

POLICE

GONG AN MIN JING  
LU YONG  
YAN JIU



# 公安民警录用 研究

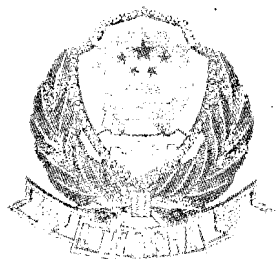
许海华 袁佩兰  
主编

天津人民出版社  
TIANJIN RENMIN CHUBANSHE

# 公安民警录用研究

许海华 袁佩兰

主编



天津人民出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

公安民警录用研究/许海华,袁佩兰主编. —天津:  
天津人民出版社, 2009. 6  
ISBN 978-7-201-06261-7

I. 公… II. ①许…②袁… III. 警察-招聘-研究-中国  
IV. D631.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 101254 号

天津人民出版社出版、发行

出版人: 刘晓津

(天津市西康路 35 号 邮政编码: 300051)

邮购部电话: (022) 23332469

网址: <http://www.tjrmcbs.com.cn>

电子信箱: [tjrmcbs@126.com](mailto:tjrmcbs@126.com)

天津市同利印刷有限公司印刷 新华书店经销

2009 年 6 月第 1 版 2009 年 6 月第 1 次印刷

787×1092 毫米 16 开本 20.5 印张

字数: 290 千字

定价: 33.00 元

# 编 委 会

主 编：许海华 袁佩兰

副主编：王永明 王震刚

# 前 言

21 世纪是全球经济一体化的时代,也是中国政治、经济大变革、大发展的崭新时代。在经济全球化、社会信息化的时代背景下,随着改革的进一步深入,以及政治、经济、社会结构的深刻调整,社会利益关系的复杂性、人财物的流动性、信息传播的便捷性进一步发展,影响国家和社会稳定的不确定因素明显增多,难以预料的挑战和风险明显加大,社会治安形势日趋严峻,因此,新时期也是对敌斗争的敏感期、刑事案件的多发期和社会矛盾的凸显期,公安工作的任务量也在逐年加大。广大人民群众的法律意识、权利意识日益增强,对公安机关和公安民警的执法能力、执法水平提出了更高的要求。面对这种复杂的形势,全国各级公安机关深入贯彻科学发展观,努力构建社会主义和谐社会,积极回应人民群众对公安工作的新期待,以与时俱进的精神审视公安工作,不断研究新情况,解决新问题,创建新机制,增长新才干;积极探索新时期警务工作机制,全力打造主动型、服务型的警务运行机制,紧紧围绕“最大限度地激发社会创造活力、最大限度地增加和谐因素、最大限度地减少不和谐因素”的总要求,切实担负起巩固共产党执政地位、维护国家长治久安、保障人民安居乐业的重大政治责任和历史使命。

公安工作任务的完成必须靠一支坚强的有战斗力的公安队伍。公安民警的录用是公安队伍建设的重要环节,只有把好公安民警的“入口关”,确保所录用的人员确实符合人民警察的职位标准,确实是做警察的“好材料”,确实适应公安工作的发展和需要,确实能够做到“把合适的人才录用到合适的岗位上”,使公安组织录用到能够很好地完成公安工作

任务的理想人员,个人则找到理想和适合的岗位,从而达到“人岗匹配”、“人事匹配”。这样才能为做好其他公安队伍管理工作、提高警察人力资源管理效益、构建和谐警营打下坚实的基础。

