



公安队伍管理十大机制

主 编 李达文



中国人民公安大学出版社

公安队伍管理十大机制

主 编 李达文

(公安机关 内部发行)

中国人民公安大学出版社

· 北 京 ·

公安队伍管理十大机制
GONGAN DUIWU GUANLI SHIDA JIZHI
李达文 主编

出版发行：中国人民公安大学出版社
地 址：北京市西城区木樨地南里
邮政编码：100038
印 刷：河北省抚宁县印刷厂印刷

版 次：2003 年 5 月第 1 版
印 次：2003 年 5 月第 1 次
印 张：6.125
开 本：850 × 1168 1/32
字 数：165 千字

ISBN 7 - 81087 - 272 - 9/D · 250

定 价：12.00 元

(公安机关 内部发行)
本社图书出现印装质量问题,由发行部负责调换

联系电话:(010)83905728

版权所有 翻印必究

E-mail: cpep@public.bta.net.cn

序

李达文

建立公安队伍管理长效机制，是公安部党委在“三项教育”之初提出的要实现四大目标之一，也是一项带有根本性、全局性的战略要求。在全面建设小康社会的新形势下，如何强化公安队伍管理，如何把队伍管理提升到长效机制建设的新层面，各地公安机关根据部党委的部署要求，开展了多层次的探索，并取得了一些有益的经验。这些经验对我们在新形势下提高队伍管理水平，促进公安工作的全面发展，无疑起到了积极的推动作用。

江门市公安机关在队伍管理上开展的十大机制建设试点工作是一项有益的探索。十大机制的内容包括队伍的教育训练、民警思想教育、内务管理、领导班子管理、表彰奖励、人事管理、监督制约、警务保障、警营文化建设等，这些内容几乎涵盖了队伍管理的各个重要层面，它为队伍管理长效机制建设提供了一个整

体框架。作为一种在整体层面上构建队伍管理长效机制的尝试,这种做法无疑具有创新与突破的意识。十大机制的构建,坚持整体推进,系统配套的原则,突出了队伍管理长效机制的全面性和关联性,并与业务工作的机制建设有机地结合起来,使队伍管理的各个方面、各个环节能够相互联系、相互制约、相互推进,形成较为健全完善、运作协调的队伍管理长效机制。

所谓队伍管理长效机制建设,就是要在有关法律法规的框架内,积极建立队伍管理的制度体系,通过科学的设置和系统的构建,把队伍管理的有关内容纳入制度化建设的轨道,从而保障队伍管理法制化、科学化、制度化以及队伍管理目标的稳定性、持续性发展。显而易见,这是一项庞大复杂的系统工程,涉及队伍管理的每一个层面。它既是一个完整的整体系统,同时,又涵盖一系列复杂的子系统,而且各系统之间的关系相辅相成,不能顾此失彼或厚此薄彼。因此,队伍管理机制整体构建的做法不仅符合系统论的一般原则,同时,更是我们现实工作的总体要求。假如我们违背这些基本的原则和要求,试图人为地割裂或片面地强调某方面,这项工作只能是事与愿违或事倍功半。

当然,一项系统工程的建设是由一些具体的部件来构建的,长效机制每一个子系统构建的质量都会影响到整体系统的运行及保障力度。所以,立足现实运作的各个子系统的建设是我们工作中的一个必经步骤。尽管每一个子系统的建设及实施都有其现实的难度,但这与长效机制的整体构建要求并不矛盾,总体说来,它们之间的关系是相互统一、相互促进的。

党的十六大报告提出,为完成党在新世纪、新阶段的奋

斗目标，发展要有新思路，改革要有新突破，开放要有新局面，各项工作要有新举措。在新的历史时期，公安工作必定要在改革中求发展，在工作中求创新。而在实践基础上的理论创新是制度创新、科技创新、文化创新以及其他一切创新的先导。江门市公安机关队伍管理十大机制建设作为一项理论创新，是以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，在揭示公安队伍建设的规律，在概括公安实践工作的基础上，提出的适合公安工作特点和队伍实际的工作思路和工作模式，是坚持解放思想、实事求是、与时俱进、开拓创新的一项重要工作。它既体现了时代性，把握了规律性，又富有创造性。

我们发展的新思路应该在更高的层面上拓展，建设队伍管理长效机制是一项创新的工作，创新不仅需要更高的工作目标，更需要脚踏实地地开展工作。实践证明，队伍管理长效机制是队伍建设的一项系统工程，必须不断协调发展，整体推进，必须随着时代的发展不断增添新的内容。因此，我们必须与时俱进，在实践的基础上不断地进行理论创新，并不断地用创新的理论来指导实践。同时，要精心选准切入点，找好突破口，突出重点，以点带面，推动队伍管理长效机制建设的协调发展。

