

社會治理現代化視角下治安警察勝任特徵模型構建及 測評工具開發^{**}

于宙、傅煌林^{*}

摘要：為了對我國治安警察的勝任特徵結構進行分析，並編制適用於治安警察的多維勝任特徵問卷。首先通過行為事件訪談和開放式問卷調查等方法提出我國治安警察勝任特徵的理論結構，然後通過信度分析、探索性因素分析、驗證性因素分析、效標效度分析等方法檢驗治安警察多維勝任特徵問卷的心理測量學指標，結果表明，本研究編制的包含23道題六個維度的治安警察多維勝任特徵問卷的信效度指標良好，可以作為測量治安警察多維勝任特徵的有效工具。

關鍵詞：治安警察 勝任特徵 構想 信效度

Building a Competency Model and Developing an Assessment Tool for Police Officers under Modernized Social Governance

Yu Zhou; Fu Huanglin

Abstract: To analyze the competency structure of police officers in China and prepare a multidimensional competency questionnaire suitable for them, a theoretical framework of competency characteristics for police officers in China was first proposed through methods such as behavioral event interviews and open-ended questionnaires. Subsequently, the psychometric properties of the Multidimensional Competency Questionnaire for Police Officers were evaluated through reliability analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and criterion-related validity analysis. The results indicated that the Questionnaire, comprising 23 items across six dimensions, demonstrates good reliability and validity. It can thus serve as an effective tool for the measurement of the multidimensional competencies of police officers.

Keywords: Police Officers; Competency; Construct; Reliability and Validity

* 于宙，中央司法警官學院監獄學學院講師，博士。

* 傅煌林，河北省保定市公安局一級警長。

** 本文係 2025 年度校級教學改革研究與實踐專案（編號 2025JGQ002）的階段性研究成果。

一、問題提出

公安機關持續推進的隊伍正規化建設，對警察群體的職業素養提出了更高要求。警察職業具有其特殊性：執法者既需要在嚴密的法律法規與程序規範框架內開展工作，又必須憑藉高度的專業素養，應對社會生活中最為複雜、矛盾集中且常具負面性的情境。當前，我國社會正處於轉型期，經濟增長帶來的區域與貧富差異、多元文化交融碰撞以及各類新興社會現象的出現，共同構成了複雜嚴峻的治安形勢。在這一背景下，治安警察作為國家強制力的執行者與基層社會治安治理的核心主體，其履職效能直接關係到公共安全秩序、人民群眾切身利益及執法公信力的構建。

面對社會轉型與科技革命交織的複雜環境，治安警察的工作場景已由傳統的靜態秩序維護轉變為動態化、高風險性且具有潛在對抗性的多元化勤務模式。這一職業生態的根本變遷，要求對其能力的評價標準必須超越傳統的“職責描述”與“技能羅列”，轉向更深層次的、與動態工作情境相契合的勝任特徵。提升警察隊伍在法治框架下應對複雜局面的治理能力，已成為推進國家治理體系與治理能力現代化的重要環節。

現行的警察甄選機制主要包括筆試、體能測試與政治審查等環節，其中筆試主要考察與崗位相關的基礎知識及一般心理能力；體能測試側重於身體素質與警務技能；政治審查則聚焦於政治立場與道德品質，而對心理特質中更深層次的勝任特徵關注尚顯不足。

McClelland 在 1973 年提出勝任特徵是區別一般績效和卓越績效的能力特質的總和。雖然我國警察勝任力研究起步較晚，但也有研究者開始關注警察的勝任特徵。陳林提出“理想警察”需具備的勝任特徵包括：人格方面的心理品質（使命感、情緒管理、智慧品質和工作態度）、警察職業所需要的特殊能力（人際交流的能力以及應付壓力的方式）和一些客觀的基本要求（身體條件、文化素質以及專業技能）。^[1] 基層警察的勝任力模型包括：一般心理能力、身體和知識技能、個性素質、道德素質和政治素質。個性特質具體指：膽大心細、心寬豁達、意志堅強、沉着機警、抗打擊能力。^[2] 綜合來看，警察的勝任特徵與人格因素密不可分。西方研究者也提出了類似觀點。加拿大要求在警察甄選中加入勝任特徵測驗，^[3] 選出具有良好問題解決能力、適應力、願意接觸危險、承擔矛盾角色能力的個體。元分析發現，警察勝任特徵可以預測警察績效。^[4] 實際上，影響警察工作中行為表現的關鍵不僅包括工作知識、一般心理能力和體能等因素，相對內隱的勝任特徵同樣發揮至關重要的作用。警察勝任力模型的理論構建與實踐應用，是推進公安隊伍專業化與職業化建設的科學路徑。

