

中国政府管理与 公务员考录

 中国人民大学出版社

中国政府管理与公务员考录

于 水 编著

中国人民大学出版社
• 北京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

中国政府管理与公务员考录/于水编著.

北京: 中国人民大学出版社, 2009

ISBN 978-7-300-10115-6

I. 中...

II. 于...

III. ①国家行政机关-行政管理-中国②公务员-招聘-考试-中国

IV. D630

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 198915 号

中国政府管理与公务员考录

于 水 编著

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京新丰印刷厂		
规 格	155 mm×230 mm 16 开本	版 次	2009 年 1 月第 1 版
印 张	27.5	印 次	2009 年 1 月第 1 次印刷
字 数	443 000	定 价	45.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

序

时代的发展,社会的进步,使当代大学生对时事政治有了更多的关注,不少学生加入了公务员考试队伍。为了让大学生更多地学习了解政府体制与运行机制以及国家公务员考试录用制度改革及其发展状况,培养大学生多方面的能力,我们撰写了此书。2005 年秋,我从南京农业大学行政管理系组织了 7 名教学经验丰富的骨干教师编写了初稿,并在全校范围内开设了“政府管理与国家公务员考录实务”课程,作为公共选修课程进行试点。从两年多的试点情况看,师生反映效果十分良好。本来为了便于组织教学,每个教学班限 60 名学生选修,但每次授课时,课堂的过道上都挤满了人,既有本科生也不乏研究生。面对全国日益严峻的就业形势,报考国家公务员是现今许多大学生比较理想的就业选择。学生的求知热情也深深地感染着授课老师,老师们也以莫大的热忱组织好每节课,取得的教学效果得到了学校的充分肯定。

2007 年,教育部发文要求普通高校针对大学生创业就业问题开设 2~3 门共 6 个学分的课程,学校研究将“政府管理与国家公务员考录实务”课程列为学生的必修课,要求我们将这门课程的教材重新修订后出版。经过一年的努力,2008 年 9 月这本书终于修订完成,经同行专家评审,本书在理论与实务两个方面都达到了较高的水平。

本书对当代中国政治制度、政府体制与运行机制,国家公务员考试录用的要求、内容作了全面的介绍,达到了理论与实践的高度统一。全书共分三大部分:(1) 政治理论部分,主要介绍政治学理论与当代中国政治制度;(2) 行政管理部分,主要介绍行政管理体制与运行机制及公共管理理论;(3) 实践部分,主要介绍国家公务员报考的程序、制度、考试内容并涉及培训技巧训练与制度评价等。

本书的特色主要体现在:(1) 内容新。本教程广泛吸收了国内外政治学与公共管理学的最新研究成果,在充分借鉴发达国家成功经验的同时,紧密结合我国行政体制与国家公务员制度改革实践,重点探讨我国

当代政治制度与国家公务员考录制度变革的若干重大问题，并对公务员考试的内容与技巧进行了细致分析。(2) 结构新。通过系统地条分缕析，勾勒了政治、政府、公务员核心内容框架，为普通高校大学生立志服务政府、更多地了解政治和政府体制与制度提供了本领域的最新信息、资料与多视角思考空间。(3) 注重索引、注解与资料的新颖性，所引用的文献资料都尽可能求新，因此本书自然具有很强的参考价值。(4) 重视应用性，注重能力的培养，为此在书中除讲授一般理论知识外，还加有大量的资料分析与国家公务员考试辅助性材料，以提高应试技巧与能力。

本书既可作为行政管理专业、管理学相关专业学生及公务员培训教材，也为有志于参加公务员考试的人员提供一定的参考。我相信，本书出版发行后，必将成为读者的良师益友，受到广大读者的热烈欢迎。

