

“90后”青年民警思政工作途径探究

——以浙江省义乌市公安局为例

■ 张海燕

摘要 “90后”青年民警是公安队伍的生力军和突击队，做好其思想政治工作是各级公安机关政工部门的一项重要课题。本文通过对浙江省义乌市公安局“90后”青年民警进行问卷调查，发现其使命感较强，具备新时代人民警察特质，但同时也存在职业认同感、归属感有待提高，工作韧性、抗压能力有待加强，工作积极性、工作活力有待释放，风险意识、纪律规矩有待强化等值得注意的问题。建议通过坚持政治建警、强化激励引导、深化素质强警、落实爱警举措来解决这些问题，加强“90后”青年民警思想政治工作，提升队伍的凝聚力、战斗力。

关键词 青年民警 思想状况 思想政治工作

“90后”青年民警（以下简称青年民警）是公安事业的未来和希望。思想政治工作是公安工作的生命线，培育好青年民警必须依靠思想政治工作这一强大武器，确保其沿着正确的道路和方向前进，促进其成长成才，进一步激发队伍战斗力，推动新时代公安工作高质量发展。本文以义乌市公安局为例，采用问卷调查法对该局青年民警的思想状况进行分析研究。问卷题目涉及工作、生活、人际关系、身心健康、职业认同等多个领域，内容涵盖个人基本情况、工作生活情况以及对职业的认识、对思想政治工作的看法建议等多个方面，力求从主观感受和客观环境两

个维度去了解掌握其思想政治状况。据统计，共收回有效问卷214份，参与率达72.05%，所收到的样本基本涵盖各个警种和年龄段，调查基本可以客观地反映该局青年民警的思想政治状况。

一、义乌市公安局青年民警概况

义乌市公安局共有在编民警1225名，其中“90后”青年民警297名，占民警总人数的24.24%。

性别比例：青年民警中男性占84.85%，女性占15.15%，其中女性占比高于全局女

作者：浙江省公安厅政治部副主任，浙江省委党校中青一班三支部学员

性占比（全局女性占比为 11.43%）。年龄结构：调查对象平均年龄为 27.41 岁，其中 23-25 周岁占 28.96%；26-28 周岁占 31.65%；29-31 周岁占 39.39%，各年龄段分布情况相对均衡。学历情况：全日制学历以大学本科为主，占 88.98%，另有硕士研究生 2 人，高中、职高 4 人（均为武警部队服役人员），本科以上学历人员远高于全局 45.71% 的比例，现学历全部为大专以上。入警方式：以公安院校毕业为主，占 88.55%；社会招考占 10.44%；外单位调入占 1.01%。工作年限：参加公安工作 3 年以下的占 31%；4-6 年的占 37%；7-9 年的占 29%；10 年以上的仅占 3%。岗位分布：主要集中在基层一线派出所，占 59.60%；其次为各业务大队，占 36.40%；少数人员安排在监管场所工作，占 2.36%；综合部门人员数量最少，占比 1.68%。其他方面：全局青年民警中，中共党员 129 名，占 43.43%；已取得法律职业资格证书 32 名，占 10.77%；从事警务技术岗位 19 名，占 6.40%；已选拔为中层干部 9 名，占 3.03%。

二、青年民警具有较强的使命感和新时代人民警察特质

（一）心系人民，理想信念坚定

从入警初衷看，72.43% 的人选择警察职业是为了“惩恶扬善”，认为警察职业“使命光荣”，而认为“警察权力大，社会地位高”的占极少数（1.87%），说明大多数青年民警对警察职业有一定的情怀，他们心系人民，追求公平正义，具有较强的使命感和新时代人民警察特质。在调查个人价值观时，80.84% 的人选择“对社会贡献大小”来体现个人价值，46.73% 的人认为个人价值还

体现在“事业上的成就大小”，可见“90 后”青年民警整体价值观积极向上。值得一提的是，在当前工作压力较大的情况下，依然有 81.77% 的人表示热爱本职岗位，能做到兢兢业业，说明这支队伍总体上稳定，且理想信念坚定，这是从警的内源性动力，是保证队伍纯洁可靠的政治基础。