目前我国在立法上对公安机关的定位是“武装性质的国家治安行政力量和刑事司法力量”。公安机关具有不同于一般行政机关的特殊性质和特点,因此要求必须对其实行不同于一般行政机关的统一、规范、严格的管理。现行的国家人事制度则把人民警察纳入了公务员的序列进行管理。国家公务员,这是社会身份中品位比较高的身份,把人民警察纳入公务员管理序列,无疑是对人民警察的重视和厚爱。但这也暴露出公安机关在某些方面还是按照一般行政机关的模式进行管理,带有一般行政机关的色彩,没有完全体现出公安机关战斗实体和纪律部队的特点。在民警录用方面,也是依照公务员考录的程序和方法进行,反映警察职业特殊要求的标准比较模糊,职业技能要求相对不足,选拔录用的视野和范围相对较窄,不能完全满足公安工作的需要。全国公安机关为了完成党和人民交给的各项任务,可以说不怕牺牲,顽强拼搏,无私奉献,作出了很大贡献,但是也有少数地方,对于人民警察的入口把关不严,也确有个别素质不高的人员进入了公安队伍,甚至做出违法违纪的事情,不仅影响了公安队伍的形象,也影响了公安职能作用的发挥。因此,要从公安机关的性质、任务和特点出发,从实际出发,对现有的民警录用制度和标准进行修订和完善,严格录用标准,完善民警录用制度,切实保证公安队伍“进口”的质量。

《公安民警录用研究》由许海华、袁佩兰担任主编,王永明、王震刚担任副主编。具体编写分工如下。许海华(天津公安警官职业学院警察管理系主任、副教授)负责编写第一章、第五章、第十一章,袁佩兰(天津公安警官职业学院警察管理系公安管理教研室主任、讲师)负责编写第二章、第三章、第七章,王永明(天津公安警官职业学院警察管理系交通管理教研室主任、讲师)负责编写第四章、第十章,王震刚(天津公安警官职业学院警察管理系讲师)负责编写第六章、第八章、第九章。

本书采用文献资料综合比较和系统研究的方法,对公安民警录用

的管理制度、录用原则、录用方式、录用方法等方面进行详细地论述,旨在通过对现行公安民警录用工作全面系统地考察,探索适合中国特色的公安民警录用管理理念、管理方法和管理制度。“公安民警录用研究”是2007年天津市公安局局级科研项目。本书在编写过程中得到了天津市公安局科技处和天津公安警官职业学院的大力支持,在此表示衷心感谢。由于时间和编写水平所限,本书在编写过程中错误和不足在所难免,恳请各位同行专家、学者,以及广大读者予以批评指正。

# 目 录

|                          |      |
|--------------------------|------|
| 前 言 .....                | (1)  |
| 第一章 公安民警录用概述 .....       | (1)  |
| 第一节 公安民警录用的意义 .....      | (1)  |
| 第二节 公安民警录用的特点 .....      | (8)  |
| 第三节 公安民警录用制度的发展 .....    | (14) |
| 第二章 公安民警录用基本理论 .....     | (22) |
| 第一节 公安民警录用基本理论研究 .....   | (22) |
| 第二节 公安民警录用理念 .....       | (34) |
| 第三章 公安民警录用的基本原则 .....    | (47) |
| 第一节 公开原则 .....           | (48) |
| 第二节 平等原则 .....           | (54) |
| 第三节 竞争原则 .....           | (64) |
| 第四节 择优原则 .....           | (67) |
| 第四章 警察人力资源规划 .....       | (73) |
| 第一节 警察人力资源规划概述 .....     | (73) |
| 第二节 警察人力资源规划的内容 .....    | (81) |
| 第三节 警察人力资源的需求与供给预测 ..... | (86) |
| 第四节 警察人力资源规划的制定与实施 ..... | (98) |