于 水

2008 年 8 月于紫金山畔

目 录

绪 论

第一章 政治与政府

- 第一节 政治与政府概述 17
- 第二节 政治权力与政府体制 24
- 第三节 政治与行政 34

第二章 当代中国政治制度

- 第一节 当代中国的政治制度与国家机构 43
- 第二节 当代中国的国家制度和国家形式 47
- 第三节 当代中国的主要政治制度 49

第三章 公共管理

- 第一节 公共行政的理论与发展 64
- 第二节 新公共管理 74
- 第三节 新公共管理对中国政府管理的启示 93

第四章 行政管理

- 第一节 行政职能及其转变 101
- 第二节 我国政府机构及其改革 113
- 第三节 行政领导 123
- 第四节 行政决策、监督与协调 128

第五章

申论

- 第一节 申论概述 136
- 第二节 培养申论应试能力 145
- 第三节 部分试题分析 158
- 附录 2007 年和 2008 年申论试卷 166

第六章

公共基础知识——法律

- 第一节 法理学 184
- 第二节 宪法与行政法 189
- 第三节 民法与经济法 201
- 第四节 刑法 212

第七章

公共基础知识——政治理论与时政

- 第一节 马克思主义哲学 219
- 第二节 邓小平理论 234
- 第三节 “三个代表”重要思想和科学发展观 259
- 第四节 时政热点部分 267

第八章

公务员考试实务——行政职业能力测验

- 第一节 概论 272
- 第二节 言语理解与表达 276
- 第三节 数量关系 281
- 第四节 判断推理 287
- 第五节 常识判断 301
- 第六节 资料分析 304

第九章

公务员面试基础

- 第一节 面试概述 316
- 第二节 面试心理准备 323

第三节	面试准备与面试应对	332
附录 1	面试经验介绍	346
附录 2	国家公务员考试历年面试题精选	356

第十章

公务员考试录用制度

第一节	公务员考试录用制度概述	360
第二节	公务员考试录用的内容和方法	369
第三节	公务员考试录用制度的实施	374
第四节	我国公务员考试录用制度改革	383
附录 1	中华人民共和国公务员法	393
附录 2	公务员职务任免与职务升降规定(试行)	409
附录 3	公务员录用规定(试行)	415
附录 4	国家公务员录用面试暂行办法	421
附录 5	公务员录用体检通用标准(试行)	425
附录 6	新录用公务员任职定级规定	427

后 记	429
-----	-----

绪 论

政治制度意指社会政治领域中要求各类政治实体加以遵循的相对稳定的行为准则。它是整个社会政治制度的一个重要构成部分，与社会经济制度、文化制度一起规范着社会成员（包括社会组织）的行为，以确保整个社会有序生存、正常运行与健康发展。它以规范国家政权行为的准则为主要内容，同时包含那些本身虽非国家政权，但与国家政权密切相关的其他政治实体（政党、公民等）的行为准则。政治制度主要包括国体与政体两方面，通常反映以下三组关系：政治与经济、国家与社会、中央与地方。基于政治制度的理解，当代中国政治制度则指1949年10月中华人民共和国成立以来，在中国大陆实行的，规范中华人民共和国国家政权、政府制度、国家与社会关系等一系列根本问题的法律、体制、规则和惯例。概括说来，当代中国的政治制度大致包括以下方面：宪法制度、政党制度、人民代表大会制度、多党合作与政治协商制度、中央和地方的行政制度、军事制度、国家元首制度、国家公务员制度、选举制度、民族区域自治制度以及特别行政区制度等。

我们应看到，任何政治制度都有一个产生、发展乃至成熟的过程，在观察当代中国政治制度时应注意以下三方面：

其一，中国历代的政治制度都必然根植于中国的土壤之上，体现本国的国情，并具有本国的特点，其结果也理所当然地与中国的社会形态、经济模式、民族心态、哲学伦理思想等密不可分，因此对当代中国政治制度的观察与思考首先应坚持历史的视角。中国历史上的政治制度之所以会采取当时的形式并非偶然，而是经过当时政论家和政治活动家的反复筛选和论证，是当时各种社会矛盾的产物。

