

# 公安机关新质战斗力视角下“抓人促事”新格局的模型构建与路径探析

■ 王顺大

**摘要** 公安机关新质战斗力的提出，对新时代公安队伍建设作出了新的要求。在人本管理与组织行为学的视角下，民警是最重要的警务资源，认同感是调动民警个体内驱力的关键要素。因此，锻造过硬公安铁军必须把队伍的主体性置于更加突出的位置，坚持“以人为本、抓人促事”，通过调动民警个体内驱力激发队伍整体战斗力。本文探索挖掘了民警认同感政治逻辑、业务逻辑、组织逻辑三重理论内核，构建起涵盖职业认同、岗位认同、情感认同、价值认同、政治认同五维认同感模型，并把“五维认同”作为满足民警各层次需求的管理抓手，聚焦专注度、事业心、凝聚力、尊严感、纯洁性“五个提升”提出实践路径，助力加快形成和提升公安机关新质战斗力。

**关键词** 公安机关新质战斗力 以人为本 抓人促事

2024 年，全国公安厅局长座谈会提出，“要注重健全新管理体系，最大限度地把警务要素资源转化为公安机关新质战斗力”，王小洪在全国公安厅局长座谈会上强调：提升公安机关新质战斗力 高水平推进公安工作现代化。人力资源作为第一资源，一支高素质的公安队伍是最为核心的战略性要素。如何在队伍管理过程中充分调动民警的积极性与内驱力，锻造一支“有理想、有抱负、有干劲、有能力、有底气”的新时代公安队伍，是最重要、最优先、最一以贯之的工作。在人本管理与组织行为学的视角下，民警的

认同感既是个体职业发展的需要，也是提高组织工作效能的保障。清晰梳理民警认同机制，深度发掘民警自我成就感和工作积极性，以个体内驱力激发整体战斗力，是加快形成和提升公安机关新质战斗力的关键命题。“抓人促事”理念的提出，正是基于对“人是战斗力生成最活跃因素”这一根本原理的深度运用，只有深入理解“抓人”与“促事”的内在因果规律，深刻把握“抓好人”与“促成事”的辩证统一关系，才能推动公安队伍管理从传统的任务驱动型向人本驱动型转变，实现以人的高质量发展推动公安工作的

作者：浙江省宁波市副市长、公安局长

高质量发展。在此背景下，本文力求剖析民警认同感的内在逻辑，构建民警认同感“五维模型”，通过精准回应民警从基础生存到价值实现的完整需求谱系，探索打造现代化警力资源管理体系，以期为新时代公安队伍建设提供理论探索与实践参考。

## 一、民警认同感的理论逻辑

“认同”作为心理学术语，最早源于弗洛伊德“同一性”相关理论，即在个体与群体关系视角下，认同就是个体把自己看成是群体的一部分，在群体中的自我是个体的延伸，兼具本身的个性特质以及群体的共性特质；1963年，埃里克森首次提出“自我同一性”概念，强调认同感是对自己的本质、信仰和状态与外部环境的整合与协调一致；凯尔曼态度变化三阶段理论中提出，认同是个体出于对某人或某群体的喜欢，而自愿接受或想要同其建立关系的“态度”。在社会学、心理学、管理学等理论的快速发展和交叉融合下，社会认同、组织认同等理论逐步发展，很多学者都提出个体认同感是在同社会交往或人际互动的过程中形成的观念。综上，认同感本质上是一个社会化的过程，是个体在社会交往与人际互动中对自身的角色、身份以及与他人关系的一种定位。长期以来，学者虽然较多地关注民警认同感，针对民警认同感的主要维度、内容结构、当前现状、作用机理、对策建议等内容作了探索研究，取得了一些成果，但总体而言，对民警认同感的内在逻辑、认同层次、驱动因素等尚未形成系统性的理论成果，需要进一步深入研究和实践探索。本文深入学习习近平总书记对公安工作的重要论述，结合我国公安工作实际，建构起包括政治逻辑、业务逻辑、组织

