

# 公安院校人才服务体系建设研究

徐珊珊 刘帅

河北公安警察职业学院，河北石家庄，051430；

**摘要：**本文以公安院校人才服务体系为研究对象，探索公安人才成长过程中的服务需求，通过优化人才培养过程，以服务地方公安局、派出所等实战部门对警务人才的需求及其人才使用效能评估为目的，形成“培养—就业—发展”一体化服务体系，推动公安事业的可持续发展，促使人才培养质量全面提升，实现公安教育和警务实战需求匹配，从而形成高质量人才助力中国式现代化发展。

**关键词：**公安院校；人才；服务体系

**DOI：**10.64216/3080-1494.26.01.097

人才兴则事业兴，队伍硬则工作强。习近平总书记在公安工作会议上指出，从严治警一刻都不能放松。要坚持政治建警、全面从严治警，着力锻造一支有铁一般的理想信念、铁一般的责任担当、铁一般的过硬本领、铁一般的纪律作风的公安铁军。为新时代公安队伍的建设明确了方向。当前公安队伍高质量发展是以数字引领、科技赋能为新任务和方向，随着新型警务模式全面应用，公安专业人才的重要价值得到充分体现。但从当前的现实情况来看，公安人才培养存在队伍结构失衡、基层人才培养供给不充足、激励机制保障存在短板等问题，因此，迫切需要构建一套较为科学、规范、合理的公安人才队伍服务体系。

## 1 公安人才服务体系概念

公安人才服务体系是公安机关围绕人才成长与发展的完整周期，实现以人适其岗、岗尽其才，统筹政策实施与保障、资源供给与机制创新而形成的人才一体化服务体系。坚持以政治建警为根本遵循，贯穿于人才队伍引进、培养、使用、管理、留用的各个环节，促进人才个人价值与公安工作效能的同步提升，是公安队伍实现标准化、专业化建设的重要保障。

习近平总书记在全国教育大会上指出，要统筹实施科教兴国战略、人才战略、创新驱动发展战略，一体推进教育发展、科技创新、人才培养。而公安教育作为国家教育和公安事业的重要组成部分，公安院校人才培养模式是我国公安教育发展的核心问题，关乎国家教育发展大局及提升公安队伍新质战斗力。完善的人才培养服务体系推动公安院校在育人过程中形成以实践需求为导向的教育模式，使后备警通过既掌握专业知识与理论，又能把学习成效转化为应对社会矛盾与问题的专业实

战技能，做到学以致用、用其所长，让人才培养服务于社会所需。公安人才服务体系的建设不是一蹴而就的，而是需要通过教学、教师队伍、校局联动、科技创新、职业生涯、警务实战等方面一步一步去打磨和完善的过程。由于公安工作具备高度实战化、专业化的特征，迫切需要建设一支素质优良、专业精湛的公安铁军。虽然我国公安教育事业的发展取得了一定程度的突破与进步，但在发展的同时仍然面临着诸如课程体系建设、教育师资队伍水平与实战经验转化、理论与实践契合、人才培养职业规划等方面问题，这在一定程度上影响着我国公安人才培养的发展，要求我们必须对公安人才服务体系进行建立和完善。

## 2 存在的主要问题

### 2.1 课程设计与实战需求脱节

当前公安类院校的人才培养体系，整体上仍延续传统意义上一般学科教育的思路，课程设置理论讲授比重过大，在与一线执法实践对接上仍有不小差距。公安部出台的《关于深化公安院校实战化教学改革的意见》指出实战有所需、教学必有应，但在具体执行层面，反映公安实战中的新技术、新战法和新需求上还有差距，院校课程设计上未能及时跟进需求，并已逐渐掉队。

以刑事侦查、网络安全技术等专业为例，很多课程仍以案例教学和理论讲解为主，缺乏对当前高发案件、新型手段以及警务技术创新的系统介绍。实验实训环节“走过场”“过家家”，场景模拟与实战需求相去甚远，学生在校阶段获得实战经验和技能越来越困难。部分公安院校毕业生到岗履职往往需要再培训才能真正胜任工作，影响了民警单兵作战技能的发挥和公安机关整体执法效能。

## 2.2 教材更新机制滞后

部分课程使用的教材多年未变,知识结构陈旧,新出台的法律法规、最前沿的警务技术和当下的犯罪形态等更新不及时。课程设计上教用脱节,不仅直接影响教学质量,还极大降低了人才培养质量。