其二，要注意“传统”对当代中国政治制度的影响。一方面，我们应看到，中国古代政治制度对于中华民族的形成和凝聚力的增强，对于形成独具特色的中国传统文化和生活方式，对于抗御外来侵略、保卫

国土，都曾起到值得肯定的作用；另一方面，我们也应清醒地看到，长期以来的中国社会是以剥削阶级占统治地位的社会，不论是奴隶主，封建主，还是官僚资产阶级，都必然运用自己掌握的国家机器维护自身的统治利益。因此，旧时代的政治制度从本质上讲是阶级压迫的工具，不可避免地存在先天性的缺陷，如它们或是突出王权、皇权、特权；或者是强调人治，发展个人独裁；或是强调华夷之分，顽固地保留和利用宗法体制等。这些都不可避免地会对当代中国政治产生一定影响。

其三，要用比较的分析方法。我们知道，自然科学最重要的方法是实验，但对政治制度的研究不可能通过实验的方法来进行，经验证明，比较的分析方法最可行。比较方法有两种：一方面，进行纵向对比，将今天的政治制度和历史上中国的政治制度进行对比；另一方面，进行横向对比，将中国的政治制度和目前国外的政治制度进行对比。

因此，我们在认识我国公务员制度时，要把它置于整个中国的当代政治制度这个大的环境中去。我们要认识到我国公务员制度是以本国国情为基础，借鉴西方发达国家的公务员制度而不断发展和成熟的。特定的时期产生特定的公务员制度，公务员制度是随着时代的发展而发展的，从而为国家行政管理创造良好的制度环境。因此我们除了要具备整体的理念，还要具备发展的眼光来看待我国的公务员制度。

自1987年我国提出建立国家公务员制度以来，公务员考试录用制度经历了二十多年的发展，从无到有，从小到大，先后经历了试点、初步实施、整顿、调适、健全完善五个阶段，并取得了长足进步。对考录制度的演变进行分析可发现，这一系列变化反映了我国从传统人事管理向现代公共人力资源管理的转变。

(1) 试点阶段(1993年以前)。1980年8月，邓小平同志在《党和国家领导制度的改革》的讲话中指出改革干部制度，关键是要健全干部的选举、招考、任免、考核、弹劾、轮换制度等，为我国干部人事管理制度的改革指明了方向。1982年，原劳动人事部在《吸收录用干部问题的若干规定》中，首次作出了考试录用的决定，确定了政府人事部门在整个干部考试中的主导作用，并且将干部考试由原来的各系统各部门自主进行改为统一进行。1988年，七届全国人大一次会议通过的《政府工作报告》规定：“今后各级政府录用公务员，要按国家公务员条例的规定，通过考试，择优选拔。”这样，国家公务员考录制度得到了最高权力机关的批准，但这个时期，考录方式并未发生根本性转变。1989年1月，中共中央组织部、人事部联合下发了《关于国家行政机关

补充工作人员实行考试办法的通知》，要求县级以上国家行政机关补充非领导职务的工作人员，要按照德才兼备标准，公开考试、严格考核、择优录用。同年，国务院六部门即国家审计署、国家监察部、国家统计局、国家环保总局、国家税务局、国家建材局共同组织了国家公务员考试录用试点工作，之后又在哈尔滨和深圳两个地方进行了试点，为全面推行国家公务员制度探索经验。与此同时，各地各部门开始大胆实践，积极探索机关补员考试的新路子。