|                        |       |
|------------------------|-------|
| <b>第五章 警察职位分析</b>      | (104) |
| 第一节 警察职位分析概述           | (104) |
| 第二节 警察职位分析的步骤          | (117) |
| 第三节 警察职位分析的方法          | (125) |
| <b>第六章 公安民警录用的程序规范</b> | (133) |
| 第一节 录用计划及招考公告          | (133) |
| 第二节 报名与资格管理            | (143) |
| 第三节 考试、政审与体检           | (144) |
| 第四节 公示、审批和备案           | (147) |
| <b>第七章 公安民警录用的基本条件</b> | (150) |
| 第一节 国家公务员的录用           | (150) |
| 第二节 人民警察的录用条件          | (155) |
| <b>第八章 公安民警录用笔试</b>    | (163) |
| 第一节 公共科目笔试内容           | (163) |
| 第二节 公安民警录用笔试专业科目设计与实施  | (173) |
| <b>第九章 面试的设计与实施</b>    | (176) |
| 第一节 公安民警录用面试概述         | (176) |
| 第二节 面试的组织与实施           | (183) |
| 第三节 公安民警面试命题设计与成绩评定    | (188) |
| 第四节 公安民警录用的心理素质测评      | (223) |
| <b>第十章 警察人力资源配置</b>    | (230) |
| 第一节 警察人力资源配置的途径        | (231) |
| 第二节 警察人力资源的配置方法        | (240) |
| 第三节 警察人力资源配置的实践探索      | (250) |
| <b>第十一章 警察录用比较研究</b>   | (258) |
| 第一节 警察录用比较研究概述         | (258) |
| 第二节 中外警察录用比较研究         | (263) |
| 第三节 我国公安民警录用制度改革思考     | (275) |
| <b>附录</b>              | (283) |
| 公安机关录用人民警察体检项目和标准      | (283) |

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 关于地方公安机关录用人民警察实行省级统一招          |              |
| 考的意见 .....                     | (287)        |
| 公务员录用规定(试行) .....              | (290)        |
| 公安机关人民警察录用考试专业科目考试大纲(修订) ..... | (297)        |
| 河南省公安机关 2006 年统一考试录用人民警察面试方案   |              |
| .....                          | (303)        |
| <b>主要参考书目 .....</b>            | <b>(314)</b> |

# 第一章 公安民警录用概述

## 第一节 公安民警录用的意义

### 一、公安民警录用的含义

公安民警的录用,是指公安机关根据有关法律法规的规定,采用公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法,按照德才兼备的标准,从符合法定资格条件的公民中择优录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务的人员。简单地说,民警录用工作,就是如何成功地选拔和录用到公安组织所需的人才,把符合公安组织发展需要的各类人才及时、合理地安排在所需要的岗位上,实现所录用的人员与待聘岗位的有效匹配,使之与其他警力资源相结合,达到人尽其才,提升公安组织整体效能的总体目标。

从这一含义中可以看出民警录用必须具备以下条件:

(一)民警的录用必须严格依照有关法律法规的规定进行

我国人民警察录用所依据的法律法规有《中华人民共和国公务员法》(以下简称公务员法)、《中华人民共和国人民警察法》(以下简称警察法)、《公安机关组织条例》、《公务员录用规定(试行)》、《公安机关人民警察录用办法》等法律法规。对于民警的录用工作,上述法律法规均作了详细的规定。

《公务员法》第二十一条规定:录用主任科员以下及其相当职务层次的非领导职务公务员,采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。民族自治地方依照前款规定录用公务员时,依照法律和有

关规定对少数民族报考者予以适当照顾。《警察法》第二十七条规定：“录用人民警察，必须按照国家规定，公开考试，严格考核，择优录用。”《公安机关组织条例》第二十四条规定：“公安机关录用人民警察实行考试录用制度。公安机关录用的人民警察应当符合国家规定的条件。”第二十五条规定：“公安部机关及其实行公务员制度的直属机构人民警察录用考试，由中央公务员主管部门负责组织。县级以上地方人民政府公安机关人民警察录用考试，由省、自治区、直辖市公务员主管部门负责组织。县级以上地方人民政府公安机关按照国家规定，承担相应的录用工作。”这是第一次通过国家立法的形式，规定地方公安机关招录人民警察必须实行省级统一招考制度。这些法律法规彼此相依，共同构成人民警察考试录用的法规体系，对公安民警考试录用的原则、资格条件、程序和方法等方面，都有相关的规定，以保证民警录用工作的严肃性和规范性。

