

Jingcha Zhiyeshengya
Guihua yu Guanli

警察职业生涯 规划与管理

王光森 等 著



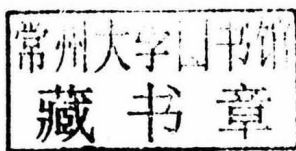
中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

Jingcha Zhiyeshengya

Guihua yu Guanli

警察职业生涯 规划与管理

王光森 等 ©著



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

警察职业生涯规划与管理 / 王光森等著. —北京:
中国法制出版社, 2017. 12
ISBN 978-7-5093-9163-1

I. ①警… II. ①王… III. ①警察-职业选择-研究-中国 IV. ①D631. 19

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 328250 号

策划编辑 李小草 王 熹

责任编辑 王 熹

封面设计 蒋 怡 杨泽江

警察职业生涯规划与管理

JINGCHA ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI

著者/王光森等

经销/新华书店

印刷/北京京华虎彩印刷有限公司

开本/710 毫米×1000 毫米 16 开

版次/2018 年 3 月第 1 版

印张/ 15.75 字数/ 273 千

2018 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-9163-1

定价: 56.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 010-66033393

值班电话: 66026508

传真: 66031119

编辑部电话: 010-66010493

邮购部电话: 010-66033288

(如有印装质量问题, 请与本社印务部联系调换。电话: 010-66032926)

“江苏警官学院公安思想政治工作生态学研究”科研团队建设项目
(2015SJYTS04)成果

本著作得到江苏省十三五重点学科建设资助项目、江苏高校优势学科建设工程资助项目（PAPD）、江苏警官学院“公安政工专业方向”品牌专业建设资助项目的资助。

目 录

Contents

导 论	1
第一章 警察职业生涯规划的概念与理论	9
第一节 警察职业生涯规划的概念	9
一、警察、职业的涵义	9
二、生涯、职业生涯的涵义	13
三、职业生涯规划、警察职业生涯规划的涵义	15
第二节 警察职业生涯规划的相关理论	17
一、职业生涯选择理论	17
二、职业生涯发展理论	21
三、职业生涯发展目标导向理论	25
第三节 职业生涯规划理论对警察职业生涯规划的启示	30
一、自觉学习职业生涯规划新知识新理论	30
二、善于借鉴职业生涯理论的新模型或新系统	31
三、加速推进警察职业生涯规划落地生根	34
第二章 公安院校大学生生涯发展规划	40
第一节 公安大学生生涯发展规划的意义	40
一、基于新时代我国社会发展的视角	40
二、基于公安院校思想政治教育的视角	41

三、基于公安大学生个体发展的视角	42
第二节 公安大学生职业生涯规划现状	43
一、公安大学生职业生涯规划现状	43
二、公安大学生职业生涯规划指导现状	45
三、公安大学生职业生涯规划现状的突破	47
第三节 公安大学生职业生涯规划的行动策略	50
一、公安大学生职业生涯规划的内容	50
二、公安大学生职业生涯规划的行动设计	55
第三章 新入职警察职业生涯发展规划	62
第一节 新入职警察职业认同感培育	62
一、新入职警察的特点	62
二、新入职警察职业认知偏差分析	65
第二节 新入职警察职业发展规划	68
一、提升新入职警察职业认同感	68
二、增进新工作的适应能力	71
三、强化新入职警察专业化发展	76
第三节 新入职警察培训体系研究	80
一、民警职业生涯规划与新警初任培训	80
二、新警初任培训组织实施现状	82
三、新警初任培训过程中遇到的瓶颈因素	89
四、完善新警初任培训体系的基本对策	90
第四章 青年警察职业生涯发展规划	93
第一节 青年警察职业生涯发展规划现状	93
一、青年警察队伍呈现的显著特点	93
二、青年警察职业生涯规划遭遇的难题	96

