

# 株洲市交警系统专业人才现状调查与思考

蔡亚平

(株洲市公安局 交通警察支队,湖南 株洲 412000)

**摘要:** 株洲市交警队伍专业人才严重匮乏,难以适应形势发展的需要。针对专业人才紧缺的几个方面的原因,我们提出争取交警专项编制,畅通人才录用通道,建立人才激励机制,加大人才培养力度等对策。

近年来,随着科技强警步伐的加快,道路交通安全管理科技应用水平的不断提高,智能化、信息化水平大幅提升。但是,目前交警队伍整体素质偏低,尤其是专业人才严重匮乏,难以适应形势发展的需要。如何大力引进和培养相关专业人才,是值得公安交管部门研究的一大课题。

## 一 交警系统专业人才现状

株洲市公安局交警支队现有民警496名,但全日制高等院校毕业生只有36人,其中硕士研究生2人、全日制大学毕业生19人、全日制大专毕业生15人,仅占民警总数的7%,队伍整体素质离道路交通智能化、信息化管理的要求还有较大差距。尤其是一些专业性、技术性较强的岗位,急需相关专业的专门人才。据统计,支队现有交通工程、交通事故处理、机动车与驾驶人管理、计算机软件著作权、交通管理法制5类专门人才共计11人,仅占民警总数的2%,人才缺口巨大。根据株洲市城市总体规划,到2020年,市区主要建设用地规模将增加至150平方公里,全市日出行总量将达到2000万人次左右,现有的人才结构将远远不能满足需求,需要大量引进专门人才。预计到2020年全市交警系统共需5类专门人才210人,其中交通工程人才需20人、交通事故处理专业技术人才需55人、机动车与驾驶人管理人才需50人、计算机软件著作权人才需25人、交通管理法制人才需60人。

## 二 交警系统专业人才引进难的原因

当前,株洲交警系统专门人才队伍建设最突出的问题是人才“引进难”问题,主要有以下四个方面的原因:

(一)编制有限。随着经济社会飞速发展,城市化进程明显加快,人、车迅猛增长,公安交管部门的机构和职能不断增多,但是交警编制却一直得不到相应补充。2004年至今,株洲交警支队先后增设了2个二级机构、13个二级机构内设单位、6个交管服务站、1个机动车驾驶人考试中心,但是交警编制只增加了55名。支队现有编制480名,实有民警496名,警力一直处于超编状态,短时间内难以争取专项编制用于吸纳专门人才。

(二)专业人才短缺。5类专门人才中,除了计算机软件著作权专业以外,交通工程、交通事故处理、机动车与驾驶人管理、交通安全法制等专业都属于公安类专业。目前国内其他综合性高等院校大多数都没有这些专业,公安高等院校开设这些专业的也不多,每年培养的专业人才数量非常有限,导致这些专门人才在全国范围内都十分紧缺,一些大城市和经济发达地区也不例外,能够引进到地(州、市)公安交管部门的更是凤毛麟角。

(三)录用渠道单一。目前,录用人民警察只有两种途径:一是由市公安局配合市人事局、编办等部门面向社会公开招聘;二是由省公安厅配合省人

收稿日期:2011-06-10

作者简介:蔡亚平(1976-),男,湖南攸县人,株洲市公安局交通警察支队政工科副科长。

事、编制等部门实施定向招录。两种途径的报考条件都比较苛刻,而且审批程序极其复杂,人为地设置了许多引进人才的门槛和障碍,缺乏不拘一格的人才引进机制和渠道。

(四)待遇普遍偏低。由于受政策、体制等因素限制,公安交警系统专门人才待遇普遍偏低,缺乏激励和吸引人才的保障机制。一是政治待遇较低。由于交警队伍人多职少,这些专业人才职务提升的空间十分有限,职级晋升上也没有长效机制予以保障。而且由于其工作岗位一般民警无法胜任,一些专门人才因此失去了很多担任其它岗位领导职务的机会。二是工资收入较低。根据现行公务员工资、津补贴政策,专门人才工资福利待遇与其他公务员一样,没有特殊的技术、岗位津贴,与同等条件的企、事业单位技术人才工资收入相差悬殊。

### 三 交警系统专业人才培养建设对策

(一)争取交警专项编制。受地方经济实力和财政收入限制,公安交管部门人才“引进难”问题难以在短时间内通过增加地方编制解决,而且由于诸多原因,中央下拨的政法专项编制能够分配到公安交管部门的也所剩无几。因此,建议上级公安交管

部门积极向有关部门争取交警专项编制,垂直下拨到各地公安交管部门,用于引进专门人才。

(二)畅通人才录用通道。在全面推行人民警察定向招录制度的基础上,进一步深化人民警察录用制度改革,积极探索全方位、多渠道、形式多样、不拘一格的人才招录和聘用机制,对特别优秀的特殊人才可以适当降低录用条件,适当简化录用审批程序,为引进专门人才打开一条“绿色通道”。

(三)建立人才激励机制。积极向有关部门汇报,推动公安体制和工资制度改革,争取早日建立行政、技术“两条腿走路”的职级晋升机制和工资收入制度,在政治、经济待遇方面适当向专门人才倾斜,形成激励人才、吸引人才的长效机制,为专门人才提供更广阔的发展空间和更优厚的福利待遇。

(四)加大人才培养力度。在大量引进交通管理相关专业高等院校毕业生的同时,大力实施“送出去”战略,采取定向招录、定向委培等方式,有计划地选送新录用大学生毕业生和优秀在职民警,到高等院校相关专业脱产学习深造,通过在内部培养上下功夫,弥补人才缺口。

责任编辑:李 珂