



全国高等法律职业教育系列教材

警察职业心理训练与养成

司法部法学教材编辑部 编审

宗 焱◎编著



中国政法大学出版社



全国高等法律职业教育系列教材

警察职业心理训练与养成

司法部法学教材编辑部 编审

宗 焱 编著



中国政法大学出版社

2012·北京

图书在版编目(CIP)数据

警察职业心理训练与养成 / 宗焱编著. —北京: 中国政法大学出版社, 2012. 8

ISBN 978-7-5620-4477-2

I. 警… II. 宗… III. 警察—心理健康—健康教育—中国 IV. D631

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第201594号

书 名	警察职业心理训练与养成
	JINGCHA ZHIYEXINLI XUNLIAN YU YANGCHENG
出版发行	中国政法大学出版社
经 销	全国各地新华书店
承 印	固安华明印刷厂

720mm × 960mm	16开本	15.5印张	295千字
2012年9月第1版	2012年9月第1次印刷		
ISBN 978-7-5620-4477-2/D · 4437			
印 数: 0001-3000	定 价: 28.00元		

社 址	北京市海淀区西土城路25号		
电 话	(010) 58908435(编辑部) 58908325(发行部) 58908334(邮购部)		
通信地址	北京100088信箱8034分箱 邮政编码 100088		
电子信箱	fada.jc@sohu.com(编辑部)		
网 址	http://www.cuplpress.com (网络实名: 中国政法大学出版社)		

声 明

1. 版权所有, 侵权必究。
2. 如有缺页、倒装问题, 由印刷厂负责退换。

前 言



一直以来，想写一本给警察的心理方面的书，不是因为警察群体的特殊性，也不是因为自己本身就是警察，而是因为在长期为警察提供心理服务和对这个群体的研究中，看到了他们的坚韧，明白了的他们的默默付出，感知了他们真实的内心，清楚了他们的需要。

10年前，我们开始关注警察的心理健康问题，因为人的精力是有限的，当一个群体的指导思想是把更多的注意力投入到与犯罪做斗争中去的时候，群体自身的问题往往就会被忽视。一些警察遭遇各种心理疾患，不仅无法正常工作生活，没有能实现自己的职业梦想，有的甚至走上了绝路。发现问题—分析问题—解决问题就是当时的主要策略。随着社会的不断发展，警察的心理建设也在发展，原有的模式虽然对缓解部分警察的心理困扰起到了一定的作用，但是其不足和缺陷已日渐凸显，改变是必然。第一个改变就是：改注重事后处理变强调事前的预防，从单一的问题取向，发展为资源与问题取向的结合。取向的变化，极大地提高了为警察心理服务的主动性，多了一分从容，少了一分忙乱。积极的方向使更多的警察受益，使发展成为主题。这样的转变，标志着为出现心理异常的警察提供服务变成了让全体警察接受的目标明确的专业心理训练。

2008年汶川地震，警察在特殊时期的表现，让人顿生敬佩。感慨之余，作为研究警察心理的工作者，我有了更深层的思考，这就是转变二——警察的心理素质培养必须和职业紧密结合。在与中科院心理所祝卓宏博士合作与交流的几年中，“职业胜任”的理论逐渐明确，并成为本书内容的基本框架和立足点。



从2009年酝酿直到今日成书，写作的过程可谓艰辛。国内关于警察心理资料的匮乏、研究的不足、本人水平的有限，让我在写作过程中，几度想放弃。但是其间一直有家人的鼓励、有同事和朋友的帮助、也有学院的支持，使该书终于得以完成并顺利出版发行。在此仅就于我有支持和鼓励的家人、同事、朋友、学院表示由衷的感谢。

宗 焱

2012年7月3日于德阳



目录CONTENTS

第一模块	导 论 ► 1
	科目一 警察的职业胜任能力 / 1
	科目二 警察心理素质与职业胜任能力 / 14
第二模块	监狱警察观察力及训练 ► 20
	科目一 监狱警察的观察力 / 20
	科目二 监狱警察观察能力的训练 / 28
第三模块	监狱警察情绪素养及调控 ► 51
	科目一 监狱警察的情绪 / 51
	科目二 监狱警察的情绪调控和养成 / 55
第四模块	监狱警察果断力及塑造 ► 79
	科目一 监狱警察的果断力的特征 / 79
	科目二 果断力的训练 / 84
第五模块	监狱警察沟通能力的培养 ► 102
	科目一 监狱警察沟通对象的基本特征 / 102
	科目二 监狱警察沟通能力的培养 / 109
第六模块	监狱警察职业发展与职业满足感 ► 125
	科目一 监狱警察职业发展的基本特点 / 125
	科目二 健康职业心理的建设 / 140



