

# 交警队伍建设和发展的问題与对策研究

晏猛条

(株洲市公安局 交通警察支队,湖南 株洲 412001)

**摘要:** 社会转型时期,价值观错位、职业认同感缺失、荣誉感淡薄、优越感丧失等思想因素严重制约和影响了交警队伍的发展和建设,对此,应坚持“以人为本”的原则,创新管理模式,不断提高交警队伍的战斗力。

当前,我国正处于社会主义法制化转型期,社会治安形势严峻,公安交管工作日益繁重,交警警力凸显不足,支队在警力配置上困难重重,在警力使用上顾虑重重,造成民警履行职务压力重重。怎样建设一支政治合格、装备精良、警务技能过硬的交通警察队伍,是维护社会稳定、保障社会经济健康和谐发展的重要前提,同时也是公安交警队伍建设的一个永恒课题。如何整合现有警力资源,突破警力不足的束缚,使现有警力效能最大化?本文将立足现状,通过分析影响交警队伍建设和发展的主要因素,就怎样以创新管理提高活力,促进交管工作再上新台阶,作尝试性探讨。

## 一 当前制约交警队伍建设和发展的主要因素

近年来,随着经济社会的发展,公安队伍状况也不断发生变化。特别是在计划经济向市场经济转型过程中,各种西方思潮的不断涌入和思想观念转变过程中新旧观念的相互碰撞,导致人们的世界观、人生观、价值观等发生重大改变。

### (一) 价值观错位

经过多年的改革开放,中国经济建设取得了举世瞩目的成就。但是,随着西方思想的流入,很多人的社会价值观逐渐模糊,很多原来被人嗤之为腐朽堕落的生活方式如今被人们竞相效仿,原来被人们推崇的英雄形象现在却被“恶搞”而变得面目全非。在进行社会管理的过程中,警察耳闻目染了社会各个层面的变迁,面对着各种各样的诱惑,加之

在工作上,一些民警超常付出,却得不到相应回报,心理不平衡的民警不占少数,长久以往,公安队伍势必会出现金钱至上的拜金主义、当官揽权的官本位思想等等扭曲的价值观。

### (二) 职业认同感缺失

强烈的职业认同感和使命感能够焕发激情、激励斗志,是人民警察报效祖国、献身公安事业的动力源泉。但如今,许多民警将警察这个职业作为一种谋生手段。在2010年全省公安民警问卷调查中关于在“假如重选部门”一栏,有87%的民警选择在机关工作,愿意到基层综合部门和业务部门工作的民警只有13%。在“假如重新选择职业”一栏,有75%的民警选择其他党政机关、收入高的企业和自办实体等其他行业,只有不到25%的民警选择继续当警察。问卷调查显示的认同感缺失的严重程度令人担忧。

### (三) 荣誉感淡薄

没有荣誉感的团队是一个没有希望的团队,一个没有荣誉感的警察不可能成为一个好警察。军人视荣誉为生命,警察也应该为荣誉而拼搏。目前,在集体荣誉方面,大多数警队往往忽略了对集体荣誉的传承,在获得集体荣誉之后将之束之高阁,没有很好地继承和发扬,形成集体荣誉断代。在个人荣誉感方面,大部分单位往往是领导说了算,广大民警缺乏足够的知情权和投票权,在评优评先中评选出来的先进不完全是民警中的杰出代表,其代表性和公信力严重不足。并且,无关痛痒

收稿日期: 2011-07-25

作者简介: 晏猛条(1964-),男,湖南醴陵人,湖南省株洲市公安局交通警察支队干部。

的奖励在某种程度上也是对民警一年来用鲜血和汗水铸就荣誉的藐视。所以,有的单位对评先干脆实行“风水”制,即“风水轮流转,明年到我家。”反正能轮到我,今年是谁无所谓。这些情况导致民警的荣誉感日渐淡薄。