逻辑等民警认同感三重逻辑体系。

### （一）政治逻辑：理想信念的本质同构

认同感是民警理想信念在日常工作中的具象化表达，也是民警将忠诚警魂内化于心、外化于行过程中的重要构成。公安机关的根本政治属性决定了民警认同感必然要以政治忠诚为核心。习近平总书记“对党忠诚”的要求，正揭示了民警政治意识与党的执政使命之间的本质关联。一方面，民警必须将警察职业与公安事业深度绑定；另一方面，公安机关通过思政教育持续强化“为谁从警”的思想认识，使政治信仰从外部要求升华为内在主动。在此过程中，民警依托“自我归类”心理机制，不断将“人民警察”这一带有鲜明政治属性的标签纳入自我概念，并转化为维护政权安全、制度安全的政治自觉。因此，民警认同感与其理想信念具有本质上的同一性，增强民警认同感有利于筑牢服务于党和国家大局的理想信念根基，为公安机关新质战斗力的生成注入“绝对忠诚、绝对纯洁、绝对可靠”的政治基因。

### （二）业务逻辑：工作能力的实践互构

公安机关作为重要的行政执法和刑事司法机关，在业务领域必须实现社会效果与法律效果相统一，这对应着习近平总书记“服务人民、执法公正”的要求。“服务人民”就是要坚持以人民为中心，一切为了人民、一切依靠人民，“执法公正”就是要把严格规范文明执法落到实处。这两者既离不开专业能力的持续精进，也离不开对警察伦理的深刻认知，都需要民警的认同感支撑。如果民警具有较高的认同感，就更能感受到这份职业是受尊重的，并进一步形成更强的胜任感和创新力，实现“能力提升-价值确认-动力再生”的良性循环。反之一旦民警缺乏对公安工作的认同，其工作的积极性、主动

性都会降低，进而直接影响履职效能。由此可见，认同感并非独立的静态心理，而是在实践中不断与业务工作的动态互构，最终将“服务人民、执法公正”转化为公安机关新质战斗力所需的履职能力。

### （三）组织逻辑：角色情感的制度共生

在筑牢政治基因、锻造履职能力的基础上，民警认同感还需要以制度刚性为骨架，与民警对自身的角色认知、对公安工作的情感依赖共存共生，形成共促共进的组织生态。习近平总书记“纪律严明”的要求，正对应着组织层面制度规范与自我约束互相嵌套的深层逻辑。一方面，公安队伍的纪律作风建设需要外部“从严治警”制度体系的框架约束，另一方面，也需要民警不断严格自我要求，两者的有机融合构建起民警对公安队伍各项纪律规范的认同。当内部普遍建立对纪律规范的认同，纪律规范的权威性则得以确立，并在执行过程中逐渐转化为良好的组织生态，进一步催生出有利于提升凝聚力的团队归属感，让每位民警能够更加充分的发挥作用。因此，民警认同感是加强组织韧性，提升公安机关新质战斗力的必然需要。

## 二、民警“五维认同”模型构建

### （一）职业认同：基础性职业根基

职业认同始于心理学领域，随着研究的不断拓展，职业认同常被用来解释组织成员与所在职业的正向关系属性，通常指的是个体对所从事职业的肯定性评价。聚焦公安机关这一特殊组织，民警职业认同则诠释为对警察职业的信任与依赖、对参与社会治理的责任与担当，是民警将职业属性与职业期望持续自我内化的结果。当然，民警职业认同与待遇水平、工作强度、作息安排、身心健康等基础需求直接相关，这些基础需求是构建稳固职业认同的先决条件与物质保障，并在此基础上衍生出职业选择的主动性、职业角色的明确性等更深层次的理性认知。如果基础需求长期处于匮乏状态，民警就会被生活焦虑感、职业疏离感等负向情绪所困扰，那么更高层次的认同便无从谈起。因此，在民警认同感的模型框架中，职业认同是“地基”。缺乏这一坚实根基，更高层次的岗位认同、情认同、价值认同乃至政治认同，都将难以稳固建立。