实践无止境，创新亦无止境。应当指出的是，任何理论都会受到时代的限制且有自身的局限性，因此，理论创新工作必须在实践与理论的反复相互作用下才能趋于完善。十大机制的提出只是队伍管理长效机制建设的一种新的思路与尝试。在整体机制构建中，其内容的设定与划分还有值得商榷的地方，在具体操作过程中也将遇到不少问题，有待在实践中不断解决和总结完善。但应当肯定，这种尝试是积极

的，它将给我们管理队伍以有益的启示和借鉴。我们也相信，建立队伍管理长效机制必定会给公安工作注入新的活力，并在促进公安队伍规范化、现代化建设中发挥积极的作用。

2003年3月12日

目 录

序	李达文 (1)
一、江门市公安机关 2003 年队伍管理十大机制建设实施方案	(1)
附件:	
江门市公安机关队伍管理十大机制建设试点单位一览表	(8)
二、江门市公安机关民警思想教育机制	(9)
附件:	
1. 江门市公安机关政治理论学习制度	(20)
2. 江门市公安机关专题教育工作制度	(22)
3. 江门市公安机关日常思想政治工作制度	(23)
4. 江门市公安机关民警 8 小时以外管理规定	(27)
三、江门市公安机关人民警察教育训练机制	(30)
四、江门市公安机关表彰奖励机制	(37)
五、江门市公安机关队伍内务管理机制	(44)
六、江门市公安机关队伍监督制约机制	(59)
附件:	
1. 公安队伍层级管理责任追究办法	(65)
2. 江门市公安机关人民警察警诫制度暂行规定	(69)
3. 重要警务活动失岗失责责任追究制度	(72)
4. 执法过错责任追究制度	(74)

七、江门市公安机关领导班子管理机制 (85)

八、江门市公安机关人事管理机制 (108)

九、江门市公安局民警绩效考核机制实施方案 (137)

附件:

1. 民警平时考核登记表 (绩) (148)

2. 民警绩效考核 (德能勤廉) 日常登记表 (149)

3. 月度绩效考核评分综合表 (149)

4. 绩效考核季度成绩公布栏 (150)

5. 年度绩效考核附加分统计表 (150)

6. 江门市公安局____ (单位) 绩效考核年度量化
测评表 (151)

7. 绩效考核分数全年统计表 (153)

8. 绩效考核评分标准 (德、能、勤、廉、绩) (154)

9. 江门市公安局政治处月度绩效考核评分标准 (供
参考) (157)

十、江门市公安机关警务保障机制 (159)

附件:

1. 江门市公安局人民警察正当执法权益保护委员
会工作细则 (163)

2. 江门市公安机关人民警察伤亡抚恤办法 (166)

3. 开平市公安局警务保障制度 (供参考) (173)

十一、江门市公安机关警营文化建设机制 (182)

附件:

1. 警营文化建设配套设施达标制度 (185)

2. 警营文化建设先进单位的评选标准和实施办法 (186)

一、江门市公安机关 2003 年 队伍管理十大机制建设实施方案

为了巩固和深化“三项教育”、纪律作风教育整顿的成果，推进警务规范化建设，稳步提高我市公安队伍的整体素质和战斗力，从根本上预防和减少违法违纪和腐败问题的发生，着力构筑科学合理、有利于充分发挥整体功能、能长期发挥积极作用的队伍管理长效机制，促进各项公安工作的顺利完成，根据公安部加强队伍管理长效机制建设的工作要求，结合我市实际，制定本方案。

一、总体目标

我市公安队伍管理长效机制建设的总体目标是：坚持“早抓、真抓、主动抓”的指导原则，用一年左右的时间，力争在全市公安机关建立以民警行为规范、工作规范、装备规范等规范体系为基础，以考核激励机制为重点，以人事制度改革为动力，涵盖教育训练、思想政治工作、领导班子管理、表彰奖励、监督制约、警务保障、警营文化建设等内容的相互联系、相互衔接、相互作用、相互促进的队伍综合管理体系，实现调动积极因素，增强整体战斗力，保证公安工作和队伍建设持续健康发展的管理目标。

二、指导原则

（一）坚持依法建制、重在落实的原则。要以邓小平理论和江泽民同志“三个代表”重要思想为指针，以《人民警察法》、《国家公务员暂行条例》、《公安机关人民警察内务条令》、《公安机关人民警察训练条令》和即将出台的《公安机关人民警察奖惩条令》等法律法规为依据，贯彻政治建警、依法治警、制度建警的要求，结合警

