

基层交通运输执法队伍能力建设与职业保障机制研究

陈占伟

陕西省延安市安塞区交通运输综合执法大队 陕西 延安 717400

摘要：基层交通运输执法队伍是国家治理体系和治理能力现代化在交通领域的具体实践者，是维护市场秩序、保障公共安全、服务人民群众出行的“第一道防线”。本文旨在系统剖析当前基层交通运输执法队伍在能力建设与职业保障方面存在的核心问题，深入探究问题产生的根源，并在此基础上，从顶层设计、制度创新、资源投入和文化培育等多个维度，提出构建一个系统化、协同化、现代化的能力建设与职业保障体系的路径与对策，以期锻造一支政治坚定、素质过硬、纪律严明、作风优良、廉洁高效的现代化交通运输执法铁军提供理论参考与实践指引。

关键词：基层执法；交通运输；能力建设；职业保障；执法规范化

引言

交通运输是国民经济大动脉，基层交通运输执法队伍作为行业监管“神经末梢”，承担多领域、全链条执法职责，其效能关乎市场公平、群众安全及政府形象。近年来，全面依法治国与“放管服”改革持续推进，赋予执法工作新内涵：一方面，网约车、自动驾驶等新业态涌现，挑战传统执法理念与能力；另一方面，公众法治意识提升，对执法规范性、公正性要求更高。同时，基层执法队伍自身存在人员编制不足、专业结构欠佳、装备保障滞后、职业风险高、晋升通道窄、心理压力大等困境。这些问题相互交织，制约执法效能提升，影响队伍稳定与职业荣誉感。因此，系统性研究能力建设与职业保障，打破传统思维定式，探索二者协同路径，对破解基层执法矛盾、推动交通运输高质量发展，兼具理论价值与现实意义。

1 基层交通运输执法队伍能力建设的核心内涵与时代要求

1.1 政治能力是根本

交通运输执法工作具有鲜明的政治属性。基层执法人员必须深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，确保执法工作始终沿着正确的政治方向前进。这要求队伍具备高度的政治判断力、政治领悟力和政治执行力，能够从政治高度审视和处理复杂的执法问题，自觉将政策贯穿于执法全过程。

1.2 法治能力是核心

“法定职责必须为、法无授权不可为”是行政执法的基本准则。基层执法人员必须精通《行政处罚法》《行政强制法》以及交通运输各领域的专门法律法规，准确把握法律的精神实质和适用边界。特别是在新业态监

管中，要善于运用法治思维和法治方式化解矛盾、解决问题，做到事实认定清楚、证据确凿充分、程序合法合规、裁量适当精准，坚决杜绝选择性执法、运动式执法和粗暴执法。

1.3 专业能力是基础

交通运输执法横跨公路、水路、运输、工程等多个专业领域，技术性强、知识更新快。执法人员不仅要掌握传统的车辆识别、超限检测、船舶检验等技能，更要熟悉大数据分析、电子取证、非现场执法等现代技术手段^[1]。面对新能源车、智能网联汽车等新技术，还需具备一定的的前沿知识储备，以应对未来可能出现的新型违法形态。

1.4 科技应用能力是关键

数字化、智能化是提升执法效能的必由之路。基层队伍需要熟练运用综合执法信息系统、移动执法终端、视频监控联网平台等化工具，实现执法信息的实时录入、证据的快速固定、文书的自动生成和案件的全程追溯。同时，要善于从海量数据中发现违法线索，实现从“人海战术”向“精准打击”的转变。

1.5 群众工作能力是保障

执法的最终目的是为了服务人民、赢得民心。基层执法人员身处一线，直接与司机、船员、乘客等群体打交道，必须具备良好的沟通协调能力和情绪管理能力。要善于用群众听得懂的语言解释法规、阐明事理，将严格执法与热情服务相结合，在执法中体现温度，在服务中彰显权威，努力实现法律效果与社会效果的统一。

2 当前基层交通运输执法队伍能力建设与职业保障面临的主要困境

2.1 能力建设层面的短板

(1) 培训体系碎片化，实效性不足。当前的培训多

以短期集中授课为主,内容偏重于法律条文解读,缺乏针对不同岗位、不同层级的差异化、实战化训练。培训与实际执法需求脱节,“学用两张皮”现象普遍。对于新业态、新法规的培训响应滞后,导致执法人员在面对新问题时手足无措。(2)人才结构失衡,专业化水平不高。队伍中法律、信息技术、工程等复合型专业人才严重短缺。许多执法人员由其他岗位转任或通过地方招录,缺乏系统的法律和交通专业知识背景。年龄结构老化与新生力量补充不足并存,知识更新迭代缓慢。(3)执法理念滞后,方式方法陈旧。部分执法人员仍习惯于“以罚代管”、“重处罚、轻教育”的传统模式,服务型执法、说理式执法的理念尚未深入人心。在面对复杂的社会矛盾时,简单依赖强制手段,容易激化冲突,损害执法公信力。