(2) 初步实施阶段(1994—1997年)。1993年8月，国务院正式颁布《国家公务员暂行条例》，把考试录用制度规定了下来。据此，1994年6月，人事部颁布《国家公务员录用暂行规定》，标志着考录工作进入法制化、规范化轨道。1994年9月，包括国务院办公厅、国家纪委、国家经贸委、国家体改委、人事部和劳动部在内的30个部门参与了首届中央国家行政机关公务员录用考试。1995年4月，根据《国家公务员录用暂行规定》的关于“公共科目由国务院人事部门统一确定”的规定，人事部分发了《关于统一确定国家公务员录用考试公共科目的通知》，统一规范了国家公务员录用考试的内容、水平和标准，加快了公务员录用考试的科学化、规范化进程。自此，公务员考试录用在全国全面展开。

(3) 整顿阶段(1998—1999年)。1998年3月，第七次政府机构改革开始后，暂时停止了面向社会公开招考公务员。尽管考录工作已经基本停顿下来，但围绕考录工作而展开的其他工作还在进行。在此期间，各级政府人事部门对前几年的考录工作进行总结，在跟踪调查和反复论证的基础上，对考录的法规进行了修改完善，对考试内容、考试方法进行了改革和创新。

(4) 调适阶段(2000—2004年)。2000年，中央和省级政府机构改革基本结束，各地陆续恢复公务员招考工作。2000年以来，中央国家机关的几次大规模招考工作，每一次都会有新的变化：比如，2000年新增了《申论》科目；2001年在面试中加入心理素质测试（供用人单位参考，不计入总分）；2002年确立了新的考录工作原则即“分类考试、突出能力、方便考生、定时定期”的原则，按性质和权责的不同将招考职位分为A、B两类，并将公共科目笔试的时间定为每年12月的第三个周六，首次不指定考试复习用书；2004年，在行政职业能力测试科目中增加了听力测试的内容，等等。在这一时期，考录工作轰轰烈烈地开展，竞争日趋激烈。

(5) 健全完善阶段(2005年至今)。2005年,《国家公务员法》颁布,党政机关、政协、政党都进入公务员的系统中,使政治体制改革中非常重要的干部人事制度改革产生了实质性飞跃。2008年,国家公务员局成立,作为人力资源和社会保障部下属的副部级单位,公务员局将专门负责对全国800万公务员的行政管理。公务员局成立后,将面临公务员的人力资源和其他人力资源,以及公务员的社会保障与其他劳动人员的社会保障的协调问题。同时,公务员局的成立,也对公务员法的实施以及公务员队伍的建设提出了进一步的要求。

公务员考录制度是公务员制度的重要方面,它是公务员的“进口”环节,公务员考试的质量状况严重影响公务员的素质。本书对公务员考试进行了概括,给考生提供了一个关于公务员考试的清晰的认识。

1. 考试性质与目标

(1) 考试性质。公务员考试是由公务员主管部门组织的、用于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公务员的考试,是在规定的编制限额内,按照确定的招录计划,针对相应的空缺职位进行的面向社会的、公开的竞争性考试。凡符合报考资格条件的人员均可报考。

(2) 考试目标。国家公务员录用考试的目的是全面测试报考者是否具备公务员职位所要求的基础知识和专业水平,以及运用所学知识和技能进行研究和处理问题的能力。它的内容主要体现在以下方面:

第一,知识测试分为基础知识和专业知识。基础知识是对公务员任职的基本要求,主要是指国家行政机关工作人员所必须具备的基本知识,其考试科目包括政治、行政学、法律、公文写作与处理。其中政治又由辩证唯物主义、历史唯物主义、政治经济学、科学社会主义和时事政治五个部分组成。专业知识则主要是指从事具体的某一专业或职业所必须具备的业务知识,它因专业不同而有差别。目前在我国还没有对此作出统一规定,由各省、市、自治区以及专业部门根据本地区、本单位的实际状况和具体特点进行灵活设置。

第二,能力测试通过口试和笔试等方式来测试报考者的知觉速度与准确性、判断推理、言语理解、资料分析和数量关系等方面的能力。它实质上是对人的潜能的一种考查,因而具有相当的难度。

