

全国高等教育自学考试

# 公安人力资源管理自学考试大纲 (2024 年审定)

全国高等教育自学考试指导委员会 制定

# 大纲前言

为了适应社会主义现代化建设事业的需要，鼓励自学成才，我国在 20 世纪 80 年代初建立了高等教育自学考试制度。高等教育自学考试是个人自学、社会助学和国家考试相结合的一种高等教育形式。应考者通过规定的专业课程考试并经思想品德鉴定达到毕业要求的，可获得毕业证书；国家承认学历并按照规定享有与普通高等学校毕业生同等的有关待遇。经过 40 多年的发展，高等教育自学考试为国家培养造就了大批专门人才。

课程自学考试大纲是规范自学者学习范围、要求和考试标准的文件。它是按照专业考试计划的要求，具体指导个人自学、社会助学、国家考试及编写教材的依据。

为更新教育观念，深化教学内容方式、考试制度、质量评价制度改革，更好地提高自学考试人才培养的质量，全国考委各专业委员会按照专业考试计划的要求，组织编写了课程自学考试大纲。

新编写的大纲，在层次上，本科参照一般普通高校本科水平，专科参照一般普通高校专科或高职院校的水平；在内容上，及时反映学科的发展变化以及自然科学和社会科学近年来研究的成果，以更好地指导应考者学习使用。

全国高等教育自学考试指导委员会  
2024 年 3 月

# 大纲目录

## I 课程性质与课程目标

## II 考核目标

## III 课程内容与考核要求

第一章 警察人力资源开发与管理的概念和范畴

第二章 人力资源开发与管理思想的产生和发展

第三章 警察人力资源开发与警务人才培养

第四章 公共部门人力资源管理制度历史发展

第五章 公共部门人力资源管理体制与公安机关协管干部体制

第六章 警察人力资源管理制度

第七章 警察组织和警察人力资源结构

第八章 人民警察职位分类和职务与级别制度

第九章 警察人力资源的配置

第十章 人民警察的录用

第十一章 人民警察考核

第十二章 人民警察职务任免和职务升降

第十三章 人民警察的奖惩

第十四章 人民警察的训练

第十五章 人民警察的交流和回避

第十六章 人民警察的职业管理

第十七章 警察人力资源的保障和保护

第十八章 人民警察的辞职、辞退和退休

第十九章 警察人力资源素质测评

第二十章 警察人力资源的规划和预测

第二十一章 警察人力资源的统计和分析

IV 关于大纲的说明与考核实施要求

附录：题型举例

大纲后记

# I 课程性质与课程目标

## 一、课程性质和特点

《公安人力资源管理》是全国高等教育自学考试公安管理专业的一门课程。从宏观角度讲，主要研究公安人力资源管理的基本概念、基本理论及基本规律；从微观角度讲，基于公安队伍建设总方向和建警方略，以公安机关人民警察岗位分析、公安机关人员编制管理和公安机关人民警察绩效考核为基本职能，以公安机关人民警察选、育、用、留等管理活动为主线，重点研究公安人力资源管理体制机制、管理流程和技术方法。

本课程的显著特点是理论与实践相结合。一方面，本课程对于公安人力资源管理的基本概念、理论与规律进行了分析与阐释；另一方面，基于公安人力资源管理的实践发展和需要解决的具体问题，有针对性地说明了公安人力资源管理的技术和方法的应对策略。

## 二、课程目标

课程设置的目的是使得考生能够：

（一）掌握公安人力资源管理的基本知识、基本理论和基本规律，了解和掌握公安人力资源管理体制及公安机关人民警察选、育、用、留等管理活动的理论依据、法律法规及主要制度设计等；

（二）明确公安人力资源管理流程，提高运用人民警察岗位分析、素质能力测评和公安机关人民警察职位管理等公安人力资源测评技术和管理方法的能力；

（三）牢固树立对公安人力资源依法管理、科学管理、规范管理的理念，强化“警察意识”“效益意识”“公正意识”“改革意识”和“创新意识”。

## 三、与相关课程的联系与区别

《公安人力资源管理》课程与《公安政治工作学》课程存在密切关系。二者均研究、探讨关于公安队伍建设的问题，但《公安政治工作学》主要研究公安队伍的思想建设和组织建设，而《公安人力资源管理》侧重于公安机关人民警察组织人事管理问题。

《公安人力资源管理》与《警察人力资源管理》存在密切联系的同时也有区别。《公安人力资源管理》着重研究我国公安机关人民警察的组织人事管理问题，警察人力资源管理的研究领域既包括国外警察人力资源管理，也包括我国公安机关以外的警察管理。

学习本课程应掌握管理学的基本知识。一方面，公安人力资源管理是一项重要的管理活动，一般的管理活动是对人、才、物、信息等资源的有效整合，其中对人力资源的管理是各种组织管理活动中最为重要的内容；另一方面，公安人力

资源管理因公安机关性质和公安机关人民警察职业特征，相对于其他组织和部门的人力资源管理而言，具有其特殊性。

#### **四、课程的重点和难点**

本课程的重点内容包括：警察人力资源管理的基本理论和知识，警察人力资源开发与公安机关人民警察管理的体制，我国公安机关人民警察选用育留等管理工作环节的基本知识、作用以及制度设计与管理流程，我国公安机关人民警察人力资源素质测评和人力资源规划等管理技术与方法。