第二节 青年警察职业生涯发展与岗位深度空间的关系	99
一、青年警察岗位深度空间概述	99
二、拓展青年警察岗位深度空间的具体措施	101
第三节 青年警察职业生涯发展与警察职业成熟度的关系	103
一、职业成熟度理论研究及应用现状	103
二、职业成熟度状况调查与分析	104
第四节 提升青年警察职业成熟度的组织策略	109
一、加强警察职业成熟度的相关理论研究	109
二、改进青年民警职业道德教育的方式和方法	110
三、帮助青年警察对自身职业成熟度进行设计评估	110
四、进一步强化青年警察的职业知识和职业技能训练	111
第五章 前退休期警察职业生涯规划	112
第一节 前退休期警察职业生涯规划的意义	112
一、前退休期警察职业生涯规划的个体意义	112
二、前退休期警察职业生涯规划的组织意义	119
第二节 前退休期警察职业生涯规划现状	121
一、“未老先衰”心理阻碍职业发展设计	122
二、“职业生涯高原”现象削弱职业规划热情	126
三、“内卷化”效应降低职业成就感	137
第三节 前退休期警察职业生涯规划实现的途径	143
一、基于国家、社会的层面	143
二、基于警察组织的层面	143
三、基于警察个体的层面	146
四、警察组织与前退休期警察的互动	149

第六章 警察职业生涯规划的管理探究	151
第一节 职业锚与警察职业科学定位的路径选择	151
一、职业锚的涵义与意义	151
二、警察职业锚定位偏差分析	156
三、警察职业锚定位偏差的现实影响	158
四、警察职业锚科学定位的路径选择	159
第二节 警察职业生涯规划引导干预机制构建	167
一、建立引导干预机制的必要性	167
二、构建引导干预机制的重点	169
第三节 基于标准的警察职业成就评价问题	171
一、基于标准的民警职业成就评价的涵义	171
二、基于标准的民警职业成就评价的职业标准设计	174
三、基于标准的民警职业成就评价的实施	176
四、基于标准的民警职业成就评价实施的条件	178
第七章 警察职业生涯规划管理中的难点问题分析	181
第一节 警察职业倦怠的成因及消解对策	181
一、警察职业倦怠问题的提出	181
二、警察职业倦怠研究的思路和方法	183
三、警察职业倦怠抽样调查情况	183
四、抽样调查结论分析	192
五、消解警察职业倦怠对策建议	194
第二节 警察工作投入的影响因素及对策	196
一、工作投入的概念及相关理论	196
二、研究警察工作投入的意义	200
三、警察工作投入的影响因素	202

四、增强警察工作投入的对策	205
第三节 警察职业生涯规划社会支持系统建设	208
一、对社会支持系统的探究	208
二、警察职业生涯规划实现的梗阻	209
三、警察职业生涯规划系统的社会支持系统建设的重点	211
四、提高警察对社会支持的利用率	215
第八章 警察职业生涯规划管理的实践回应	220
第一节 警察职业生涯规划管理探索之一：以南通市	
公安局为例	220
一、警察职业生涯规划管理探索的实践价值	220
二、警察职业生涯规划管理的探索历程	223
三、警察职业生涯规划管理的探索成效	227
四、警察职业生涯规划管理深度推进的思路举措	228
第二节 警察职业生涯规划管理探索之二：以苏州市	
公安局为例	230
一、“需要理论”视域中警察职业生涯规划管理的缘起	231
二、警营生态建设与警察职业生涯规划管理的对接	233
三、警察职业生涯规划管理的实现：基于警营生态建设	236
参考文献	242
后 记	244

导 论

一、研究背景与研究意义

松井茂在《警察学纲要》一书中提出：“公明、和蔼、勇敢之警察，乃理想之警察，此三者，为警察之三大纲领”。^①也许就是这个“理想警察”之论，吸引了不少人加入警察队伍，并把警察当作最佳择业方向。殊不知，就当下我国而言，警察作为特殊职业，其管理半军事化，加上要承担维护国家安全和社会稳定的重任，需要具有强烈的责任感、使命感和奉献精神，“与其他政府部门公务员在工作状况方面的差别相比较，警察‘工作压力大’‘晋升机会少’‘工作时间长’，一些民警面对现实产生了落差感”^②，对职业发展信心不足，甚至有的意欲“跳槽”离开公安队伍另谋高就。有鉴于此，2008年公安部提出了加强警察职业化建设的要求，随之，职业生涯规划理论受到青睐。如何将职业生涯规划等国外管理新理念引入到公安队伍管理工作、实现警察职业生涯规划与公安队伍管理、公安思想政治工作的融合，进而调动民警的工作积极性和主动性，为建设“过硬”公安队伍服务，就成了一个重大课题。

为了有效破解这一课题，全国各级公安机关进行了大胆探索，取得了积极进展。如，基于广大民警强烈职业生涯发展诉求这一现实，江苏省南通市公安局从2007年就开始思考和探索民警职业生涯规划，并于2010年正式实施“民警职业生涯规划工程”。经过反复研究和实践探索，找到了比较可行的实施路径和方法，为在全省公安机关推广打下了坚实基础。为了总结推广南通市公安局民警职业生涯规划管理工作试点经验，交流理论研究成果，在全省全面部署实施，2014年4月，江苏省公安厅在南通召开全省公安民警职业生涯规划管理工作现场会。时任

