

天津市考面试题（公安岗）（网络版）2025年2月24日

扫描下方二维码下载妙学吧APP 刷海量题库掌握最新热点



QQ扫码直接下载

微信扫码到应用市场下载

支持所有机型

【问题1】

人工智能在警务系统中的应用：①有优点，可以快速找到嫌疑人；②也有缺点，会导致忘记传统的警务技能的提升。对此，你怎么看？并谈谈如何让人工智能与传统警务技能更好地融合。

【问题1参考答案】

人工智能在警务系统中的应用，是科技赋能社会治理的生动实践，它既带来了前所未有的机遇，也伴随着不容忽视的挑战。题中所述，人工智能能够快速锁定嫌疑人，这无疑是其显著优点；而担忧其可能导致传统警务技能的弱化，也确是一个深刻的警示。我认为，我们应当秉持一种辩证、发展的眼光来看待这一现象：人工智能绝非传统警务的对立面，而是其强大的辅助与延伸。关键在于我们如何驾驭这项技术，使其与传统警务技能形成优势互补、深度融合的有机整体，共同构筑起更高效、更智慧、更人性化的现代警务体系。

首先，我们必须充分肯定人工智能为警务工作带来的革命性提升。在信息爆炸的时代，海量数据的处理与分析远超人力所及。人工智能，特别是人脸识别、大数据预警、轨迹追踪等技术，能够从浩如烟海的视频流和数据点中，精准、迅速地识别异常模式，锁定犯罪嫌疑人，极大地提升了侦查破案的效率与精准度。它如同为警务人员装上了“千里眼”和“顺风耳”，将警力从繁重、重复的初步筛查工作中解放出来，使其能够更专注于需要深度研判、人性化沟通和复杂决策的核心环节。这不仅是对警力的优化配置，更是对公共安全的有力保障。

然而，技术的便利性也可能带来依赖风险。如果警务人员过度依赖人工智能的“一键式”答案，而忽视了对现场勘查、走访调查、群众工作、逻辑推理等传统基本功的锤炼，那么警务工作的根基就可能被削弱。传统警务技能蕴含着对人情世故的深刻洞察、对复杂情境的灵活应变，以及对公平正义的价值坚守，这些都是冷冰冰的算法所无法完全替代的。例如，与社区居民建立信任关系、在审讯中捕捉细微的心理变化、在突发事件中做出合乎情理的现场处置，这些都需要丰富的经验、敏锐的直觉和高度的责任感。人工智能可以提供线索和概率，但最终的判断、裁量与执行，必须由具备深厚职业素养的“人”来完成。

因此，推动人工智能与传统警务技能的深度融合，是未来警务发展的必由之路。这需要我们从多个层面协同推进。在理念层面，要树立“人机协同、智能辅助”的思维，明确人工智能是提升警务人员能力的“倍增器”，而非替代品。在制度与培训层面，应建立完善的融合应用规范与培训体系。一方面，要将人工智能工具的操作与应用作为警务人员的必备技能进行系统培训，确保其能熟练、合规地使用新技术；另一方面，必须强化传统警务技能的考核与传承，通过模拟实战、案例教学、师徒传帮带等方式，不断提升干警的群众工作能力、现场处置能力和侦查办案基本功。在实践应用层面，要优化工作流程设计，让人工智能负责“计算”和“预警”，而警务人员则聚焦于“判断”、“沟通”与“执行”，形成“机器筛查、人工研判”、“线上预警、线下处置”的高效闭环。例如，利用AI进行初步线索筛选后，由经验丰富的民警进行深度分析和核实；利用大数据预测治安热点区域，再安排警力开展有针对性的巡逻和社区工作。

总而言之，人工智能在警务领域的应用，是一场深刻的变革。我们既不能因噎废食，拒绝技术带来的进步；也不能盲目乐观，忽视对警务本源的坚守。唯有坚持“技术为用，人力为本”的原则，在充分发挥人工智能效率优势的同时，持续锤炼和提升干警的核心职业能力，使科技之“智”与人力之“慧”交相辉映，方能锻造出一支既能驾驭现代科技、又深植为民服务传统的过硬公安队伍，更好地履行维护国家安全和社会稳定的神圣职责。

【问题2】

你辖区近期关于外卖小哥的警情非常多：比如外卖被偷、违反交通规则、与商家因停车位置产生纠纷、物业“一刀切”管理不让外卖进小区……这些情况涉及三个主体：外卖小哥、商家、物业，作为社区民警，领导让你组织开展协商工作，你会选择“集中协商”还是“单独协商”？并谈谈你会怎么组织？

【问题2参考答案】

作为社区民警，面对辖区内外卖小哥相关警情频发的复杂局面，我经过审慎思考，决定采取“集中协商”与“单独协商”相结合、以“集中协商”为主、“单独协商”为辅的复合型工作策略。之所以如此选择，是因为外卖小哥、商家、物业三者之间的矛盾并非孤立存在，而是相互关联、彼此影响的系统性问题。单纯“单独协商”虽然能深入了解个体诉求，但容易陷入“头痛医头、脚痛医脚”的困境，难以形成共识和长效解决方案；而纯粹“集中协商”若前期准备不足，又可能因各方诉求差异巨大而陷入争吵僵局。因此，我将分阶段、有侧重地推进协商工作，力求在充分沟通的基础上，构建一个共建共治共享的社区治理新格局。

首先，我会在协商前开展扎实的“单独走访”与“精准调研”。这不是正式的“单独协商”，而是为“集中协商”成功奠基的必要准备。我会穿上便服，以外卖小哥的“同行者”、商家的“倾听者”、物业的“协作者”身份，分别深入三个群体。在午高峰的街头，与外卖小哥并肩骑行一段，亲身体验他们为赶时间而不得不