#### (四)优越感丧失

荣誉感是民警优越感的基础,人民群众对警察的信任感、信赖感以及认同感是民警优越感的脊梁和支柱。目前,我国社会正经历向法治社会迈进的变革初期,人民警察的各种行为正逐步规范化、程序化、法制化。从前执法那种强悍、粗暴作风正在逐步向文明、规范转变。但这也使得法制观念比较淡薄的部分群众认为警察的震慑力和绝对权威下降,导致暴力抗法的现象和民警伤亡的情况时有发生。其次,民警工作辛苦程度与社会认可不平衡,收入与付出不成正比,工作压力和频繁检查导致民警精神高度紧张得不到缓解等等。这些原因致使民警的政治优越感和经济优越感双重丧失。

### 二 坚持“以人为本”的管理模式,创新机制,不断提高交警队伍的战斗力

#### (一)创新政治思想工作,提高民警工作积极性

思想政治工作是落实“以人为本”队伍管理的基础,创新政治思想工作就是使这项工作形式上更贴近实际,在过程中更贴近民警。一是“实”字打头,彰显思想政治工作活力。首先必须要废除以往那种陈旧的、形而上学的、空口说教的旧模式,根据新时期、新任务、新特点的要求从民警急需了解的信息着力,着手攻克实际困难,解决实际问题。二是创新教育形式,保障思想政治工作效果。把形势教育、使命教育、素质教育等工作与社会实际相结合,创建民警喜闻乐见的形式,达到人人参与、寓教于乐的目的。三是严抓预防,端正思想明确方向。要建立健全读书学习日常化、警示教育经常化、课堂讲座定期化、民主生活多样化的机制,在广大民警中树立高尚的人生观、世界观、价值观,确立“忠诚可靠、秉公执法、英勇善战、纪律严明、无私奉献”的新时期人民警察精神。四是注重激励,开辟创先争优新局面。拿破仑曾说过:“给我足够的勋章,我

能拿下整个欧洲。”正确适时的鼓励,是民警积极工作勇创佳绩的加油站。各级公安机关的领导尤其政工干部要勤于下基层开展调研,近距离贴近基层民警的工作,善于发现一线民警工作的闪光点,及时予以总结表彰,要把表彰作为思想政治工作的推动剂,同时,要严格把握、拿捏表彰尺度,防止表彰泛滥,失去公信力。

#### (二)创新公平的竞争机制,激励民警奋发有为

公平竞争是坚持“以人为本”队伍管理的核心。行政职务的升迁是公安民警实现自我价值、达到人生目标的一种重要途径,也是推动民警奋发有为的源动力。怎样帮助民警实现目标,在民警的职业生涯中为他搭建一个施展才华实现抱负的舞台呢?首先要弘扬正气,打造“公平、平等、竞争、择优”提拔任用领导干部的机制。努力完善选人用人体制,打破干部提拔的潜规则,让普通民警参与到干部选拔的过程中来,使干部选拔公开化、透明化。要让那些会想事、想干事、能干成事的民警有奔头,要让群众基础好、作风扎实、能力水平出众的干部有想头。其次要拓宽渠道,争取民警多途径晋升管道。一是进一步完善服务年限晋级制,工作年限满20年的民警可以晋升副科级,工作年限满30年的民警可以晋升正科级。二是重点岗位设定年限解决职级,如在交通事故处理等艰苦岗位工作满5年的民警可以提前晋升。三是评功评奖优先晋级,按照获得国家级、省部级、地市级的奖项,设定标准达到要求可以优先晋级。四是在现有的晋级体制上实现新突破,近年来,“普通民警晋升至副处级”的建议已提交到全国人大的议事日程,普通民警有望打破“一督到底”的束缚,为民警晋升拓展空间。通过以上种种举措,使那些兢兢业业、默默无闻肯干事、干实事的民警有盼头。

#### (三)创造良好工作环境,推动民警认真履行职责

良好的工作环境是坚持“以人为本”队伍管理的关键。当前,社会转型期由于社会矛盾较为突出、新闻媒体负面报道多、人民群众信任感下降等原因,导致公安执法环境进一步恶化,基层民警执行职务时困难重重。如何创造良好的工作环境?