第七模块	监狱警察团队协作能力的培养与提高 ▶ 154
	科目一 监狱警察团队协作能力的特征 / 154
	科目二 监狱警察团队协作的方法和途径 / 157
第八模块	监狱警察处置危机事件的心理品质 ▶ 176
	科目一 监狱里出现的危机事件 / 176
	科目二 危机事件的处置心理 / 179
第九模块	监狱警察婚恋心理与家庭 ▶ 194
	科目一 监狱警察婚恋的知识 / 194
	科目二 监狱警察良好婚恋和家庭关系的营造 / 202
第十模块	监狱警察心理健康体系建设与维护 ▶ 223
	科目一 监狱警察心理健康体系建设 / 223
	科目二 监狱警察心理服务体系建设 / 227
参考文献	▶ 235



第一模块 导 论

知识要求:

1. 职业胜任力的基本概念
2. 职业胜任与警察素质的关系
3. 职业心理素养的基本培养方法和途径



工作是一个施展自己才能的舞台。我们寒窗苦读来的知识，我们的应变力，我们的决断力，我们的适应力以及我们的协调力都将在这样一个舞台上得到展示。除了工作，没有哪项活动能提供如此高度的充实自我、表达自我的机会以及如此强的个人使命感和一种活着的理由。（约翰·洛克菲勒）



科目一 警察的职业胜任能力

警察的本质是阶级统治的工具，是国家机器的重要组成部分。在我国，人民警察是全国统一的整体性组织，是具有武装性质的国家治安行政力量。警察的职业胜任能力情况，直接反映了国家治安力量的质量优劣，体现着执法水平的高低。警察所必须的职业能力，不仅是警察个人素养的体现，也是警察队伍建设的要求和社会和谐发展的必须。实践发现，一名警察是否具备职业胜任能力，是决定其是否能顺利完成工作并获得成就的重要因素。如果警察群体具备良好的职业胜任能力，就能大幅度提高工作效率。所谓人尽其才，也就是指职业胜任。

一、胜任能力

对胜任能力（Competency）的研究始于20世纪60年代后期。1973年，心理学家麦克利兰（McClelland）在《美国心理学家》杂志上发表文章《测量胜任特征而非智力》认为，组织在人员的选聘和甄选中采用传统的智力测验、倾向测验、学校的学术测验及等级分数等手段，不能预测其从事复杂工作和高层



次职位工作的绩效，或在生活中是否能取得成功。同时，对某些特定人群还存在不公平性。于是，他从相关人员调查的第一手材料中直接发掘出真正影响工作业绩的个人条件和行为特征，后来被定义为胜任能力。

（一）不同视角下的胜任能力

胜任能力是一个具有争议性的概念。自从其诞生以来就众说纷纭。其中具有代表性的是美国心理学家斯班瑟在 1993 年给出的一个较完整的定义：与有效的或出色的工作业绩相关的个人潜在的特征，包括五个层面：知识、技能、自我概念、特质或动机。

表 1.1 胜任能力的定义

人 物	年 代	定 义
Mmclelland	1973	与工作、工作绩效或生活中其他重要成果直接相似的或相联系的知识、技能、特质或动机。
Boyatzis	1982	一个人所拥有的导致在一个工作岗位上取得出色业绩的潜在特征（它可能是动机、特质、技能、自我形象与社会角色或者其他使用知识实体等）。
Spencer	1993	与有效的或出色的工作业绩相关的个人潜在的特征，包括五个层面：知识、技能、自我概念、特质或动机。
Fleishman, et al	1995	知识、技能、能力、动机、信仰、价值观和个人兴趣的混合体。
Mirabile	1997	与一个职位的高绩效相联系的技能、知识、能力和特征。
Schweik Green	1999	对为达到工作目标所使用的可测量的工作习惯和个人技能的书面描述。

胜任能力的各种定义虽然表述不同，但是归纳起来有以下几个共同特征：与工作绩效有密切的相关；可以预测未来工作绩效，与任务情景相联系，具有动态性；能够区分绩效优秀者和绩效一般者。

