

2025 年 4 月高等教育自学考试
公安人力资源管理试题
课程代码:13662

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。
2. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。

选择题部分

注意事项:

每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题:本大题共 15 小题,每小题 1 分,共 15 分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 首次提出劳动分工的经济效益理论的是
A. 梅奥
B. 马克思·韦伯
C. 泰勒
D. 亚当·斯密
2. 下列关于科举制的描述错误的是
A. 隋炀帝大业年间设进士科,这是科举制度正式建立的标志
B. 唐代科举制度的显著特点是实行公开报考,择优录取
C. “一切以呈文为去留”是科举制度最主要的特点
D. 明朝是科举制度的鼎盛时期
3. 下列属于警察人力资源素质结构要素的是
A. 民族结构
B. 专业结构
C. 性别结构
D. 籍贯结构
4. 下列关于职门的表述正确的是
A. 职门是指若干工作性质相同的职位的汇集
B. 职门是职位分类的最初区分,是整个职位分类结构中最粗略的轮廓
C. 职门的功能是使属于各个不同职系中相应职级的职位能够相互比较
D. 职门明确记述每一职位的工作内容、责任、权力、利益、任职的资格条件

5. 下列警察人力资源配置的方式中属于市场配置要素的是
- A. 教育经费投入和投向 B. 政策和管理法规引导
- C. 人力资源的需求变化 D. 财政拨款引导
6. 下列关于考核的表述正确的是
- A. 通过考核的方式无法确定被考核者的潜力
- B. 人民警察的考核一般是指狭义的考核
- C. 考核的主体是组织和领导者
- D. 考核是一项非经常性的人力资源管理活动
7. 标志着我国开始在国家行政机关实行人员回避制度的法规是
- A. 《国家行政机关工作人员回避暂行规定》
- B. 《公务员法》
- C. 《国家公务员暂行条例》
- D. 《国家公务员任职回避和公务回避暂行办法》
8. 下列属于人民警察降职条件的是
- A. 在定期考核中被确定为不称职的
- B. 辞职或者调出机关的
- C. 受到刑事处罚或者劳动教养的
- D. 非组织选派，离职学习期限超过一年的
9. 关于人民警察处分的批准权限表述错误的是
- A. 人民警察违法违纪，任免机关应立刻暂停其履行职务
- B. 对地方各级公安机关正职领导人员给予处分，由本级人民政府决定
- C. 被调查的民警在违法违纪案件立案调查期间，可以辞去公职或办理退休
- D. 拟给予撤职处分的，由本级人民政府向上级人民代表大会常务委员会提出免职建议
10. 下列关于警察职业生涯设计的作用表述错误的是
- A. 职业生涯设计是公安组织留住人才的有效措施
- B. 对于个人而言只要待遇很高且能够发挥才能，就能够心理平衡
- C. 人们往往认为职称与职务的高低，是一个人能力大小、贡献多少的体现
- D. 职业生涯设计首先要帮助民警进行自我角色认定，对个人职业发展的全面情况进行分析
11. 警察人力资源指标测评体系中设立评估体系的原则不包括
- A. 针对性原则 B. 明确性原则
- C. 科学性原则 D. 一致性原则

12. 下列不符合人力资源市场管理体制改革的完善方向的是
- A. 把竞争引入人力资源管理领域, 实行人才自主择业、公平竞争、自由流动
 - B. 在人员录用环节上坚持面向社会、公开招考的方式, 以扩大选用人才的视野
 - C. 将市场机制作为人力资源配置的基本方式, 发挥市场在人力资源配置中的基础作用
 - D. 应将人力资源保障和保护更多地交给政府, 让政府承担更多责任, 以纠正市场失灵
13. 在警察人力资源管理制度中, 为了避免领导机关机构臃肿、管理层次重叠、人浮于事、效率低下、脱离群众等弊端而施行的制度是
- A. 吸收录用制度
 - B. 有效激励制度
 - C. 编制管理制度
 - D. 流动和交流制度
14. 不搞无功受奖, 无过受罚, 不以人的出身、社会地位等条件作为奖惩的依据, 这体现出了实施奖惩工作中的
- A. 公正性
 - B. 公开性
 - C. 适度性
 - D. 民主性
15. 下列关于人民警察训练的作用的表述正确的是
- A. 警察队伍战斗力的提高, 主要依靠增加员额编制的方式
 - B. 接受教育培训, 是宪法赋予每个公民的权利而不是义务
 - C. “向素质要警力”体现出的是警察人力资源的内涵式开发方式
 - D. “向管理要警力”体现出的是警察人力资源的外延式开发方式

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上, 不能答在试题卷上。

二、名词解释题: 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

- 16. 人力资源管理
- 17. 察举
- 18. 人民警察录用
- 19. 警察队伍管理的“出口”工作
- 20. 人力资源素质测评

三、判断说明题: 判断正误, 并说明理由, 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

- 21. 人力资源的运用是人的一种个体活动, 是一种具有主观能动性的活动。

22. 警察人力资源具有作为开发与管理的对象和开发与管理的主体的两重性。
23. 《公务员法》将人民法院、人民检察院中的法官、检察官职位和机关政工职位归为司法类职位。
24. 地级以上公安机关应当设置公安高等院校或者人民警察学校。
25. 鉴于公安工作和任务的特殊性，建立有效的物质保障机制的过程中，不可通过降低警务成本的方式实现。

四、简答题:本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

26. 简述健全警察人力资源管理体系的基本要求和实施办法。
27. 简述人民警察职业生涯设计的步骤。
28. 简述公安院校培养人才的基本标准。
29. 简述公安机关人民警察辞退的程序。
30. 简述人民警察合法权益的保障与保护存在的问题。

五、论述题:本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

31. 试述我国现行《公务员法》中对公务员制度改革的主要思路。
32. 试述人力资源配置的作用。

六、综合应用题:本题 10 分。

33. 自公安部发布施行《公安机关执法质量考核评议规定》以来，全国各地公安机关坚持把执法质量作为执法工作的生命线，认真组织开展执法质量考评工作，通过树立正确的考评导向，严格落实考评奖惩，合理调整考评重点，健全动态考评机制，不断发现和整改执法问题，在全国公安民警心目中牢固树立了既严格公正规范又理性平和文明的执法理念，实现了整体执法质量和执法水平的稳步提升。10 年间全国县级公安机关执法质量考评成绩优秀率大幅上升达 14.97 个百分点，不达标率下降 2.99 个百分点；期间全国公安机关行政复议案件和行政诉讼案件的维持率分别上升 7.8%和 6.46%，撤销率分别下降 13.8%和 6.71%，变更率分别下降 6.3%和 1.98%；民警违法案件下降 26.32%。全国先后涌现出连续 10 年以上执法质量考评成绩优秀县级公安机关 109 个。截止至 2023 年，上述数据进一步向好，显示执法质量继续提高。随着执法质量和水平的提高，全国公安机关的执法公信力和群众满意度显著提升。

上述材料体现了人民警察队伍管理的哪项基础性工作？请分析该工作的作用。