① [日] 松井茂：《警察学纲要》，吴石译，中国政法大学出版社2005年版，第67页。

② 毕玉婵：《聚焦：中国警察职业化管理》，载《现代世界警察》2013年第5期。

江苏省副省长、公安厅厅长王立科到场讲话，不仅对南通市局民警职业生涯规划管理试点工作经验给予了肯定，而且对抓好全省公安队伍建设的改革发展，打造实战化职业警队、加强和改进公安队伍管理工作和公安思想政治工作、建设“过硬”公安队伍提出了明确要求。此外，山东省滨海市公安局借鉴江苏省南通市公安局开展实行“民警职业生涯规划管理”的经验，根据民警不同年龄层次和特点，在全局试行取向、态度、价值观三个层面四个阶段的民警职业生涯规划，^①在一定程度上解决了民警与岗位不适宜的问题，产生了较好反响。

与此同时，围绕警察职业生涯规划的研究，也逐步走向深入。特别是2014年4月，江苏现代警务研究中心（机构设在江苏警官学院）以实战化职业警队建设视域中的“民警职业生涯规划管理”为主题举行了“第三届江苏警务发展论坛”，来自省内外的100多名知名专家学者和实战部门的同志参加论坛，并从学科、专业建设视角对民警职业生涯规划管理进行了深度解析和探讨，一致认为职业生涯规划作为现代人力资源开发与管理的理论和实践成果，将其应用到公安队伍管理、公安思想政治工作，具有很大的空间。

为了积极回应实践的快速发展和进一步提升理论品质的强烈诉求，我们围绕“警察职业生涯规划”这个课题从概念入手，着力从基本理论的系统梳理、警察职业生涯四个阶段（公安大学生—新入职民警—青年民警—前退休期民警）的深度阐释、“警察职业生涯规划”管理实践价值挖掘三个层面开展深入研究，不仅必要，而且切实可行。至于“必要性”，主要体现在目前警察职业生涯规划的实践已在一些公安机关基层单位铺开，而系统的深度的理论研究却落在了后边，迄今为止，没有一部关于“警察职业生涯规划”的著作或教材问世就是最好的佐证。至于“可行性”，主要体现在两个方面：一方面具有了实践基础，主要表现在部分公安机关已成立了相关机构，有的单位开发了“民警职业生涯规划管理平台”，构建了“民警职业生涯规划管理体系”，不断推动“民警职业生涯规划”落地生根。另一方面具有了理论研究的基础，主要表现在研究该课题的队伍初见雏形；论文数量不断增长；专题研讨会陆续见之于报端。正是基于上述考量，我

^① “三个层面”主要指取向、态度、价值观。四个阶段主要指：一是新警适应期：针对入警三年左右的87名新警和32名军转干部；二是锻炼提高期：针对入警五年左右、顺利度过适应期，并正在逐步成长为业务标杆的民警；三是职业成熟期：针对实践经验和工作能力达到一定高度、进入职业生涯黄金时期的业务骨干；四是职业生涯后期：针对临近退休年龄、转任非领导职务的民警。

们坚持问题导向，开启“警察职业生涯规划与管理”研究，最终目的只有一个，那就是通过系统的梳理和研究，给公安机关领导决策提供有益参考，进而在实践层面对“警察职业生涯规划与管理”落实落地起到推动作用。

对此，我们是有信心的，而这种信心是建立在以下认识基础上的：

一是从警察职业生涯规划概念的含义上看。“警察职业生涯规划”这个概念虽然是来自于对“职业生涯规划”概念的移植和嫁接，但它所蕴含的意思和指向却是明确而有益的。表现在它强调警察个体和组织的结合，强调警察建构理性的自我认知，强调警察综合分析与权衡能力，强调警察职业倾向与职业奋斗目标的基本契合，强调警察职业生涯规划的有效安排等。进一步分析，警察职业生涯规划既包括警察个体对自己进行的个体生涯规划，也包括警察组织对其成员进行的职业规划管理体系，“真正成功的职业生涯规划是个人职业生涯规划与组织职业生涯规划有机统一的。”^①