(二)民警录用采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的  
办法

### 1. 公开考试是民警录用的前提条件

公开考试就是以考试为测评的手段和方式，面向社会，公开地进行选拔。公开考试包括以下内容：凡是要进入公安机关的都必须经过公开考试，也就是“逢进必考”，没有经过考试或考试不合格的人员，一律不能被录用为人民警察；凡是符合报考条件的公民均可报考，不得受任何的阻挠和歧视；凡有关考试的事项均应公开，国家定期发布考试公告，将录用政策、原则，招考部门、职位、人数，报考资格，考试科目、时间、地点、办法、程序等情况向社会公开；并将考试结果、名次排列、录用情况等张榜公布，并通知本人。报考人如对评分、名次排列有疑问，可要求有关方面复核。目前民警录用考试的内容包括笔试、面试、体检和体能素质测评等。笔试科目为行政职业能力测验、申论、公安基础知识等科目的考试。面试主要采用结构化面试方法，测评报考人员从事公安工作所必需的综合分析能力、组织协调能力、言语表达能力、应变能力和举止仪表等方面的素质和能力。体检主要测查报考者的身体条件是否符合公安工作的需要。体能测评为达标性测评，主

要测查报考者的身体素质是否符合公安工作的要求,测评成绩不计入报考人员总成绩,但在录用时进行综合考查。目前的体能测评包括耐力、速度、敏捷性等内容。

以往公安机关主要是以公安警察院校的毕业生和军队转业人员充实警力,直接进入警务系统,选人、用人范围相对狭窄。而统一招录民警则是面向全社会,报考对象主要是各类高等院校的毕业生和有意愿服务民众的社会青年。特别值得提出的是,为体现公平竞争原则,连警校的毕业生都要通过这样的公开考试遴选,不允许免考。民警考试录用以公开性为原则,向社会发布公告,让每一位有报考意向和符合报考条件的公民都能参加公开考试;考试结果、合格者的排名次序以及录用情况张榜公布。在社会监督下录用民警,增加了透明度,打破了长期以来我国民警录用中存在的封闭性和神秘性。公开考试的目的一方面是为了争取尽可能多的报考者,在尽可能大的范围内选拔优秀人才,便于将品质高尚、知识丰富、能力强的人才充实到公安队伍中来,保持公安队伍的生机和活力,保证新录用的人民警察的质量。另一方面可以增加透明度,有利于将民警的录用工作置于全社会的监督之下,防止出现以权谋私、任人唯亲等腐败现象,将那些靠拉关系、走后门的庸人歪才阻于公安机关之外,保持公安机关的纯洁性。

## 2. 严格考察是我国民警录用工作的鲜明特色

严格考察就是对考试合格者的现实表现、家庭状况、道德品质和历史情况进行严格的考察,并作出相应的评价。在民警录用过程中,不仅要以考试的形式了解报考者当前所具有的知识水平、业务能力等素质情况,还要通过查看档案、群众调查等形式,按照法定程序对考试合格者的政治态度、思想品德、现实表现、历史经历、工作实绩等内容进行综合考查、核实和评价。目前公安机关的做法是根据考试总成绩和体能测评结果,分招考单位和职位,由高分到低分,按比例确定进入考核政审的人员。主考部门要按照公安部《公安机关人民警察考核政审办法》的规定,对符合条件者进行严格考查。严格考查保证了公安机关德才兼备用人标准的贯彻实施,有效地防止了“高分低能”和“有才无德”的不合格人员进入公安队伍。严格考查是我国民警录用工作