（二）创新意识强，思想顾虑少

青年民警的成长伴随着科技的蓬勃发展，他们创新意识强，思维相对活跃，接受新事物、新信息的速度快，善于把新技术、新手段运用到执法办案和行政管理过程中，能有效提升工作效率。受教育程度普遍较高，学习能力强，工作上手快，对当前工作的胜任程度较高。调查显示，有 20.09% 表示可以完全胜任工作，66.82% 表示基本胜任，二者总数占到 86.91%。有 11.68% 感觉比较吃力，但总体还能应对，1.4% 表示“说不清楚”，而表示无法胜任的为零。同时，青年民警参加工作时间不长，对公安工作保持着新鲜感，更富有激情，他们思想顾虑少、敢想敢做敢为，有一股不服输的精神和无所畏惧的闯劲，工作起来往往劲头十足，涌现出了一批较为优秀的代表。据统计，2019 年义乌市公安局个人立功受奖 161 人，青年民警 57 人；2020 年全球个人立功受奖 118 人，青年民警 33 人。

（三）业余生活丰富，人际关系融洽

民警的兴趣爱好广泛，业余生活比较丰富，选择较多的依次是听音乐唱歌（45.79%）、玩手游网游（43.46%）、跑步（42.06%）、篮球（41.59%）、乒乓球（12.15%）、羽毛球（11.21%）等，但也有 126 人（58.88%）反映“工作忙，没有时间做自己喜欢的事”。工作之余交往最多的对象为家人（70.09%）、同学（38.78%）、同事（35.98%）、朋友

(21.5%),不存在与工作对象交往的情况,说明他们有自觉净化交际圈的意识,“8小时之外”的生活比较积极健康。从与单位领导、同事相处关系来看,83.65%能够与领导、同事相处得很好或比较好,剩余16.35%相处关系为一般,可见即便他们自我意识比较突出,但在单位的人际关系基本融洽。

三、当前青年民警思想状况中值得注意的问题

(一) 职业认同感、归属感有待提高

调查“从社会角度对警察队伍的看法”时发现,仅有48.8%认为“警察职业神圣令人向往”;20.09%认为“虽然值得尊重,但不是什么好职业”;11.68%认为“一般,跟别的职业相比,没有什么特别的”;甚至有18.69%认为“不好,太辛苦太累,付出与收获不成正比”。由此可见,抛开警察身份,青年民警对职业的认同感尚不高,对职业声望评价较为消极。究其原因,青年民警与部分同龄人相比,在经济收入、生活条件、个人自由等方面有一定差距;与其他职业相比,工作强度大、职业风险高、付出多回报少;与其他政府部门相比,存在晋升机会少、渠道窄等问题,容易引起心理失衡,导致职业认同感下降。根据从警初衷的调查结果可以看出,有13.08%的人将警察职业当作“谋生手段”,这部分人更多的是将警察作为一份按时领薪水的普通工作,而不是将其作为崇高事业。结合调离公安队伍的倾向调查,发现有42.99%的人表示“有合适机会就调离”,5.14%的人表示“非常希望,主动找机会调离”,反映出青年民警的职业归属感尚不高。从社会学和管理学的层面看,从业人员对职业理想和职业认同的偏差,将影响

