

公务员选拔考试 信用制度建设研究

Construction of Credit System
in Civil Service Exam

王文成◎著

科学出版

国家社会科学基金项目『干部选拔考试信用制度
建设研究』（10BZZ019）

公务员选拔考试 信用制度建设研究

Construction of Credit System
in Civil Service Exam

王文成◎著

科学出版社

北京

内 容 简 介

公务员选拔考试信用制度建设关系到选人用人的社会公信力，关系到国家治理体系和治理能力现代化的推进，关系到党的事业兴衰成败，是加强执政能力建设的重大现实问题。

本书从中观政治学层面，对公务员选拔考试实践进行嵌入式制度分析，将其放置于政治环境、经济环境、社会环境、文化环境等多元逻辑场域中考察，把公务员选拔考试信用制度从政治图景转向治理实践；本书对人才选拔制度的梳理从国内沿革到国际视野，用新视角分析公务员选拔考试信用的内外结构性根源，为公务员选拔考试信用制度建设提供了理论参考。本书对政治学有关问题从宏观向中观层面转变是一种研究范式的创新；为提高政府公信力、深化干部人事制度改革提供路径参考、方法支持、机制保障。

本书可供政治学相关专业师生参阅，也可供公务员选拔相关领域的管理者、决策者参阅。

图书在版编目 (CIP) 数据

公务员选拔考试信用制度建设研究 / 王文成著. —北京：科学出版社，2016.9

ISBN 978-7-03-049769-7

I. ①公… II. ①王… III. ①公务员制度-制度建设-研究中国
IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 209961 号

责任编辑：付 艳 袁 玲 郭亚会 / 责任校对：张小霞

责任印制：张 伟 / 封面设计：楠竹文化

编辑部电话：010-64033934

E-mail: edu-psy@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码：100717

http://www.sciencep.com

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 9 月第 一 版 开本：720×1000 B5

2016 年 9 月第一次印刷 印张：15 1/4

字数：246 000

定价：78.00 元

(如有印装质量问题，我社负责调换)



前 言

当前，中国处于大国崛起的关键时期。伟大的斗争，宏伟的事业，需要高素质干部。如何坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，坚决防止和纠正选人用人上的不正之风，把党和人民需要的好干部精心培养起来、及时发现出来、合理使用起来，是一个伟大的时代课题。

竞争性选拔领导干部是深化干部人事制度改革的重要探索，是干部选拔任用制度的创新和突破。实践证明，竞争性选拔领导干部有利于把坚持党管干部原则与群众路线结合起来，有利于克服“由少数人在少数人中选拔少数人”的选拔局限、拓宽领导人才发现识别的视野和渠道，有利于激发公务员的进取精神，防止和克服选人用人上的不正之风。但是，在竞争性选拔干部实践中，也存在着“凡提必竞”“简单以分数取人”“唯票数论”等问题。这些，严重透支了公务员选拔考试的信用。

为政之要，惟在得人。作为政治录用的一种重要制度，我国《公务员法》明确规定“凡进必考”的原则，领导干部选拔也把考试、考核作为干部选用的重要机制。从这个意义上讲，公务员选拔考试的信用如何，直接关系到国家治理体系和治理能力现代化的实现程度，关系到公务员考试的合法性基础，关系到竞争性选拔制度的兴衰存废。从党的十七届四中全会以来，干部选拔任用方式方法改革被提到了更加突出的位置，一再强调要完善公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，突出岗位特点，注重能力实绩，在竞争性选拔上力戒“凡提必竞”“简单以分数取人”“唯票数论”等问题，实际上是对公务员选拔考试的信用制度建设提出了更高要求。事实上，在社会转型期，受公务员选拔考试内、外部因素的影响，考试信用受到了空前挑战。