（二）胜任能力的组成

每个职业有不同的胜任能力要求，因此要真正实现员工对职业的胜任，就需要建立每个职业的胜任模型。胜任模型是指在组织中成功担当某一职位（角色）所需的知识、技能及个性特质的集合。它是能将某一工作中表现优异者与表现平平者区分开的，个人潜在的、深层次的特征。它可以是动机、特质、自



我形象、态度或价值观、某领域的知识、认知或行为技能等任何可以被可靠测量或计数的，并且能显著区分优秀绩效和一般绩效的个体特征。

胜任能力素质模型通常由以下四个重要部分组成：其一，素质指标名称。就是对提取的个人素质进行概念性名称定义。如成就感欲望、积极主动性、信息收集度、人际关系理解、影响力、果断力、人际关系、指挥力、团队协作、团队领导力、分析力、责任心、学习创新、控制力等素质指标名称。其二，胜任素质定义。是指“担任团队领导、带领团队完成团队目标的能力”。其三，行为表现。是指胜任素质有哪些行为上的表现。如“设立目标”的行为表现是“根据组织目标给下属部门设立明确的部门目标，并指导将部门目标分解到各个下属”。其四，效样刻度。是指对不同等级的素质进行效样刻度的描述。

各个研究者分类的标准不同，如我们对某些胜任能力素质按以下简单方案分层：了解，表示只知道所列知识的一部分或只知道一些大纲性的知识；掌握，表示知道所列知识的大部分或全部，并对其中的主要细节有较好的把握，能加以运用；精通，表示知道所列知识的几乎全部内容，并对其中的几乎所有细节了如指掌，能透彻理解这些知识并熟练、有效地加以运用。

二、警察心理与职业胜任结合的必要性

警察心理学的发展，始于关注现象、探索原因、寻找对策这样的问题解决模式，但却不仅仅停留于此。因为，事前预防比事后处理更主动，关注系统性比纠结于个别现象更能全面把握规律、取得实效。在这样的背景下，警察心理学的发展才与职业胜任密切结合起来了。

（一）警察心理学的发展需要关注职业胜任

20世纪初，西方国家开始了警察心理研究，当时主要集中于心理选拔。1982年，美国率先成立了警察心理学会，明确规定了警察心理选拔包括心理测验、情境测验、身体和自然状况四项内容的考查和面试。现在已有许多国家把心理选拔作为警察录用中的首要内容。其中，美国、英国、加拿大等国在警察心理选拔方面较为先进。20世纪80年代，美国、英国、德国等西方发达国家在完善了警察心理选拔的内容和程序的同时，开始研究警察心理健康问题。全球最早为警察服务的第一位专职心理学家是20世纪60年代末，美国洛杉矶警察局雇用的 Martin Reiser。他为警察及其家人共9000余人提供心理咨询服务，同时还开通了一条热线。

我国对警察心理的研究起步较晚。2000年9月28日深圳市公安局建立了中国内地第一家警察心理服务中心和第一条相关的心理热线。2002年4月北京市公安局启动了首都刑警心理健康工程，全方位地关注一线警察的心理健康问题。2004年公安部在公安信息网上开通了“公安部公安民警心理健康网站”。2005年



公安部要求全国各省公安机关要对在职民警每两三年进行一次心理健康普查,以地市级公安机关为单位,建立民警心理健康档案。与此同时,新警察录用和公安院校招生将增加心理素质测试,有心理疾病和心理障碍的人员原则上不得录用、录取。但从以上措施看出,我国警察心理学的侧重点还是在心理健康的水平上。

(二) 警察心理研究需要考虑职业胜任

通过对 CNKI 数据库中有关我国警察职业的文献研究发现,截止到 2012 年 3 月,在共计 2344 篇研究警察职业的文章中,研究职业素质的 306 篇,研究职业倦怠的 99 篇,研究职业胜任的 1 篇,研究职业压力的 172 篇,研究职业道德的 412 篇,研究职业认同的 2 篇,研究职业生涯的 4 篇,研究职业风险的 111 篇,研究职业教育的 507 篇,研究职业形象的 90 篇,研究警察人格的 99 篇,研究其他的 541 篇。有关警察职业胜任的只有一篇文章,占整个警察职业研究中的 0.04%。

