# 浅谈新体制下消防救援队伍管理教育工作

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-02-24

*浅谈新体制下消防救援队伍管理教育工作“2024年11月9日，习近平总书记亲自为国家综合性消防救援队伍授旗并致训词，明确坚持纪律部队建设标准，弘扬光荣传统和优良作风，严格教育、严格训练、严格管理、严格要求，服从命令、听从指挥，集中统一、步调一...*

浅谈新体制下消防救援队伍管理教育工作

“

2024年11月9日，习近平总书记亲自为国家综合性消防救援队伍授旗并致训词，明确坚持纪律部队建设标准，弘扬光荣传统和优良作风，严格教育、严格训练、严格管理、严格要求，服从命令、听从指挥，集中统一、步调一致，用铁的纪律打造铁的队伍。这句话饱含了习总书记对消防救援队伍的深情厚爱和期望重托，凝聚了总书记对消防救援队伍的高度重视和高度信赖，这标志着一支全新的人民队伍将举旗定向、踏上征程。根据总书记训词要求，消防救援队伍改革转隶后将实行准现役、准军事化的“两严两准”管理模式。就如何适应新体制加强队伍管理教育，提升战斗力，确保安全稳定，是消防救援队伍当前面临的一项重大课题。结合前期实地调研，着重从以下三个方面进行探讨。

一、新体制下消防救援队伍管理教育存在的问题

（一）面临着基层消防救援队站主官年龄偏大的问题。就当前中卫支队基层队站干部情况来讲，基层队站主官任职时间较长，年龄普遍偏大，且身体伤病现象较多，在九项应用体能科目要求较高的情况下，达标存在一定的困难。俗话说“打铁还需自身硬”，由于自身技能素质弱不能达标，造成部分人员管理中思想上存在为难情绪，无法放开手脚大胆管理，被管理者也存在面服心不服的情况，导致在管理工作中存在不顺畅不和谐的现象。

（二）面临着基层消防救援队站新编制下人数较少问题。目前，新编制已经落实，按照“全灾种、大应急”任务需求，消防救援队伍承担的应急救援任务更加繁重，但是新编制人数相对较少，工作任务量较大，人员存在超负荷工作现象。当前基层队站中政府专职队员占有一定数量比例，体制内消防员和体制外消防员混编管理，由于工作任务、训练量、薪资待遇等多方面原因，造成政府专职队员变动频繁，也给基层管理工作造成一定压力。转制后紧张的生活节奏、高强度的训练量、繁重的灭火救援任务以及各种节假日的前置备勤对他们的心理和身体造成了很大的压力，这种环境下部分人员选择退出队伍步入社会，消防救援队伍的战斗力也因人才流失严重而降低。

（三）面临着骨干人才短缺人员思想活跃的问题。目前，消防救援队伍由“单灾种”转变为“全灾种、大应急”承担的任务更广，对消防救援人员的能力素质要求更高、专业更强，但是现状总是不尽人意，当前基层队站无论干部还是消防员，普遍存在心浮气躁现象，不能真正静下来认真学习理论知识，刻苦训练业务技能，导致专业人才紧缺，骨干力量短缺，严重制约着桥梁纽带作用的发挥。现如今消防员的招录都为本地人员，入队前接触面广，社会经历复杂，文化程度较高，年龄普遍较大，思维超前，思想活跃，入队后有身在曹营心在汉的思想。且工作地点离家较近，容易出现人员思想摸不透、平时掌握不及时、跟踪问效不到位现象，也给日常管理工作带来极大的困扰。

（四）面临着基层队站内部人员混编管理方法创新的问题。作为整体平移、集体划转的单位，消防救援队伍具有人员结构多样、思想多变、性质特殊、要求严格的鲜明特点，队伍时刻处于24小时全天候、全时段战备执勤，闻令而动的高度紧张状态，加之体制内消防员与政府专职队员混编现象，在日常的管理中，体制内人员与专职队员在日常休息上不统一，专职队员与体制内人员在工资及福利待遇上差别大，导致管理不一致，这将对管理者方法创新提出了更高、更严的要求。

二、新体制下消防救援队伍管理呈现的特点及原因

（一）工作缺乏热情，积极性不高。转制后消防救援队伍作为应急救援“主力军”和“国家队”，应时刻处于应急作战状态，随时面临血与火、生与死的严峻考验，将肩负的任务更艰巨、责任更重大、使命更光荣。但是在当前队伍中，部分指战员工作缺乏激情，积极性不高，责任性不强，存在得过且过的思想。例如入队时间较长、资历较老的中队干部和在中队岗位时间较长的干部，虽工作经验丰富，但缺乏工作热情；而在中队副职岗位上的年轻干部，则认为自己目前没有较大责任，只负责完成个人手头工作，存在问题由主官负责，成绩由主官包揽的消极思想，在工作上普遍缺乏积极性和进取心。