因此，構建兼具科學性、系統性及本土適應性的治安警察勝任力模型，不僅是為人員招聘、專業培訓與績效評估提供理論指導的管理工具，更是提升公安機關整體履職能力、服務國家治理體系與治理能力現代化戰略需求的重要學術議題。該研究既需要扎實的理論建構，又要求建立可靠的行為錨定系統，其結構效度直接關係到模型在警務實踐中的應用價值與發展潛力。

然而，目前國內專門針對治安警察的勝任特徵仍較為匱乏。基於上述現實與理論需求，本研究旨在系統探析治安警察的核心勝任特徵，並據此編制具有多維結構的治安警察勝任特徵問卷，以期為現有警察甄選機制提供科學測評工具，促進人－崗匹配。同時，所構建的治安警察勝任特徵維度體系，也可為警察任務績效考核提供理論參照與指標支援。

[1] 陳林：〈上海市理想警察心理品質研究〉，華東師範大學，2004 年。

[2] 楊勇、李莎：〈基層警察勝任力模型的構建——以廣州市公安局為例〉，《廣州市公安管理幹部學院學報》，2011 年，第 3 期，第 13-17 頁。

[3] Sliter, J., Bouchard, C.-D., Bellemare G. “The Canadian Response to the Sarbanes-Oxley Act: Managing Police Resources; A Competency-Based Approach to Staffing”, *Journal of Financial Crime*, 12(4), 2005:327-330.

[4] Varela, J.G., Boccaccini, M.T., Scogin, F., Stump, J., Caputo, A. “Personality Testing in Law Enforcement Employment Settings – A Meta-Analytic Review”, *Criminal Justice and Behavior*, 31(6), 2004: 649-675.

二、模型建構

本部分研究採用質性研究方法，分階段收集並分析資料，以系統構建治安警察的勝任特徵模型。

首先，從 D 市選取 10 名治安警察實施行為事件訪談，其中績效優秀組與績效一般組各 5 人。績效優秀的篩選標準為全部滿足以下條件：(1) 近五年有立功受獎的經歷（三等功及以上）；(2) 具備五年以上一線工作經驗；(3) 近五年中兩次在年度考核中獲評優秀等級；未滿足任一條件者納入績效一般組。訪談要求被試分別回顧職業生涯中三件成功與三件失敗的關鍵事件，詳細闡述事件背景、核心問題、應對方式、心理感受及最終結果。通過對訪談文本進行編碼與主題分析，初步歸納出治安警察核心勝任特徵集中於六個維度：分析判斷、執行處置、規範執法、群眾意識、觀察甄別與壓力應對。

其次，從 B 市和 D 市選取 20 名資深治安警察（任職年限 ≥ 15 年）進行開放式問卷調查，邀請其基於工作經驗與行為觀察，列舉高績效治安警察在勝任特徵方面的關鍵行為表現。經參考通用勝任特徵詞典並對所獲文本進行編碼歸類，共提煉出 15 類關鍵行為指標。在此基礎上，組織 10 名資深治安警察開展焦點小組訪談，進一步對指標進行梳理與維度劃分，最終將 15 項行為指標同樣整合為上述六個勝任特徵維度（見表 1）。兩部分結果表明，行為事件訪談與開放式問卷調查所獲模型在結構與內涵上具有較高一致性，驗證了該勝任特徵模型的可靠性與內容效度。

勝任特徵維度	關鍵行為指標	行為描述
分析判斷	辯證思維	多角度分析問，多角度分析解決方案的優勢劣勢
	發散思維	遇到問題時，可以提出多種解決方案，思維流暢
執行處置	執行能力	按具體指示完成工作或任務
	組織協調	在完成任務時，調用各類資源協助問題解決
	危機管理	遇到緊急情況，處變不驚，理性果斷應對
規範執法	依法執法	熟悉各項規章制度，依法辦事
	情緒穩定	在面對與群眾或嫌疑人的衝突時，保持冷靜
群眾意識	心繫群眾	從群眾的角度看待問題，選用適合群眾的溝通方式，瞭解群眾需求
	服務群眾	與群眾建立相互理解的和諧關係，全心全意為人民服務
觀察甄別	觀察細緻	辨別嫌疑人及潛在嫌疑人的體貌特徵和行為特點
	問題意識	甄別違法犯罪事實或趨勢
	甄別信息	從大量資訊中獲得關於違法犯罪事實的有效線索
壓力應對	壓力管理	面對壓力時，合理應對，保持工作效率
	心態積極	在日常工作，生活中，心態積極
	終身學習	持續學習，不斷提高業務能力和服務水準