2.2 职业保障层面的弱项

(1)身份与编制困境。在一些地区,基层执法队伍存在大量编外聘用人员(协管员),他们承担着繁重的一线工作,却缺乏正式的身份认同和稳定的保障。这种“同工不同酬、同岗不同权”的现象,严重挫伤了工作积极性,也带来了队伍管理的隐患。(2)薪酬待遇偏低,激励机制缺失。相较于其承担的高风险、高强度、高压力的工作性质,基层执法人员的整体薪酬水平缺乏竞争力。绩效考核往往流于形式,未能有效体现工作实绩和专业贡献,干多干少、干好干坏差别不大,难以形成有效的正向激励。(3)职业风险高企,安全保障不足。一线执法环境复杂,执法人员时常面临人身攻击、恶意投诉、舆论围攻等职业风险。现有的执法记录仪、防刺服等防护装备配备不全或更新不及时,心理疏导和危机干预机制几乎空白,导致许多执法人员长期处于焦虑和高压状态^[2]。(4)职业发展通道狭窄,晋升空间受限。基层执法岗位的职级晋升体系不健全,天花板效应明显。优秀人才难以脱颖而出,长期在同一岗位重复劳动,容易产生职业倦怠。缺乏与专业技术职称评定的有效衔接,使得专业能力无法转化为职业发展的资本。(5)装备与经费保障滞后。执法车辆、船艇、检测设备、信息化终端等硬件设施老化、不足,严重影响了执法效率和精准度。特别是非现场执法所需的高清摄像头、AI识别系统等投入巨大,地方财政保障乏力,导致智慧执法推进缓慢。

3 困境成因的深层次剖析

上述困境的形成,既有历史遗留问题,也有体制机制的深层原因。(1)顶层设计与统筹协调不足。交通运输执法体制改革虽已推进多年,但在中央与地方、不

同层级、不同业务板块之间,仍存在权责边界不清、标准不一的问题。缺乏一部全国统一、高位阶的交通运输综合执法法规,导致各地在队伍管理、能力建设、保障措施上各自为政,难以形成合力。(2)“重管理、轻保障”的传统观念根深蒂固。在一些地方和部门的管理者看来,执法队伍主要是执行命令的工具,对其作为“人”的全面发展和职业尊严关注不够。资源投入优先保障看得见的“硬件”建设(如修路架桥),而对“软件”——即人的能力建设和职业保障——投入不足。

(3)财政事权与支出责任划分不匹配。基层执法队伍的经费主要依赖地方财政,而执法任务又往往是落实上级部署。在经济下行压力下,地方财政捉襟见肘,导致对执法队伍的保障“口惠而实不至”。中央和省级层面缺乏有效的转移支付和专项补助机制来弥合这一缺口。

(4)社会认知偏差与舆论环境压力。社会上对执法工作的复杂性和专业性认识不足,个别负面事件经网络放大后,容易形成对整个执法队伍的污名化。这种外部压力进一步加剧了执法人员的职业焦虑,使其在执法中趋于保守或过度防御。

4 构建现代化基层交通运输执法队伍能力建设与职业保障体系的路径

4.1 强化顶层设计,完善制度保障体系

推动出台《交通运输综合执法条例》是当务之急,应以法律形式明确执法队伍的法律地位、职责权限、管理体制、保障措施和监督机制,为队伍建设提供根本遵循和稳定预期。在此基础上,需进一步优化管理体制,理顺省、市、县三级执法机构的职责分工,推行“局队合一”体制,减少管理层级,提升指挥调度效率。同时,建立全国统一的执法事项清单和裁量基准,最大限度压缩自由裁量空间,确保执法尺度的基本一致,维护法制统一。在财政保障方面,必须推动建立与执法职责相匹配的经费长效保障机制,将人员经费、公用经费、装备购置及运维经费等足额纳入各级财政预算予以刚性保障。中央和省级财政应设立专项资金,对中西部和经济困难地区的基层执法队伍给予重点倾斜,通过转移支付有效弥补地方保障能力的不足。