为此，本书从政治学、社会学、人力资源管理等学科视角，探讨了公务员选

拔考试的历史维度和国际视野、公务员选拔考试的信用现状与困境、影响信用制度建设的内外结构性根源等问题；剖析了我国公务员选拔考试的信用现状，对我国干部选拔考试信用问题进行政治学审视，研究内容围绕“135”结构框架展开，即“一个问题、三大模块、五对矛盾”。“一个问题”：公务员选拔考试信用能力建设，围绕这个问题从公务员选拔考试信用的生成机制、自身特点、危机根源、政治前提、路径选择等5个方面展开总体研究框架设计。“三大模块”：模块1着重从一般理论入手，探明公务员选拔考试信用的生成机制；模块2着重从五个视角入手，对公务员选拔考试信用的社会功能、政治学基础、内外生态进行分析；模块3着重从解制与重构的视角入手，提出公务员选拔考试信用能力建设的路径选择。“五对矛盾”：我国转型期公务员选拔考试在“管权与控权”、“能力与责任”、“公共性与自利性”、“效率与公平”、“理想与现实”这5对矛盾运动中，承载着公务员选拔的政治功能、经济功能、文化功能和社会功能，同时也为提高政府信用能力、应对信用危机奠定基础。本书旨在深化对公务员选拔考试信用的制度分析，揭示公务员选拔考试失信的内在逻辑，为推进公务员选拔考试管理模式从管理向治理转变、规范考试部门行为、维护考生正当权利提供制度支持；改进公务员选拔考试的标准设定、报考条件设置及命题、施测、评分管理等，增强选拔依据的可靠性；完善竞争性干部选拔方式，进一步提高选人用人社会公信度。

本书对于所涉问题的探讨分析，引用或参阅了中外学者的研究成果，得到了中共河南省委组织部、河南省哲学社会科学规划办公室、河南省人力资源和社会保障厅、中共信阳市委组织部、鹤壁市人事考试中心、安阳市人力资源和社会保障局、郑州大学社会科学院、郑州大学公共管理学院、郑州市现代人才测评与考试研究院等单位的指导、帮助，得到了科学出版社相关编辑的大力支持，在此一并表示诚挚的感谢和崇高的敬意。

王文成

2016年6月



目 录

前言


第一章 绪论	1
第一节 研究背景与研究意义	2
一、研究背景	2
二、研究意义	4
第二节 文献述评	5
一、国外文官选拔相关研究	5
二、国内公务员选拔考试的相关研究	9
第三节 研究方法与研究框架	15
一、研究方法	15
二、研究框架	15
第四节 理论基础	17
一、公平正义理论	17
二、政府相关理论	21
三、信用理论	23
四、人才测评理论	25
第五节 研究对象与相关概念	26
一、相关概念	27
二、研究对象	29

第二章 公务员选拔考试信用制度的历史维度与国际视野	33
第一节 公务员选拔考试与信用制度的关系	33
一、公务员选拔考试的要素与程序	34
二、公务员选拔考试的范畴与类别	37
三、公务员选拔考试的原则、方式与内容	41
四、公务员选拔考试信用制度的社会功能	45
第二节 我国公务员选拔考试信用制度的历史维度	47
一、古代科举制度的信用审视	48
二、公务员选拔考试雏形——民国考试制度及其信用审视	56
三、当代公务员选拔考试的历史沿革	61
四、不同时期选官制度对公务员选拔考试制度的启示	63
第三节 公务员选拔考试信用制度的国际视野	66
一、西方公务员制度的产生与发展	66
二、国外政府的治道变革与考试信用问题的弥合	71
三、国外公务员制度的启示	76
第三章 公务员选拔考试的信用现状与构建困境	81
第一节 公务员选拔考试的信用结构及缺陷概述	81
一、公务员选拔考试传统的信用结构	82
二、公务员选拔考试传统信用结构的缺陷	84
第二节 公务员选拔考试双主体的信用困境	86
一、考试双主体的诚信困境	86
二、考政方面的信用隐患	89
三、考务方面的信用困境	92
第三节 公务员选拔考试活动的信用承载	94
一、考试学发展的短板	95
二、笔试的信用承载	96
三、面试的信用承载	99
四、评价中心技术的信用承载	103
第四节 公务员选拔考试信用构建的生态困境	106
一、公务员选拔考试信用的文化生态困境	106