### （二）岗位认同：专业化能力进阶

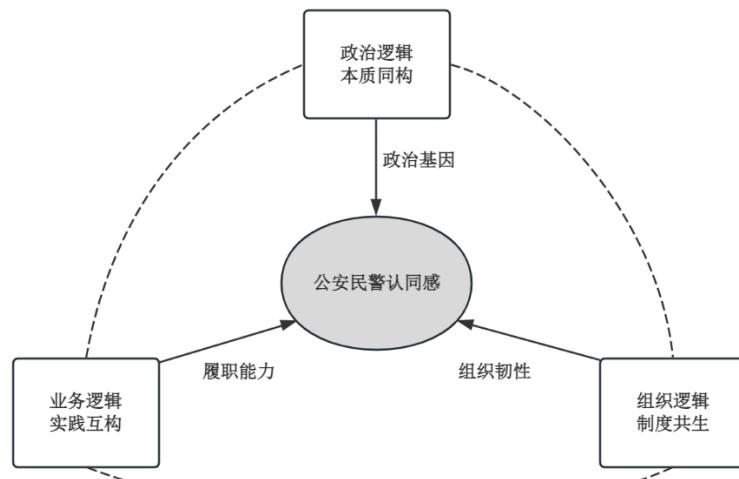


图 1 民警认同感的三重理论逻辑

以职业认同为基础，岗位认同进一步聚焦民警对具体岗位、具体职责的认同，其形成的基本条件来源于让民警能够更好的匹配岗位、胜任岗位，以及由此形成的责任感知、能力自信。在战略性人力资源管理的视角下，组织目标的实现与组织成员的发展有机统一，个体能力成长与组织战略需求深度绑定，两者相互依存、动态协同，构成组织可持续发展的根基。而岗位认同正是实现公安战略目标需求与民警个人发展诉求“双赢”的关键。一方面，民警在岗位履职过程中锤炼本领、提升能力，从而为职业发展寻求契机；另一方面，民警履职能力的提升能够直接增强整体的执行力与创新力，推动公安事业更高质量发展。这就要求在队伍管理中，引导民警“干一行爱一行、专一行精一行”，让民警与岗位相互匹配、相互成就，并进一步形成“让事业激励人才、让人才成就事业”的良性循环。

### （三）情感认同：归属感心理凝聚

情感认同是民警在职业认同、岗位认同的基础上，对所属集体产生的深度归属与情感皈依。人民警察这一职业的特殊性决定了情感认同，更能促进民警主动适应这一危险性高、劳动强度大的工作。当民警产生情感认同时，代表着民警与组织已经超越了工具性的交换关系，是民警基于组织支持感知、人际互动质量、共同经历沉淀，在情感层面生成集体一体感的高阶社会联结，意味着民警对所在集体产生了归属感，即个体渴望融入群体、获得友情。只有当民警感受到自己不是随意可替换的、而是被珍视的一员，忠诚与奉献才是发自内心的、持久而强大的。这就要求在队伍管理中，必须有意识地将“情感因素”纳入管理体系，营造一个充满人文关怀的团队，让每位民警主动为事业竭尽

所能。

### （四）价值认同：有尊严高阶追求

价值认同是民警在工作过程中，对自身工作意义与社会贡献的深度认知，标志着个体从基础需求满足向高阶精神追求的跃升。价值认同能让民警在履职过程中，鲜明地感知到自身在维护公共安全和公平正义中的积极作用，从而获得内在满足和外部认可。内在满足和外部认可共同构成民警价值认同的基础，也是民警认为警察职业“有尊严”的重要方式。当民警感知其工作不仅是一份职业，更是一份崇高事业时，便会将工具性的岗位职责升华为使命驱动的价值实践。如果缺乏价值认同，民警就会将公安工作视为谋生手段，缺乏对努力工作的意义感知，导致工作目标异化。因此，要以价值认同激发民警更深层次的工作动机，让民警的才能有平台、有机会展示，贡献能够被看见、被放大，最终实现个人价值与事业发展的同频共振。

