制“励才”，促人才队伍“蓬勃有为”

人才资源要根深叶茂，人才队伍要各展所长、百舸争流，必须建立完善激励机制。改革转制以来，各级队伍在人才队伍激励机制上，存在一些短板不足。

一是职业荣誉感归属感方面。改革的初衷，是充分融合现役制和职业制的优势特点，在正规化、职业化、专业化的道路上大踏步前进，同时，也要弘扬源于部队的优良传统，特别是绝对忠诚、人民至上的信仰信念，敢打敢拼、赴汤蹈火的战斗精神，荣誉第一、永争一流的拼搏精神，雷厉风行、令行禁止的过硬作风，整齐划一、正规有序的管理标准等等，这些共同构成了我们职业归属感和荣誉感的重要来源。客观地讲，随着改革进程的推进和红利的释放，待遇保障、职业尊崇等方面平移军队、高于地方，大家是有同感的，但不容回避的是，改制后不少单位辞职的指战员前赴后继，这背后主要是什么原因？调研中，一些指战员谈到了关键：正是由于专业化、职业化发展的路径规划不清，大家的职业精神难以培养，职业归属感荣誉感在无形中被消解。一个人的职业认同感，一方面来源于待遇保障，更重要的来源于对自身工作价值的认同，也就是马斯洛需求层次理论中的“自我价值实

现”，而这种价值实现带来的自我肯定和激励，是最为根本的、内在的、可持续的。

二是干部队伍“能上能下”未形成常态。尚未形成“干和
不干不一样、干好和干坏不一样、干多干少不一样”的鲜明导向，加之干部任职年限延长、职务晋升趋缓，成长进步“天花板”效应逐步显现，特别是领导岗位有限，将造成年轻干部大量积压，容易产生安于现状、动力不足等问题，制约队伍健康有序发展。

三是人才成长环境有待优化。人才入口狭窄单一、培养管理、评价激励、优待保障等一系列制度机制尚不完善。特别是人才考评缺乏分类、分级评价标准，对干部尤其是专业技术干部考核评价随机性大、主观性强，一定程度上限制了指战员“靠专业立足、钻研本职业务”的劲头。

针对上述问题，要全方位、系统性地建立完善人才激励机制。

一是优化“以专强能”激励机制。从指战员个人发展路径来讲，职业规划、成长成才，是根源性的内在激励因素。要大力实施人才战略，以聚焦主业为导向，以职能需要为牵引，分类制定管理指挥干部、专业技术干部和消防员的人才队伍建设中长期规划，构建专业完备、内外联动、进出有序、梯次合理的人才培育体系。要推动形成“学专业、懂专业”的鲜明导向，探索形成分岗位、分层级的岗位资质和考评体系，分类建立岗位任职准入制，将人才队伍培训普遍性要求与不同层级、岗位的特殊性要求相结合，把具备相应等级的资质技能，作为岗位任职、晋升的前置条件，以机制来倒逼指战员主动学习、成长成才。要建立覆盖各岗位、各类别的“专家库”和“后备人才库”，实行“出库、

入库”动态调整机制，强化跟踪培养，推动实现人岗相适，并与干部选拔任用挂钩，激发干部钻研本职、有为有位的内生动力；同时搭建“专家”和“后备人才”之间“传帮带”机制，让优秀的专业人才培养更多的后备人才。

二是优化职业荣誉体系。从顶层制度设计上推动消防救援队伍纳入地方党委政府的荣誉奖励体系，尤其要重点加强与退役军人事务部的对接协调，从国家层面明确消防救援指战员立功授奖后的待遇保障与地方接轨落实、新招录消防指战员的家庭优待金发放、“消防救援人员之家”授牌悬挂等，真正实现与军队“待遇平移”，保证指战员的表彰奖励、职业荣誉更具含金量，提高队伍职业荣誉感。

三是优化职业待遇保障。紧紧抓住环境聚才、成长培养、经济待遇、生活保障等关键点，尽快出台指战员较为急盼的伤残评定、医疗抚恤、退出转岗等一系列配套政策机制，并积极对接地方政府部门强化“最后一公里”的落实落地，推动解决指战员家属就业、子女入学、公寓住房等方面的困难问题，用实实在在的暖心激励措施，提升消防救援队伍社会尊崇感。

四是优化担当作为的激励机制。认真落实党的二十大报告“落实‘三个区分开来’，激励干部敢于担当、积极作为”重要精神，发挥各级党委统一领导、协调各方的领导核心作用，建立健全崇尚实干、加油鼓劲的正向激励和容错纠错机制，真正为敢于负责者负责、为敢于担当者担当，不断激励人才队伍勇攀“最高峰”、勇闯“无人区”。

四、德行“评才”，给人才队伍“精准画像”

现行的人员履职考评机制往往重业务成绩、轻日常德行表现的评定，转制后随着消防指战员特别是干部晋升空间压缩、出口变窄、流动减慢，队伍逐渐产生了活力不足、干劲减少等新问题，还有的干脆“佛系躺平”，也直接影响到人才队伍的构建与发展。针对此问题，不少单位常用的干部量化考评方式，每月仅记录分数增减，年终形成一个干巴巴的总分，对干部的评价存在片面性。比如，量化考评93分和95分哪个更优秀？实际考评中不易区分，存在缺少日常监督、考不准、难定性、不好用等问题。