表1 治安警察的勝任特徵維度及15類關鍵行為指標

三、治安警察多維勝任力問卷編制

(一) 原始題目的編寫

在相關文獻^[5]和行為事件訪談及開放式問卷調查的基礎上，參考 O*NET 問卷，按照關鍵行為指標的行為描述和操作性定義，編制了 80 道治安警察多維勝任特徵問卷的測評項目。為了確保測評的內容效度，請 3 名資深警察和 3 名心理學專家仔細審閱各專案，將不易理解、產生歧義或意思相近的項目進行修改或刪除，刪掉重要性低的項目，每個關鍵行為指標保留 1 到 2 個項目，共 24 個項目，形成治安警察多維勝任特徵問卷的初稿。

(二) 問卷施測與資料處理

在測評中，請每位警察根據自身在實際工作中的表現，採用“始終超越常規水準(A)”，“經常超越常規水準(B)”，“偶爾超越常規水準(C)”，“偶爾低於常規水準(D)”，“顯著低於常規水準(E)”的 5 點計分方式加以評價。

採用 SPSS23.0 對治安警察多維勝任特徵問卷進行探索性因素分析、內部一致性信度、效標效度進行分析。採用 Mplus7.4 對警察多維勝任特徵問卷的結構進行驗證性因素分析。

(三) 初始問卷的形成

初測對象從 B 市和 D 市的治安支隊、治安大隊及基層派出所中隨機抽取 1,200 名治安警察，共回收問卷 1,197 份。首先，進行探索性因素分析適合性檢驗。從收集到的資料可知 24 個專案均為五級計分，可視作連續資料，符合因素分析對資料的要求。樣本量為 1,197 > 100，並且 $case/variable \geq 5$ ，樣本大小可接受。^[6] 相關分析結果表明，絕大多數項目之間相關係數在 0.05 水準顯著，即這 24 個項目之間是相互聯繫的，存在潛在結構的可能性高，符合因素分析的統計前提。進行偏相關分析得出，偏相關係數都比較小，說明每個項目都同時與幾個項目相關，可能存在共同因素。經過 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 和 Bartlett Test of Sphericity 檢驗，得出 $KMO=0.866 > 0.80$ ， $Bartlett.s\ Test=1,531.809$ ($p < 0.001$)，表明各項目間存在共同因素的可能性高，可以對資料進行探索性因素分析。

對問卷的 24 個項目進行探索性因素分析，採用主成分分析法抽取因素個數，結果發現，特徵值大於 1 的因素有 5 個，結合理論基礎，嘗試抽取 6 個因素，發現第六個因素的特徵值為 0.955，貢獻率為 4.04%，綜合特徵值、貢獻率和碎石圖認為可以抽取 6 個因素，總貢獻率為 67.37%。分析發現，專案 5 存在跨因數載荷，結合專案具體內容，剔除專案 5。最終剩餘 23 個項目，6 個因素的累積方差解釋率為 68.49%。各項目的因數載荷範圍為 0.557~0.929。

根據探索性因素分析後各因素所包含的專案，結合專家訪談結果，將因素 1 命名為分析判斷；因素 2 為執行處置；因素 3 為規範執法；因素 4 為群眾意識；因素 5 為觀察甄別；因素 6 為壓力應對，每個因素及包含的具體題項見表 2。

項目	分析 判斷	項目	執行 處置	項目	規範 執法	項目	群眾 意識	項目	觀察 甄別	項目	壓力 應對
T1	0.686	T9	0.708	T11	0.665	T14	0.652	T6	0.557	T8	0.563
T2	0.687	T10	0.929	T12	0.761	T15	0.752	T18	0.667	T21	0.766
T3	0.740			T13	0.783	T16	0.799	T19	0.612	T22	0.827
T4	0.664					T17	0.833	T20	0.707	T23	0.717
T7	0.739									T24	0.597

表 2 治安警察多維勝任特徵問卷的驗證性分析的完全標準化載荷 (M2)

[5] Catano, V.M., Darr, W., Campbell, C.A. "Performance Appraisal of Behavior-Based Competencies: A Reliable and Valid Procedure", *Personnel Psychology*, 60(1), 2007: 201-230.