闯红灯的无奈；在商家打烊后的深夜，听老板倾诉因外卖车辆堵门而被顾客投诉的苦恼；在物业办公室，与管理层共同查看因外卖电动车无序停放而堵塞的消防通道录像。通过这种沉浸式调研，我将梳理出三类核心矛盾清单：一是“效率与安全”的冲突，体现在交通违规上；二是“便利与秩序”的博弈，体现在停车与进出管理上；三是“信任与风险”的困境，体现在外卖被盗问题上。同时，我会发掘每个群体中的“关键人”，如外卖小哥中的党员或站长、商家中的行业协会代表、物业中的热心主管，邀请他们作为后续协商的“种子代表”。

其次，我将精心组织一场主题明确、规则清晰的“集中协商会”。会议地点选在社区党群服务中心这类中性、开放的场所，营造平等对话的氛围。会议伊始，我不会直接抛出问题，而是通过播放一段我制作的微纪录片，画面中有外卖小哥风雨兼程的身影、商家忙碌出餐的汗水、物业人员维护秩序的辛劳，让三方首先看到彼此的付出与不易，奠定共情的基调。随后，我会引导讨论聚焦于“如何让我们的社区外卖生态更安全、更有序、更有温度”这一共同目标，而非相互指责。针对具体问题，我将推动达成“三项共识”：一是共订一份《社区外卖服务文明公约》，由三方代表共同起草，内容可包括外卖小哥承诺在小区内推行“慢速骑行”、商家承诺规划“专属临时取餐位”、物业承诺设立“智能外卖暂存柜”并优化登记入小区流程；二是共建一个“线上快速响应微信群”，由我担任群主，遇小纠纷可线上即时沟通，避免升级为警情；三是共组一支“社区交通安全志愿劝导队”，由外卖小哥、物业保安、社区志愿者在高峰时段共同参与交通劝导，变管理对象为治理力量。

最后，在“集中协商”达成初步框架后，“单独协商”的跟进至关重要。对于公约中涉及的具体技术细节，如智能外卖柜的选址、临时停车位的划线方案，我会分别组织相关方进行“小范围单独协商”，确保方案落地可行。对于个别矛盾尖锐、在集中会议上未完全化解的个案，我会进行“一对一单独调解”，彻底解开疙瘩。整个协商过程，我会坚持“民警搭台、各方唱戏、规则共守、成果共享”的原则，定期组织三方回顾会议，评估公约执行效果，并动态调整。我的角色不仅是调解员，更是社区治理生态的培育者，最终目标是激发社区内生的、可持续的自我调节能力，让外卖的“速度”与社区的“温度”和谐共生，将曾经的警情“高发点”转化为基层治理的“创新点”。

【问题3】

你在回访过程中了解到，老同事在化解矛盾的时候总是和稀泥，当你去跟他沟通这个事时，他说你只有理论，什么都不懂，基层事情多，不这么处理根本干不完工作。对此，你该怎么办？请现场模拟。

【问题3参考答案】

面对老同事在化解矛盾时采取“和稀泥”的方式，以及他对我提出的质疑，我认为这既是一个工作方法的差异问题，也是一个如何与经验丰富的老同事有效沟通、共同提升工作质量的挑战。我会以尊重、学习的态度切入，在理解基层工作实际的基础上，与他进行坦诚、建设性的交流，目标是既维护同事关系，又推动工作向更规范、更有效的方向发展。

首先，我会选择一个合适的时机，比如在工作间隙或午休时，以请教和探讨的姿态与老同事沟通。开场时，我会先肯定他的付出与经验，可以说：“王师傅，最近看您处理了好几起群众纠纷，每次都很快平息了事态，真是辛苦了。我在回访时也听到一些反馈，想跟您请教学习一下，看看我们怎么一起把后续工作做得更扎实。”这样的表达既体现了对他的尊重，也表明了共同改进的意愿，而非单方面指责。

接着，我会具体倾听他的想法，理解他“和稀泥”背后的原因。他提到“基层事情多，不这么处理根本干不完”，这确实反映了基层工作的现实压力。我会回应说：“您说得对，基层事务繁杂，时间紧任务重，很多时候必须快速应对。我也在思考，怎么在效率和质量之间找到平衡点。”通过共情，我可以让他感受到我是站在他的角度思考问题，而非空谈理论。

然后，我会委婉地提出“和稀泥”可能带来的长期隐患。例如，可以说：“不过，我在回访时注意到，有些矛盾表面平息了，但群众心里还有疙瘩，可能过段时间又爆发出来，反而更花精力。我在想，咱们能不能一起琢磨一些更彻底的方法，比如在调解时多花几分钟把政策讲透，或者做个简单记录，方便后续跟踪？这样也许能减少重复劳动。”这里我将理论转化为具体建议，并强调“一起琢磨”，突出协作性。

同时，我会主动提出分担工作，以实际行动支持他。例如：“如果您觉得忙不过来，我可以帮您分担一些前期沟通或文书工作，这样您能有更多时间专注在关键环节上。”这能缓解他对工作量的担忧，体现我的担当。

最后，我会以总结和展望结束对话，巩固共识。可以说：“总之，您的经验非常宝贵，我的想法也需要在实践中检验。以后我多跟您跑跑现场，学学您的实战技巧，咱们也一起试试一些新方法，争取既高效又扎实地解决问题，您看怎么样？”这样既维护了他的尊严，又明确了共同改进的方向。

通过这样的模拟沟通，我希望能达到几个效果：一是让老同事感受到被尊重和理解，消除抵触情绪；二是将理论转化为可操作的建议，解决他的实际困难；三是建立协作机制，促进经验与理论的互补。我相信，只要态度诚恳、方法得当，我们不仅能化解分歧，还能形成更高效的工作团队，更好地服务群众。