4.2 聚焦核心能力,创新能力建设模式

能力建设必须告别“大水漫灌”,转向“精准滴灌”。应构建覆盖全员、贯穿职业生涯的分层分类教育培训体系,针对新入职人员、业务骨干和领导干部的不同需求,分别强化岗前实训与法律基础、案例教学与模拟执法、法治思维与应急处突等核心内容。大力推广“线上+线下”混合式学习模式,依托网络学院整合优质

师资与课程资源,实现培训的常态化、便捷化。实施人才强队战略,优化招录标准,有计划地引进法律、信息技术、交通工程等紧缺专业人才,并通过常态化轮岗交流促进不同业务领域知识的融合^[1]。深化执法理念变革,全面推行“说理式”执法和“柔性”执法,将普法宣传有机融入执法全过程,推广“首违不罚”“轻微免罚”清单制度,在坚守法律底线的同时体现执法的人文关怀。加强与公安、市场监管等部门的协同联动,形成跨部门、跨领域的监管合力,共同应对新业态带来的治理挑战。

4.3 筑牢职业保障,激发队伍内生动力

应严格控制编外人员规模,对确需使用的辅助人员,必须明确其辅助性、非执法性的职责边界,严禁其独立开展执法活动,并建立规范的招聘、培训、管理和退出机制,逐步消化存量,确保执法主体的专业性与权威性。建立科学合理的薪酬与激励机制,推行体现岗位价值、工作业绩和专业能力的差异化薪酬制度。完善绩效考核办法,将执法数量、质量、规范度、群众满意度等作为核心指标,使考核结果真正与奖金分配、评优评先、职级晋升挂钩,形成“能者上、优者奖”的鲜明导向。全方位加强职业安全保障,强制配备齐全符合国家标准个人防护装备和执法记录设备,并建立定期更新机制。建立健全执法受阻、遭受侵害的快速响应和维权机制,为一线人员撑腰打气。同时,高度重视心理健康,通过设立心理咨询室或购买专业服务,定期开展心理健康筛查与疏导,帮助执法人员有效缓解职业压力。拓宽职业发展通道,完善执法类公务员职级序列,打破晋升“天花板”。探索建立与执法实践紧密结合的专业技术职称评审制度,使专业能力成为职业发展的硬通货。对长期扎根基层、表现突出的人员,在评优、晋升、交流等方面予以优先考虑,让实干者得实惠、有为者有位。最后,必须升级执法装备与信息化水平,加大财政投入,系统性更新执法车辆、船艇和专业检测设备,全面推进“互联网+监管”,建设集指挥调度、数据分析、非现场取证、信用监管于一体的智慧执法平台,真正用科技为基层减负、为执法赋能。

4.4 厚植职业文化,提升队伍凝聚力与荣誉感

应深入开展理想信念教育和职业道德教育,引导执法人员树立正确的权力观、利益观和事业观。通过选树宣传先进典型,讲好新时代交通执法故事,在全系统营造崇尚实干、争当先进的浓厚氛围。构建和谐的内部生态同样重要,要坚持严管与厚爱相结合,既要强化纪律规矩的刚性约束,又要真心实意关心关爱队员的家庭生活和身心健康。建立常态化的谈心谈话制度,及时了解思想动态,主动帮助解决实际困难,不断增强队伍的归属感和向心力。此外,必须主动塑造良好外部形象,加强与主流媒体的沟通合作,客观、公正地报道执法工作,及时澄清误解,有效回应社会关切。通过举办执法开放日、普法进社区等活动,增进社会公众对执法工作的理解与支持,逐步改善执法环境,为基层队伍履职尽责营造更加宽容、理性的社会氛围。

5 结语

基层交通运输执法队伍的能力建设与职业保障,是一项关乎法治政府建设、行业健康发展和社会和谐稳定的系统工程。它既非一日之功,也非一域之事。唯有坚持问题导向,以刀刃向内的勇气深化改革,以久久为功的韧劲夯实基础,才能真正打通制约队伍发展的堵点、痛点。未来的建设路径,必须牢牢把握“人”这个核心要素,将提升执法能力作为目标,将强化职业保障作为支撑,二者相互促进、同频共振。通过构建一个制度健全、保障有力、训练有素、充满活力的现代化执法队伍,方能有效履行新时代赋予交通运输执法的神圣使命,为加快建设交通强国、服务中国式现代化提供坚强的执法保障。

参考文献

- [1]苏静.提升交通运输综合执法队伍素质与能力的重要性[J].中国储运,2025,(06):115.
- [2]刘浩皓.交通运输高质量发展视角下的提升执法队伍素质能力策略研究[J].珠江水运,2025,(04):57-59.
- [3]汤声浩.提升交通运输综合执法队伍素质与能力的重要性[J].法制博览,2023,(27):145-147.