[6] 侯傑泰、溫忠麟、成子娟：《結構方程模型及其應用》，北京教育科學出版社，2004 年。

四、治安警察多維勝任力問卷的信效度檢驗

(一) 研究對象

正式施測對象與初次施測對象來源一致，均選自 B 市和 D 市的治安警支隊、治安警大隊及基層派出所。隨機發放問卷 1,170 份，回收問卷 1,163 份，男性 1,112 名，女性 51 名。任職時間均為 1 年以上，其中任職時間三年及以上者佔總調查對象的 70.0%。學歷均為大專及以上，其中本科及以上學歷佔 69.2%。職級中副科級及以上佔 91.7%。採用序列均值法替換人口統計學變數中存在的部分缺失值。

(二) 信度分析

正式施測問卷共計 23 個項目，採用 Cronbach's α 係數評估治安警察多維勝任特徵問卷和各維度的信度（對角線括弧裡的數字）。分析結果顯示：問卷內部一致性係數為 0.922，各維度內部一致性係數在 0.771–0.841 之間（結果見表 3），說明本問卷具有良好的信度。

(三) 效度分析

1. 內容效度

問卷編制過程中嚴格遵循科學程序，依據關鍵事件訪談和開放性問卷調查的結果，在分析相關文獻和參考國外問卷 (O*NET) 的基礎上確定問卷的基本結構和專案。並邀請資深治安警察和心理測評專家刪改並審定專案，警察和專家均較認同測評內容，表明治安警察多維勝任特徵問卷的內容效度良好。

2. 構想效度

首先，對治安警察多維勝任特徵問卷及其各維度得分進行相關分析（見表 3）。結果顯示，各維度之間存在中等程度相關 (0.351–0.702)，表明各維度具有相對獨立性。同時，各維度與總分存在較高的相關 (0.671–0.806)，顯著性水平均高於 0.01，加之維度與總分相關大於維度之間相關，表明各維度具有較強的歸屬性。

	1	2	3	4	5	6	7
分析判斷	(0.825)						
執行處置	0.582**	(0.79)					
規範執法	0.557**	0.551**	(0.771)				
群眾意識	0.458**	0.381**	0.351**	(0.841)			
觀察甄別	0.534**	0.421**	0.426**	0.553**	(0.724)		
壓力應對	0.553**	0.419**	0.410**	0.702**	0.535**	(0.814)	
總問卷	0.803**	0.671**	0.677**	0.791**	0.794**	0.806**	(0.922)

注：** $p < 0.01$ ；對角線括弧裡的數字為問卷各維度的內部一致性信度(Cronbach's α 係數)

表 3 治安警察多維勝任特徵問卷及其各維度相關和信度分析

其次，使用 Mplus7.4 進行驗證性因素分析，採用極大似然法考察六維構想模型的擬合度。比較問卷在不同因素結構下的模型擬合指數。首先構建單因素模型 M1，同時構建六因素模型 M2。如表 4 所示，M1 不符合測量學的標準，CFI 和 TLI 均小於 0.70，RMSEA 大於 0.12。M2 的擬合指標良好，M2 中各專案完全標準化載荷見表 2，支援了治安警察勝任特徵分為六個維度的理論構想，說明問卷有較好的構想效度。

擬合指數	χ^2/df	SRME	RMSEA	CFI	TLI
M1	2.887	0.095	0.127	0.660	0.626
M2	1.854	0.075	0.085	0.856	0.831

表 4 治安警察多維勝任特徵問卷驗證性因素分析的結果

3. 效標效度

識別與篩選治安警察的多維核心勝任力，其根本目的在於構建科學有效的人才評價與發展體系，進而實現對個體績效的精準化提升。基於此，選用當年的績效考評結果作為效標，如果兩者相關性越高，問卷的效標效度越好（相關係數大於 0.5 表示可以接受）。治安警察多維勝任特徵問卷的得分與當年績效考評之間的相關為 0.672($p < 0.01$)，說明問卷的效標效度良好。

五、討論

本研究構建的治安警察勝任特徵模型及問卷符合中國當前對治安警察勝任特徵的要求，模型涵蓋了包括分析判斷、執行處置、規範執法、群眾意識、觀察甄別、壓力應對在內的六個維度及其與治安警察績效密切相關的 15 種關鍵行為特徵 (behavioral markers)，對每一種行為表現的水準做出了明確的界定。治安警察多維勝任特徵問卷各項指標皆符合心理測量學要求，在內部一致性信度、內容效度、結構效度和效標效度等皆達到了可接受水準，可適用於治安警察勝任特徵的測評。