本课程的难点内容包括：我国公安机关人力资源管理体制和职位分类，公安机关人民警察配置、考核、教育训练，警察人力资源规划的技术与方法。

## II 考核目标

本大纲在考核目标中，按照识记、领会、简单应用和综合应用四个层次规定其应达到的能力层次要求。四个能力层次是递进关系，各能力层次的含义如下。

**识记(I)**：要求考生能够识别和记忆本课程中有关公安人力资源管理的概念、基本原理的主要内容，并作出正确的表述、选择和判断。

**领会(II)**：要求考生能够领悟和理解本课程中有关公安人力资源管理核心概念及原理的内涵与外延，并对公安人力资源管理问题进行逻辑推理和论证，作出正确的判断、解释和说明。

**简单应用(III)**：要求考生能够根据已知的公安人力资源管理知识，对公安人力资源管理问题进行某一方面的分析和论证，得出正确的结论或作出正确的判断。

**综合应用(IV)**：要求考生能够根据已知的公安人力资源管理知识，对公安人力资源管理问题进行多个方面的综合分析和论证，得出解决问题的综合方案。

### III 课程内容与考核要求

#### 第一章 警察人力资源开发与管理的概念和范畴

##### 一、学习目的与要求

通过本章学习，系统地掌握人力资源、警察人力资源开发、警察人力资源管理概念，理解警察人力资源开发与管理的作用、影响警察人力资源开发与管理的主要因素。

##### 二、课程内容

第一节 人力资源与其他资源要素

第二节 警察人力资源及其开发与管理的作用

第三节 影响警察人力资源开发与管理的主要因素

第四节 警察人力资源开发与管理的研究方法

##### 三、考核知识点与考核要求

###### （一）人力资源与其他资源要素

识记：资源；人力资源；人口资源；人力资本；人力资源开发；人力资源管理。

领会：人力资源的基本特征。

简单应用：人力资源与物质资源的区别；人力资源与其它资源的关系。

###### （二）警察人力资源及其开发与管理的作用

识记：警力资源；警察人力资源。

领会：警察人力资源的特征。

简单应用：警力资源与警察人力资源的关系。

综合应用：警察人力资源开发与管理的作用和意义。

###### （三）影响警察人力资源开发与管理的主要因素

识记：影响警察人力资源开发与管理的因素。

简单应用：警察人力资源开发与管理水平和质量的提升。

###### （四）警察人力资源开发与管理的研究方法

领会：调查研究方法；演绎方法；借鉴方法；系统论和控制论方法。

##### 四、本章重点与难点

本章重点：人力资源的内涵和基本特征；警察人力资源开发与管理的概念；警察人力资源开发与管理的基本特征；警察人力资源开发与管理的作用。

本章难点：人力资源的基本特征；警察人力资源的特征；警察人力资源开发与管理的作用。

## 第二章 人力资源开发与管理思想的产生和发展

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，了解人力资源开发与管理思想的产生和发展沿革，掌握人力资本理论、人力资源开发与管理同传统人事管理的区别和联系，理解公共部门人力资源开发与管理意义、内容、任务和环境，强化人力资源是第一资源的意识。

### 二、课程内容

第一节 人力资源开发与管理思想的产生

第二节 人力资源开发与管理的研究内容和现实问题

第三节 公共部门人力资源的开发与管理

### 三、考核知识点与考核要求

#### （一）人力资源开发与管理思想的产生

识记：对人力资源开发与管理思想的萌芽产生有着重要影响的人物及其主要理论；人力资本理论。

领会：人力资本理论产生的社会条件。

简单应用：人力资源开发与管理同传统人事管理的异同；人力资源是最重要的资源的依据。

综合应用：人力资本理论提出的重要意义。

#### （二）人力资源开发与管理的研究内容和现实问题

识记：人力资源开发与管理宏观研究的主要内容；人力资源开发与管理研究的主要内容。

简单应用：人力资源统一管理体制的作用。

#### （三）公共部门人力资源的开发与管理

识记：公共部门人力资源开发与管理内涵；公共部门人力资源管理的对象；公共部门人力资源管理的内容。

领会：公共部门人力资源管理的特点；加强公共部门人力资源管理的意义。

简单应用：推进公共部门人力资源开发与管理发展的主要条件；公共部门人力资源开发与管理的主要任务。

### 四、本章重点与难点

本章重点：人力资源管理思想产生和发展的历史脉络；人力资本理论；人力资源开发与管理同传统人事管理的异同；公共部门人力资源开发与管理的特点；加强公共部门人力资源开发与管理意义。

本章难点：人力资源是第一资源；公共部门人力资源开发与管理任务；公共部门人力资源开发与管理的环境条件。

## 第三章 警察人力资源开发与警务人才培养

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，理解警察人力资源开发的涵义和特点，深刻认识警察人力资源开发的作用和任务，系统把握警察人力资源开发的相关要素，掌握警察教育的性质、要求、作用和目标，确立警察教育优先发展的战略思维。

### 二、课程内容

第一节 警察人力资源开发的特点和任务

第二节 人力资源开发的相关要素

第三节 警察教育与警务工作专门人才培养

### 三、考核知识点与考核要求

#### （一）警察人力资源开发的特点和任务

识记：人力资源开发的涵义；警察人力资源开发的涵义。

领会：警察人力资源开发任务的综合性和变化性。

简单应用：警察人力资源开发的特点。

综合应用：警察人力资源开发的作用。

#### （二）人力资源开发的相关要素

识记：人力资源开发主体的概念；人力资源开发客体的概念。

领会：人力资源开发的相关要素构成；人力资源开发的主要内容。

简单应用：人力资源开发投资者的层次及其收益。

#### （三）警察教育与警务工作专门人才培养

识记：警察教育的性质；警察教育的要求；警察教育的总目标的含义。

领会：警察教育的主要内容；警察教育的目标。

简单应用：警察教育的作用。

综合应用：警察教育优先发展战略。

### 四、本章重点与难点

本章重点：警察人力资源开发的性质；警察人力资源开发的特点；警察人力资源开发的内容；警察教育的作用。

本章难点：人力资源开发主体的层次性；警察教育的要求；警察教育优先发展战略。

## 第四章 公共部门人力资源管理制度的历史发展

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，初步了解古今中外公共部门人事制度的历史发展，掌握西方国家文官制度的基本特点，把握我国公务员制度的历史发展，理解我国现行公务员制度的主要内容和特点。

### 二、课程内容

第一节 中国人事制度的历史发展

第二节 西方国家的文官制度

第三节 中国的公务员制度

### 三、考核知识点与考核要求

#### （一）中国人事制度的历史发展

识记：禅让制的涵义；察举制的涵义；征辟制的涵义；九品中正制的涵义；辟署制度的涵义；科举制度的涵义。

领会：我国人事制度的发展演变过程；铨叙制度的主要内容；新民主主义革命时期干部管理工作的特点。

简单应用：科举制度的特点；唐代监察制度的特点；科举制度建立的意义。

#### （二）西方国家的文官制度

识记：西方国家文官制度的内涵；西方国家文官的范围。

领会：西方国家文官制度中的政治中立。

简单应用：西方国家文官制度的特点。

#### （三）中国的公务员制度

识记：中国公务员制度的实行；我国公务员法律制度；我国现行公务员制度的主要内容。

简单应用：我国现行公务员制度的主要特点。

综合应用：现行公务员制度改革的主要思路。

### 四、本章重点与难点

本章重点：中国人事制度的历史发展；西方国家文官制度的特点；我国公务员制度的建立和发展；我国现行公务员制度的主要内容和特点。

本章难点：我国现行公务员制度的特点和改革的主要思路。

## 第五章 公共部门人力资源管理体制与公安机关协管干部体制

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握人力资源管理体制的内涵；深刻认识人力资源分类管理体制的意义及分类管理的基本思路；理解市场经济条件下人力资源管理体制的改革，实现机关、企事业单位和群团组织人力资源管理、人力资源市场和基本社会保障一体化的必要性；掌握公安机关的领导管理体制和公安机关领导干部协管工作体制的内涵、主要内容及其意义。

