

党政机关

公开遴选公务员考试 面试一本通

(2013最新版)

李永新 刘辉籍◎主编

中公教育公职考试研究院◎审定

党政机关

公开遴选公务员考试 面试一本通

(2013 最新版)

李永新 刘辉籍◎主编

中公教育公职考试研究院◎审定

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

党政机关公开遴选公务员考试面试一本通 / 李永新,
刘辉籍主编. —北京: 人民日报出版社, 2013.4
ISBN 978-7-5115-1771-5

I. ①党... II. ①李... ②刘... III. ①公务员-招聘
-考试-中国-自学参考资料 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 069454 号

书 名: 党政机关公开遴选公务员考试面试一本通
作 者: 李永新 刘辉籍

出 版 人: 董 伟
责任编辑: 巨晓丽
封面设计: 中公教育设计中心

出版发行:  出版社
社 址: 北京金台西路 2 号
邮政编码: 100733
发行热线: (010) 65369527 65369846 65369509 65369510
邮购热线: (010) 65369530 65363527
编辑热线: (010) 65369511
网 址: www.peopledailypress.com
经 销: 新华书店
印 刷: 三河市祥达印装厂

开 本: 787mm×1092mm 1/16
字 数: 492 千字
印 张: 20.5
印 次: 2013 年 5 月第 1 版 2013 年 5 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5115-1771-5
定 价: 98.00 元

如有质量或印装问题,请拨打售后服务电话 010-82838515

本书编辑委员会

主 编：李永新 刘辉籍

副 主 编：张永生 张 成 吴红民

邓湘树 刘 彦 王学永

张效良 张红军 郑 义

张为臻 张 晗

编写说明

遴选公务员就是采用考试、考查等形式,把基层优秀公务员选拔到上级党政机关工作岗位上来,它也是各级党政机关内部竞争性选拔转任的一种形式。2009年中央组织部、人力资源和社会保障部印发《关于注重从基层和生产一线选拔党政领导机关干部的意见》,明确把公开遴选作为党政领导机关选拔基层和生产一线优秀干部和人才的重要途径和方法。2013年5月,中组部、人社部制定印发《公务员公开遴选办法(试行)》,为建立公布遴选长效机制提供了制度保障。

遴选公务员不仅消除了人才流动的壁垒,完善了人尽其才的使用机制,而且也是创新公务员激励机制的有效手段。通过遴选这种“不拘一格降人才”的形式,把大批有理想、有知识、有文化、有纪律的“四有”新人,特别是有基层实际工作经历与才能的公务员选拔到机关中来,有助于改进机关工作作风,有助于推进政府体制改革创新,有助于提升基层公务员的工作幸福感,激发其爱岗敬业、为人民服务的精神。伴随着十八大加快推进政治体制改革进程的步伐,遴选考试的规模越来越大,范围越来越广,考试组织越来越规范、科学,难度也越来越高。

《遴选笔试一本通》、《遴选面试一本通》犹如一把金钥匙,成功开启你的理想大门;犹如一座抵达峰巅的缆车,助你顺利登上峰顶,“一览众山小”。

本书的编写具有以下特点:

一、业内首创,体现权威

本书是国内首创、业内唯一的一套关于遴选考试的指导性图书,共分《遴选笔试一本通》、《遴选面试一本通》两册,是集数十位中公教育遴选研究资深专家和名牌教师精心打造而成的!编写教师长期从事遴选试题研究与授课工作,信息全面,经验丰富,对考试命题趋势分析精准,为考生共性问题指点迷津,使备考的考生能够真正掌握考试规律,融会贯通,快速提升,成竹在胸。

二、集腋成裘,体系完备

国内关于遴选考试的研究是比较零散的,试题资料更是寥如晨星。中公教育遴选研究资深专家和名牌教师通过多年来对中央及数省遴选考试的指导、培训与研究,将零散的遴选信息汇总起来,不断总结遴选考试的特点和规律,分析命题趋势,逐渐形成了以考试形式为“经”和以考试内容为“纬”的完备体系。条理清晰,重点突出,对提高考生备考的针对性、有效性会起到“事半功倍”之效用。