表 1.2 CNKI 数据库中警察职业研究论文统计表

内 容	数 量	比 例
职业素质	306	13.05%
职业倦怠	99	4.22%
职业胜任	1	0.04%
职业压力	172	7.37%
职业道德	412	17.58%
职业认同	2	0.08%
职业生涯	4	0.17%
职业风险	111	4.74%
职业教育	507	21.62%
职业形象	90	3.83%
警察人格	99	4.22%
其 他	541	23.17%

截止到 2012 年 3 月,在 CNKI 数据库中,检索到 1792 篇关于警察心理的论文。主要涉及警察心理健康的 601 篇,涉及职业倦怠的 101 篇,涉及警察心理干



预的 93 篇, 涉及警察心理训练的 373 篇, 涉及警察心理治疗的 33 篇, 涉及警察心理教育的 188 篇, 涉及警察心理制度建设的 32 篇, 涉及其他的 371 篇。

表 1.3 CNKI 数据库中警察心理研究论文统计表

内 容	数 量	占 比
警察心理健康	601	34.04%
职业倦怠	101	5.63%
警察心理干预	93	5.19%
警察心理训练	373	20.81%
警察心理治疗	33	1.84%
警察心理制度建设	32	1.84%
警察心理教育	188	10.50%
其 他	371	20.07%

我国警察心理的研究侧重心理健康、教育和心理训练, 少有心理与职业结合的视角。问题的背后往往存在一个系统, 在这一系统中, 职业就是一个关键因素之一。

(三) 警察的工作效率和心理健康需要重视职业胜任

代迎军对郑州市劳教警察的调查发现, 劳教警察的整体工作满意度水平较高。女性工作满意度高于男性。25 岁以下劳教警察工作满意度最低, 显著低于其他各年龄组。学历越高对自己的工作越趋于不满意。已婚的劳教警察工作满意度显著高于未婚的和离异的劳教警察。工作时间高于 20 年的工作满意度显著高于其他各组。工作 5 年以下的满意度最低。科室的满意度显著高于一线的工作满意度。

监狱中高层管理者普遍存在一些担忧: 招收新干警时重点大学的本科生比比皆是, 但如何留住他们却是一个很大的问题。一些人经过监狱几年的培养, 当熟悉业务可以委以重任时, 则要求选调到其他监狱机关, 或者外调到公安系统, 或者到其他公务员工作岗位, 有的甚至放弃公务员身份到企业去。

我们曾对四川某监狱 843 名警察做调查, 只有 10% 左右把工作当成职业, 希望通过晋升获得价值感; 2% 把工作当做事业, 并获得乐趣和激励; 大多则把工作当做养家糊口的手段。职业的满足感, 既是工作效率的保证, 也是高层次



幸福感的来源,更是左右人心理健康水平的重要因素,因此,在警察高职业倦怠的背后,深藏的是职业胜任的影响。如要关注警察的心理健康和工作效率,减少职业倦怠,必须考虑职业胜任。

三、警察职业胜任能力的特征与构成

警察职业胜任能力特征是职业胜任模型的组成部分,是进行心理素质训练的基础与标准。

(一) 警察的职业特征

1. 警察职业以公共安全工作为基本内容。包括维护公共安全秩序、提供公共安全产品、提高公共安全产品质量、改善公共安全服务态度等。

2. 警察职业也是个人的谋生手段。不少学者在谈及警察职业时,大多强调的是其所肩负的社会使命,对从警作为谋生的手段避而不谈,这是以理想化的圣贤标准而非以社会职业的基本属性来看待警察职业的结果。事实上,在利益方面,警察和其他职业者一样,都要通过从事一定的工作来获取其物质和精神生活所必需的利益,否则这一职业将难以为继。警察物质利益的存在是客观的,警察精神利益的存在也是客观的。

3. 警察职业具有较高的职业伦理要求。任何职业都有其特定的职业伦理要求,社会对警察的职业伦理要求更高。因为警察必须通过行动表达其对事业的忠诚和对法律的信仰。在实践中,警察是以对个案事实的求证、尊重和个别正义的追求来寻求普遍的社会正义的。他们共同承担着修补社会正义的伦理使命。如果说立法是在宏观层面上设计了社会正义的基本准则的话,那么警察则是在通过具体活动来实践、弥补、恢复社会正义。

4. 警察职业具有独特的职业语言体系。警察之间有一种独特的语言符号体系。它们是警察交流的重要工具。这种语言体系对于非警察人士而言,往往难以理解,而警察之间更喜欢用它们进行交流,同时更易于其职业共同思维的形成。