务规范化建设，建立完善的队伍管理法规制度体系，使队伍管理各个方面、各个环节都有法可依、有章可循。要在抓规章制度落实上狠下功夫，对被实践证明是行之有效的制度，要持之以恒，一抓到底，使之形成长效机制。

（二）坚持系统配套、简便易行的原则。要充分考虑到制度建设的全面性和关联性，既要有规范民警行为的基本制度，又要有调动民警积极性的措施；既要有过硬的办法，又要有保证这些办法落实的制约手段；既要有明确的工作目标，又要有具体的奖惩措施。同时，要注意便于操作，力戒繁琐，使广大民警易记易行，从而达到管住、激活队伍、促进工作的目的。

（三）坚持以人为本、激发动力的原则。要坚持把人的培养、队伍整体素质和战斗力的提高摆在突出位置，在教育人、培养人、发展人、激励人上作文章，最大限度地调动民警的积极性，充分发挥每位民警的聪明才智，有效解决“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”的问题。

（四）坚持继承发展、改革创新的原则。建立队伍管理长效机制，既要善于总结以往的工作经验，继承和坚持行之有效的工作机制与成功做法，也要顺应时代进步与形势变化而不断完善发展，以与时俱进的思想观念和奋发有为的精神状态开展工作，积极探索市场经济条件下加强队伍管理的新办法、新措施，努力创造出既具有时代特点又符合本地实际的管理机制。

（五）坚持实行现代化管理、增加科技含量的原则。要认真学习借鉴现代管理思想和管理方法，积极运用现代科技手段，增加队伍管理的科技含量，提高机制运行的效率和质量，实现队伍管理的现代化、规范化。

三、主要内容和责任分工

为增强各级、各部门探索队伍管理长效机制的主动性和针对性，营造大抓队伍建设的良好氛围，经研究，拟从以下十个方面抓好队

伍管理长效机制建设。各项机制的具体负责单位见附表。

(一) 思想教育机制。采取多种形式加强对民警的理想信念、宗旨意识、职业道德、纪律作风、廉政勤政教育,使之经常化、制度化。坚持以科学的理论武装人,以正确的舆论引导人,以高尚的精神塑造人,引导民警牢固树立正确的世界观、人生观和价值观,增强拒腐防变能力。努力在思想政治工作的内容、形式、方式、手段上进行创新和改进,增强针对性、实效性和主动性。坚持思想教育与具体工作相结合、表扬与批评相结合、解决思想问题与解决实际问题相结合,切实解决公安队伍存在的突出问题及民警在工作、生活中产生的现实思想问题。建立谈心、家访制度和队伍思想状况定期分析制度,完善“民警八小时以外思想政治工作预警机制”,及时掌握民警的思想动态,坚决把苗头隐患消除在萌芽状态。

(二) 教育训练机制。以贯彻《公安机关人民警察训练条令》为重点,逐步建立以警衔晋升培训为主线,职务晋升培训、专业培训、知识更新培训纳入其中的,与国家公务员教育培训制度相衔接的在职民警教育训练机制,着力提高民警的专业素质、执法素质、科技素质和创新素质。构建民警终身教育体系,使民警每隔一个阶段接受一次正规培训,不断补充新的知识和技能,以更好地适应工作的需要。改革培训内容和手段,突出实战性和实用性,增强广大民警克敌制胜、自我防范本领。实行“教考分离”,严格考试考核,提高培训质量。

(三) 表彰奖励机制。深入开展立功创模活动,及时发现、培养和树立一批对公安工作和队伍建设具有牵动作用的先进典型,表彰先进,弘扬正气,凝聚警心,塑造形象,激发民警建功立业的热情。关心、爱护典型,营造有利于典型成长的良好氛围。规范奖励工作,严格奖励条件、奖励程序、奖励比例和审批权限,做好奖励审批的归口管理工作。

(四) 内务管理机制。根据《人民警察法》、《公安机关人民警察内务条令》等有关法律法规,以民警行为规范和公安机关工作规范、

装备规范为基础，逐步建立规范有序、管理严格、系统配套、协调高效的内务管理机制和工作运行机制。行为规范要重点规范民警的警容风纪和在不同场合的言行举止，抓好学习、会议、请示报告、请假销假等日常管理制度和值班备勤、接待群众、突发事件处置等勤务管理制度的落实；理顺内部关系，确保警令畅通。工作规范要侧重针对执法中容易出现问题的环节和方面，完善有关制度和程序，堵塞漏洞，保证公安机关和公安民警忠实履行法定职责，严格、公正、文明执法。规范装备配备标准和使用保管制度，保证民警执法执勤工作基本的需要。