三、与时俱进,内容最新

本书的编写,坚持了“与时俱进”的原则,无论在内容上还是在形式上,都体现了时效性与新颖性。在内容上紧紧围绕党的十八大报告提出的新观点、新思路和新目标,按照“五位一体”

的布局将热点梳理为政治建设、经济建设、文化建设、社会建设和生态文明建设;在形式上,以最新的中央机关遴选和地方遴选考试相结合的方式编排,科学严谨,顺从学习规律。

四、讲练结合,提升能力

本书对每篇章的理论知识都进行了全面而翔实的讲解,深度分析每个重要知识点和难点,将遴选考试的基础知识全面、准确、详尽地展现在考生面前。通过多年的教学培训与学员反馈可知,讲练结合是考生夯实基础、提升能力的最佳途径。因此,本书在章末附有精选习题和答案详解,并特辟“经典真题”和“全真模拟”两篇,为考生应对此类题目提供方向指引,以达到举一反三、融会贯通、学以致用目的。

五、适用面广,读者受益

本书的内容主要聚焦于公职类考试所必需的基础知识,适用面广,对各类公职考试都具有针对性、实用性和启发性。因此,除了备考遴选公务员考试的考生外,本书同样适用于公开选拔和竞争上岗考试、大学生村官考试、军转干考试等,另外在职公务员可以将其作为学习读本,在提升个人综合素质方面也大有裨益。

在编撰本书过程中,我们秉承“奇文共欣赏,疑义相与析”的原则,除了不断精益求精、追求权威卓越外,还借鉴了部分业内有关专家和理论刊物的成果。在此,谨向有关单位及作者表示诚挚的感谢!

囿于时间的仓促和作者的学识水平,本书难免存在疏漏与不足之处,敬请广大读者不吝斧正。最后,祝广大考生事业有成,美梦成真!

中公教育专家与教材编研团队

2013年5月于北京

目 录

第一篇 理论政策篇

第一章 我国公务员遴选制度介绍	(2)
第一节 遴选的相关概念	(2)
一、什么是遴选	(2)
二、什么是公务员公开遴选	(2)
第二节 我国公务员遴选制度发展历程	(4)
一、遴选制度实施背景	(4)
二、遴选制度确立的意义	(6)
三、遴选制度实施现状	(7)
第三节 我国公务员遴选的特点与趋势	(8)
一、我国公务员遴选的主要特点	(8)
二、我国公务员遴选的趋势预测	(9)
第二章 遴选面试理论概述	(10)
第一节 遴选面试的测评要素	(10)
一、综合分析能力	(10)
二、语言表达能力	(10)
三、组织协调能力	(10)
四、人际沟通能力	(10)
五、决策能力	(10)
六、创新能力	(10)
七、应对突发事件能力	(10)
八、选拔职位需要的特殊能力	(10)
九、个性特征	(10)
第二节 遴选面试的考查方法与题型	(11)
一、遴选面试的方法	(11)
二、遴选面试的主要题型	(12)