第三,技能测试主要是考查公务员报考者处理实际问题的能力、对所学知识或智力的运用能力、处理和协调人际关系的能力以及群体适应等能力。

第四,心理测试的目的是考查报考者的性情、意志、品质以及反应等心理素质是否符合一个合格的国家公务员所必须达到的各项要求。

2. 公务员考试录用分类

(1)按照组织、实施考试的主体的不同可分为中央国家机关公务员录用考试和地方公务员录用考试两种。中央国家机关公务员录用考试是由人事部组织的统一考试(属于职位考试)。地方公务员录用考试是由各省、市人事厅(局)组织的考试(有的地方属于职位考试,有的地方属于资格考试)。中央国家机关招考的公务员和地方招考的公务员在地位上完全平等,只是在待遇和条件上有区别。中央国家机关招考与地方招考的区别如表1所示。

表1 中央国家机关招考和地方招考的区别

	中央国家机关	地方
招考单位	中央,国家部、委、署、总局	省、市、县、乡等各级地方党政部门
考试时间	招考时间相对固定,集中在每年10—11月	招考时间比较零散,各省时间不同,个别省市一年内招考多次
招考条件	招考条件比较严格,一般要求全日制本科毕业生,部分要求硕士研究生学历以及英语、计算机等级要求	基本上针对全日制本科毕业生
考试内容	分为两类,共同科目都是《行政职业能力测验》;A类侧重于从事文秘工作,要求考《申论》,B类侧重于专业科目,不要求考《申论》	没有详细分A、B两类,而是针对不同招考职位设置不同的专业科目考试

(2)按照公务员录用考试的招考对象的不同可分为社会在职人员录用考试和应届生录用考试两种。中央国家机关公务员录用考试的招考对象既包括社会在职人员也包括应届生;而地方公务员录用考试,有的将两者安排在同一时间考试(比如云南),有的将两者分开考试(比如北京),具体以考试公告为准。

(3)按照公务员录用考试的组织形式的不同可分为资格考试和职位考试两种。资格考试类似于各类职业资格认证,通过公务员录用考试者(超过人事部门划定的分数线)即可获得《国家公务员资格证书》,目前此证书有效期为两年。职位考试没有资格证书,通过考试并进入面试环节者,如同去某公司应聘。面试人员之间须经过激烈的竞争并通过招考单位组织的专业考试后方能通过面试,通过面试后方能

任职所报考的职位。

(4) 按照实施考试的类别的不同可以分为综合管理类、行政执法类和专业技术类三类。

综合管理类职位主要从事政策、法律法规、规划等研究起草、实施的指导、监督检查工作,以及从事机关内部综合性管理工作。考试的公共科目为《行政职业能力测验一》和《申论》两科。

行政执法类职位主要包括:从事为机关的业务工作提供专业技术支持以及行政机关中直接将各项具体规定施于公民、法人和其他组织的行政执法工作。考试的公共科目为:《行政职业能力测验二》和《申论》两科,报考人民警察职位的须加考《公安基础知识》。

专业技术类职位主要包括机关中从事专业技术研究、开发的人员。考试的公共科目为:《行政职业能力测验》。

3. 考试科目与试卷结构

(1) 笔试。中央机关及其直属机构 2009 年度考试录用公务员公共科目笔试分为《行政职业能力测验》和《申论》两科。全部采取闭卷考试方式。《行政职业能力测验》为客观性试题,考试时限 120 分钟,满分 100 分。《申论》为主观性试题,考试时限 150 分钟,满分 100 分。在各地实际操作过程中,考试科目可能不完全一致,部分省市可能还会考公共基础知识(涵盖政治、法律、经济、管理、人文、科技等),考生可根据当地招考公告进行复习。

1) 行政职业能力测验。

行政职业能力测验主要测查与公务员职业密切相关的、适合通过客观化纸笔测验方式进行考查的基本素质和能力要素,主要包括常识判断、言语理解与表达、判断推理、数量关系和资料分析等内容。