### 二、课程内容

第一节 人力资源层级管理体制

第二节 人力资源分类管理体制

第三节 人力资源市场管理体制

第四节 公安机关领导干部协管工作体制

### 三、考核知识点与考核要求

#### （一）人力资源层级管理体制

识记：人力资源管理体制的含义。

领会：人力资源层级管理体制的含义；警察人力资源管理体制的含义；人力资源层级管理体制的发展演变过程。

简单应用：坚持和发展人力资源层级管理体制的基本问题。

#### （二）人力资源分类管理体制

领会：人力资源分类管理体制的含义。

简单应用：高度集中的人力资源管理体制的弊端；人力资源分类管理体制的意义；实行人力资源分类管理的基本思路。

#### （三）人力资源市场管理体制

简单应用：建立统一、规范的人力资源市场管理体制的基本思路。

综合应用：人力资源市场管理体制的改革和完善。

#### （四）公安机关领导干部协管工作体制

识记：公安机关领导管理体制的内容。

领会：公安机关领导干部协管工作体制的含义。

简单应用：实行公安机关领导干部协管工作体制的合理性。

### 四、本章重点与难点

本章重点：人力资源管理体制的含义；人力资源分类管理的基本思路；公安机关领导管理体制和公安机关领导干部协管工作体制的内涵。

本章难点：实行人力资源分类管理的基本思路；公安机关领导管理体制的类型及其需要处理好的问题；人力资源市场管理体制的改革和完善。

## 第六章 警察人力资源管理制度

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握警察人力资源管理体系的涵义，通晓警察人事管理体系的发展脉络，把握警察人力资源管理体系的主要内容，深刻理解警察人力资源管理体系改革的必要性和方向目标，熟悉近年来警察人力资源管理体系改革的主要内容。

### 二、课程内容

第一节 健全警察人力资源管理体系的基本要求

第二节 警察人力资源管理体系的发展

第三节 警察人力资源管理体系的改革

### 三、考核知识点与考核要求

（一）健全警察人力资源管理体系的基本要求

识记：警察人力资源管理体系的含义。

领会：健全警察人力资源管理体系的基本要求；警察人力资源管理的理念变革。

简单应用：警察人力资源的开发和管理及其制度完善应坚持的方针。

（二）警察人力资源管理体系的发展

识记：新中国成立初期公安人事管理的组织系统。

综合应用：警察人力资源管理体系的主要内容。

（三）警察人力资源管理体系的改革

领会：警察人力资源管理体系改革需要解决的理念问题。

简单应用：警察人力资源管理体系改革的必要性；警察人力资源管理体系改革的方向目标。

综合应用：当前警察人力资源管理体系改革所要解决的主要问题。

### 四、本章重点与难点

本章重点：警察人力资源管理体系的含义；警察人力资源管理体系的主要内容；警察人力资源管理体系的改革。

本章难点：警察人力资源管理体系改革的方向目标；公安队伍正规化建设的目标要求。

## 第七章 警察组织和警察人力资源结构

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，理解警察组织与人力资源管理的关系，弄清警察机关的组织结构及体系，掌握警察人力资源的素质结构，把握实现警察人力资源合理结构的基本原则。

### 二、课程内容

第一节 警察组织与警察人力资源管理

第二节 警察机关的组织结构及部门体系

第三节 警察人力资源的素质结构

第四节 实现警察人力资源合理结构的基本原则

### 三、考核知识点与考核要求

（一）警察组织与警察人力资源管理

识记：组织的含义；警察组织的含义。

领会：组织正常运行对于组织结构的基本要求。

简单应用：警察组织与警察人力资源管理的关系。

（二）警察机关的组织结构及部门体系

识记：警察机关组织结构的概念；现行组织结构模式的主要类型；警察组织部门体系的构成。

领会：直线职能型组织结构的特点；功能型组织结构的优缺点；任务型组织结构的优缺点；矩阵型组织结构的优势。

简单应用：警察机关组织结构与内部人力资源开发和管理的关系。

（三）警察人力资源的素质结构

识记：合理的警察人力资源素质结构的涵义；警察素质结构的构成要素；人的智能分类。

领会：合理的警察人力资源素质结构的基本要求。

综合应用：警察人力资源素质结构的合理化。

（四）实现警察人力资源合理结构的基本原则

简单应用：实现警察人力资源合理结构应坚持的原则。

### 四、本章重点与难点

本章重点：警察机关的组织结构及部门体系；警察人力资源的素质结构。

本章难点：警察机关组织结构的优缺点；警察人力资源结构的合理化。

## 第八章 人民警察职位分类和职务与级别制度

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，理解职位分类的主要概念、原则与方法，掌握公务员职位分类的基本思路特别是警察机关职位分类制度，深刻理解公务员职务制度设计的基本理念，掌握公务员职务序列特别是公安机关人民警察职务序列，熟知公务员级别制度和人民警察警衔制度，充分认识单独设置公安机关人民警察职务序列和建立警衔制度的意义，以及公安机关人民警察职位分类管理改革的必要性。