的鲜明特色。

### 3. 平等竞争是公安民警录用的基本要求

平等竞争就是指凡是有志于成为人民警察的公民都可以凭借自己的才能、思想品德等条件,参加主考机关组织的考试,享有进入公安队伍、担任人民警察的平等权利和机会。公民在民警录用过程中享有平等的权利和机会,不受民族、家庭出身、经济收入等条件的限制,只注重其是否具备公安民警所需要的知识、能力和身体等相关条件。民警考试录用贯彻平等竞争的原则,在报考条件上一视同仁,不唯学历、资历和亲缘关系等因素,凡符合报考条件,都有平等参与考试的权利;在考卷面前人人平等,任何个人和单位都没有随意干涉考试过程和更改、歪曲考试结果的特权;在录用标准面前一律平等,没有特殊的考生,更没有针对特殊考生的特殊尺度。这种层层筛选、平等竞争、严格考核的办法使那些“有靠山”、“有权势”而缺德少才者在竞争中被淘汰,使德才兼备的人脱颖而出。平等竞争实质上是唯才是举,避免用人过程中产生任人唯亲的不良风气,能有效地防止那些有特权思想的人混入公安队伍。参加竞争的人数越多,竞争越激烈,越是能够发现出类拔萃的人才。平等竞争可以提高公安民警的综合素质,优化公安队伍结构。平等竞争,优胜劣汰既符合人类社会自身发展的规律,又便于最大限度地挖掘人才,对于吸引、选拔社会优秀人才加入公安队伍具有十分重要的意义。

### 4. 择优录取是民警考试录用制度的核心

所谓择优录取,就是指民警录用在公开平等的前提下,以考试、考核的结果为依据,按照成绩排列名次,从高到低排列出合格者名单,同时对个人的政治表现、思想道德品质、身体条件、体能和心理素质等方面进行全面衡量考核,根据职位空缺要求,经过比较和筛选,最后选拔出最符合要求的优秀人才进入公安队伍。

报考者经过严格考试,层层筛选,逐步淘汰,以自己的真才实学参加竞争,通过公开、平等的考试和严格的考核,在合格的人选中选好的,在好的之中选优的,一个职位要由数名人员在群众监督下平等地进行竞争,然后才能确定。择优录取要求报考者不仅考试的成绩要

高,而且其综合能力、综合素质、身体素质等方面也要突出。择优录取的目的在于摆脱任何人的感染和影响,使在平等竞争中发现的优秀人才能顺利地进入公安队伍。

### (三)民警录用的标准是德才兼备

德才兼备是我们党选拔任用干部一贯坚持的原则,也是我国警察录用制度区别于西方警察录用制度的一个重要特征。“德才兼备”原则是中国公安机关选拔人才的首要标准,也是确保公安队伍素质的基础。民警录用的标准是德才兼备,就是指民警的录用、报考者是否被录用,要从品德和才能两个方面来全面衡量。德是指政治素质,这种素质决定于人的世界观、人生观和价值观,要求申请者应具备坚定的政治信念、优良的工作作风、良好的人格品质、全心全意为人民服务的意识、团结合作的作风以及勇于克服困难、完成工作任务的精神等内容。才是指智能水平,包括理论知识、管理科学知识、本职专业知识、综合分析问题解决问题的能力,包括实际工作中的谋划能力、决断能力、指挥协调能力和创新能力等。德与才是统一的,不可分割的,也就是说录用公安民警既要坚持坚定的政治立场、优良的思想道德品质标准,又要重视警察的工作能力和业务水平。主考机关不仅要看报考人的考试考核情况,还要看“德”的方面。只有德才并重才能保证公安民警的政治素质和行政才能,才能保证公安队伍的本质特色。“德才兼备”是我们党在长期革命斗争中形成的选拔和使用干部的重要原则,是党一贯坚持的干部工作方针。公安民警的录用坚持德才兼备既是对我国干部人事工作优良传统的继承和发扬,又是新时期保持公安队伍革命化、军事化、专业化和现代化的重要举措,是我国民警考试录用制度的一大特色。

(四)民警录用的范围是指录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务的人员

我们这里所说的民警录用是指录用主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务的人员,不包括公安机关所录用选拔领导干部、文职人员、专业技术人员等。由于公安工作的复杂性和艰巨性,公安机关的高级干部、高级专业技术人员需要丰富的公安工作经验,因此

不适合在社会选拔。所以,民警录用的范围只包含担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务的人员。