## 2.3 就业服务体系与社会期待错位

公安类院校毕业生基本按政策分配,就业服务长期以内部消化为主,社会多元化的用人供给不足。当前社会治理情况复杂、公共安全需求不断升级、新型犯罪形态不断涌现的背景下,公安战线对复合型人才的需求日益增长,尤其是学科背景丰富、对新技术新业态熟悉了解、拥有国际视野的高素质人才。然而,现有的就业指导还停留在岗位推荐,对行业发展趋势的前瞻性不够了解,人才发展规律不够熟悉,毕业生的就业路径拓展不足。很多在校毕业生对就业方向缺乏清晰认知,对非公安岗位了解甚少,导致就业选择面狭窄、内卷严重。可能有很小一部分学生考虑过应急管理、智慧城市、公共安全企业等就业领域,也往往因相关指导和资源支持不足使其停留在思想层面。与此同时,社会的飞速发展对公安人才的期待也提出更高要求,能执法的传统型人才逐渐不再满足岗位需求,懂技术、会管理、能协调的复合型人才大受青睐。这种供需错位,导致用人单位对毕业生就业满意度不高,也影响了公安教育的社会认可度,就业服务提档升级可以说迫在眉睫。

## 2.4 职业发展支持体系不完善

公安人才的职业发展本应是一个持续成长、不断进阶的过程,当下多个环节仍显薄弱,对人才发展支持不足。首先,继续教育体系不健全。部分在职民警反映,进入岗位后培训机会较少,培训时间较短,培训针对性不足,尤其是在新技术、新装备、新法条和违法犯罪新业态快速更新的背景下,现有培训内容体系建设不够系统、内容较为陈旧、价值理念往往滞后,难以满足实际工作需求。部分基层单位因为勤务繁忙、人员不足甚至连基本的时间都难以保障。其次,晋升机制不够透明。当前的职务晋升和职称评定标准模糊,各单位在制订相关办法时容易受到人为因素干扰,部分单位还存在相关办法时常修改甚至一年一变的问题。部分有能力、有理想、有干劲、有实绩的人员长期得不到应有认可和职业发展方面的回报,工作积极性和队伍稳定性大大削弱。再次,资源配置不均衡。公安机关在培训经费、师资力量、发展平台上不同级别不同地区差异较大,基层和欠

发达地区的人才机会少资源少职业发展受限,造成“强者愈强、弱者愈弱”的马太效应。

究其根本,公安人才服务体系各环节之间缺乏有效衔接和协同,“培养—就业—发展”的传导不力,人才培养与社会需求脱节,就业质量不高,职业发展受限,人才培养任重道远。

## 3 对策及建议

### 3.1 基础打牢,建设实战化课程体系

要真正实现“教为战、学为用”精准对接实战,就必须从课程体系建设抓起,在源头推动教学内容与实战对接。首先,在课程开发团队建设上,应最大限度地吸纳公安一线民警、技术专家、教学精英,针对当前公安机关工作中急切、前沿、典型的应用实战需求,共同研发具有代表性教学案例和实训项目,在网络安全类课程中直接引入真实案件数据开展网络攻防,在反恐类课程中模拟当下最新突发事件处置流程,让学生更好地实战实训,提前适应工作岗位复杂的环境。其次,要建立教材动态更新机制,以校局合作框架为基础,建立由公安业务主管部门牵头教材审查委员会,定期对教材内容进行审核和修订,并要求教材更新必须与最新法律法规、行业标准和技术规范保持一致。对人工智能、无人机应用等新兴课程领域应尽快开设并加大投入,对教学内容尽早进行修订,做到定期审查时时回看经常更新。再次,应强化校局合作、强化校企合作,教学与实战资源深度共享。通过共建实验室、实训基地合作、项目联合研发、人才交流任职等途径,实现教学内容与公安业务需求实时无缝对接结合。打造“订单式”模式,由公安机关先期提出需求,学校对口制定方案培养人才、双方督促进度实施、培养出双方满意的合格人才,确保订单招生即招工、订单毕业即上岗。

### 3.2 提质增效,就业服务体系再提档

党的二十届三中全会对社会治理体系和治理能力的现代化提出了更高的要求,公安院校的人才服务也应该拓展外延和丰富内涵。一是,要打破甚至消除内部的固化思维,拓宽外部就业视野,丰富就业渠道,除公安联考政策的公安系统岗位,还应加强与应急管理、网络安全、公共安全公司等行业企业推荐,如某部属院校毕业生被推荐至高校事业编制的保卫处管理岗位,广大公安院校可继续拓展跨行业、跨领域、跨地区就业推荐机制,为学生选业提供更多的思路和就业范围。二是,要强化职业规划就业指导服务。职业生涯规划进课堂,让