第二篇 高分技巧篇

第一章 结构化、半结构化面试理论与高分策略	(14)
第一节 结构化、半结构化面试概述	(14)
一、结构化、半结构化面试概念与特点	(14)
二、结构化、半结构化面试题类型分类	(16)
三、结构化、半结构化面试题目的发展趋势	(17)
第二节 综合分析题高分策略	(18)
一、综合分析题概述	(18)
二、综合分析题解题技巧	(18)
三、知识理解类综合分析题高分策略	(19)
四、社会现象类综合分析题高分策略	(26)
五、政策理解类综合分析题高分策略	(33)
第三节 人际沟通题高分策略	(35)
一、人际沟通题概述	(35)
二、人际沟通题解题技巧	(35)
三、人际沟通题例题精解	(37)
第四节 组织协调题高分策略	(42)
一、组织协调题概述	(42)
二、组织协调题解题技巧	(42)
三、组织协调题例题精解	(43)
第五节 应对突发事件题高分策略	(48)
一、应对突发事件题概述	(48)
二、自然灾害类问题高分策略	(50)
三、事故灾难类问题高分策略	(51)
四、公共卫生事件类问题高分策略	(52)
五、群体事件类问题高分策略	(54)
第六节 个性特征与职务匹配题高分策略	(55)
一、个性特征与职务匹配题概述	(55)
二、个人背景类问题高分策略	(55)
三、意愿性问题高分策略	(57)
第七节 领导决策题高分策略	(58)
一、领导决策题概述	(58)
二、领导决策题解题技巧	(59)
三、领导决策题例题精解	(60)

第二章 无领导小组讨论理论与高分策略	(62)
第一节 无领导小组讨论理论概述	(62)
一、无领导小组讨论的含义	(62)
二、无领导小组讨论的测试程序	(62)
三、无领导小组讨论的评分依据	(65)
第二节 无领导小组讨论高分策略	(68)
一、无领导小组讨论题型的分类	(68)
二、无领导小组讨论题型分类详解	(69)
三、无领导小组讨论应试技巧	(74)
第三章 竞聘演讲理论与高分策略	(88)
第一节 竞聘演讲概述	(88)
一、竞聘演讲的概念	(88)
二、竞聘演讲的要求	(88)
三、竞聘演讲的分类	(89)
四、竞聘演讲的趋势	(89)
第二节 竞聘演讲高分策略	(90)
一、竞聘演讲稿撰写策略	(90)
二、竞聘演讲中个人简历的写法	(92)
三、竞聘演讲稿的写作策略	(93)
四、竞聘演讲的“演讲”策略	(94)
第四章 人机对话能力素质测试理论与高分策略	(100)
第一节 人机对话能力素质测试概述	(100)
一、人机对话能力素质测试的含义	(100)
二、人机对话能力素质测试要素	(100)
三、人机对话能力素质测试办法	(100)
第二节 人机对话能力素质测试高分策略	(101)
一、人机对话能力素质测试应试技巧	(101)
二、人机对话能力素质测试例题精解	(102)
第五章 心理测评理论与高分策略	(103)
第一节 心理测评概述	(103)
一、心理测评的概念	(103)
二、心理测评的技术指标	(103)
三、心理测评的方法	(104)
四、心理测评的功能	(104)
五、心理测评的主要内容	(105)

第二节 心理测评高分策略	(116)
一、卡特尔十六种人格因素测试	(116)
二、心理测评应对策略	(133)

第三篇 时政热点篇

第一章 政治建设	(136)
第一节 深入贯彻落实党的十八大精神	(136)
第二节 坚持中国特色社会主义政治发展道路,推进政治体制改革	(141)
第三节 努力打造服务型政府	(146)
第四节 全面提高党的建设科学化水平	(164)
第二章 经济建设	(172)
第一节 全面建成小康社会	(172)
第二节 2013 年政府工作重点	(175)
第三节 经济结构战略性调整	(184)
第四节 完善社会主义市场经济体制	(187)
第五节 创建创新型国家	(189)
第六节 新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化	(192)
第七节 扩大内需	(200)
第八节 民富国强,建设幸福中国	(203)
第三章 文化建设	(207)
第一节 扎实推进社会主义文化强国建设	(207)
第二节 走基层、转作风、改文风	(212)
第三节 网络文化	(214)
第四节 激发思想文化领域正能量	(217)
第四章 社会建设	(225)
第一节 社会建设总体要求	(225)
第二节 改善民生	(226)
第三节 创新社会管理	(249)
第五章 生态文明建设	(253)
第一节 建设美丽中国,实现永续发展	(253)
第二节 节能减排,绿色发展	(256)
第三节 创建两型社会	(259)