其敬业精神和服务品质,影响组织的凝聚力和战斗力。青年民警对职业的认同感、归属感不高,将对建设革命化、正规化、专业化、职业化公安队伍有消极影响。

(二) 工作韧性、抗压能力有待加强

调查显示,22.9%感觉当前工作“严重超负荷”,44.86%表示“略超负荷”,剩余32.24%表示“负荷在合理范围内”。深入调查加班时长发现,40%以上每月加班时长超过90小时,加班30小时以下的仅占14%左右,基本没有不加班的。可见青年民警作为各单位的主力军,相较于其他年龄层民警,承担了更繁重的工作任务,加班已经成为工作常态,且加班时间整体较长。从每天上班的个人情绪和压力状况看,23.84%存在焦虑或非常焦虑的情绪,54.67%感觉较大压力,对饮食、睡眠等日常生活产生了不同程度的影响,80.84%表示会把工作中的负面情绪带到家庭,影响家庭生活。可见青年民警心理压力问题较为明显,工作韧性不足,抗压能力及自我调节能力不强,容易情绪化,从而影响工作、生活。在了解谈心倾诉对象时,大部分选择向好友、家人、同事倾诉,选择向单位领导倾诉的仅有6.07%。由此可见,距离“让有困难找组织成为民警第一选择”的目标还有较远的距离。值得注意的是,有21.5%的人选择憋在心里,不与人沟通,且没有人选择寻求专业心理工作者的帮助。

(三) 工作积极性、工作活力有待释放

从阻碍工作积极性的因素看,“工作辛苦压力大”是最主要的因素,占69.16%。多数青年民警加班常态化,正常休假得不到保障,一定程度上影响了其对工作的积极性。从疗休养开展情况看,可正常进行疗休养的青年民警仅有40.19%,部分人员因工作繁忙等原因,未正常开展疗休养。这与年休假

制度、疗休补休制度不够完善，基层警力不足有较大关系。在基层，往往是定人定岗，每天值班人员固定，有人休假就意味着有人加班替班。休假回来既要加班加点完成工作，还要弥补别人的替班，导致许多民警宁愿放弃休假，选择坚守岗位。另外，50.93%的人认为“应付上级考核检查过多”会影响积极性。近年，上级公安机关在考核评价体系和指标上做了较大的调整，取消和减少了不少考核指标，但总体来说，基层的考核压力仍然很大，还有很多不科学的地方。在对影响工作积极性的因素调查中，有 40.19% 选择了“执法环境差”，表明当前的执法环境给青年民警带来了极大的挑战和压力。还有 22.43% 认为“提拔晋升困难”；19.63% 认为“个人能力欠缺”；19.16% 认为“工资福利较差”；12.15% 认为“身体健康状态”、10.75% 认为“家庭方面困扰”等因素也会对工作积极性造成较大的影响，说明其工作积极性易受到内部、外部、个人、家庭等多方面因素干扰。在对于能够提高工作积极性的最重要因素的调查中，其意见比较分散，其中 64.49% 选择“提高工资福利待遇”，这与青年民警刚步入社会，人生尚处于起步阶段，需要面对购房、婚恋等生活各方面经济压力的现状有关。另外，35.98% 选择“科学完善的考评激励机制”；30.84% 选择“职务的晋升”；29.44% 选择“群众的赞誉和满意”；9.35% 选择“领导的肯定和表扬”；8.88% 选择“表彰奖励”；7.94% 选择“家人的支持和鼓励”。表明青年民警除了注重工资待遇等物质利益外，更注重工作中的提升，赢得社会、组织和家人的认可及尊重，对自我价值的实现有较高的需求，反映出青年民警价值追求的多元化。

（四）风险意识、纪律规矩有待强化

思想政治教育和警示教育是增强底线思维、强化风险意识的重要举措。青年民警的风险意识有待强化，具体表现为对思想政治教育、警示教育的接受程度不高，传统的方式方法难以引起他们的共鸣。调查发现，59.35% 认为当前思想政治工作“方式方法单一，理论灌输效果不好”；38.79% 认为“内容枯燥，不易接受”、“缺乏有效载体，工作创新性不强”；24.77% 认为“针对性和时效性不强”。同样，从警示教育工作来看，认为“形式单一、创新意识不够”和“重说教，趣味性可读性差”的人较多，分别占比 67.76% 和 59.35%。他们更乐于接受观看视频、实地参观访问、开展主题活动或文体活动、举行典型人物报告会等更具互动性、参与性的思想政治教育方式，对鲜活生动的正反典型案例、廉洁故事等警示教育内容更感兴趣。青年民警队伍中，部分人员因纪律规矩意识不强，自我约束能力较弱，出现了一些违法违纪和被问责的情况。据统计，2018 年以来义乌市公安局共处分违法违纪民警 30 人，其中青年民警 8 人；2018 年以来全局问责民警 124 人，其中青年民警 24 人。