## 二、公安民警录用的意义

### (一)公安民警录用有利于提高警察人力资源的整体素质

警察人力资源是指为各级公安机关所拥有,具有一定数量和素质条件,承担着一定警务工作任务的人力的集合。警察人力资源相对于其他警力资源来讲,是唯一具有主观能动性和创造性的资源。公安组织是由警察来构成的,也是由警察来管理的,没有警察,公安组织就不存在,也不可能得到生存和发展。新时期公安工作的任务越来越繁重,对民警的基本素质与技能的要求也越来越高,许多警种不仅要求民警要具备公安机关的专业知识和专业技能,而且还要掌握相关的纵向及横向的知识和技能。如经侦民警,除要掌握公安工作基础知识以外,还必须掌握金融、经济、审计等方面的知识。社区民警还要懂得和掌握社会科学、大众心理等方面的知识。公安机关需要一大批有专业、懂管理的各类专门人才。如果民警录用工作做好了,就会形成一个较优化的警察人力资源管理基础平台,有助于提高公安队伍的战斗力和使公安组织立于不败之地。因此民警录用工作的成败直接影响公安队伍的整体素质,影响警察人力资源的质量。

### (二)公安民警录用有助于做好其他警察人力资源管理工作

警察人力资源管理包括管理规划、民警录用与配置、培训与开发、绩效考核与管理等内容,它们共同构成了整个警察人力资源管理体系,每项工作都不可或缺而且相互影响,其中民警录用工作对整个警察人力资源管理工作有着举足轻重的影响。

民警录用是公安组织获取警察人力资源的第一环节,是警察人力资源管理的起点和基础,贯穿于整个警察人力资源管理的过程,很多其他人力资源管理工作都是在这一基础上发生的,录用工作的质量直接影响到以后的工作。如果录用工作做好了,公安组织就能选拔到优秀的人才充实到公安队伍中,就能很好地完成各项公安工作任务。如果没有把好“入口关”,选拔上来的人员不能满足公安工作的需要,那

么在后续工作中很快就会得到反映,培训工作的成效肯定会大打折扣,需要加大力度,投入更大的精力;绩效管理不论采取何种先进的工具,也难以达到其最根本的目标——绩效的提高。公安机关作为维护社会稳定、维护人民生命财产安全的专门机关,要完成好公安保卫任务必须建立一支高素质的公安队伍。为了保证警察队伍的素质,就有必要把住警察队伍的入口关。由此可见,民警录用是公安队伍的“入口”,对于吸引人才、建设高素质的公安队伍起着决定性的作用,也为其他警察人力资源管理活动打下良好的基础。

### (三)公安民警录用有助于公安文化建设

公安组织的灵魂在于公安文化,民警录用有助于公安文化建设。我国的公安文化是社会文化的重要组成部分,是公安机关在长期公安实践中逐步形成的物质财富和精神财富的总和,公安文化对于推动和促进公安工作和公安队伍建设具有不可替代的作用。民警录用既是吸引招募人才的过程,也是向社会展示公安组织良好形象的过程,是向外界宣传组织形象、宣传公安系统模范英雄人物、扩大组织影响力的窗口。尽管民警录用不是以公安文化宣传为目的,但录用过程客观上有这样一个功能。报考者可以通过录用过程了解公安组织文化、组织结构、管理特色等。通过民警录用,公安组织可以向社会展示新时期公安民警的风采,促进警民之间的沟通与了解,改善执法环境,密切警民关系。通过民警录用,公安组织还可以引导广大民警自觉树立正确的世界观、人生观和价值观,形成良好的职业道德,使民警产生对警察职业的自豪感和对公安组织的归属感,减少人员流动,提高组织队伍的稳定性,从而增强公安组织的良好气氛,增强队伍的凝聚力、战斗力,提高民警的士气。

### (四)公安民警录用有助于公安机关永远保持生机和活力

公安民警录用是补充警察人力资源的基本途径。警察人力资源状况总是处于不断变化中。随着我国改革开放的深入,公安机关维护社会政治稳定和社会治安秩序的任务越来越繁重,公安工作的任务量逐年加大。目前我国警察的数量与总人口的比例与发达国家相比还是很低的。公安机关在挖掘自身潜力的同时,要积极向国家争取编