针对干部履职考评的上述问题，笔者所在的安顺支队创新探索实行“**干部德行纪实**”考评办法，按照行政层级，各级用“优、中、差”对所属指战员的每月现实表现进行考评，对评“优”和“差”者要附理由说明，通过**月定性、季分析、年定量**考准考实干部的德行与实绩，更为直观、全面地勾勒出每名干部“德”与“行”的精准画像。

在实行干部德行动态纪实考评后，从2年多的运行情况看，形成了有效搅动干部履职、加强日常管理的考评“指挥棒”。一方面，德行动态纪实考评重在日常、考在经常，通过每月定期考评“日积月累”，结果运用公信力强。比如，在2021年技术干部晋级考核中，支队将年度德行纪实拉出来，将累积3次月考评为“差”的同志一票否决，其心服口服，未出现杂音。另一方面，德行纪实采取“权力下放”的方式，由大队主官评定所属人员每月德行情况，在目前大队一级对干部“既决定不了选拔晋升、又决定不了工资待遇”的现实情况下，让大队主官对干部日常履职

优劣有了实实在在的“话语权”、具体有效的“硬手腕”，有利于树立大队党委、主官的威信。

随着实践探索的不断深入，我们也在持续完善德行纪实考评办法。比如，更加注重结果的运用，将德行纪实考评“优、中、差”的数量计入年终考评结果，实现年终与日常相融，并将德行纪实与绩效奖金发放挂钩，得“差”者即时扣除其当月基础绩效奖金，扣除的奖金用于奖励年终得“优”多的人员；对于一年中2次得“差”者，政治部对其进行提醒约谈，超过4次得“差”者，支队派出工作组进行调查，根据调查情况予以相应的组织处理或纪律处分，倒逼“躺平者”躺不平。

五、融合“引才”，让人才队伍“扩容提质”

队伍转改后，行政编制、消防救援体系解决了体制内指战员长远发展、“二次择业”的后顾之忧，但也在一定程度上对各级融合引进、盘活人才的空间形成了制约。

一方面，纵向上干部晋升放缓的问题。这是一直备受队伍上下关注的问题，因干部出口政策改变，交流出口受限，岗位职数只减不增，干部提拔任用速度明显变缓，干部成长出现明显的“天花板”现象。

另一方面，横向上人才交流引进的通道不畅问题。从干部横向交流来看，与其他政府部门系统之间没有形成干部的大流动、大循环，即使有个别干部交流，大多是“各凭本事”。此外，相比地方灵活多样的人才引进政策，消防救援队伍的人才引进方式相对单一，配套制度没有建立健全，特殊人才引进通道没有打通，截至目前，还没有从其他机关、事业单位转至消防救援队伍

的“入口”，更别说从地方引进无编制的人才编入“国家队”。同时，相比地方人才引进给编制、户籍、住房、奖金以及各类补贴，队伍对特殊人才引进缺乏特殊的政策优待，总的来说还停留在人才合作方面，偏重于精神层面激励多，物质层面的保障激励少。

对纵向晋升放缓、横向交流引进不畅的问题，提出如下建议。

一是打通干部“走出去”交流任职的渠道。根据《框架方案》，结合具体实践，国家综合性消防救援队伍干部可以转任其他机关公务员，可以纳入各级党政领导干部选拔任用范围，纳入各地组织开展的挂职锻炼范围，但因缺乏更多的政策支撑，转岗转任只是个例，应该从国家政策层面尽快出台实施具体的转岗、交流、退休等配套政策，打通干部“走出去”交流转岗渠道，通过畅通、拓宽“出口”激发干部队伍活力。

二是畅通人才“引起来”交流合作的通道。针对队伍急需的“高精尖缺”人才，既要通过招录干部和消防员等渠道常规引进，也要勇于打破“政策壁垒”，进一步解决引进特殊人才的机制性、程序性问题，突破行业、地区、体制限制，并从政治、经济、生活等方面给予保障待遇，最大限度地为事业发展聚才引才。比如，在队伍现有行政编制限额下，可考虑争取**在各总队级单位增设事业编制的消防救援专业技术机构**，打通自主引进人才渠道，公开招聘高层次急需紧缺人才，为引进高精尖专业技术人才提供区别于公务员编制的人才“入口”；可积极**融入地方引才新政**，加强顶层设计和总体布局，推动将队伍急需紧缺高层次人才需求纳入国家、省、市引才计划“大盘子”，**积极参加地方高规**