5. 警察职业需要必备的专业性、综合性知识。警察工作的社会性决定了其需要综合性知识。关于警察应该具有的知知识的内容已多有论述,这里要强调:一是要有德性理念的知识。因为警察所从事的是决疑解纷、维护秩序、提供公共安全服务的事业,其职业道德格外重要,需要比常人掌握更多的德性理念知识。更为重要的是这种德性理念可能与日常生活中普通的道德观念出现矛盾(因为日常生活中的道德观念出自情感原则,而警察职业的道德观念及职业伦理出自理性原则),不为常人所理解甚至遭到误解,而这恰恰构成了警察职业独特的、必须秉持的德性知识。二是要有关于警务规范的知识。警务规范是一种综合性规范,涉及的知识也是综合性的知识。警察要想决断社会中的真假、是非、



善恶，只能借助于这种严谨的规范知识，否则难当此任。三是要有关于警务技能、技巧的知识和能力。

6. 警察职业具有优秀的意志品质。警察的工作常常涉及失范状态下的各种领域，要经受形形色色的诱惑和考验。要做到“富贵不能淫、贫贱不能移、威武不能屈”。现代社会的警察在很大程度上注定是一个“孤独的圣徒”，他们是文明道德的塑造者，法治规则的信守者，正当秩序的维护者，权利运行的护航者和社会正义的完善者，必须具有“轻权贵而重规则（秩序）”的意志和品质。

（二）警察职业胜任能力构成

1. 各警种共同的职业胜任能力。克莱姆普认为：“职业胜任是一个人能够有效地或者出色地完成工作，他所具有的内在的基本特点。”帕里认为：“职业胜任是影响一个人大部分工作（角色或者职责）的一些相关的知识、技能和态度，它们与工作的绩效紧密相连，并可用一些被广泛接受的标准对它们进行测量，而且可以通过培训与发展加以改善和提高。”

胜任能力模型描述的是在组织中有效地扮好一个角色所需的知识、技能和性格特点的特殊结合。它被用作一种人力资源工具，来解决关于甄选、培训和发展培训与开发、评估和继任计划等方面的问题。它包括表层胜任力和中心胜任力。表层胜任力是可见的，如工作绩效、技能；而中心胜任力是内隐的，如思维方式和特征、自我意识、内驱力个性、动机、自我形象、社会角色、价值观等。而内隐核心素质中心理素质的成分占重要比例，如个性、动机、自我形象、社会角色，等等。

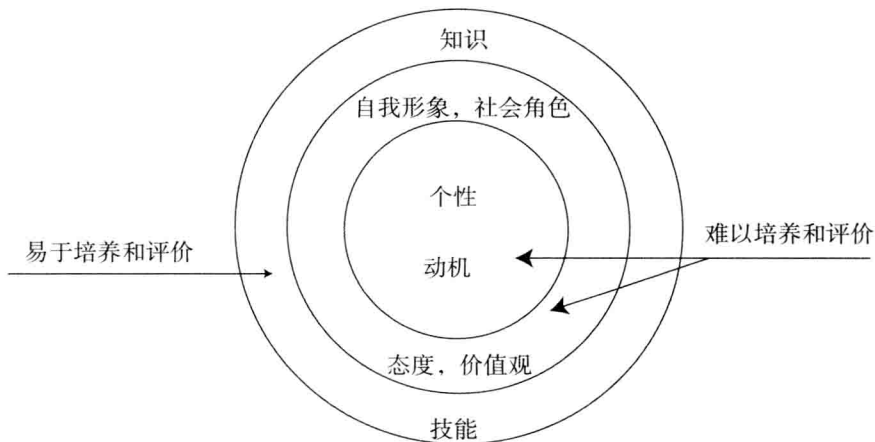


图 1.1 职业胜任能力结构



董巍等研究者发现优秀警察的职业胜任模型中的心理素质包括：①高水平的职业生涯承诺。②良好的认知能力，包括观察、记忆、思维 and 自我的认知能力。③稳定良好的情绪控制能力。④抵御外界诱惑和自我净化能力，克服困难的意志力和勇敢的精神，宽广的胸怀和善于合作的能力。⑤较强的适应和自我调适能力，灵活机智应变的能力。