（一）治安警察勝任特徵結構

在構建治安警察的勝任特徵模型過程中，綜合採用了文獻研究、行為事件訪談、開放式問卷調查及焦點小組討論等多種研究方法，以保障模型構建過程的系統性與科學性。本研究最終確立的治安警察勝任特徵模型，主要涵蓋分析判斷、執行處置、規範執法、群眾意識、觀察甄別、壓力應對六大核心維度。該模型系統揭示了治安警察在履行職能過程中所應具備的關鍵特質，全面回應了當前社會治安治理實踐對高素質警力的能力要求。模型深入闡釋了深層次的內在勝任特徵，為治安警察的選拔、培訓與評價提供了理論依據與實踐參照。接下來具體闡述勝任特徵模型的各維度。

在治安警務實踐中，分析判斷主要指治安警察在基層勤務與常規事件處置中，所表現出的問題分析、事態評估與應對決策能力。該能力強調對日常警情、糾紛、隱患等一般性治安事件的快速識別、風險評估與現場控制水準，是履行基礎勤務職能的核心支撐。在人員選拔中，應重點考察應聘者是否具備承擔治安崗位常規職責所必需的分析思維、判斷穩定性與基礎事件處置能力。^[7] 本維度主要衡量其在一般性治安情境下的基礎執法與風險應對素養。

在治安警務實踐中，執行處置能力是治安警察應對複雜勤務與突發情境的核心勝任力，可解構為執行能力、組織協調與危機管理三個指標。執行能力指治安警察對法律法規、上級指令及既定行動方案的貫徹能力，體現為將任務目標轉化為清晰、有序、可操作的執法步驟；組織協調強調在處置過程中，高效調配警力、裝備及社會資源，並溝通聯動政府部門、社會單位與公眾，形成處置合力的能力；危機管理則側重於對突發事件的動態預判、風險評估與決策控制，要求治安警察在時間壓力下迅速穩定事態、隔離風險並實施有效干預。該三維度結構共同構成了新時期治安警察應對高期望服務需求與複雜犯罪態勢的關鍵能力基礎，^[8] 這就要求在警察甄選中關注個體的執行處置力。

在現代法治社會背景下，規範執法能力是治安警察履職的核心基礎。該能力不僅體現為在日常執法

[7] Dantzker, M.L., Freeberg, D. "An Exploratory Examination of Pre-Employment Psychological Testing of Police Officer Candidates with a Hispanic Surname", *Journal of Police and Criminal Psychology*, 18(1), 2003: 38-44.

[8] 石麗：〈再論人民警察執行力系統的科學構建〉，《河南司法警官職業學院學報》，2011 年，第 4 期，第 124-126 頁。

中準確適用法律條文、秉持程序正義並合理運用裁量權，更在於面對挑釁、對抗等複雜情境時仍能保持專業冷靜，依法實施行為控制。從職能性質來看，治安警察既承擔日常秩序維護與服務公眾的服務職能，也肩負在突發事件中實施強制干預、防範危害擴大的管制職能。規範執法貫穿於兩類職能履行的全過程，是執法行為合法性與正當性的根本保障。然而，在當前警務培訓與管理制度中，服務意識與管制意識常被孤立強調，缺乏在動態執法環境中實現職能順暢轉換的機制引導與情境訓練，致使部分治安警察在應對需切換職能的複雜警情時出現反應滯後或行為失範，甚至引發“不作為”或“過度作為”等爭議，損害執法效能與公安機關公信力。因此，提升規範執法能力，不僅關乎治安警察個體專業素養的塑造，更是推進法治公安建設、增強社會和諧穩定與執法公信力的重要路徑，也是國家治理體系現代化進程中推動文明進步的內在要求。^[9] 規範執法能力已經成為衡量現代警察工作能力的一個重要指標。

在治安警務實踐中，警察需長期與群眾保持密切聯繫，尤其在處置突發事件程序中，良好警民互動關係的構建對其人際交往能力提出了較高要求。^[10] 結合我國警務工作的時代特徵與社會治理導向，可將這種與群眾有效互動、建立信任並回應需求的能力界定為群眾意識。在現代警務範式由“管制型”向“服務型”轉變的背景下，^[11] 治安警察不僅需具備識別風險、防控犯罪的職業敏感，更應重視贏得群眾信任、理解公眾訴求，並在服務中體現專業與溫度。基於此，本研究將群眾意識操作化為“心繫群眾”與“服務群眾”兩個指標，分別衡量治安警察在認知層面關注民生、理解民意、構建警民互信的意願，以及在行為層面落實服務舉措、化解矛盾、緩和衝突的能力。該維度旨在系統評估治安警察在踐行“以人民為中心”警務理念過程中所表現出的服務意識與群眾工作能力。