二、公务员选拔考试信用的政治生态困境	109
三、公务员选拔考试信用的经济生态困境	112
四、公务员选拔考试信用的社会生态困境	115
第四章 公务员选拔考试信用危机内在逻辑与原因分析	118
第一节 公务员选拔考试信用的生成和影响因素	118
一、公务员选拔考试信用的生成机制	118
二、公务员选拔考试信用的影响因素	121
第二节 考试目的的应然结果与实然现状的二律背反	123
一、实然与应然辩证关系分析	123
二、实然与应然悖论下的公务员选拔考试信用危机	124
第三节 公务员选拔考试主体与考试信用制度建设	125
一、公务员选拔考试信用危机的内在逻辑——公共性和自利性	125
二、公务员选拔考试信用危机的行政困境——能力与责任	129
第四节 公务员选拔考试客体与考试信用制度建设	133
一、公务员选拔考试信用危机的静态抉择——本我、自我与超我	133
二、公务员选拔考试信用危机的动态演绎——目标与手段	136
第五节 公务员选拔考试活动与考试信用制度建设	138
一、公务员选拔考试的先天悖论——效率和公平	138
二、公务员选拔考试信用危机的隐性轨迹——形式与内容	142
第六节 公务员选拔考试境遇与考试信用制度建设	145
一、公务员选拔考试信用危机的体制根源——管权与控权	145
二、公务员选拔考试信用危机的社会境遇——理想与现实	149
第五章 公务员选拔考试信用制度建设路径分析	157
第一节 公务员选拔考试信用制度建设的目标校准	157
一、“委托代理人”践行的政治信念	158
二、“信任墙”倒逼公信力重塑	159
第二节 公务员选拔考试双主体的信用实践路径	161
一、信用体系中考政组织实践——关于“主体”的管理	162
二、信用体系中考务组织实践——关于“队伍”的管理	166



三、信用体制里的多元主体共生机制建设——“第三方”的引入·····	169
第三节 公务员选拔考试信用建设的技术支撑 ·····	171
一、考试命题技术·····	171
二、考试测评技术·····	175
三、误差控制技术·····	176
四、“两库”建设·····	179
第四节 公务员选拔考试信用制度建设的环境保障 ·····	179
一、从理念层面加强文化环境建设·····	180
二、创造清和的政治环境——法治与廉洁·····	182
三、经济环境——“跑马”变“赛马”的利益生态·····	185
四、社会环境——“关系”背景下做好“社会资本”加减法·····	187
参考文献 ·····	189
附录 ·····	194
附录一 郑州市J区后备干部选拔考试分析报告·····	194
附录二 市、县竞争性选拔和考试测评工作调查问卷·····	209
附录三 市、县竞争性选拔和考试测评工作调研分析·····	225



第一章

绪 论

党的十八大提出，要深化干部人事制度改革，建设高素质执政骨干队伍。坚持和发展中国特色社会主义，关键在于建设一支政治坚定、能力过硬、作风优良、奋发有为的执政骨干队伍。要坚持党管干部原则，坚持五湖四海任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，深化干部人事制度改革，使各方面优秀干部充分涌现、各尽其能、才尽其用。全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针，扩大干部工作民主，提高民主质量，完善竞争性选拔干部方式，提高选人用人公信度，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利。完善干部考核评价机制，促进领导干部树立正确的政绩观，健全干部管理体制，从严管理监督干部，加强党政正职和关键岗位干部培养选拔，进一步完善公务员选拔制度。

领导人才的识别、选拔和使用，是古今中外执政者始终力求解决的重大问题。随着党和国家政治体制改革的逐步深入，公开选拔考试人才的方法，成为推动干部人事制度改革的突破口。近年来，公开选拔和竞争上岗已在中央国家机关各部委和全国各省市广泛推行，成为党政领导干部选拔任用的重要方式，对拓宽选人用人视野，扩大干部工作中的民主，促进优秀人才脱颖而出，防止和克服选人用人上的不正之风都起到了积极作用。但公务员选拔考试也出现了许多问题，最为明显的是近几年被人们多次提到的考试信用问题。

从目前检索到的资料来看，有关公务员选拔考试信用方面的研究成果，大多是关于公务员选拔考试制度和考试活动科学化方面的研究。这些研究成果大都采用工具理性的研究方法，探讨关于公务员选拔考试制度的历史渊源、古今中外干部选拔考试的对比、考试过程中的命题、监考、评分等微观操作层面的问题，以及考试信用危机的对策和实践。公务员选拔考试信用制度建设研究，必须着力研