第一,常识判断。测查的内容涵盖法律、政治、经济、管理、历史、自然、科技等方面,侧重考查应试者的法律知识运用能力。

第二,言语理解与表达。主要测查应试者运用语言文字进行交流和思考、迅速而又准确地理解文字材料内涵的能力。它包括根据材料查找主要信息及重要细节;正确理解阅读材料中指定词语、语句的准确含义;概括归纳阅读材料的中心、主旨;判断新组成的语句与阅读材料原意是否一致;根据上下文合理推断阅读材料中的隐含信息;判断作者的态度、意图、倾向、目的;准确、得体地遣词用字等。

第三,判断推理。考查考生逻辑推理判断能力的一种测验形式,其题型主要有四种。图形推理要求考生从四个备选答案中选择最符合

规律的一个,替代题干中的问号,使图形呈现出一定的规律性。演绎推理考查考生的逻辑推理能力。在每道题中给出一段陈述,这段陈述被假设是正确的、不容置疑的。要求考生根据这段陈述,选择一个备选答案。正确的答案应与所给的陈述相符合,应不需要任何附加说明即可以从陈述中直接推出。定义判断要求运用标准进行判断,是公务员的一项基本的职位要求。在每一个问题中,先给考生一个概念的定义,然后给一组事物或行为的例子,要求考生从中选出最为符合或最不符合该定义的典型事物或行为。这里假设这个概念的定义是正确的、不容置疑的。类比推理考查的是考生的一种推理能力,先给考生一对相关的词,然后要求考生在备选答案中找出一对与之在逻辑关系上最为贴近或相似的词。

第四,数量关系。主要测查应试者理解、把握事物间量化关系和解决数量关系问题的技能,主要涉及数字和数据关系的分析、推理、判断、运算等。

第五,资料分析。主要测查应试者对各种形式的文字、图形、表格等资料的综理解与分析加工的能力,这部分内容通常由数据性、统计性的图表数字及文字材料构成。针对一段资料一般有1~5个问题,考生需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算,才能从问题后面的四个备选答案中选出符合题意的答案。

2) 申论。

申论主要通过应试者对给定材料的分析、概括、提炼、加工,测查应试者解决实际问题的能力,以及阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力及文字表达能力。

申论材料通常涉及某一个或某几个特定的社会问题或社会现象,要求应试者能够准确理解材料所反映的主要内容,全面分析问题所涉及的各个方面,并能在把握材料主旨和精神的基础上,形成并提出自己的观点、思路或解决方案,准确流畅地用文字形式表达出来。

申论测试既不同于古代选拔贤良的“策论”,也不同于当今的大学入学的作文考试,它具有自身的特点。

第一,测试形式灵活多样。申论测试除了所给出的材料部分外,其答卷一般由三部分组成。一是概括部分,二是对策部分,三是论证部分。就文体而言,概括部分可能是记叙文、说明文、议论文、应用文中的某一种形式,也可能综合了多种文体形式;对策部分,则是应用文写作;论证部分自然是议论文写作了。从这个意义上来说,申论测

试既考查了普通文体的写作能力，也考查了公文写作能力，测试形式非常灵活、实用。

第二，测试背景资料涉及面广。申论测试的目的是为了选拔公务员，因此十分注重对考生的分析、概括、解决问题的能力等综合素质的测试。为反映这一要求，申论所给定背景资料涵盖了政治、经济、法律、教育等诸多方面的内容，涉及范围极其广泛，且表述比较准确，一般不会出现偏差。申论的背景资料所反映的问题大部分已有定论，也有一些问题尚无定论或存在争议，需要考生自己去理解、分析和判断，并得出结论。至于一些难以定论的问题，特别是一些争议激烈的前沿问题，一般不会成为背景材料。