四、青年民警思想政治工作的途径探究

（一）坚持政治引领，筑牢思想根基

一是突出政治建警。紧扣时代特点和青年民警思想行为特征，适应信息化发展趋势和微时代传播规律，探索“云端上”“指尖上”“互联网+”新载体新招数，增强思想政治教育的实效性和吸引力。摒弃“灌输式”的教育方法，依托思想政治教育基地，开展互动性强、参与度高的主题活动，提高思想政治教育的接受度和感染力。二是坚持从严

治警。坚持“严管才是厚爱”的理念，针对部分青年民警纪律规矩意识薄弱的问题，深化警示教育，通过观看警示教育片、现身说法、旁听庭审、参观廉政教育基地等青年民警易于接受的形式，用身边人身边事教育引导其知敬畏、存戒惧、守底线。深入开展“向组织说说心里话”活动，针对个别轻微违纪行为，坚持抓早抓小，及时消除风险隐患，防微杜渐，防范未然。三是强化日常监督。对青年民警的日常监督管理，要借助家庭、社会等各方力量，形成“大监督”格局。建立警属沟通联系制度，充分发挥贤内助作用，经常性开展家庭走访，让警属多吹“耳边风”，形成良好的家庭亲情监督关系，有效保障青年民警“8小时外”健康生活。积极引入社会监督力量，发挥外部监督实效，倒逼青年民警更加注重和规范自身言行，切实形成组织、家庭、社会“三位一体”的监督网络。

（二）强化激励引导，激发创业活力

一是注重为青年民警减负。减负是提质增效的基础。超负荷的工作和长时间的加班，不应该成为青年民警工作的常态，更不能打着“年轻人就要多干”的名义，将青年民警视作工作机器，将其加班加点视作理所当然。应逐步告别“汗水警务”，摒弃简单化的“用民警辛苦指数换人民幸福指数”的理念，让工作节奏张弛有度。如推行民警弹性休息、强制休息制度，鼓励实行轮休补休措施，保障长期加班青年民警的休息权；结合兴趣爱好，开展歌唱、球类等比赛，激发年轻活力，舒缓工作压力。二是科学设置考核体系和指标。“应付上级考核检查过多”在影响青年民警工作积极性因素中排在第二位，建立科学的考核体系和指标，减轻考核压力，是亟需解决的问题。按照《公安部关于加强新时

代公安派出所工作的意见》的文件要求，严禁向派出所下达不合理考核指标；实行宽严相济的考核制度，减少扣分项，增加表彰分；控制上级公安机关监督检查的总量和频次，严禁多头考核、层层考核、搭车考核。三是树立鲜明的选人用人导向。青年民警注重自身在事业上取得的成就，职务的晋升是激发其干事创业活力的重要因素，树立正确鲜明的选人用人导向至关重要。要坚持政治过硬的首要标准，把政治素质要求贯彻落实到教育、培养、选拔青年民警的各个环节，提升队伍的忠诚度、纯洁度。要坚持注重实干的用人导向，注重从基层选拔善于做群众工作、能应对复杂局面、能解决实际问题的优秀青年干部，形成“基层受锻炼，基层长才干，基层出成绩，基层出干部”的用人导向和机制，促使他们克服浮躁心态，扎根基层工作。要坚持按实绩提名的用人机制，提拔青年民警时不能与老民警比资历、比经验，而是要看潜力、看发展。青年民警之间，要把考核成绩、实绩业绩作为任用提名的直接依据。