学生了解自身并确定目标指明方向。课程可根据实际开展职业性格测试、模拟面试、简历辅导、职场礼仪培训等,同时还应加强校友导师制,邀请优秀毕业生回校座谈宣讲,加强职业适应能力。三是,要建立就业质量评估反馈制度。通过定期开展毕业生追踪调查,收集用人单位对人才能力评价和毕业生对学校就业服务评价,组建数据库综合整理分析数据模型,为教学改革和服务就业提供数据指导及现实依据。

### 3.3 激发动机,完善职业发展支持系统

一是要构建开放式、模块化的继续教育平台,整合线上线下的教学资源,丰富学习的模式和路径。课程内容设置上要服务于实战,必须涵盖新知识新技能的运用、法律法规的新变化、警察的心理素质、警察管理能力等,并且实行学分制度和单位认可制度,将学习纳入职务职级晋升与职称评聘范围,在结果导向上激励民警的学习动机。二是实现晋升标准公开化、规范化。制定统一的职务晋升标准、职称评定标准,广泛征求广大民警意见,在充分论证基础上制定出各项评价指标和权重、分值细则,并建立起严密的监督制约机制,在透明、公平的原则指导下,实现晋升公平公正,在制度层面保证民警职业发展的动力。三是要加大资源配置,消除地区差距。省部级公安机关及同级党委、政府要通过专项基金、财政转移支付等方式,加大对基层派出所和边远落后的公安派出所等财政支持力度和政策倾斜力度,在基地建设、师资队伍建设和远距离教学等方面提供实质的帮扶,通过资源的共建共治共享,提升总体培训水平,保障民警的职业发展。四是建立人才激励机制。传统的思维中,认为人才的激励以物质激励为主。新型人才激励机制主张通过建立科研奖励、科技创新资助、改变用人指标、职业荣誉典礼、精神文明奖励等激励人才,在完成使命、做好工作、钻研业务的基础上,爱岗敬业、勇于创新、提升职业荣誉感和归属感。

### 4 构建“培养—就业—发展”一体化服务体系

要实现公安人才服务体系的跨越式发展,必须以高标准高站位从系统层面整体推进,实现各环节协同联动、信息共享、资源互通。

第一,信息平台互联互通实时共享。要打通信息壁垒、聚集信息资源,共建共享统一平台,协调公安院校、公安业务部门、企业、政府各方资源,实现师资队伍、人才需求、培训计划、就业信息、培训资源实时共享,调动一切优质资源要素流动,给人才培养赋能。建设人

才供需库,通过大数据建立人才供需模型,动态了解人才供需情况,为政策制定和资源配置提供参考依据,为人才发展职业选择指明方向。

第二,应建立跨部门协同治理机制。国家安危,公安系于一半。由教育主管部门牵头,联合公安、人社、政府等部门,成立公安人才发展协调机构,统筹规划人才培养、就业服务、职业发展工作,在政策的顶层设计上打破部门壁垒,形成推动公安人才服务体系高质量发展的政策合力。

第三,应建立评估制度定期展开评估。评估主要针对课程实战化程度、就业匹配度、职业发展满意度等关键指标进行量化评估及时发现问题,广泛调研市场需求,在充分与市场主体用人单位协商的前提下对政策策略进行优化调整,推动体系持续优化升级。

### 参考文献

- [1] 习近平,紧紧围绕立德树人根本任务 朝着建成教育强国战略目标扎实迈进[N]《人民日报》,2024-09-11(1)
- [2] 刘盈颖.公安院校公安专业人才校局合作培养的问题与对策研究[D].福建师范大学,2020.
- [3] 张李斌.公安院校“教学研练战”人才培养模式优化研究——以治安学专业为例[J].河北青年管理干部学院学报,2025,37(05):91-96.
- [4] 何超,王莉.公安院校治安管理专业“教学练战一体化”实训教学研究——以公安机关执法规范化建设为背景[J].河北公安警察职业学院学报,2021,21(01):75-78.
- [5] 《习近平在全国公安工作会议上强调 坚持政治建警改革强警科技兴警从严治警 履行好党和人民赋予的新时代职责使命》,共产党员网站,2019年5月9日.<https://www.12371.cn/2019/05/09/VIDE1557361440570626.shtml>.

作者简介:徐珊珊(1987.09—),汉族,黑龙江省依安县人,硕士学位,副教授,研究方向:艺术学、艺术教育。

刘帅(1993.09—),汉族,河北保定人,硕士学位,讲师,研究方向:公安学 思想政治教育。

课题:本文系2025年度河北省人力资源和社会保障研究课题《公安院校人才服务体系建设研究》(课题编号JRS-2025-3043)最终成果。