觀察甄別能力是治安警察在動態複雜環境中履行職能的關鍵核心能力之一，指其在執行勤務過程中，從海量資訊中有效識別關鍵線索，並基於線索推斷犯罪嫌疑人可能的行為模式、體貌特徵及心理狀態，同時對事件發展趨勢作出預判的認知與行為過程。該能力還體現為在人群密集或流動場景中，對潛在危險人員實施早期識別與動態關注，以實現對違法犯罪行為的超前干預與精準防控。正如鄭孟望^[12]所指出的，偵破案件與打擊犯罪是公安機關的核心職能。履行該職能高度依賴警察高度發展的觀察甄別能力，這一能力不僅構成警務工作的專業內核，也是警察職業區別於其他社會職業的特殊能力標誌，更是治安警察在基層執法中實現“打防結合、預防為先”策略的重要支撐。

壓力應對維度指治安警察在長期處於急性與慢性交織的應激工作環境中，主動調適心理狀態、維護身心平衡、實現自我恢復的能力。該維度具體涵蓋壓力管理、心態積極與終身學習三個關鍵指標。警察的工作性質決定了警察隨時可能面對各類突發事件，長期處於應激狀態。警察是最危險、最緊張、最危害健康的職業之一。^[13] 研究顯示，警察群體的整體心理健康水準普遍低於全國常模，一線執法治安警察的狀況尤為突出。^[14] 職業壓力所衍生的行為失範、身心耗竭、甚至自殺風險升高等現象，也凸顯了關注治安警察幸福感與心理健康的迫切性。^[15] 在此背景下，壓力應對能力不僅構成治安警察核心勝任力之一，也是對其身心健康狀態進行系統評估與干預的重要依據。該能力具有跨崗位、跨層級的普遍適用性，是個體實現高品質職業生存與持續發展的關鍵技能。在資訊爆炸與警務複雜性不斷提升的今天，治安警察

[9] 呂洪生：〈略論我國的行政干預與警察規範執法〉，《公安研究》，2012年，第1期，第66-70頁。

[10] Hargrave, G.E., Hiatt, D. "Use of the California Psychological Inventory in Law Enforcement Officer Selection", *Journal of Personality Assessment*, 53(2), 1989: 267-277.

[11] 薛典武：〈淺論我國警察服務職能定位與服務方式轉變〉，《公安研究》，2011年，第10期，第85-88頁。

[12] 鄭孟望、邱煜、覃澤敏：〈論新時期我國公安機關的核心職能與附屬職能〉，《廣西警官高等專科學校學報》，2010年，第4期，第25-28頁。

[13] Lucas, T., Weidner, N., Janisse, J. "Where Does Work Stress Come From? A Generalizability Analysis of Stress in Police Officers", *Psychology & Health*, 27(12), 2012: 1426-1447.

[14] Page, K.S., Jacobs, S.C. "Surviving the Shift: Rural Police Stress and Counseling Services", *Psychological Services*, 8(1), 2011: 12-22.

[15] Cochrane, R.E., Tett, R.P., Vandecreek, L. "Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey", *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 2003: 511-537.

面臨着空前增大的認知負荷與時間壓力，其心理資源的持續消耗使得壓力應對能力不再僅是職業發展要素，更是勝任公安工作的基本前提。因此，將壓力應對作為獨立維度進行研究與實踐，對提升治安警察隊伍整體效能、促進組織健康與個體職業可持續發展，具有重要的理論價值與現實意義。

（二）模型及問卷的實踐創新

本研究構建的治安警察六維勝任力模型及相關測評工具，並非對傳統上側重於政治素質、身體素質和基礎警務技能的能力框架的簡單延伸，其在理論與方法層面實現了以下三方面的顯著突破：

1. 從宏觀獨立到具體系統

傳統的警察能力框架多將政治素質、身體素質和基本技能作為相互獨立的評價要素，其性質更接近於宏觀層面的原則性要求，缺乏對實現這些目標所需具體心理與行為構件的深入解析。加之，當前勝任特徵研究集中於警察某一方面的具體能力，例如，審訊能力，^[16]甚至細化到對兒童的審訊能力，^[17]心理彈性^[18]等。而現階段，我國警察工作內容日益豐富，警察選拔中如果太過細化的集中於某一具體方面能力，那麼實際效用會大打折扣。