### （五）政治认同：内核性理想锻造

“公安姓党”的根本政治属性决定了民警认同感体系中必须将政治认同置于核心地位，这既是区别于一般工作人员认同感的首要特征，也是整个认同感体系的“定盘星”。民警能否将对自身的身份认知、职业认知与党和国家的大政方针以及建设平安中国 的崇高事业深度融合，建立起最深层次的政治认同，决定了民警的理想信念是否坚定、初心使命是否明确。因此，政治认同是认同感体系中最深层、最稳定的锚点。也正是这份事业的崇高性，为最高层次的“自我实现”，提供了最宏大的舞台。这就要求每位民警必须将个人最高价值的实现与党的意志、国家使命完全融为一体，与党和人民的伟大事业做到步调一致。缺乏了政治认同的内核支撑，民警的其他认同感也将无从谈起。

### 三、“抓人促事”的路径探索

#### （一）聚焦职业认同抓专注度提升

把职业认同作为拴心留人的重要抓手，聚焦“人”这一基础属性做好各项保障工作，让民警安心放心舒心工作。立足安心，秉持“民警第一”的理念，建好用好公安慈善关爱基金，加强民辅警身心健康全周期管理，落实依法履职保护和伤亡优抚政策，最大限度避免非战斗减员。立足放心，把群众工作引入内部，畅通警意通达渠道，落实帮扶解困机制，尽可能解决就医就学就业等家庭琐事和急难愁盼，让民警把更多精力投入工作。立足舒心，制定基层所队营房建设三年行动计划，推动市政府发文将 92 个建设项目纳入城乡发展规划，同步推进“家园式”基层所队建设，打造民警认可认同的“第二个家”。实践证明，职业认同是民警投身公安事业的心理基石，只有更好地满足民警各项基础需求，才能让民警更全身心地投入这份工作，为之奋斗、为之付出。

#### （二）聚焦岗位认同抓事业心提升

坚持“人岗相适”“岗能匹配”，构建“让人才成就事业、让事业激励人才”的良性循

环，实现人的进步与事业发展相统一。聚焦人岗相适。坚持以事择人、依岗选人，突出实践检验、实干实绩，把群众公认度作为使用干部的重要标准，创新运用干部综合考评量化积分体系，抓实干部“能上能下”制度，打造“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”格局。聚焦岗能匹配。倡导“能力不足、本领恐慌”意识，开展全员人才队伍建设“先锋行动”，推进以法治素养和数智素养为重点、以“N”类专业素养为补充的“2+N”能力素养提升工程，配套完善跟踪培养、组训施训、管理激励机制，以练促战提升全警专业能力。实践证明，只有把合适的人放到合适的岗位上，形成“以人适岗、人岗相宜”、“以岗育人、人岗互促”的生动局面，才能让队伍充满生机、事业行稳致远。

#### （三）聚焦情感认同抓凝聚力提升

把情感关怀从零散性、随机性的个人行为，提升为制度化、系统化的组织行为，努力打造充满人文关怀的团队。突出领导表率，倡导“身教重于言教”，引导领导干部遇到问题不回避、牵到责任不推卸，主动挑担、带头冲锋，以上率下打造上下齐心、团结协作、高效协同的团队。突出氛围带动，坚持是非分明、导向鲜明，不怕得罪人、不当老