究上述具体问题，但仅仅站在这个高度进行研究是远远不够的。公务员选拔考试信用研究及其制度化建设，必须建立在对公务员选拔考试信用生成机制的深度揭示，对公务员选拔考试信用的内在规定性分析，对考试失信行为的内部性思考，对考试信用的政治生态、经济生态、文化生态、社会生态及法制生态的有机互动分析的基础上。

基于此，本书首先从方法上寻求突破，拟在对公务员选拔考试信用基本问题进行政治学分析的基础上，着眼于公务员选拔行为的外在约束条件与内在动力机制演变，致力于探讨公务员选拔考试信用危机发生的内在逻辑，就加强考试部门的信用能力建设提出相关对策。

第一节 研究背景与研究意义

“尚贤者，政之本也”，“为政之要，唯在得人”，古代没有“干部”这个词，官员的选拔很重要，在政党政治时代，干部的重要性更为突出。考试已成为当今干部选拔的重要方式，所以考试的信用问题就直接关系到选拔出的干部质量，关系到选人用人的公信力。

一、研究背景

（一）时代性

自党的十七届四中全会以来，党和国家对于如何完善公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，突出岗位特点，注重能力实绩等提出了明确要求。党的十八大提出，要“深化干部人事制度改革，建设高素质执政骨干队伍”，“全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针，扩大干部工作民主，提高民主质量，完善竞争性选拔干部方式，提高选人用人公信力”。党的十八届三中全会提出，要“坚持党管干部原则，深化干部人事制度改革，构建有效管用、简便易行的选人用人机制，使各方面优秀干部充分涌现”，“改进竞争性选拔干部办法，改进优秀年轻干部培养选拔机制，区分实施选任制和委任制干部选拔方式，坚决纠正唯票取人、唯分取人等现象，用好各年龄段干部，真正把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选拔出来”。2016年6月，习近平总书记在全国组

织工作会议上指出，要科学设置干部选拔的资格条件和考试方法，让干得好的能考得好，考出干部真水平、真本事。竞争性选拔干部是新时期推进干部工作民主、促进优秀干部脱颖而出的重要机制之一，考试测评是竞争性选拔的重要环节。只有找准竞争性选拔干部和考试与测评工作存在的主要问题，切实克服“凡提必竞”、简单以分取人、唯票取人等不良现象，才能不断提高考试测评规范性和科学性，把“好干部”选拔出来，打造一支高素质执政骨干队伍。干部选拔考试的信用直接关系到选人用人的公信度，关系到考试选拔干部行为的合法性。

（二）必要性

回顾中国共产党的历史，在选拔干部方面，中国共产党积累了很多丰富的历史经验，也取得了丰厚的成果。中国共产党始终“坚持任人唯贤的干部路线，坚持德才兼备、以德为先的选拔标准，努力实现干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化”。近年来，公开选拔、竞争上岗作为竞争性选拔党政领导干部的主要方式，选拔出了大批领导干部。据不完全统计，从2008年到2011年，全国公开选拔竞争上岗的干部有32.8万人，较5年前增长56.2%。2011年各省区市通过竞争性选拔的厅处级干部，占提拔干部总数的30.7%，中央的部委达到46%。从以上数据可以看出，以公开选拔、竞争上岗这两种方式选拔的干部人数越来越多，选拔党政领导干部的职位层级越来越高。大批通过考试选拔走上各级党政领导岗位的干部，在工作实践中，经受住了实践的检验，展示出了自身的才华，取得了优异的成绩，获得了公众的广泛认可。干部选拔考试为优秀人才的脱颖而出创造了有利条件，促进了人才资源的合理配置。在领导干部选拔考试制度全面推行之际，确保领导干部选拔考试制度的科学化、规范化和信用化已成为选拔人才的首要问题。如果不能针对领导干部选拔考试的信用问题，研究出符合客观实际需要的科学对策，领导干部选拔考试的相关制度就难以进一步实施、推行和完善，干部制度改革乃至政治体制改革的进程都会受到很大影响。

（三）紧迫性

任何事物都具有两面性，事物的发展道路通常也曲折不平。在党政领导干部竞争性选拔制度不断发展和完善的过程中，问题逐渐凸显，质疑也不断产生：在社会转型期，受考试内部因素和外部因素的影响，干部选拔考试的信用受到了挑战；党的十七大以来，“公信度”成为衡量各级政府选人用人工作的新标准并被