本模型的突破在於，實現了對宏觀和獨立能力要求的系統性操作化：將“政治素質”解構為“規範執法”（體現為對法律程序的恪守）與“群眾意識”（體現為對民意的體察與回應）等可觀測的行為指標；將“業務精通”這一籠統概念，細化為“分析判斷”（涵蓋風險識別與案情研判）、“執行處置”（指技術動作的熟練運用）與“觀察甄別”（包括細節捕捉與資訊過濾）等一系列具有內在邏輯關聯的認知與行為過程。實證研究表明，警察的工作績效確實受一系列底層、可分解的勝任要素協同影響。^[19]

2. 從外顯行為到內在心理

傳統甄選機制側重外顯的、結果性指標（如體能測試達成率、射擊環數達標線、法律知識筆試分數、業務技能操作通過率等）的量化考察，^[20]往往以“成績”為唯一判斷依據，缺乏對內在心理特質的系統性評估，例如抗壓能力、應急決策意識、團隊協作意願、臨場應變韌性等。這種單一化的甄選邏輯，容易導致選拔出的人員雖能通過標準化考核，卻在實戰中因心理素質不足怯場、溝通低效，出現“高分低能”或訓練與實戰脫節的問題，影響警務成效。

本模型的根本創新在於，將內在心理層面的勝任特徵確立為核心維度，並與外顯行為指標進行有機聯結，構建了“特質－行為－績效”的整合性理論框架。“壓力應對”維度是這一創新的集中體現，它直接指向治安警察的情緒穩定性、心理韌性與自我調控能力。在模型中，該維度並非孤立存在，而是與“執行處置”、“分析判斷”等行為維度緊密關聯。一名治安警察在高壓下能否保持執法動作的規範性、能否進行清晰的分析判斷，直接取決於其“壓力應對”這一心理維度的水準。

同樣，“群眾意識”作為一種內在的價值觀與共情能力，驅動着治安警察在執法過程中主動進行“觀察甄別”，例如關注群眾反應、預判輿情風險。這便將內在的動機特質與外顯的觀察技能聯繫起來，從機制上解釋了為何部分技術熟練的治安警察仍可能在實踐中引發衝突——其根源可能在於內在“群眾意識”的薄弱。這種整合有效克服了長期以來心理評估與業務考核相互脫節的困境，證實了心理特質對執法行為品質具有根本性的調控作用。

[16] Akca, D., Eastwood, J. “The Impact of Individual Differences on Investigative Interviewing Performance: A Test of The Police Interviewing Competencies Inventory and the Five Factor Model”, *Police Practice and Research*, 2019(20): 1-19.

[17] Powell, M.B., Wright, R., Clark, S. “Improving the Competency of Police Officers in Conducting Investigative Interviews with Children”, *Police practice and research: an international journal*, 11(3),2010: 211-226.

[18] Paton, D., Violanti, J.M., Johnston, P., Burke, K.J., Clarke, J., Keenan, D. “Stress shield: a model of police resiliency”, *International Journal of Emergency Mental Health*, 10(2),2008: 95-107.

[19] Forero, C.G., Gallardo-Pujol, D., Maydeu-Olivares, A., Andrés-Pueyo, A. “A Longitudinal Model for Predicting Performance of Police Officers Using Personality and Behavioral Data”, *Criminal Justice and Behavior*, 36(6),2009: 591-606.

[20] 劉建清：《警察選拔與心理訓練研究述評》，《心理技術與應用》，2014年，第4期，第32-35頁。

以“壓力應對”和“群眾意識”為代表的維度，在心理機制上共用情緒調節、認知資源等基礎能力要素，形成“價值—能力”的協同驅動：“群眾意識”為執法行為提供“執法為民”的價值導向與內在動力，而“壓力應對”則為在複雜警民互動中保持專業規範提供必要的心理保障。這一點也得到了問卷統計分析結果的支持，群眾意識與壓力應對相關度較高($r=0.702$)。這是對基層治安警務工作本質的結構性反映——群眾工作場域構成治安警察核心壓力情境，兩個維度的共生關係正是對“警民互動”這一關鍵勝任場景的實證映射。^[21]當然，這只是各維度共用基礎能力要素的表現之一，也從側面證明了勝任特徵模型的系統性與整體性。