第四篇 经典真题篇

第一章 中央机关遴选面试真题精解	(262)
一、2012 年中央机关遴选面试真题精解	(262)
二、2011 年中央机关遴选面试真题精解	(264)
第二章 地方遴选面试真题精解	(267)
第一节 2013 年地方遴选面试真题精解	(267)
一、2013 年 3 月 8 日上午福建省省直机关遴选面试真题	(267)
二、2013 年 3 月 6 日下午福建省省直机关遴选面试真题	(270)
第二节 2012 年地方遴选面试真题精解	(272)
一、2012 年 11 月 2 日安徽省省直单位遴选公务员面试真题	(272)
二、2012 年 8 月 31 日上午山东省省直机关遴选公务员面试真题	(274)
三、2012 年 8 月 31 日下午山东省省直机关遴选公务员面试真题	(276)
四、2012 年 6 月北京市安监局遴选公务员面试真题	(278)
第三节 2009—2011 年地方遴选面试真题精解	(279)
一、2011 年安徽省遴选公务员面试真题	(279)
二、2011 年 11 月 2 日上海市公开遴选市级机关公务员面试真题	(286)
三、2011 年 10 月 26 日福建省公开遴选省级机关公务员面试真题	(287)
四、2010 年重庆市巫溪县遴选乡镇副职领导干部面试真题	(289)
五、2009 年吉林省公开遴选基层优秀年轻干部面试真题	(291)

第五篇 全真模拟篇

2013 年党政机关公开遴选公务员面试全真模拟练习一	(294)
2013 年党政机关公开遴选公务员面试全真模拟练习二	(295)
2013 年党政机关公开遴选公务员面试全真模拟练习三	(296)
2013 年党政机关公开遴选公务员面试全真模拟练习四	(297)
2013 年党政机关公开遴选公务员面试全真模拟练习五	(298)
2013 年党政机关公开遴选公务员面试全真模拟练习六	(299)
练习一 参考答案	(300)
练习二 参考答案	(303)
练习三 参考答案	(305)
练习四 参考答案	(308)
练习五 参考答案	(311)
练习六 参考答案	(314)

第一篇

理论政策篇

第一章 我国公务员遴选制度介绍

第一节 遴选的相关概念

一、什么是遴选

(一) 广义的遴选

广义的遴选,主要是“慎重地选拔,谨慎选择”的意思。这个词主要用于正式场合,如公文写作、投标竞标和干部选拔。

(二) 狭义的遴选

狭义的遴选,专指遴选公务员考试。

遴选公务员考试,就是把基层优秀公务员选拔到上级党政机关工作,是各级行政机关内部竞争性选拔转任的一种考试形式。

二、什么是公务员公开遴选

(一) 概念

1. 纯粹意义上的公务员公开遴选

公务员公开遴选,即各级党政领导机关有计划地面向下级机关公务员进行公开遴选。一般是指党政领导机关(含参照公务员法管理的机关单位)根据《中华人民共和国公务员法》和相关政策的规定,结合实际情况,采取公开考试和平级转任方式,从已经具备公务员资格的人员(机关公务员以及参照公务员法管理的人民团体、群众团体和事业单位符合条件的工作人员)中选出符合组织或相关部门要求的部门工作人员,一般面向本级主要是下级机关(基层)选拔,是党政领导机关选拔人才的重要途径和方法。

纯粹意义上的公务员公开遴选主要是指地方公务员遴选,遴选机关包括省直机关、市直机关、县直机关,遴选范围多局限于某一省、市甚至县,遴选职位多为非领导职位。

2. 广义角度的公务员公开遴选

广义角度的公务员公开遴选,包括公务员遴选和领导干部遴选,是在纯粹意义遴选的基础上,把中央机关遴选涵盖在内。中央机关遴选与地方公务员遴选的区别主要在于其遴选范围是面向全国公开招考,遴选职位除非领导职位外,更多的为领导职位。