（五）监督制约机制。强化党内监督、法律监督和群众监督，建立全方位、多层次的内外监督工作机制。全面落实党风廉政建设责任制、领导责任追究制、执法过错责任追究制、案件审核制、财务审计制和执法质量考评制度，严肃查处违法违纪案件。加大警务督察力度，开展经常性的执法检查 and 明察暗访。对公安行政管理特别是审批制度进行改革，针对各警种部门容易产生腐败现象的薄弱环节，建立起结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的权力运行机制，逐步铲除腐败现象产生的土壤和条件。拓展警务公开的内容和范围，拓宽公安机关接受监督的渠道，发挥警务廉政监督员的作用，完善群众举报投诉办法，逐步建立公安机关社会评价体系。

（六）领导班子管理机制。全面贯彻干部“四化”方针和德才兼备原则，完善干部选拔任用制度，优化各级领导班子结构，大力培养选拔“靠得住、有本事”的优秀干部，有效遏制用人上的不正之风和腐败现象。切实加强领导班子的思想建设，完善理论学习制度，提高领导干部的政治敏锐性和政治鉴别力，增强工作的原则性、系统性、预见性和创造性。不断改进领导方式和工作方法，坚持和完善民主集中制，健全集体领导和个人分工负责相结合制度，建立科学的领导体制和工作机制。按照“强化管理、增强活力、落实监督”的要求，规范干部协管工作，改进干部考察考核的方式方法，提高考察考核工作质量。坚持定期考察，形成制度。通过完善领导班

子管理机制，努力把各级领导班子建设成为“政治坚定、团结实干、开拓创新、廉洁为民”，适应公安工作发展需要的坚强领导核心。

（七）人事管理机制。以整合和盘活公安机关人力资源，激发队伍内在活力为目标，进一步深化人事制度改革。坚持招录民警“凡进必考”，从源头上保证队伍的素质。完善竞争上岗、轮岗交流、离岗培训、待岗试岗、末位淘汰、辞职辞退等制度，努力营造一个与法律法规相配套的干部能进能出、能上能下、公平竞争、优胜劣汰、充满活力的用人环境。

（八）绩效考核机制。根据各部门、各警种和岗位的具体职责，确定科学、合理的考核依据和考核标准，严格考核程序，客观公正地评价单位和民警的工作绩效。要坚持量化考核与综合评定相结合、日常性考核与阶段性考核相结合、岗位目标考核与年度工作考核相结合，研究制定可操作性强的考核办法。要把考核评价结果与单位、个人的评先评优、晋职晋级和经济利益，与实行离岗培训、待岗试岗、末位淘汰等制度紧密结合起来，严格兑现奖惩。充分利用现代科技手段实行计算机网上考核，增强考核工作的科学性和客观性。

（九）警务保障机制。积极争取党委政府和有关部门的重视支持，缓解公安经费不足问题，提高警务保障能力。逐步提高民警的工资福利待遇和医疗保障水平，落实从优待警的各项措施。建立特困民警帮扶制度，满腔热情地帮助民警解决工作、生活上的实际困难，为民警解除后顾之忧。关注民警身心健康，建立公安民警人身保险制度、定期体检制度、心理健康咨询制度，落实民警休假制度。改善民警的工作、生活条件，按照装备规范标准和科技强警的要求，逐步改进公安机关的装备条件，使装备配置与所承担的工作任务相适应。建立民警执法权益保障体系，为在工作中遭受不法侵害的民警提供法律援助。加强公安机关和社会各界的双向交流，协调警方与社会各界的公共关系，争取社会各界对公安工作的理解和支持。

（十）警营文化建设机制。大力倡导健康文明的生活方式，根据民警的不同年龄特点和兴趣爱好，开展多种有益的警营文体活动，寓

寓教于乐,丰富公安民警的业余生活。要通过活动,铸造民警良好的身体素质,使之更好地适应公安工作的要求;同时,陶冶民警的思想情操,增强队伍的凝聚力和向心力。逐步提高公安机关的文化品位,通过组建警官艺术团等形式,进一步活跃民警的文化生活,展示新时期人民警察的风采,促进公安机关的精神文明建设。

四、实施步骤

(一)研究论证,确定目标方案阶段,时间从今年11月至2003年1月。各试点单位根据市局分配的长效机制建设工作任务,认真总结以往队伍建设的经验教训,查找薄弱环节。同时,积极研究新时期公安队伍建设的发展规律,广泛学习和借鉴省内外、国内外加强警察管理的有效办法,确定本单位长效机制试点建设的工作目标。要积极争取高等院校和研究机构的支持,把现代行政管理理论应用到长效机制建设的研究论证当中,制定切实可行的工作方案。