2. 各警种的特殊职业胜任能力。不同警种由于岗位不同，职能不同，所需具备的胜任能力也有所不同。

包飞在《刑事警察胜任特征模型的构建》中提到，我国刑事警察的十项基本胜任特征：主动积极、信息收集、人际洞察、影响力、团队合作、自信心、危机管理、自主学习、分析式思考、批判式思考。

在对 300 名监狱警察的访谈中，他们认为监狱警察必须具备的基本职业胜任特征是：稳定的心态、人际洞察和沟通、团队合作、危机管理。

饶星星等人认为，监狱警察的胜任力特征包括：诚信责任、问题解决能力、人际沟通。

杨勇对基层警察研究后认为：基层警察的胜任力结构包含五个维度，28 项素质。其中，五个维度分别是一般能力、工作技能、个性特质、道德素质、政治素质。

赵莹明采用半结构化访谈法、问卷调查法、多元统计分析方法等对澳门司法警察的胜任力模型进行了初步的实证研究。

表 1.4 澳门优秀司法警察职业胜任力模型

工作技能	工作技能
职业价值观	工作态度
	职业需求
	职业道德
心理行为特质	认知能力
	行动力
	协调控制力

3. 监狱警察的职业胜任能力。参照刘成文 2008 年的《基于胜任力的我国监狱人民警察培训体系研究——以 A 监狱为例》，以下罗列了监狱警察不同岗位的职业胜任能力模型。如表 1.5。



表 1.5 监狱领导（副处级以上）职业胜任力模型

胜任力辞条	胜任力要点	内容与标准
政治鉴别力	敏锐性	善于觉察政治动向，理解政策、方针
	分析力	思考、透过现象看见本质、把握方向、科学判断
	执行力	贯彻方针、政策的能力
依法行政能力	法律理解力	正确理解并掌握法律、法规政策
	执行力	依法办事、公正执法、维护法律尊严
公共服务能力	服务意识	具有牢固的服务意识、责任心强、乐于接受监督
	服务技能	善于服务方法和技能
调查研究能力	实践意识	坚持实践第一的观点
	研究能力	善于发现、总结、分析
学习能力	学习观念	树立终身学习的观念
	学习技能	学以致用，终身更新知识，拓宽学习途径
沟通协调能力	沟通能力	善于沟通，准确表达
	协作能力	善于与他人合作，有双赢意识
创新能力	意识创新	有创新思维 and 理念
	实践创新	善于运用新方法和新途径去发现问题和解决问题
危机处理能力	预见性	能够敏锐捕捉带有倾向性、潜在性的问题，对造成的后果有预判
	果断力	准确判断，妥善、快速处置危机事件
心理调适能力	善于处理工作和生活中遭遇的各种心理困扰，保持良好心态	
团队领导力	拥有高超的管理艺术，有领导魅力和风格	
专业技术	具有相关的理论知识和丰富的实践经验	

结合职业胜任力模型与生涯承诺，把监狱管理者的胜任力模型进行归纳如下：



表 1.6 生涯承诺与职业胜任分析

生涯承诺的构成	职业胜任能力	训练难易程度
个性、动机	人格特征、职业动机、价值感与成就感的获取途径	难以培养
态度价值观	责任感、政治鉴别力	难以培养
自我形象、社会角色	管理角色、家庭社会角色	可以培养
知识	法律、经济理论、管理、社会、自然科学、生活	易于培养
技能	心理调适、预见性、团队协作、控制力、领导风格、决策能力、危机处理能力、学习能力、沟通协调能力、调查能力、创新能力、执行力	易于培养

表 1.7 监狱警察（管理一线）职业胜任力模型

胜任力辞条	胜任力要点	内容与标准
政治鉴别力	敏锐性	善于觉察政治动向，理解政策、方针
	分析力	思考、透过现象看见本质、把握方向、科学判断
	执行力	贯彻方针、政策的能力
依法行政能力	法律理解力	正确理解并掌握法律、法规政策
	执行力	依法办事、公正执法、维护法律尊严
公共服务能力	服务意识	具有牢固的服务意识、责任心强、乐于接受监督
	服务技能	善于服务方法和技能
调查研究能力	实践意识	坚持实践第一的观点
	研究能力	善于发现、总结、分析
学习能力	学习观念	树立终身学习的观念
	学习技能	学以致用，终身更新知识，拓宽学习途径
沟通协调能力	沟通能力	善于沟通，准确表达
	协作能力	善于与他人合作，有双赢意识