(二) 遴选与公务员统招的联系与区别

1. 二者的联系

根据中组部《关于注重从基层和生产一线选拔党政领导机关干部的意见》的有关规定,二者都是选拔基层和生产一线的优秀干部和人才的途径和方法。

根据党政领导机关干部结构和职位需求,综合运用多种方法,通过多种途径选拔基层和生

产一线的优秀干部和人才:

——公务员录用。市(地)级以上党政领导机关录用公务员,要坚持凡进必考,并明确录用具有两年以上基层工作经历人员的比例。乡镇机关要拿出一定职位,专门招考选聘到村任职2年以上的高校毕业生和优秀村党组织书记、村委会主任。

——公开选拔。各级党政领导机关在公开选拔领导干部时,要有一定比例的职位用于选拔基层和生产一线的优秀干部和人才。

——公开遴选。各级党政领导机关要有计划地面向下级机关公务员进行公开遴选。

——摘自《关于注重从基层和生产一线选拔党政领导机关干部的意见》

2.二者的区别

(1)招考对象有区别。

遴选公务员的报考对象要求是基层行政机关中已进行公务员登记备案且在编在岗公务员。公务员考试的报考对象一般是其它不具有公务员身份的社会在职人士或高校应届毕业生。

(2)考试科目有区别。

公开遴选强调“干什么,考什么”,其考题更侧重遴选对象是否在基层通过锻炼具有实际的工作能力。

统招公务员时的考题侧重考量应试者是否具备公务员所需基本知识。

如2012年中央机关公务员遴选考试按职位级别分A、B、C三卷考试,正处级职位和副处级职位考案例分析、策论写作,主任科员职位考案例分析,试题内容贴近相关级别职位工作实际,以考能力为主,重点测试考生的分析解决问题能力、政策理解执行能力和公文写作能力。

而2013年中央国家机关招录公务员考试则考《行政职业能力测验》和《申论》两门公共科目。

(3)测评内容与侧重点有区别。

就难易程度而言,地方遴选介于普通招考与公选科级领导干部之间,遴选更侧重于对考生运用理论解决遴选岗位实际问题能力的测评,更强调考生的岗位专业性与适应度、匹配度的考查。

(4)招考规模有区别。

遴选公务员的招考时间不定期,遴选人数相对较少;而统招公务员的规模较大,每年的招考时间也相对固定。

(三)遴选与公选的联系与区别

1.二者的联系

(1)二者都是选拔基层和生产一线的优秀干部和人才的途径和方法。

根据党政领导机关干部结构和职位需求,综合运用多种方法,通过多种途径选拔基层和生产一线的优秀干部和人才:

——公开选拔。各级党政领导机关在公开选拔领导干部时,要有一定比例的职位用于选拔基层和生产一线的优秀干部和人才。

——公开遴选。各级党政领导机关要有计划地面向下级机关公务员进行公开遴选。

——摘自《关于注重从基层和生产一线选拔党政领导机关干部的意见》

(2)二者考试的依据一致,考试组织实施流程和考试形式基本相同。

遴选考试和公选考试组织实施的依据均为中组部 2009 年修订的《党政领导干部公开选拔与竞争上岗考试大纲》,考试组织实施流程基本一致,均采用报名、笔试、面试、考察、公示与试用等环节。