（二）心里压力过大，得不到有效缓解。消防作为一个高压力、高风险的职业，不可避免的给基层指战员带来了巨大的心理负担。一是随着现代化发展水平的不断加快，各类建筑结构越来越复杂，尤其是化学危化品事故危险性高，处置难度大，稍有不慎就会造成人员伤亡，给救援人员带来了巨大的心理压力。二是转制后的消防救援队伍将实行“两严两准”的准现役、准军事化的管理模式，上级机关通过各种方式暗访督导检查多，通报批评多，给基层管理者带来一定的心理压力。三是安全工作压力大，日常管理中，在“人、车、酒、网、电、密”等方面，一旦发生安全事故，就会出现一票否决制，全年工作等于“零”，给管理者思想和心理造成相当大的压力。

（三）能力素质欠缺，本领恐慌意识不强。长期以来，消防救援队伍基本实行“单灾种”型应急管理模式。改革转隶后，消防救援队伍作为应急救援的“国家队、主力军”，不仅要参与火灾、水灾、风灾、地震、山体滑坡等各种应急灾害救援处置任务，更要参与各行业安全生产事故、危化品事故、公共卫生等事件的处置，这就要求我们必须加快适应由单一灾种处置向全灾种处置的转变速度。目前，从基层消防救援队伍现状来看，要想真正做到专业化还存在知识欠缺，能力素质较低的问题。同时仍有不少同志将打造“主力军、国家队”停留在“口号表态”上，短时间内还难以适应新形势、新任务所带来的新挑战、新要求。

三、新体制下消防救援队伍管理教育几点建议

（一）加强干部人才培养力度建立选拔任用机制。从总队到支队应建立基层专业技能干部人才库，建立健全专业技能培训制度，本着立足岗位和“缺什么、补什么，干什么、学什么”的原则，通过开展专业知识集中培训，采取走出去、请进来的培训方法，聘请专家授课，推荐到先进总队开展交流学习，全面提升基层干部专业素质、业务技能、管理能力。应建立完善干部选拔任用机制，在干部的提升晋职晋衔上按照基层干部优先于机关干部选拔，人才库干部重点考虑的原则，激发基层干部干事创业的积极性和工作热情。

（二）加强政府专职队员招收补充执勤力量。消防救援队伍受新体制限制，人员编制较少，执勤力量严重不足。通过提请政府大量招收政府专职队员，补充执勤实力，应当扩建政府专职消防救援站，将体制内人员与专职队员分开管理化解矛盾，同时加强专业人才体系培养，组织开展专业技能培训，全面提升队伍综合能力素质。更要不断提高政府专职队员福利待遇，享有与体制内消防救援人员同等优抚优待政策，共享疗养、休假等暖心福利，让他们感受到这个队伍的温暖，全面提升政府专职队员干事创业精神。

（三）加强指战员心理干预增强心理承受能力。因当前社会经济的快速发展，诱惑冲击着指战员的人生价值观，造成消防救援队伍指战员在面对责任使命、竭诚奉献、生死考验时徘徊不定。造成个别些指战员看轻奉献精神，甚至注重自我私欲。由于消防救援队伍指战员生活长时间处在高压状态，因此加强指战员的心理训练，不断提升全体队员的抗压能力，对于提升队伍战斗力有着积极的促进作用。

（四）加强指战员专业培训提升综合救援能力素质。由于消防救援工作所需要的人才是掌握各类知识和技能的复合型的人才，所以消防救援队伍内部人才培训工作就变得尤为重要。消防救援队伍应该建立合理的培训制度，每年都应有完善的人才培训计划，达到人人有专业，人人有特长，提升专业认同感。在注重管理工作人才队伍合理的基础上，从年龄、技能等各个方面来考虑消防救援人才队伍的建设工作。但当前的培训内容转化为实践的转化率较低，因此应开展全员培训，提高整体素质。充分利用视频远程培训、优秀指战员轮训等方式，开展全员培训，使消防救援人员系统的掌握消防救援知识，提高全员业务知识和实践操作水平，全面提升指战员能力素质。

（五）加强基层指战员帮扶力度解决实际困难。基层指战员24小时全天在岗在位，相比较而言，机关执行单位则一天8小时工作制，在两种工作人员待遇相同的情况下，甚至基层待遇低于大队、机关干部时，他们在心理上产生不公平情绪也在所难免。只有提高基层指战员的福利待遇，给予适当的补贴，使他们劳动付出与所得回报成正比，加强基层指战员的帮扶力度，真正做到关心基层指战员，了解他们生活、家庭中存在的困难，尽力帮助他们解决实际困难，适当延长基层干部休假时间，并合理运用疗养、旅游等方式降低心理压力，才能使情绪得以释放和缓解，让他们没有后顾之忧，大胆细心投入到日常管理训练工作当中。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！