格引才引智活动，变“坐等人才上门”为“主动招贤纳士”；可加大人才共创力度，聚焦“全灾种、大应急”任务需求，立足全国队伍现有人力财力，在全国范围内统筹，按区域、分省份，采取主动申报、统筹分配等形式，**加大与华为、阿里巴巴、三一重工、中联重科等大型企业的深度合作力度**，借用其平台、资源，培养一批信息通信技术、特种装备器材等方面的专家能手，影响辐射全队伍；可加大柔性引才力度，在短期内直接引进和培育大批高质量人才难以实现的情况下，对于解决一些阶段性重大工作任务和引进难度大的人才，可考虑**在不改变人事关系的前提下，通过聘用聘请、项目合作、咨询顾问等灵活方式“柔性引才”**，让更多高质量专业人才参与到消防救援事业中来，让“天下英才为我所用”。

三是建立动态合理的编制管理模式。抓队伍建设，不能脱离整个队伍建设的“大盘子”，这是“基础”与“建筑”的辩证关系。队伍改制后，作为“国家综合性消防救援队伍”，从应对处置单一灾种向综合防灾减灾救灾转变，职能任务大幅拓展，编制不足、人少事多的问题日益凸显，也成为制约队伍建设的瓶颈问题。建议抓住两局合并、改革转型的契机，从顶层设计最好是法规政策的角度，明确建立队伍编制动态管理模式，尤其要推动基层队站的“国家队”人员编制同经济社会发展、消防队站建设相适应，实现同步规划、同步调整、同步落实；尤其要按“主力军和国家队”标准建强基层队站，提高大队、站的人员编配标准，**在大队增设科、股室等二级内设机构，同时充实基层队站执勤力量**（目前基层大队监督执法力量严重不足，且无内

设机构，这是制约火灾防控、监督执法效能的根本短板；消防站编制人数明显不足，应考虑国家队员40人左右的编配员额，才能合理组建基础和专业作战编组），既保证基层充足的执法执勤力量，有效完成日益繁重的职能任务，更为人才队伍建设提供坚实充足的人力资源基础。

六、严纪“管才”，保人才队伍“行稳致远”

党的二十大报告指出，要坚持把政治标准放在首位，**做实干部政治素质考察，突出把好政治关、廉洁关**，并**强调坚持严管和厚爱相结合，加强对干部全方位管理和经常性监督**。抓好人才队伍的管理和监督，让他们既能“想干事、能干事、干成事”，又确保“不出事”，做到放心托底、行稳致远，是十分重要的。但队伍中有一些现象值得重视和警惕。从干部来看，目前干部队伍相较其他部门单位更趋年轻化，随着职务晋升、权力地位的提高，各种诱惑也随之而来，“35岁贪腐现象”值得注意，各级队伍中被纪委监委带走调查、涉嫌职务犯罪被司法审查的问题屡屡出现，必须引起高度重视。面对多元社会思潮和物质利益诱惑，一些年轻干部不同程度存在爱攀比、重物质、图享乐等问题，必须将纪律和规矩挺在前面，让他们言有所戒、行有所止。从消防员来看，改制前兵员管理由司令部警务处负责，改制后消防员管理由政治部队务处负责，前者“条令化管理”居多，后者“人情味教育”居多，以前多为“我说你听、我发指令你抓落实”，现在多为“我说你问、我解释清你才干”。为保证广大指战员忠诚纯洁的政治本色、令行禁止的纪律作风、履职尽责的责任担当，

必须坚持“两严两准”纪律部队标准，坚持全面从严、一严到底的管队治队原则，实现队伍高度集中统一和安全稳定。

一是坚持党管人才原则。坚定不移地贯彻党管人才原则，从党管人才“为什么管”“管什么”“怎么管”等方面，在思想上有清醒认识，在实践中有正确把握、坚决执行。要旗帜鲜明地教育引导指战员，作为纪律队伍中的一员，要提高“政治三力”，坚决做到“两个维护”，严守政治纪律和政治规矩，严格按照组织制度、组织原则、组织程序办事用权，服从组织的安排和决定，依法依职权开展工作。

二是坚持严管和厚爱相结合。要树立“严管就是最大的厚爱”理念，加强对指战员的全方位管理和经常性监督。要高度重视用党纪党规和组织制度管人，党纪党规既是“紧箍咒”，更是“护身符”，时刻提醒指战员约束自我、谨言慎行、合法用权，帮助指战员在关键时刻悬崖勒马，避免堕入违纪违法的深渊。要强化纪检部分的监督执纪专责，加强纪检干部斗争精神和斗争本领养成，注重日常、抓早抓小、防微杜渐，确保对指战员监督的严格化、常态化、长效化。

三是构建惩防一体的常态监督体系。当前消防救援队伍的各级纪委，受同级党委的领导，这样的制度设计，一方面强化了党委对纪检工作的宏观统筹，但另一方面也有可能带来“上级监督远、同级监督软”的问题。建议推行消防救援队伍纪检机构派驻制，增强纪检机构自主行使监督执纪问责职能的独立性，形成与驻在单位之间“监督与被监督”的关系，把纪检监督推向“严紧硬”。纪检部门用好巡察巡视这一利器，及时发现问题，精准

发力，严厉查处违法违纪问题；可统筹安排专项巡视，尤其加强对群众和指战员呼声大、问题集中的领域进行巡视，提高巡视的针对性，重视巡视结果的反馈和运用，建立完善筑牢“不敢腐、不能腐、不想腐”的监督网。