### 二、课程内容

第一节 公务员职位分类制度

第二节 公务员职务制度

第三节 公务员级别制度

第四节 人民警察警衔制度

### 三、考核知识点与考核要求

#### （一）公务员职位分类制度

识记：职位的概念；职位分类的涵义；职系的概念；职级的概念；职位说明书的涵义。

领会：职位分类的方法；现行公务员的职位分类；人民法院的职位归类；人民检察院的职位归类；职位分类的方法和步骤。

简单应用：职位分类的意义；职位分类的原则；职位分类的主要内容；职位分类的发展趋势。

综合应用：现行公务员的职位分类制度；我国警察的职位分类制度。

#### （二）公务员职务制度

识记：公务员职务序列的设置。

领会：《公务员法》颁布前公务员职务制度存在的缺陷；《公务员法》关于公务员职务制度设计的基本理念。

简单应用：公安机关人民警察职务序列的设置。

综合应用：设置公安机关人民警察单独职务序列的必要性。

#### （三）公务员级别制度

识记：级别的内涵；级别的功能。

领会：级别与职务的对应关系。

#### （四）人民警察警衔制度

识记：衔级的功能；警衔的概念；警衔的称谓。

领会：警衔的实施范围。

简单应用：实行人民警察警衔制度的意义。

综合应用：人民警察警衔制度的主要内容。

#### **四、本章重点与难点**

本章重点：职位分类的内容；职位分类的优缺点；公安机关人民警察职位分类设置；人民警察警衔制度的主要内容。

本章难点：级别与职务的对应关系；《公务员法》颁布前公务员职务制度存在的缺陷；设置公安机关人民警察单独职务序列的必要性。

## 第九章 警察人力资源的配置

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握人力资源配置的涵义和作用，明确警察人力资源配置的内容和任务、警察人力资源配置的形式和分类、决定警察人力资源配置的因素，全面深刻理解运用市场机制实现公安系统人力资源合理配置的意义和具体路径。

### 二、课程内容

第一节 人力资源配置的含义和作用

第二节 警察人力资源配置的内容和任务

第三节 警察人力资源配置的基本形式和分类

第四节 运用市场机制实现公安系统人力资源的合理配置

### 三、考核知识点与考核要求

（一）人力资源配置的含义和作用

识记：人力资源配置的含义。

简单应用：人力资源配置的作用。

（二）警察人力资源配置的内容和任务

领会：人力资源的地区配置；人力资源的部门配置；人力资源的职业配置；人力资源配置结构的合理化。

综合应用：警察人力资源合理配置的任务和目标。

（三）警察人力资源配置的基本形式和分类

识记：人力资源的行政配置；人力资源的市场配置；人力资源的初始配置；人力资源的再配置。

领会：警察人力资源的宏观配置；警察人力资源的微观配置；警察人力资源配置的分类。

简单应用：当前警察人力资源再配置所要解决的主要问题。

（四）运用市场机制实现公安系统人力资源的合理配置

简单应用：警察人力资源配置中运用市场机制的意义。

综合应用：运用市场机制实现警察人力资源合理配置的具体方式和路径。

### 四、本章重点与难点

本章重点：警察人力资源配置的决定因素；警察人力资源配置的内容；警察人力资源配置的形式；运用市场机制实现警察人力资源合理配置的具体方式和路径。

本章难点：警察人力资源配置的任务；警察人力资源配置的决定因素；市场机制在警察人力资源配置中的运用；警察人力资源的合理配置。

## 第十章 人民警察的录用

### 一、学习目的与要求

通过本章学习,清楚认识人民警察录用工作的地位和人民警察录用制度的发展,掌握人民警察录用的条件和招录工作的原则、公安机关人民警察录用的程序规范、人民警察录用的考试和测试方法,理解人民警察录用制度的特殊性。

### 二、课程内容

第一节 人民警察录用的特点和录用工作的地位

第二节 人民警察录用的条件和原则

第三节 人民警察录用的程序规范

第四节 人民警察录用的考试和测试方法

### 三、考核知识点与考核要求

(一) 人民警察录用的特点和录用工作的地位

识记: 人民警察录用的含义。

领会: 人民警察录用的特点; 人民警察录用制度的发展。

简单应用: 人民警察录用工作的地位; 公安机关人民警察招录工作依据的主要法律和规章。

(二) 人民警察录用的条件和原则

领会: 公安机关人民警察录用的基本资格条件; 公安机关人民警察录用的职位条件。

简单应用: 公安机关人民警察的招录原则。

(三) 人民警察录用的程序规范

领会: 人民警察录用计划的内容。

简单应用: 人民警察招录工作的一般程序; 公安专业毕业生的招录程序。

(四) 人民警察录用的考试和测试方法

识记: 结构化面试的含义; 面试提纲的内容构成。

领会: 公务员录用考试测试的设计; 笔试的设计及组织; 面试的设计及组织。

简单应用: 人民警察面试考官的组成; 人民警察职业体能测试的项目设计与基本要求; 人民警察职业心理测试的作用。

### 四、本章重点与难点

本章重点: 人民警察录用工作的地位和作用; 人民警察录用的原则; 人民警察录用的程序。

本章难点: 公安机关人民警察录用考试的设计与组织。

## 第十一章 人民警察考核

### 一、学习目的与要求

通过本章学习,认识人民警察考核的作用及其在警察人力资源开发与管理中的基础地位,理解人民警察考核的原则、内容、方法、程序和考核等次的划分及结果的使用,掌握人民警察考核内容体系设计的思路与技术,能够处理人民警察考核结果的误差。

### 二、课程内容

第一节 人民警察考核的含义和作用

第二节 人民警察考核的种类和原则

第三节 人民警察考核的内容和等次

第四节 人民警察考核的方法和程序

第五节 人民警察考核结果的误差与处理

### 三、考核知识点与考核要求

#### (一) 人民警察考核的含义和作用

识记:考核的含义;人民警察考核的含义。

领会:人民警察考核在警察人力资源开发和管理中的地位;人民警察考核工作的历史沿革。

综合应用:人民警察考核的作用。

#### (二) 人民警察考核的种类和原则

识记:任用考核的涵义;例行考核的涵义;年度考核的涵义;绩效考核的涵义。

领会:注重工作实绩的考核原则。

简单应用:人民警察考核的原则。

#### (三) 人民警察考核的内容和等次

识记:人民警察考核的内容;人民警察考核结果的等次划分。

领会:人民警察考核各等次的条件要求。

简单应用:人民警察考核各项内容的具体内涵。

综合应用:人民警察的考核标准及考核内容体系。

#### (四) 人民警察考核的方法和程序

识记:人民警察考核的主要方法。

领会:人民警察考核结果的使用;人民警察平时考核的程序;人民警察年度考核的程序。

简单应用:人民警察考核的组织实施;人民警察考核过程中相关事宜的处理。

#### (五) 人民警察考核结果的误差与处理

领会：考核工作中常见的误差和偏差。

综合应用：人民警察考核结果误差和偏差的处理。

#### **四、本章重点与难点**

本章重点：人民警察考核的作用；人民警察考核的内容；人民警察考核的原则；人民警察考核的标准；人民警察考核结果的使用；人民警察考核常见偏差的处理。

本章难点：人民警察考核指标体系设置；人民警察考核常见误差的处理。

## 第十二章 人民警察职务任免和职务升降

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，正确理解人民警察职务任免、职务升降的涵义和作用，掌握人民警察职务升降的原则，了解人民警察职务任免的主要方式、权限和条件，知晓公安机关领导干部竞争上岗和公开选拔的制度设计，明确人民警察职务任免和职务升降制度的意义和进一步改革的方向。