（三）深化素质强警，提升核心战斗力

一是做好职业规划。绝大多数青年民警处于职业生涯的早期阶段，他们新鲜感强、上进心强、实现自我价值的意识强。在这一阶段结合其知识结构、专业兴趣、技术特长和期望目标，协助做好职业规划，能第一时间掌握主动，最大限度趋避不利因素，既有利于他们更好地实现职业价值和人生目标，也可以保持公安队伍的稳定性。可积极借鉴浙江省金华市公安局做法，坚持新警成长培养是“强警之本、发展之源”的理念，不断创新探索“新警成长培养机制”，从“以师带徒”培养模式发展到“一年跟着干，两年能单干，三年成骨干”的新警成长培养模式，再提升到“新警、骨干、能手、行家、专家”

五级梯队“分级培养制”，开辟新警队伍又好又快的成长道路。二是多层面教育培养。青年民警都有加强学习充电、提升岗位技能的强烈愿望，要为他们的发展进步铺设“快车道”。在“周一夜学”、“轮值轮训”的基础上，创新探索更多教育培训模式。按照“坐下来能写、站起来能说、走出去能干”的复合型人才培养目标，组织技能培训和能力比武，使青年民警政治素养、执法业务、信息应用、实战技能等得到全面提升；组织不同主题的学习沙龙，开展不同层面的知识讲座，拓展青年民警视野；建立动态轮岗机制，让其在不同条线、岗位实践锻炼，为其提供展示机会和发展平台。三是深化全警实战大练兵。根据青年民警需求多元化的特点，结合其工作、生活习惯，打造掌上练兵平台，探索线上线下“双轨”练兵模式，不断丰富练兵平台的课程、题库及应用功能，研发民警训练积分在线管理功能，将青年民警训练积极性调动起来。组织开展微课程大赛等活动，由青年民警进行培训课程研发编制，积累一批能满足其学习需求的优质精品课程。健全练兵效能评估办法，建立民警能力等级评估机制，优化警体技能、专业能力抽测模式，有效解决“练兵练到什么程度”的问题。

（四）落实爱警举措，提升认同感归属感幸福感

一是落实优待措施。警察是一份神圣、特殊的职业，但调查中有 11.68% 认为警察职业与其他职业相比没什么特别。要落实从优待警措施，推进惠警政策，提升青年民警的认同感归属感幸福感。如畅通警医合作“绿色通道”，让民警及家属在特殊情况能够优先就医，解决专家号预约不上、体检时间安排滞后等问题；梳理开放一批面向民

警的免费景点，开设车站、机场等公共服务场所民警专窗，积极争取民警子女入学入托等政策优待；落实“暖警房”、“团圆计划”等措施，帮助缓解青年民警住房压力，解决两地分居等家庭困难。二是关注心理健康。当前的执法环境和工作强度给青年民警带来了较大的心理压力，加之自我调节和抗压能力较弱，如果缺乏合理的心理疏导，容易产生厌战惧战的消极情绪，进而影响工作积极性，给队伍稳定带来负面影响。要高度关注青年民警心理健康，依托民警心理健康驿站和网络心理健康服务平台，常态化开展心理健康知识普及、心理咨询等，定期组织心理健康体检，全面掌握青年民警队伍心理状况，及时开展心理干预，努力提升其心理抗压能力和疏导能力。加强与社会心理健康机构的合作，提供“专家进警营坐诊”、“免费理疗”、“心理疏导”等服务，增强对青年民警身心健康的维护。三是保障合法权益。多数青年民警处于基层执法执勤的第一线，处于各种社会矛盾交织的风口浪尖，容易因为遭受到一些不法侵害和投诉，产生对职业的负面情绪。要健全容错纠错机制，客观评价青年民警的执法行为，及时澄清不实、恶意投诉和报道，保障合法权益，激励担当作为；健全民警维权快速响应和部门联动机制，加强与新闻媒体之间的合作，第一时间发声、旗帜鲜明维权，尽可能地营造良好舆论环境；健全良性互动机制，成立法律服务团为被侵权民警提供法律服务，在维护公权力的同时，更要注重维护民警的私权利；健全民警救助慰问帮扶机制，开展重大节日慰问、因公负伤、患病住院民警慰问和因公牺牲民警家属慰问等工作，积极做好困难民警帮扶救济工作，让青年民警充分感受到组织的关怀。

责任编辑 黄新春