3. 從經驗判斷到科學實證

傳統警察的選拔訓練體系構建依賴個體經驗總結與行業慣例，導致不同警種所需能力之間界定模糊、測評標準劃定主觀，既難精準契合現代警務對核心能力的實際需求，評估結果的客觀性、可靠性也有待改進，顯著制約治安警察隊伍能力建設的精細化與專業化發展。

本研究在研究範式上的突破點在於推動以“科學實證”指導下的量化研究方法，構建了基於系統資料支撐的勝任力評估體系。在科學實證方法論指導下，整個研究過程堅持以客觀資料為基礎、以統計分析為手段，為治安警察能力建設提供了基於資料驅動的理論支撐與實踐依據。

在選拔機制方面，該模型推動了決策邏輯從“選拔誰”向“為何選拔他”的深層轉變。通過明確界定六大核心維度及其配套行為指標，將選拔依據由以往依賴主觀印象的經驗判斷，轉變為基於標準化維度的客觀評估體系，顯著提升了人才甄別過程的精確度與決策透明度。

在訓練體系設計方面，該模型引導訓練重點由重複性、機械性的技能操練，轉向對警員內在心理機制與認知—情感能力的系統性培育。以高壓抗干擾情境下的戰術訓練為例，其訓練目標不僅局限於提升外顯動作技能的熟練度，更側重於強化個體在應激狀態下的心理調適與認知靈活性，從而實現外顯操作技能與內隱心理素質的協同發展，初步建立起以“特質—行為—績效”為邏輯鏈條的科學化培養路徑。

通過為各勝任特徵維度開發相應的行為指標系統，本研究在理論上有助於揭示心理特質影響績效的具體機制，在實踐上提供了兼具預測效度與操作性的評估工具，在發展上則為實施精準化訓練提供了明確的行為改進目標。該模型使治安警察能力評估實現了從經驗判斷向證據為本、從孤立測評向系統評估的範式轉型，為構建科學的警務人才管理體系奠定了堅實基礎，對推進公安隊伍專業化建設具有里程碑意義。

(三) 研究不足與建議

本研究在已有較成熟的選拔體系基礎上，進一步開發更適用於我國文化和時代背景的治安警察勝任特徵模型及測評工具。但仍存在一定的局限性，主要體現為樣本來自部分城市，取樣範圍未能覆蓋全國，導致樣本在地域分佈上的代表性不足。我國地域廣闊，各地區在社會經濟發展、文化傳統和治安環境等方面存在顯著差異，這種多樣性可能塑造出不同的警務工作生態，進而影響勝任特徵的具體內涵和結構效度。例如，少數民族地區的“群眾意識”可能更強調文化敏感性與跨文化溝通能力，^[22]而發達地區的“壓力應對”則需側重應對輿情壓力和網絡暴力的心理韌性。^[23]未來需要擴大取樣範圍，在全國多個地區對問卷的信效度進行驗證，以提升勝任力模型的適用度。

基於傳統選拔模式，本研究構建的勝任力模型在選拔環節可採用多階段遞進式整合方案：初篩階段保留筆試與體能測試作為基礎准入條件；核心評估階段引入治安警察勝任特徵問卷進行標準化測評；終選階段實施基於勝任力模型的結構化情境訪談。在評價體系權重配置上，建議面試環節佔30%，重點考察模型中的壓力應對、群眾意識等核心維度；筆試與問卷測評各佔25%，分別評估法律素養與心理特

[21] 馮威：〈警民關係之研究梳理與概念重構〉，《福建警察學院學報》，2025年，第39卷，第3期，第15–26頁。

[22] 張麗媛：〈少數民族聚居區警民信任關係研究〉，中國人民公安大學，2023年。

[23] 王歡：〈涉警輿情態勢分析：根源、現狀與趨勢〉，《山東警察學院學報》，2017年，第29卷，第3期，第142–154頁。

質；體能測試佔 20% 作為基本職業素質保障。該架構在保留傳統選拔效度的基礎上，通過系統化整合心理特質評估與行為指標觀測，建立了顯性能力與隱性素質並重的評價體系，為提升警察選拔的預測效度與實證基礎提供了可操作的實踐路徑。

綜上，治安警察多維勝任特徵模型及問卷，其信度與效度指標均達到心理測量學標準，且在中國當前治安管理工作實際中表現出良好的適用性。研究成果可為我國治安警察的選拔錄用、績效考核以及勝任力導向的培訓體系構建，提供扎實的理論依據與有效的測評工具。未來研究中仍需不斷地通過實證研究驗證和優化現有模型，使之更好地為提升治安警察素質提供理論基礎和實踐指導。