### 二、课程内容

第一节 人民警察的职务任免

第二节 人民警察职务升降

第三节 领导职位竞争上岗及公开选拔

### 三、考核知识点与考核要求

（一）人民警察的职务任免

识记：人民警察的任职；人民警察的免职。

领会：委任制的特点；选任制的内涵；聘任制的内涵；人民警察职务任免的权限；人民警察职务任免的程序；人民警察任职的条件；人民警察免职的条件。

简单应用：人民警察职务任免的原则；公安机关职务任免中人事部门的职责和任务。

综合应用：人民警察职务任免制度的健全与完善。

（二）人民警察职务升降

识记：职务升降的含义。

领会：晋升职务的条件；晋升职务的资格；晋升职务的程序；降职的条件；降职的程序。

简单应用：职务升降制度的作用；降职制度的必要性。

（三）领导职位竞争上岗及公开选拔

领会：领导职位竞争上岗及公开选拔制度的产生和发展。

简单应用：领导职位竞争上岗和公开选拔的意义；领导职位竞争上岗的适用范围和程序；任前公示制度。

### 四、本章重点与难点

本章重点：人民警察职务任免工作的原则；人民警察职务任免条件；人民警察职务升降制度的作用。

本章难点：人民警察职务任免制度的健全与完善。

## 第十三章 人民警察的奖惩

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，全面具体了解人民警察奖惩制度，掌握人民警察奖励和惩戒的法律依据、规定的具体内容，深刻理解实施人民警察奖惩制度的重要意义和原则要求。

### 二、课程内容

#### 第一节 奖惩制度

#### 第二节 人民警察的奖励

#### 第三节 人民警察的惩戒

#### 第四节 人民警察奖惩工作的原则和要求

### 三、考核知识点与考核要求

#### （一）奖惩制度

识记：激励的含义；奖励的含义；惩罚的含义；奖惩工作的含义；奖惩制度的含义。

领会：奖惩的功能。

简单应用：人民警察奖惩工作的作用；人民警察奖惩工作的发展。

#### （二）人民警察的奖励

识记：公安机关人民警察奖励工作的法律依据；个人奖励的对象；集体奖励的对象；公安机关人民警察获奖的标志和待遇。

领会：公安机关人民警察奖励的类别、对象和等级；公安机关人民警察奖励的权限；公安机关人民警察奖励的撤销。

简单应用：公安机关人民警察奖励的实施；公安机关人民警察获奖对象的教育和管理。

#### （三）人民警察的惩戒

识记：人民警察惩戒的法律依据；人民警察处分的批准权限。

领会：公务员处分的条件；人民警察处分的等级和内容。

简单应用：公务员处分的程序；警察机关对人民警察实施处分的要求；人民警察受处分者的权利保障和处分的解除。

#### （四）人民警察奖惩工作的原则和要求

简单应用：人民警察奖惩工作的原则。

综合应用：人民警察奖惩的实施和要求。

### 四、本章重点与难点

本章重点：公安机关人民警察奖惩工作的法律依据；公安机关人民警察奖惩工作的作用；人民警察奖惩的审批权限；人民警察奖惩的实施和要求。

本章难点：公安机关人民警察奖惩工作的作用；人民警察奖惩工作的原则和要求。

## 第十四章 人民警察的训练

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，了解人民警察训练的性质和特点、公安机关人民警察训练制度的发展，深刻理解人民警察训练的作用和原则，熟知人民警察训练的种类、内容和形式以及公安机关人民警察训练的机构和管理。

### 二、课程内容

第一节 人民警察训练的性质和特点

第二节 人民警察训练的作用和原则

第三节 人民警察训练的种类、内容和形式

第四节 公安机关人民警察训练的机构与管理

### 三、考核知识点与考核要求

（一）人民警察训练的性质和特点

识记：人民警察训练的涵义；公安机关人民警察训练的法律依据。

领会：人民警察训练与公安教育的区别。

简单应用：人民警察训练的特点。

综合应用：公安机关人民警察训练制度的发展。

（二）人民警察训练的作用和原则

简单应用：人民警察训练的原则。

综合应用：人民警察训练的作用。

（三）人民警察训练的种类、内容和形式

识记：人民警察训练的种类。

领会：入警训练及其任务；晋升训练及其任务；专业训练及其任务；发展训练及其任务。

简单应用：公安机关人民警察训练的内容；公安机关人民警察训练的形式。

（四）公安机关人民警察训练的机构与管理

领会：公安机关人民警察的训练机构；公安机关人民警察的训练教官。

简单应用：公安机关人民警察训练的管理部门及职责分工；公安机关人民警察训练的经费装备；公安机关人民警察训练的考核。

综合应用：公安机关人民警察训练的管理。

### 四、本章重点与难点

本章重点：公安机关人民警察训练的特点；公安机关人民警察训练的作用；公安机关人民警察训练的原则；公安机关人民警察训练的种类及其任务；公安机关人民警察训练的管理。

本章难点：公安机关人民警察训练的特点；公安机关人民警察训练的管理。

## 第十五章 人民警察的交流和回避

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，强化对实行人民警察交流和回避制度作用的认识，掌握人民警察交流和回避制度的发展过程，正确理解和把握人民警察交流和回避制度的内容、人民警察交流和回避工作的要求及法律依据。