一是加强自身建设,树立良好的执法形象。改善执法环境首先要从民警个人素质抓起,正所谓“身正不怕影子斜”,敬业的工作态度,威严的执法形象,一定能赢得人民群众的信任与认可。二是建立执法增援机制。现在的交警执勤一般是两人一组单打独斗,执法时一旦遇到突发事件,没有后续增援作保障,在现场的交警大多会息事宁人,执法形象大打折扣。因此建立执法增援机制势在必行,建立一支专门的快速反应执法增援分队随时机动处置现场执法中出现的棘手问题,维护民警的执法尊严。三是健全民警因公受伤的预防机制。首先要在立法层面上明确民警在面临危险时使用武器、警械的具体情节,使武器、警械在民警防卫和保护时起到应有作用。其次是注重预防,即认定危险的标准,具体什么样的危险采取什么样的措施,为危险来临时先发制人创造先决条件,最大限度的防止民警因公受到伤害。四是建立各警种执法互补机制。目前公安的警种分类细致,各个警种独立承办案件,这就有可能造成在实际执法办案过程中因警种的执法权限的制约而丧失掉最佳办案时机。如巡特警,每天在大街小巷里巡逻,眼见着各种交通违法行为而无权管辖;交警,因执法过程造成治安案件便束手无策,甚至因交通事故引发冲击警队的事件而要寻求其他警种的保护等等。协调警种执法互补可以在一定程度上缓解违法无人管的矛盾。五是完善后勤保障机制。“兵马未动,粮草先行”,警察队伍作为准军事部门,后勤保障的重要性不言而喻。公安后勤保障要在多渠道、多方位争取、筹措资金的基础上,在紧紧围绕“提高基层战斗力”上做文章,把工作重心下移至基层,做到警务保障到位,装备、经费向基层一线倾斜。六是完善舆论监督和舆情处置机制。要在进一步加强警民沟通提升舆论引导能力上实现新突破。充分认识新形势下构建和谐警民关系的重要意义,进一步畅通警民沟通渠道,牢牢掌握舆论引导主动权,为民警社会管理

工作创造良好的社会氛围。

#### (四)创新教育训练模式,提高民警工作能力

教育训练是坚持“以人为本”队伍管理的龙头。公安民警的素质能力直接体现在民警日常的执法工作中。精湛的业务能力、较强的综合素质在处理纷繁复杂的公安管理工作时能左右逢源、游刃有余,反之,则处处心有余而力不足,处理工作捉襟见肘。久而久之必然会导致厌烦、推脱、躲避情绪。因此,提高民警的工作乐趣和工作成就感必然是“从优待警”和体现“以人为本”队伍管理工作的重中之重。一要提高文化素质。“文化强警”是素质强警的基础,文化知识是公安民警必须掌握的基本知识。要根据民警的兴趣爱好,拓宽学习渠道,创新学习方法,帮助民警接受新知识、新观念和新思想,从而推动民警个人的全面发展。二要提高业务素质。要把提升民警的业务素质置于公安工作先导性、基础性、全局性和战略性的位置来抓,围绕岗位职责的需要,增强民警培训的实效性和针对性,探索开展教育培训的新路子,既把民警当作“通才”和“全才”来培养,又要把民警当成“专才”和“偏才”来使用,要确保民警的素质、能力与职位、岗位相适应。三要提高心理素质。在和平建设时期,公安民警心理压力最大、心理障碍最多、心理负担最重。针对民警的心理健康问题有必要在各级公安机关建立民警心理健康咨询服务中心;同时,要对公安政工干部进行专门的心理健康教育培训,掌握心理学的方法开展甄别异常、心理辅导等技能技巧;积极指导民警进入公安部心理健康网站,加强心理健康知识学习,学会释疑解难、自我释压。要开通民警心理健康热线电话,解除民警心理困惑,要把心理训练纳入民警教育培训工作规划,将警察心理学知识、心理素质训练等纳入新警培训、轮训轮值、晋职培训等,提升民警心理素质。

责任编辑:黄声波