广泛推广。在党中央坚强的领导和政府高度重视下，防止和纠正用人不正之风，选人用人公信度逐年提高，取得了一定的成绩；但总体来看，选人用人的公信度仍需提高，尤其前不久“新泰市公选 23 岁副局长事件”“广西公务员考试泄题事件”等事件的出现，把干部选拔考试推到了信用危机的旋涡中。

目前公务员选拔考试信用问题尚未引起学术界的足够重视，关于公务员选拔考试信用制度的相关研究比较少且研究尚需进一步深入。因此，对公务员选拔考试信用制度研究不仅是现实需要，也是学术研究的需要。为了解决公务员选拔考试信用缺失问题，增强选拔依据的可靠性，进一步提高选人用人的社会公信度，提升政府信用水平，就有必要深入研究公务员选拔考试过程中的信用困境，深化对公务员选拔考试信用的制度分析，揭示干部选拔考试失信的内在逻辑，并据此提出科学、合理的公务员选拔考试信用制度建设路径与策略，以期为推动公务员制度改革甚至政治体制改革提供理论与实践依据。

二、研究意义

从理论层面看，目前学界关于公务员选拔考试的研究包括公务员选拔考试制度、公务员选拔考试存在的问题、公务员选拔考试程序等几个方面，研究领域呈碎片化分布，缺乏对“公务员部选拔考试信用制度建设”的系统化研究；从实践层面看，转型期我国公务员选拔考试失信问题的治理需要找到切实可行、易于操作的途径。因此，本书期望能从以下层面对这些问题有所裨益。

本书研究的理论意义在于：可深化公务员选拔考试和信用制度的理性认识，为推进公务员选拔考试信用制度从探索向建设转变，为增强我国公务员选拔考试的公信力、维护考生的正当权益提供理论支持；有利于从国家治理、公共行政、依法治考视角分析干部选拔考试信用的内外生态，有利于揭示干部选拔考试质量提高、政府行政效能建设、社会主义市场经济建设、社会分层和社会流动、公务员考试测评功能的关联机制，进而丰富公务员考试理论，促进考试科学理论体系的完善；有利于强化公务员选拔的理论指导，缓解公务员选拔考试信用理论建设严重滞后于公务员选拔考试实践发展需求的矛盾。

本书研究的实践意义在于：公务员选拔考试信用的理论和管理体制、运作模式的构建，能提高对公务员选拔考试权运行控制的能力，加快干部选拔考试的科学化进程；可为推动公务员选拔的科学运行提供理论、方法和技术支持，增强考

试成绩的真实性和选才依据的可靠性；可为改进公务员选拔考试标准设定、报考条件设置、试题编制、施测、评分及命题管理等，提供事实依据。

第二节 文献述评

公务员选拔考试是一种活动，它存在于任何国家、任何形态的社会制度中。公务员选拔考试信用问题产生于考试活动中，与考试活动相生相伴。当前，公务员选拔考试信用的处境是：它是社会广泛关注的热点，却是理论研究的弱点，更是政治学研究的盲点。把公务员选拔考试信用问题进行系统的制度建设研究，在考试研究界还是一个有待开拓的领域。关于公务员选拔考试信用的针对性研究虽然不多，但国外文官考试、国内公务员选拔考试的研究成果相对丰富，对本书选题的研究具有借鉴意义。

一、国外文官选拔相关研究

从公务员考试发达的几个主要国家来看，明确提出考试信用制度并进行专题研究的观点和成果较为少见，研究较多的是考试制度本身。

（一）文官考任制度形成的相关研究

学术界比较一致的观点是，西方文官考试制度源于中国的科举制度。黄达强等著的《各国公务员制度比较研究》，康乃美、蔡炽昌等著的《中外考试制度比较研究》，苏廷林著的《社会主义市场经济与公务员制度》和（美）唐纳德·F.拉赫的《欧洲形成之时的亚洲》等认为，19世纪中叶以后，科举考试“公开平等、竞争择优”的内核，适应了西方工业革命和思想革命背景下资本主义经济和民主政治发展的要求，在西方经历了探索、认同和发展的演变。中国科举考试制度首先驻足于英国，率先创建了文官考试制度，继而影响法国、德国等西方国家。英国于1854年提出了著名的《关于建立英国常任文官制度的报告》建议通过公开竞争考试录用优秀年轻人为政府服务，奠定了英国现代文官制度的基础。1855年，英国政府颁布了第一个有关文官制度的命令，即《关于录用王国政府文官的枢密院令》，决定成立三人文官委员会，负责文官的考试录用事宜。1870年英国