(二)具体实施阶段,时间从2003年2月至9月。各单位根据试点任务要求,大胆进行探索和实践。坚持边组织、边实施、边总结的方法,经常评估机制的运行效果,及时对那些不协调、不相适应的方面进行调整,健全有关制度,完善保障措施,确保长效机制建设沿着正确的方向发展,力争在所负责的领域内形成一套科学合理、操作性强、系统配套、符合实际、良性运行的队伍管理机制。

(三)总结提高,深化推广阶段,时间从2003年10月至12月。市局在系统评价、分析和综合各单位长效机制建设试点做法经验的基础上,确定我市队伍长效管理机制的具体推广模式,研究制定全面推进长效机制建设的具体方案,明确工作时限、步骤、方法和要求,下发全市执行,力争把我市公安队伍建设推上一个新台阶。

五、工作要求

探索建立公安队伍管理长效机制,是改革和加强公安队伍建设的有效途径。各级公安机关必须以改革的精神,切实加强组织领导,

加大工作力度，狠抓贯彻落实，确保长效机制建设取得实效。

(一)要充分尊重队伍建设的客观规律，积极稳妥地推进队伍管理长效机制建设。队伍管理长效机制建设是一个复杂的系统工程，是公安队伍管理方式、管理方法的一次变革，需要我们作出长期不懈的努力。各级公安机关特别是领导同志既要充分认识建立队伍管理长效机制的重要性、必要性和紧迫性，同时也要清醒地认识长效机制建设的长期性、复杂性和艰巨性，切实克服“无所作为”和“一步到位”两种思想倾向。要坚持循序渐进的方针，从本地的工作基础、现实条件和实际效果出发，按照客观规律的要求，锐意改革，大胆创新，积极探索加强队伍建设的新措施、新办法。要把队伍教育、管理、监督、保障等各个环节全部纳入正规化、制度化轨道，真正建立起一整套切实管用的长效管理机制，实现制度管警、依法治警，为新世纪各项公安工作的创新发展提供强有力的保障。

(二)要加强领导，明确责任，推动各项工作落实。各级、各部门领导班子要切实把队伍管理长效机制建设作为事关全局的一件大事来抓，依靠强有力的领导和抽调专门力量来推动工作开展。市局要定期派出督导组，加强对各地长效机制建设的检查指导，帮助解决具体问题。同时，采取多种形式，及时反映交流各地、各阶段长效机制建设的典型做法和阶段性成果，推动长效机制建设健康发展。要严格落实“一把手”负总责的工作责任制，把长效机制建设作为各单位领导班子考核和评选先进的重要内容，确保长效机制建设任务如期完成。

(三)要紧密结合业务工作，增强队伍管理长效机制建设的实效性。建立队伍管理长效机制的目的在于提高民警队伍的素质和战斗力，保证各项公安工作任务的圆满完成。因此，各地在建立队伍管理长效机制的过程中，要坚持从现实斗争的需要出发，当前特别要与深入开展“严打”整治斗争有机结合起来，与建立融打、防、控一体化的治安管理长效机制有机结合起来，使队伍建设与业务工作相互促进，共同发展。要通过对业务工作的科学考核和正确评估，来

检查队伍管理机制方面存在的不足和问题，并加以修改完善。

（四）要坚持以考核激励机制为重点，带动队伍管理长效机制建设的深入发展。考核激励机制位于整个队伍管理长效机制建设的基础环节和核心地位，发挥整合系统、启发动力、检验效能的重要作用，对带动整个公安工作和队伍建设的发展具有重要意义。当前，各试点单位除了要积极完成本单位长效机制建设责任目标外，还要加强对考核激励机制的探索研究，根据公安部即将出台的《县级公安机关年度工作综合考评暂行规定》和《公安机关人民警察考核暂行规定》，不断完善考核制度，优化考核办法，逐步建立充满活力的队伍管理长效机制。

附 件：

江门市公安机关队伍管理十大机制建设试点单位一览表

江门市公安机关队伍管理 十大机制建设试点单位一览表

责任目标	试点单位
1. 思想教育机制	恩平市公安局
2. 教育训练机制	江门市公安局政治处、市警校
3. 表彰奖励机制	江海公安分局
4. 内务管理机制	蓬江公安分局
5. 监督制约机制	鹤山市公安局
6. 领导班子管理机制	蓬江公安分局
7. 人事管理机制	新会区公安分局
8. 绩效考核机制	台山市公安局
9. 警务保障机制	开平市公安局
10. 警营文化建设机制	江门市公安交通管理局