二是从警察个体角度来看。就警察个人而言，职业生涯规划的实施，可以借助组织的力量或其他资源，避免走弯路，从而帮助自己实现职业目标。当然，在这个过程中，也可以增强警察个体对职业环境的把握能力和对职业困境的控制能力，消解职业倦怠等负面影响，从而增添动力、增强信心，帮助自己更好地处理好职业生活与家庭生活的关系，更好地实现人生目标，不断提升和超越自我价值。

三是从警察组织角度来看。推动警察职业生涯规划的实施，不仅“可以帮助组织了解组织内部员工（这里的员工，可以理解为警察。笔者注）的现状、需求、能力及目标，调和它们同存在于组织现实和未来的职业机会与挑战间的矛盾，更加合理与有效地利用人力资源。同时，还可以为员工（同上。笔者注）提供平等的就业机会，改善组织的内部文化，对促进组织的持续发展具有重要意义。”^②此外，“警察压力研究历来关注警察工作的危险性”，然而，“危险和压力之间的关系，在进一步科学考察下，显现并不正相关”，相反，“结果很清晰——压力产生于组织或与组织密切相关的因素”。^③很显然，警察生涯规划的制定和实施，有利于减轻警察的组织压力，使警察个体更加亲近组织，增强组织

① 毕玉婵：《聚焦：中国警察职业规划管理》，载《现代世界警察》2013年第5期。

② 毕玉婵：《聚焦：中国警察职业规划管理》，载《现代世界警察》2013年第5期。

③ [美] 迈克·A. 卡尔的罗·约翰·R. 柯兰科：《警察职业道德——崇高职业目标与手段的平衡》，杨洁、曾玛丽译，中国人民公安大学出版社2015年版，第124页。

归属感，从而自觉追求高尚目标，致力于崇高事业。

二、国内外相关研究综述

职业生涯规划，也叫“职业规划”，有的学者称之为“生涯规划”“人生规划”“职业生涯设计”，其实表达的意思都基本相同，意即：个人与组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

从历史的角度来看，“职业生涯”“职业生涯规划”等概念还很年轻。“在20世纪以前，职业选择对大多数人来说是陌生的。换句话说，‘有一份职业’从出现到现在也不过一百多年，在那之前，许多人只是自发地继承他们父母所从事的工作。”^①至于开展职业生涯规划与管理问题研究，那就更迟了。根据学者的梳理，关于职业生涯规划与管理问题研究起始于20世纪50~60年代的欧美国家，主要代表人物和理论观点有：

1. 20世纪50年代后期，美国金斯伯格（Ginsberg）和舒伯（Super）提出了职业生涯发展理论。1951年金斯伯格出版了《职业选择》一书，对青少年职业选择的过程与问题作了深入研究，他认为职业在个人生活中是一个连续的、采取的发展过程，并把它分成三个阶段，即幻想期、尝试期、现实期。金斯伯格提出的职业生涯三阶段理论，为他赢得了职业生涯发展理论先驱的称号。1957年，舒伯出版了《职业生涯心理学》一书，首次使用“职业生涯”这一概念，在此之前，他一直使用“职业发展”一词。舒伯通过大量而深入的研究，将职业生涯发展阶段分为成长、探索、建立、维持和退出五个阶段，构成其职业生涯发展理论的基本主张和框架基础。

2. 1976~1979年间，美国著名心理学家舒伯在英国进行了为期四年的跨文化研究，提出了一个引人注目的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观。在生涯发展观中，舒伯加入了角色理论，并将生涯发展阶段与角色彼此间交互影响的状况，描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形。这个生活广度、生活空间的生涯发展图形，舒伯将它命名为“一生生涯的彩虹图”，形象地展现了生涯发

^① 杨河清主编：《职业生涯规划》（第二版），中国劳动社会保障出版社2009年版，第9页。

展的时空关系，更好地诠释了生涯的定义。

3. 1978年，美国麻省理工学院著名职业指导专家埃德加·H. 施恩（Edgar. H. Schein）教授提出职业锚理论。所谓职业锚，又称职业系留点，实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，是指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。职业锚，也是自我意向的一个习得部分。个人进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物，在实际工作中是不断调整的。