### 二、课程内容

第一节 人民警察的交流及其作用

第二节 人民警察交流工作的原则和要求

第三节 人民警察交流制度的内容

第四节 人民警察的回避

### 三、考核知识点与考核要求

（一）人民警察的交流及其作用

识记：人民警察交流的含义；人民警察交流工作的法律依据。

简单应用：人民警察交流的作用。

综合应用：人民警察交流制度的发展。

（二）人民警察交流工作的原则和要求

简单应用：人民警察交流工作的原则。

综合应用：人民警察交流工作的要求。

（三）人民警察交流制度的内容

识记：调任的内涵；转任的内涵；挂职锻炼的内涵。

领会：调任与人民警察录用的区别；不得调任的情形；转任的对象；转任的情形；不得转任的情形。

简单应用：人民警察调任工作的原则；人民警察调任的人选资格；人民警察调任的程序；人民警察调任工作的监督管理；人民警察转任工作的原则；人民警察转任的程序和要求；人民警察转任工作的监督管理；挂职锻炼制度的内容。

（四）人民警察的回避

识记：人民警察回避的含义；人民警察回避的分类；任职回避的内涵；公务员回避的内涵；地域回避的内涵；人民警察回避的法律依据。

领会：人民警察回避制度的原则。

简单应用：人民警察回避的作用；人民警察回避的程序；人民警察回避工作的监督管理。

### 四、本章重点与难点

本章重点：人民警察交流回避的原则；人民警察交流回避工作的程序；人民警察交流回避工作的监督管理；人民警察交流回避制度的分类。

本章难点：人民警察交流回避制度的具体内容；人民警察交流回避制度的发展与完善。

## 第十六章 人民警察的职业管理

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握个人职业生涯发展理论，学会分析个人职业发展的影响因素，了解个人职业选择的一般思路，正确认识人民警察职业生涯设计的作用、内容和步骤以及人民警察职业管理的基本理念与内容方法。

### 二、课程内容

第一节 个人职业发展的一般规律

第二节 人民警察职业生涯设计

第三节 人民警察职业管理

### 三、考核知识点与考核要求

#### （一）个人职业发展的一般规律

识记：职业的含义；伊莱·金斯伯格的职业发展理论；杜拉尔·萨波的职业发展理论。

领会：格林豪的职业发展阶段理论；个人职业选择的一般思路。

综合应用：个人职业发展的影响因素。

#### （二）人民警察职业生涯设计

识记：职业生涯的含义。

领会：人民警察职业生涯设计的涵义。

简单应用：人民警察职业生涯设计的内容；人民警察职业生涯设计的步骤。

综合应用：人民警察职业生涯设计的地位和作用。

#### （三）人民警察职业管理

识记：职业管理的含义。

领会：人民警察职业管理的特点。

简单应用：人民警察职业管理的主要内容。

综合应用：人民警察职业管理工作的改进。

### 四、本章重点与难点

本章重点：职业生涯设计的一般规律；人民警察职业生涯设计的作用；人民警察职业生涯设计的内容和步骤；人民警察职业管理的主要内容；人民警察职业管理工作的改进。

本章难点：人民警察职业生涯设计的内容和步骤。

## 第十七章 警察人力资源的保障和保护

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握警察人力资源保障和保护的内涵与作用，提高人民警察执法权保障问题的分析能力，熟知人民警察的合法权益保障和保护的主要内容及保障机制，了解警察人力资源保障和保护的现实状况以及相关工作改进的路径与方法。

### 二、课程内容

第一节 警察人力资源保障和保护的概念及作用

第二节 人民警察执法权的保障

第三节 人民警察合法权益的保障与保护

### 三、考核知识点与考核要求

（一）警察人力资源保障和保护的概念及作用

领会：警察人力资源保障和保护的内涵。

简单应用：警察人力资源保障和保护的作用。

（二）人民警察执法权的保障

领会：人民警察执法权保障的现状。

简单应用：人民警察执法权的保障机制。

综合应用：人民警察执法权保障存在的问题及原因。

（三）人民警察合法权益的保障与保护

识记：人民警察工资的结构；福利的涵义；人民警察医疗保险制度的内涵。

领会：公安机关人民警察优抚制度的内容。

简单应用：人民警察合法权益的保障和保护存在的问题；公安民警工作压力和精神压力的缓释。

综合应用：人民警察合法权益保障和保护的内容；人民警察合法权益保障机制的改革和完善。

### 四、本章重点与难点

本章重点：警察人力资源保障和保护的作用；警察执法权保障的机制建设；公安机关人民警察合法权益保障和保护的内容；公安机关人民警察合法权益保障和保护的现状及改进。

本章难点：警察人力资源保障的现状。

## 第十八章 人民警察的辞职、辞退和退休

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，了解警察队伍“出口”管理的主要方式，把握人民警察辞职、辞退和退休制度的基本内容，正确理解警察队伍“出口”管理的意义和作用。

### 二、课程内容

第一节 警察队伍“出口”管理的基本方式

第二节 公务员辞去公职

第三节 公务员辞去领导职务制度

第四节 公安机关人民警察的辞退

第五节 人民警察的退休

### 三、考核知识点与考核要求

（一）警察队伍“出口”管理的基本方式

识记：警察队伍“出口”的主要方式。

领会：警察队伍的正常出口方式；人民警察的非正常出口方式。

（二）公务员辞去公职

识记：公务员辞去公职的含义。

领会：公务员辞去公职的特点；公务员辞去公职的情形；公务员辞去公职的程序。

简单应用：公务员辞去公职的意义；公务员辞去公职工作的原则；公务员辞去公职的管理与纪律要求。

综合应用：公务员辞去公职制度的完善。

（三）公务员辞去领导职务制度

识记：公务员辞去领导职务的含义；因公辞职的含义；自愿辞职的含义；引咎辞职的含义；责令辞职的含义。

领会：公务员辞去领导职务的特征。

简单应用：公务员辞去领导职务制度的意义；公务员辞去领导职务的形式和程序。

综合应用：公务员辞去领导职务制度存在的问题；公务员辞去领导职务制度的完善。

（四）公安机关人民警察的辞退

识记：公安机关人民警察辞退的含义。

领会：公安机关人民警察辞退的特点；公安机关人民警察辞退的情形；公安机关人民警察辞退的程序；公安机关人民警察不得被辞退的情形。

简单应用：公安机关辞退工作的发展及辞退制度的意义；公安机关辞退工作

的原则。

综合应用：公安机关辞退工作应注意的问题；公安机关人民警察辞退制度的完善。

#### （五）人民警察的退休

识记：人民警察退休的含义。

领会：人民警察退休的条件；人民警察退休的审批。

简单应用：人民警察退休制度的意义；人民警察退休的待遇和管理。

#### 四、本章重点与难点

本章重点：人民警察“出口”管理的基本方式；公务员辞去公职的特点；公务员辞去公职的情形；公务员辞去领导职务制度的意义；公务员辞去领导职务的形式；人民警察辞退和不得辞退的情形；人民警察辞退的特点；人民警察退休制度的意义。