第三，测试目的针对性强。申论测试考查目的明确，针对性很强，即主要考查考生阅读、分析、概括、解决问题的能力。这些能力主要通过对背景材料的分析、概括、论述体现出来，从所提出的方案对策是否具有针对性和可行性体现出来。从这一角度看，考查的目的与测试的命题是密切相关的有机整体。目的具有针对性，试题也具有针对性；试题为测试目的服务，目的则是试题设计的指导思想。

第四，测试标准具有先进性和国际性。选拔公务员的申论测试，一开始就借鉴了一些发达国家的先进经验，不仅注重对应试人员综合能力和素质的考查，而且注重对应试人员将要从事行政机关工作和岗位职责所需要的能力素质的考查。在科目设置、考试形式上都是按国际标准设计的，在内容上则体现中国特色。西方一些实行公务员制度时间比较长的国家的公务员考试，是分类分等、定时定期进行的，人员的选拔录用与职位紧密结合，采用不同的试卷，以满足不同岗位、不同职位对人员的不同需求。我国也将逐步在公共科目试卷中，体现中央国家机关和垂直管理系统在用人上的不同要求，逐步做到分类、分等、定期考试。

第五，没有确定的标准答案。申论测试没有也不可能有一个确切、固定、唯一的标准答案。从资料背景来看，都是有关当前政治、经济、法律、教育等社会问题，有的已定论，有的尚未定论，完全要考生自己来解决。从这个角度来看，无论是提出对策或是对对策进行论证，都不会有一个确切、固定、唯一的标准答案。

以对策部分为例，这部分是要提出解决问题的办法，这个办法要具有针对性和可行性。但是针对性和可行性是相对的，对于不同地区以及发展中的不同阶段，解决问题的办法就不可能一样，更何况有的目前

还没有一个确切合理的方案，因此哪一种更为合理，针对性与可行性更强，要对若干方案比较论证后方能确定。又如论证部分，抓住什么问题、从什么角度论证、采取什么方法与结构，要适合自己的特长，因而也绝不会有一个具体唯一的标准。因此对论证部分的评定，也只能是综合的、全面的、等级式的，不可能有确切的唯一的标准。

正因为申论测试没有确定的答案，给了考生发挥的空间，不同的考生完全可以充分地展示自己的能力和水平，同时也有利于选拔者挑选到满意的人才。

第六，测试具有前瞻性。申论测试注重考查考生综合运用所掌握的知识解决实际问题的能力。整个社会在不断地发展变化，公务员考试命题不仅会与这种发展趋势相适应，而且会体现出一定的前瞻性。

(2) 面试。目前公务员录用面试主要采取以结构化面试为主的方式，或者采用情节模拟等其他方式，设置了多个互相不关联的问题，来主要考查报考者的综合分析、言语表达、计划组织、人际关系、应变能力以及自我认知的程度是否符合拟任职位的要求。只有通过笔试的考生才能参加面试，没有面试的考生不得被录取为公务员。面试合格，择优录取。

1) 面试的性质。面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。

2) 面试的特征。与其他测评形式相比，面试的独特之处在于：

第一，面试测评的手段、内容灵活，针对性强。不同的职位对人的素质和能力有不同的要求。面试可以根据不同职位的特点和需要，灵活地采用不同的手段去测评一个人的能力。在形式上，采用面谈、无领导小组讨论、情景模拟等方法；在内容上，可以针对不同职位、不同的应试者灵活地变化测试内容，准确地测试出应试者在某一方面是否具有适应这一职位的能力水平。例如，在具体实施过程中，考官的追问可以根据每个应试者回答方式与内容的变化而变化。

第二，能够充分调动考官与应试者的主观能动性。面试中，应试者的回答及行为表现与考官的评判相连接，中间没有任何媒介，面试中考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的，面对面进行的，他们之间的信息交流与反馈也是相互作用的，考官能根据应试者的回答情况，积极主动地变换测试方法和内容，应试者也能充分发挥自己的才智跟上考官的出题思路，积极主动地回答考官提出的各种问题。这种直接性