4. 1974年，美国临床心理学家弗洛伊登贝格尔（Freudenberger）首次将职业倦怠（burnout）作为一个学术用语，用来专指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭的状态。他认为职业倦怠是一种最容易在助人行业中出现的情绪性耗竭的症状。1976年，Maslach等人把对工作长期的情绪及人际应激源做出反应而产生的心理综合症称为职业倦怠。一般认为，职业倦怠是个体不能顺利应对工作压力时的一种极端反应，是个体伴随于长时期压力体验下而产生的情感、态度和行为的衰竭状态。Maslach和Leiter于1997年提出了职业倦怠的工作匹配理论，认为员工与工作有以下六方面越不匹配，就越容易出现职业倦怠，包括：工作负荷：如工作过量；控制：控制中的不匹配与职业倦怠中的无力感有关，通常表明个体对工作中所需的资源没有足够的控制，或者指个体对使用他们认为最有效工作方式上没有足够的权威；报酬：可以指经济报酬，更多的指生活报酬；社交：比如员工和周围的同事没有积极地联系；公平：由工作量或报酬的不公平所引起，评价和升迁的不公平则容易带来情感衰竭；价值观冲突：员工和周围的同事或上司价值观不一致。

此外，洛克提出的“工作满意感理论”、霍兰德提出的“职业兴趣理论”、佛隆提出的“择业动机理论”、帕森斯提出的“人一职匹配理论”等也具有广泛影响。不过，需要指出的是，在今天看来，西方学者的上述研究，仍然存在一些缺陷，如职业生涯定义过分强调职业生涯的外在性或客观性而忽视职业生涯的主观性或内在性，过分强调职业生涯的个人主义特征而忽视个人职业生涯成功与个人所处的工作团队的关系。再如，在研究中，存在组织职业生涯与个人职业生涯研究的裂缝，即两个研究角度融合不够。这些不足，就构成了今天职业生涯研究

领域的新挑战。

将西方职业生涯理论引入我国，应该说是 20 世纪 90 年代以后的事，而将西方职业生涯理论引入公安队伍管理、公安思想政治工作，则是近几年的事。根据我们的了解，当下呈现的状态是：一方面在公安队伍管理、公安思想政治工作中，职业生涯规划理论并没有被广泛采纳和吸收，警察职业生涯规划实施力度仍然不够大，警察职业倦怠问题仍然没有解决，警察个体与警察组织之间的信任关系仍然没有完全建立。另一方面关于警察职业生涯规划理论研究，虽然研究队伍已初见雏形，研究成果陆续问世，但总的来看，研究力量分散、系列成果缺乏、高质量成果并不多见。这么说的依据是：一是于百度搜索引擎输入“警察职业生涯规划”关键词，会弹出 25.8 万条信息，其中有价值的论文约占 1/3；于“中国知网”输入“警察职业生涯规划”关键词，会弹出 7 篇论文信息，其中原喜泽发表在 2009 年第 3 期《山西高等专科学校学报》的论文《警察培训的效果分析》，为较早论及“警察职业生涯管理”的论文。二是目前我们能够查到的硕士论文，较早涉及警察职业生涯规划问题研究的，为上海交通大学李强 2009 年所撰写的《基层警察职业生涯发展现状及管理策——以海宁为例》；能够查到的论文集，涉及警察职业生涯规划问题研究的，为江苏警官学院殷建国主编由群众出版社 2014 年出版的《现代警务研究》第六卷——《民警职业生涯规划管理专论》，该论文集收录了 45 篇论文。至于其他著作或论文集，目前我们并没有看到。根据我们的了解，国内围绕“警察职业生涯规划”问题开展的研究，远远没有形成气候，与公安机关加强和改进公安思想政治工作、加强和改进公安队伍教育管理工作的实际需求相比，仍然存在不适应、不符合问题。所以，从理论和实践的结合上，围绕“警察职业生涯规划与管理”相关问题开展系统研究，为实现警察职业生涯规划管理落地和开辟公安思想政治工作新视域提供智力支持，就显得尤为迫切。

三、研究的思路、框架、方法

本研究的总体思路是遵循警察职业生涯规划与管理的思路，根据公安思想政治工作和公安队伍管理目标的特殊性，从理论和实践的结合上，从基本概念和基本理论入手，围绕警察职业生涯四个阶段（公安大学生—新入职民警—青年民警—前退休期民警）的情形、警察职业生涯规划管理的重点和难点、警察职业生

涯规划管理的实践回应等三个层面开展深度研究，以期推动警察职业生涯规划管理品质、公安思想政治工作效度有新的提升。

按照这一研究思路，全书在逻辑结构上由导论和第一章警察职业生涯规划的概念与理论、第二章公安院校大学生生涯规划、第三章新入职警察职业生涯规划、第四章青年警察职业生涯规划、第五章前退休期警察职业生涯规划、第六章警察职业生涯规划的管理探究、第七章警察职业生涯规划管理中的难点问题分析、第八章警察职业生涯规划管理的实践回应共八章构成。