本章难点：公务员辞去公职的情形；公务员辞去领导职务的情形；人民警察辞退制度的意义；警察队伍“出口”管理的科学化和制度完善。

## 第十九章 警察人力资源素质测评

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，正确理解人力资源素质测评的含义，深刻认识警察人力资源素质测评的作用，了解公安机关人民警察素质测评工作及其发展，掌握警察人力资源素质测评的方法和原则以及人力资源素质测评指标体系的设计技术和方法。

### 二、课程内容

第一节 警察人力资源素质测评的含义和作用

第二节 警察人力资源素质测评的方法和原则

第三节 测评指标体系的设计与确立

### 三、考核知识点与考核要求

（一）警察人力资源素质测评的含义和作用

识记：素质的含义；人力资源素质测评的含义。

简单应用：警察人力资源素质测评的作用；公安机关人民警察素质测评工作及其发展。

（二）警察人力资源素质测评的方法和原则

识记：以人为中心的测评的含义；以职位为中心的测评的含义；自我测评的含义；个人测评的含义；团体测评的含义。

领会：警察人力资源素质测评的特点；警察人力资源素质测评对实施者的要求。

简单应用：警察人力资源素质测评的原则。

综合应用：警察人力资源素质测评的方法。

（三）测评指标体系的设计与确立

识记：素质测评指标的含义；素质测评指标体系的含义。

简单应用：素质测评指标体系的设置原则；素质测评指标体系的设计方法；胜任素质模型在人民警察素质测评中的运用。

综合应用：人民警察素质测评的技术及其发展。

### 四、本章重点与难点

本章重点：人民警察素质测评的作用；人民警察素质测评的方法；人民警察素质测评的原则；测评指标体系的设计。

本章难点：人民警察素质测评的方法；测评指标体系的设计。

## 第二十章 警察人力资源的规划和预测

### 一、学习目的与要求

通过本章学习,正确理解警察人力资源规划的作用及其在警察人力资源开发和管理中的地位,熟知警察人力资源规划的原则、内容和程序,掌握警察人力资源需求预测和供给预测的特点、作用、影响因素、具体内容和具体方法技术。

### 二、课程内容

第一节 警察人力资源规划

第二节 警察人力资源的需求预测

第三节 警察人力资源的供给预测

第四节 警察人力资源规划的实施与控制

### 三、考核知识点与考核要求

#### (一) 警察人力资源规划

识记: 人力资源规划的含义。

领会: 人力资源规划质量的影响因素。

简单应用: 警察人力资源规划与组织整体计划的关系; 警察人力资源规划的作用; 警察人力资源规划的内容。

综合应用: 实施警察人力资源规划需要明确的主要问题。

#### (二) 警察人力资源的需求预测

识记: 警察人力资源需求预测的含义。

领会: 警察人力资源需求预测的特点。

简单应用: 警察人力资源需求预测的作用。

综合应用: 警察人力资源需求预测的内容; 警察人力资源需求的影响因素; 警察人力资源需求预测的方法。

#### (三) 警察人力资源的供给预测

识记: 警察人力资源供给预测的含义。

领会: 马尔可夫分析预测法。

简单应用: 警察人力资源的供给来源; 警察人力资源供给预测的影响因素。

综合应用: 警察人力资源供给预测的方法。

#### (四) 警察人力资源规划的实施与控制

识记: 警察人力资源信息系统的含义。

领会: 警察人力资源信息系统的构成。

简单应用: 警察人力资源的利用分析; 警察人力资源规划的预算。

综合应用: 警察人力资源供应的控制。

### 四、本章重点与难点

本章重点：警察人力资源规划与组织整体计划的关系；警察人力资源规划的作用；警察人力资源需求的影响因素；警察人力资源需求预测的方法；警察人力资源供给预测的方法；警察人力资源供应的控制。

本章难点：警察人力资源需求的影响因素；警察人力资源需求预测的方法；警察人力资源供给预测的方法；警察人力资源的供给来源。

## 第二十一章 警察人力资源的统计和分析

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，正确理解警察人力资源统计分析的内涵和作用，明确警察人力资源统计的任务，掌握警察人力资源统计指标体系及其设计原则，能够运用人力资源的统计分析方法。

### 二、课程内容

第一节 警察人力资源统计分析的概念和作用

第二节 警察人力资源统计

第三节 警察人力资源的统计分析方法

### 三、考核知识点与考核要求

（一）警察人力资源统计分析的概念和作用

识记：人力资源统计分析的含义。

简单应用：警察人力资源统计分析的作用。

（二）警察人力资源统计

识记：警察人力资源统计指标的含义；警察人力资源统计数量指标的含义；警察人力资源统计质量指标的含义。

领会：警察人力资源统计的任务；警察人力资源统计数量指标的主要内容；警察人力资源的成本构成。

简单应用：警察人力资源统计指标体系的设计原则；警察人力资源统计表的编制要求。

（三）警察人力资源的统计分析方法

识记：人力资源统计分析方法的含义。

领会：警察人力资源统计分析的指标构成。

简单应用：警察人力资源统计分析的方法。

### 四、本章重点与难点

本章重点：警察人力资源统计的作用；警察人力资源统计的任务；警察人力资源统计指标体系的设计原则；警察人力资源统计分析的方法。

本章难点：警察人力资源统计分析的方法。

## IV 关于大纲的说明与考核实施要求

### 一、课程自学考试大纲的目的和作用

课程自学考试大纲是根据公安管理专业自学考试计划的要求,结合自学考试的特点而确定的,其目的是对个人自学、社会助学和课程考试命题进行指导和规定。

本课程自学考试大纲明确了课程学习的内容与深广度,规定了课程自学考试的范围和标准。因此,它是编写本课程自学考试教材的依据,是社会助学组织进行自学辅导的依据,是自学者学习教材、掌握课程内容知识范围和程度的依据,也是进行自学考试命题的依据。