颁布了第二个枢密院令，规定“凡未经考试并持有合格证书者，一律不得任事务官职”，对文官的考试、录用、等级结构等重要原则作了进一步的确立和完善。此后，常务次官以下的文官，都必须经过考试才能录用，考试录用制成为英国文官制的主要内容。美国于1853年和1855年模仿英国文官制度，规定了文官考试录用原则。到1883年，国会通过了《彭德尔顿法》，确立了竞争择优原则，其主要内容是：①政府文职人员必须通过公开竞争考试，择优录用；②凡是通过文官考试被录用的人员，不得因政党关系等原因被革除职务；③政府文官在政治上必须保持中立，禁止参加竞选等政治活动；④考试内容应着重于实际工作需要的才能和知识；⑤考取后应当有一定的试用期，称职后才正式任用；⑥文官委员会每年应自动进行文官制度的考察并提出改进建议。依照该法，美国建立了由两党成员组成的文官事务委员会，由其负责对联邦文官实行统一管理，目前，美国联邦文官中有90%是通过公开竞争考试的方式录用的。第二次世界大战后，西方其他国家也相继采用了考试录用制度。1946年，法国从本国国情出发，仿效英、美制定了法国《公务员总章程》，规定凡适用本章程的公务员，必须通过公开竞争考试才能录用，任用程序必须以考试成绩高低为顺序。1947年，日本制定的《国家公务员法》规定：“一切职员的任用，都应依照本法律和人事院规则的规定，根据其考试成绩以及能力的其他实证来进行”，并明确指出：“考试的目的在于判断是否具备执行职务的能力”。德意志联邦共和国制定的公务员制度，也把考试录用制作为公务员任用的主要形式，规定录用公务员的考试，根据报考职责和职级分别进行。

（二）公务员考试标准设定的相关研究

刘嘉林的《国家公务员考试录用教程》、周志忍的《当代国外行政改革比较研究》、杨柏华等的《外国人事制度》等文献指出，在实行职位分类的国家，考试标准是根据分类后拟定的职位说明书进行设计，可分为以英国为代表的“通才”标准和以美国为代表的“专才”标准。英国、美国等西方国家已开始意识到，无论是“通才”标准还是“专才”标准，都有它的片面性和局限性：以“通才”标准选择的人员往往缺乏从事专门性工作的技能和经验，领导难以深入；以“专才”标准选拔出的人员堪称某个领域内的专家，但他们的知识面偏于一隅，难以统筹兼顾，特别是缺乏行政管理方面的知识和能力，因此也不能成为一个好的领导者。随着现代科学发展的日新月异，自然科学和社会科学日益互相渗透，政府工作也日益趋向专业化和综合化，行政管理科学已经从一门单纯学科变为一门复合学

科，这就要求各级文官，特别是中局级文官既懂管理，又懂专业。闫建、黄登攀在《西方各国公务员录用制度之比较》一文中指出，英国从1968年起开始改造“通才”结构，增加“专才”在文官结构中的比重。到1978年，英国文官队伍中的专家人数已达40500人，比1968年增加了一倍。美国在第二次世界大战后十分重视各级官员行政管理知识的培训，从20世纪60年代起加紧寻求“通才”型的人才。