导论部分，重点从警察职业生涯规划问题的提出、国内外有关研究动态梳理以及研究思路、框架、方法的描述三个维度展开，阐释了深入开展警察职业生涯规划与管理研究的理论意义和实践意义。

第一章从基本概念和基本理论两个方面论析了警察职业生涯规划“何以需要”和“何以可能”的问题。在此基础上，进一步追问：警察职业生涯规划是从哪里来的和怎样来的，从而引出研究的逻辑起点问题。

第二章将公安院校大学生生涯视为警察职业生涯的起点，并对公安院校大学生生涯涉及的相关问题进行分析，着力说明公安大学生作为预备警官应按照警察标准和要求进行自我发展设计的必要性和重要性。这样立论，既体现了该书的问题意识、现实情怀，又凸显了该书的创新之处。

第三章、第四章和第五章撷取警察职业生涯三个最重要阶段加以论析，是基于新入职警察、青年警察、前退休期警察在公安工作中的重要角色地位考虑，也是基于他们身上存在的突出问题具有典型分析意义的考虑。所以，从警察成长规律考量，着力回应和探究警察成长关键阶段出现的职业生涯发展问题，是该书的重点，也是该书的一大特点。

第六章和第七章立足于“警察职业生涯规划分为内警察职业生涯规划和外警察职业生涯规划，而外警察职业生涯规划更强调外力的作用即组织管理作用”的基本认知，分析了警察组织在警察职业生涯规划管理中遭遇的重点和难点，并有针对性地提出了破解之道。

第八章基于实践的维度，采用个案分析的方法，分别对江苏省南通市公安局和苏州市公安局在警察职业生涯规划管理方面的探索进行了总结和提炼，进而揭示了警察职业生涯规划与管理的实践价值。这既是对理论研究意义的极好诠释，也是真正开启下一步研究的强大推力。

警察职业生涯规划与管理研究涉及警察学（中国人民公安大学王大伟教授称

之为“警察科学”)、管理学、政治学、心理学、社会学、文化学等学科,因此采取的研究方法也应该是多样化的,如:文献研究法、历史比较法、调查研究法等。除此之外,这里重点介绍一下本书使用的两个方法:

一是结构—功能主义方法。这是1956年著名政治学家阿尔蒙德在《比较政治系统》一文中对政治系统进行研究所使用的方法,从此该研究方法得到广泛应用。在研究警察职业生涯规划与管理的过程中,我们借鉴了结构—功能主义方法。因为警察职业生涯规划与管理的功能,是以其内在结构为前提和基础的。对于警察职业生涯规划与管理来说,要了解其运作过程,彰显其功能,前提条件是要对其进行结构分析,特别是制度分析、组织结构分析以及警察心理结构、文化结构、价值结构分析。我们认为从上述层面切入,开展对警察职业生涯规划与管理的研究,不仅可以拓展警察职业生涯规划与管理研究的视域,而且可以直接为加强和改进警察职业生涯规划与管理提供有益启示。

二是历时性与共时性分析法。历时性分析法,主要是指从历史和环境变迁的角度分析警察职业生涯规划与管理的变化。这些变化主要表现为:警察本身包含的法律、警纪、良心、习惯、习俗等各种行为规则的变化;警察本身所包含的价值观,要随时代变化而发生调整;警察职业生涯中包含着制度、价值、文化、心理的历时关系和制度、价值、文化、心理的替代性,而这种替代性,有先后之分,并体现在层级的递进关系上,如警察职业生涯的四个阶段划分,就突出体现了它的历时性特点。所谓共时性分析,是指从横向对比的角度考察警察职业生涯规划与管理的变迁、调整以及对环境变化趋势做出的一些适应性反应。作为社会的人、现实的人,警察个体的生存和职业发展离不开社会领域,而社会各领域又是相互联系、相互渗透的,这就决定了我们也可以将警察职业生涯规划与管理作为“共时性”层级架构进行研究,着力探求警察职业生涯规划管理中警察、组织、制度、环境之间发生的共时性关系,以得出“警察职业生涯规划与管理各种要素不仅具有关联性,并且在博弈均衡状态下,彼此之间是相互联系、相互作用”的结论,从而以这个结论为指引,在实践层面提升警察职业生涯规划与管理的效度。