### 二、课程自学考试大纲与教材的关系

课程自学考试大纲是进行学习和考核的依据,教材是学习掌握课程知识的基本内容和范围。教材的内容是大纲所规定的课程知识和内容的扩展和发挥。课程内容在教材中可以体现一定的深度或难度,但在大纲中对考核的要求一定要适当。

大纲与教材所体现的课程内容基本一致;大纲里面的课程内容和考核知识点,教材里一般也有。反过来教材里有的内容,大纲里则不一定体现。

### 三、关于自学教材

《警察人力资源管理教程》,张惠文主编,中国人民公安大学出版社,2009年版。

### 四、关于自学要求和自学方法的指导

本大纲的课程基本要求是依据专业基本规范和专业培养目标而确定的。课程基本要求还明确了课程的基本内容,以及对基本内容掌握的程度。基本要求中的知识点构成了课程内容的主体部分。因此,课程基本内容掌握程度、课程考核知识点是高等教育自学考试考核的主要内容。

为有效地指导个人自学和社会助学,本大纲已指明了课程的重点和难点,在章节的基本要求中一般也指明了章节内容的重点和难点。

本课程共7学分。

对本课程应坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,运用辩证唯物主义和历史唯物主义的方法进行学习。

#### 1. 系统的方法

公安人力资源管理本身是一个有机的整体,其各部分之间不是孤立存在的,而是相互关联的。应将公安人力资源管理各个环节或部分看作整个公安人力资源管理系统的因子,分析和掌握各个因子在系统中的地位、作用及各因子之间的相

互关系，作为形成整个系统的特定功能和模型的因素，通过由整体到部分，再由部分到整体的系统分析，深入了解和认识整体的构成及各个构成因子之间的相互关系，以真正把握公安人力资源管理的内在规律。

## 2. 联系实际的方法

公安人力资源管理是一门具有突出实践性的课程。学习本课程，只有理论联系实际才能学深学透。理论联系实际，一是联系公安工作对公安人力资源及其管理的内在要求；二是联系公安组织管理与公安队伍建设及改革；三是联系公安人力资源管理相关领域客观存在的思想观点和学术见解。这有助于更准确深刻地理解 and 把握公安人力资源管理的重点和所需解决的问题，及时总结、概括和升华公安人力资源管理的实践与改革成果，拓展视野、开阔思路、丰富思想，加深对公安人力资源管理知识和理论的把握。

## 3. 结合法律学习的方法

公安队伍建设和管理坚持依法治警的方针。《人民警察法》《人民警察警衔条例》《公安机关督察条例》《公安机关组织管理条例》等法律法规和公安机关有关组织人事管理的内部规章，为公安人力资源管理提供了法律依据，也是本课程的重要内容。结合公安组织管理法律法规学习公安人力资源管理的知识和理论，有助于正确把握公安人力资源管理的重点、程序、管理权限等，理解公安人力资源管理的特征和发展过程。

## 五、对考核内容的说明

1. 本课程要求考生学习和掌握的知识点内容都作为考核的内容。课程中各章的内容均由若干知识点组成，在自学考试中成为考核知识点。因此，课程自学考试大纲中所规定的考试内容是以分解为考核知识点的方式给出的。由于各知识点在课程中的地位、作用以及知识本身的特点不同，自学考试对各知识点分别按四个认知层次确定其考核要求。

2. 在考试之日起 6 个月前，由全国人民代表大会、国务院和公安机关制定或修订的法律、法规、规章都将列入本课程的考试范围。凡大纲、教材内容与现行法律法规不符的，应以现行法律法规为准。

## 六、关于考试方式和试卷结构的说明

1. 本课程的考试方式为闭卷，笔试，满分 100 分，60 分及格。考试时间为 150 分钟。

2. 本课程在试卷中对不同能力层次要求的分数比例大致为：识记占 25%，领会占 35%，简单应用占 15%，综合应用占 25%。

3. 要合理安排试题的难易程度，试题的难度可分为易、较易、较难和难四个等级。必须注意试题的难易程度与能力层次有一定的联系，但二者不是等同的

概念。在各个能力层次中对于不同的考生都存在着不同的难度。

4. 课程考试命题的主要题型一般有单项选择题、名词解释题、判断说明题、简答题、论述题、应用题等题型。

## 附录

### 题型举例

一、单项选择题：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. 人力资源的行政配置是指国家采取行政手段对人力资源进行的配置，其具备的突出特性是  
A. 指令性  
B. 强制性  
C. 引导性  
D. 政策性
2. 人民警察考核必须坚持的原则是  
A. 注重人民警察工作能力原则  
B. 注重人民警察工作实绩原则  
C. 注重人民警察廉洁自律原则  
D. 注重人民警察客观公正原则

二、名词解释题

3. 人力资本
4. 人民警察训练

三、判断说明题：判断正误，并说明理由。

5. 公安民警绩效考核的内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，其中最为重要的是考核公安民警的能，即公安民警的业务素质和能力。

四、简答题

6. 简述警察人力资源开发与管理的作用。
7. 简述实行公安机关协管干部工作体制的原因。

五、论述题

8. 试述公安民警考核中易出现的偏差及解决对策。

六、应用题

9. 某市公安局为推进公安工作的高质量发展，决定依据公安工作战略与近五年的规划，制定相应的人力资源发展五年总体规划。

假如你是该公安局政治部的负责人，负责制定该局人力资源发展五年总体规划的工作。请根据人力资源规划的相关知识理论与理论，分析做好此项工作的重点或关键环节、具体的工作流程和具体要求。

## 大纲后记

《公安人力资源管理自学考试大纲》是根据《高等教育自学考试专业基本规范（2021年）》的要求，由全国高等教育自学考试指导委员会法学类专业委员会组织制定的。

全国考委法学类专业委员会对本大纲组织审稿，根据审稿会意见由编者做了修改，最后由法学类专业委员会定稿。

本大纲由中国人民公安大学王毅虹教授编写；参加审稿并提出修改意见的有中国人民公安大学韩春梅教授、中国人民公安大学高文豪副教授、贵州警察学院张丽园教授。

对参与本大纲编写和审稿的各位专家表示感谢。

全国高等教育自学考试指导委员会  
法学类专业委员会  
2024年3月