（三）考试内容和方式的相关研究

各国政府考录公务员的目的不同，其内容侧重及方式也随之不同。主要有以下两种情况：第一种，以判定执行职务的能力为考试内容。例如，日本的《国家公务员法》对此做了明确规定，因而考试科目与内容同拟任职务有着极其密切的关系，凡考试及格者均能胜任拟任的职务工作。菲律宾以测验执行工作所需的才能与适应性为主，其情形与日本相似。第二种，以未来发展能力为考试内容。其理论假设为：执行职务所需要的学识、技能及经验，可于日后在工作上或训练中学习，不需要事先具备。例如，德国的公务员考试以测验将来发展能力为主；英国的考试内容则以一般的能力与学识为主，法国与之相类似；美国近来对公务员的考试，亦渐渐注重于一般能力、性向、人格与情绪，即除注重考试职务所需的学识外，也要注意人事心理方面的测验，以预测将来发展的潜能，以期所选用的人员，不仅可以胜任工作，在将来也可获得晋升和发展。西方国家录用公务员，对考试方式的选用大多都是凡初次录用的公务员，均采用笔试的方式，但对部分初选录用人员的考试，为求慎重亦有在笔试之前先作资格审查，于笔试之后再作口试或调查访问，对技术操作等学识才能采取实地考察方式，以期运用多种考试方式增加考试的可靠性。美国、英国则采用若干种考试结合的方式，对于升任考试，除资格审查外，通常再加口试，笔试则多被免除。

（四）考试录用保障制度的相关研究

为防止公务员考试录用过程中发生徇私舞弊、弄虚作假，保证择优录用的可靠性，维护考试公平，很多国家在考试安全制度性保障方面进行了有益探索，主要体现在法律和技术两个层面。

1) 法律层面。首先是制度预设防范，在立法上为考试的顺利进行提供法律依据，堵塞可能干扰考试正常运行，破坏考试的公平、公正。日本的《国家公务员法》规定，任何人不得在考试、选择、任用和人事记录方法上搞虚伪或不正当

的陈述、记录、证明、评分、裁决或报告；考试机关人员或其他工作人员不得妨碍报考和任用；不得提供对报考或任用产生不良影响的特别情报或秘密情报。其次是专职专责监控，在司法上设置特定机构，随时监督控制考试和择优录用的实施。例如，法国行政法院、英国考选委员会等都兼有这种监督、裁决和处罚的权限和职责。再次是设立个人申诉程序，保障应试人的合法权益。美国政府规定，考生如果认为对个人评判不公或发现他人的舞弊现象，可向监试委员会提出申诉或控告，直接提交联邦最高法院裁决。监试委员会和联邦最高法院对个人的申诉和控告应积极调查，做出公正的判定。

2) 技术层面。为使拟用考试方法和所选内容的客观公正，提高考试的信度和效度，很多国家要求考前对考试方法和内容进行技术测定。例如，美国法律规定，一旦有人指控考试不公正，法院就应要求考试机关提供进行过技术测定的证据，否则此次考试将失去法律依据。美国的技术测定又称有效性试验，它包括两项主要内容：首先要测试考试内容的相关性，要求命题内容与报考职位的工作内容呈正相关，且比例适当；要求命题内容与应试人将担任工作的职级呈正相关，以保障考试的效度。其次要测试考试标准的有效性，要求考试评分标准的截止点落在工作能力较强者的范围内，分数和工作能力呈正相关。

（五）考试录用原则的相关研究

1) 机会均等原则。对公民一视同仁，无论其性别、年龄、婚姻状况、家庭出身、宗教信仰、民族种类，只要具备了任职所需要的文化程度和工作能力，都有平等的权利和均等的机会。美国各级政府都规定具有美国国籍是报考公务员的前提条件之一，将报考公务员的学历资格限定为大学毕业；联邦政府对公务员报考资格没有最高年龄限制。日本《国家公务员法》第 29 条规定：“国民不分种族、信仰、性别、社会身份、家庭出身、政治见解和政治所属关系，在本法面前一律平等。”违反该法规定，要处一年以下徒刑或三万日元以下罚款。

2) 考试公开原则。发达国家的绝大部分公务员的选拔任用，都是经过公开考试，按考试成绩（包括笔试和口试），并参考个人资历、学历、品行和健康情况，鉴别优劣，择优录用。日本规定所有公务员的考试都要公开进行，招考公告要在报纸和电视上及其他场合公开，考试要在全国各地考场公开举行，考试合格者名单由人事院公开发布，合格通知书由人事院发给应考者本人。

3) 功绩原则。功绩原则就是“严格考核、论功行赏”。英国、美国等都普遍