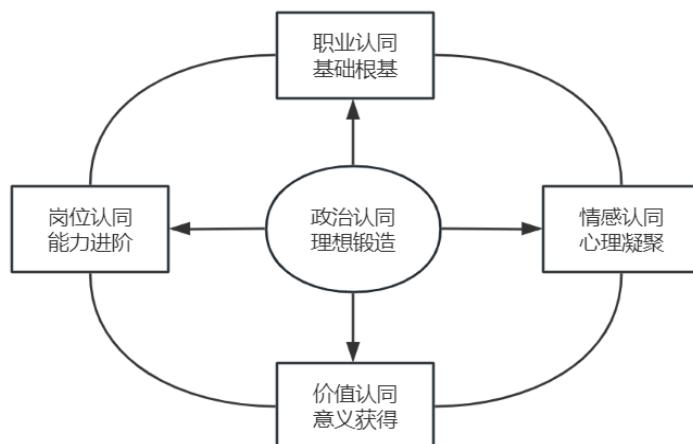


图 2 民警认同感的五维模型

好人，大事讲原则、小事讲风格，为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰，破除“多干多错、不干不错”“干多干少一个样、干好干坏一个样”的不良风气。突出文化涵养，对标人人参与、人人受益，坚持守正创新、百花齐放，将公安文化建设深度融入公安工作各领域、队伍建设各方面，通过文化感召力提升全警向心力。实践证明，团队融不融洽，关键在于领导。只有领导当好榜样、树好标杆，才能不断形成强大的个体归属感和团队凝聚力，打造彼此温暖、相互成就、共同成长的一流团队。

#### （四）聚焦价值认同抓尊严感提升

构建警察荣誉体系，完善表彰奖励、典型选树机制，让每位民警都能体现价值、收获认可。注重表彰奖励，坚持物质奖励与精神奖励相结合，既奖励大战大考中贡献突出的“主力军”，也奖励日常工作中默默奉献的“老黄牛”，并落实“凡奖必授”“送奖上门”“送奖到岗”等制度，把表彰奖励与评先评优、职级晋升等相挂钩，充分发挥表彰奖励的精神引领作用。注重典型宣传，既培树一批“高大上”“伟光正”的先进典型，更注重挖掘能引发情感触动和内心共鸣的身边人、身边事，让更多民警感受到先进典型的事迹可信可做可比、精神可学可追可及，感受到哪里都是平台、哪里都能干事、哪里都有成就，有目标、有动力在平凡的岗位上作出非凡的业绩。实践证明，如果民警的自我价值能得到组织认可、得到他人赞赏，就会感到“有尊严”、有成就感，并能激励民警进一步实现自我价值最大化，最终推动公安事业的高质量发展。

#### （五）聚焦政治认同抓纯洁性提升

牢记“公安姓党”的根本政治属性，切

实把政治建警做深做实，引导全警把政治认同内化于心。强化理论淬炼，把理想信念教育作为育警铸魂的战略工程，持之以恒加强政治理论学习，刚性落实“第一议题”制度，成体系、分专题、有重点地组织政治轮训、理论学习，做到学思用贯通、知信行统一，为政治认同筑牢理论根基。强化党建引领，用心做有温度的党建，严格党建责任制，深化党支部标准化规范化建设，把党建工作做实、做透、做走心，发挥凝心聚魂、服务大局、攻坚克难的作用。强化纪律约束，坚持全面从严、越来越严，突出严在平时、抓早抓小，强化领导带头、抓实层级责任、从严监督执纪，做到真管真严、敢管敢严、长管长严，以“守小节”的警醒筑牢“守大节”的底线，让政治认同永远“保鲜”。实践证明，政治认同不是一蹴而就的，也不是一往而深的，必须常抓不懈、久久为功，把对党忠诚从“外部要求”转化为“内在主动”，才能润物无声、日用不觉。

#### 参考文献：

- [1]陶佳意.同一与解构——弗洛伊德的重复概念与德里达的推进[J].安徽大学学报(哲社版).2024.2
- [2]林虹萍.基层民警职业认同构成及调查研究——以江苏省南京市为例[J].中国公安大学学报(社会科学版).2016.5
- [3]刘志宏、曹卓、叶向阳.公安民警职业认同感问卷的编制和信效度检验[J].中国公安大学学报(社会科学版).2016.5
- [4]王万青.新生代民警职业认同研究[D].中国公安大学.2019
- [5]陈丽、庄磊.工作方法：社区民警自我认同与自身完整的统一——基于城市社区民警的个案研究[J].武汉公安干部学院学报.2023.1
- [6]耿维、赵伊杨.任务紧张与情感认同对警察职业倦怠的作用机制[J].云南警官学院学报.2023.1
- [7]张佳佳.对提高警察职业认同感的思考[J].湖北警官学院学报.2012.7

责任编辑 黄新春