遴选考试笔试、面试的形式均脱胎于《大纲》,并参照借鉴公选考试的形式。

(3)注重“考什么,干什么”,测查要素基本一致,重在能力考查。

遴选考试和公选考试都以“考什么,干什么”作为考试宗旨,注重对考生能力的考查,测查要素集中指向政策理论水平、分析和解决实际问题的能力、文字表达能力等综合素质。

2.二者的区别

(1)考试性质有区别。

遴选考试的性质是平级调动,招考对象一般要求现任职位与遴选职位相当,考试并不带来职位的升迁,而是工作单位的变化。

公选考试的性质是升职选拔,要求担任相应领导职位达到一定年限。

(2)考试难易程度有区别。

遴选考试难度较公选考试为小,普通遴选考试难度介于科级领导干部公选和公务员考试难度之间,中央机关遴选难度最大不超过处级领导干部公选考试的难度。

(3)招考范围有区别。

遴选考试包括中央统一招考和地方组织两种。中央统一招考即中央机关遴选,遴选对象面向全国;地方组织的遴选考试,其遴选对象多局限于本地。

公选考试多是地方组织部门自行组织,其招考对象一般是面向该省、市、县,偶尔有面向全国范围的招考。

第二节 我国公务员遴选制度发展历程

一、遴选制度实施背景

(一)公务员交流的新渠道——公务员遴选制度的确定

1993 年颁布的《国家公务员暂行条例》对公务员的交流制度做了详细的解释,当时的交流制度有调任、转任、挂职锻炼和轮换。

2005 年《中华人民共和国公务员法》(以下简称公务员法)将交流的方式减少为三种,分别是调任、转任和挂职锻炼,可见已经撤销轮换这种交流方式,由于轮换和交流的性质和结果是一样的,都不改变公务员的身份,只引起行政职务的变更,因此轮换就与转任合并,统称为转任。

在 2005 年的《中华人民共和国公务员法》第十一章第六十五条规定,“公务员在不同职位之间转任应当具备拟任职位所要求的资格条件,在规定的编制限额和职数内进行;对省部级正职以下的领导成员应当有计划、有重点地实行跨地区、跨部门转任;对担任机关内设机构领导

职务和工作性质特殊的非领导职务的公务员,应当有计划地在本机关内转任。”要注意的是,转任是在公务员队伍内部进行交流的方式,不涉及到公务员身份的变化。

2009年,中共中央组织部、人力资源和社会保障部印发《关于注重从基层和生产一线选拔党政领导机关干部的意见》,要求各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人事厅(局),中央和国家机关各部委、各人民团体干部(人事)部门,新疆生产建设兵团党委组织部、人事局结合实际认真贯彻执行。《意见》中明确把“公开遴选”作为党政领导机关选拔基层和生产一线优秀干部和人才的重要途径和方法。

2010年,《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》经党中央、国务院批准,明确将“统筹推进党政人才队伍建设”作为主要任务之一,要求“坚持德才兼备、以德为先用人标准,坚持民主、公开、竞争、择优改革方针,树立坚定信念、注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向。扩大干部工作民主,加大竞争性选拔党政领导干部工作力度,拓宽选人用人渠道,提高干部工作科学化水平,促进优秀人才脱颖而出。实施后备干部队伍建设“百千万工程”。注重从基层和生产一线选拔党政人才。”

2010年初,国家公务员局局长尹蔚民提出要“积极推动上级机关面向下级机关和基层一线遴选优秀公务员,切实把那些政治素质好、工作实绩突出、具有丰富基层工作经验、与人民群众关系密切、群众公认的基层优秀人才选拔到上级党政机关”。

公务员遴选制度通过公平考试、择优录取的方式将已经具有公务员身份的基层公务员中的优秀者交流到上一级党政机关。交流不涉及公务员职务或级别的升降,不以交流程序代替公务员的职务升降程序,不以交流为手段变相的晋升或降低职务或级别。遴选采取个人自荐并经组织推荐报名,范围面向区县及以下机关公务员进行考试并择优录取。遴选遵循的基本原则和精神就是公开、平等、竞争、择优。

(二) 遴选制度确立的背景

1. 新进入国家党政机关的公务员经验少,难以较快的适应党政机关的新环境

新进入的国家党政机关的公务员多为刚毕业的应届大学生,经验少,难以较快的适应党政的新环境以及处理党政新工作。高层次机关“三门”干部多,基层干部比例偏少的现状总是为人诟病。由于近年来国家公务员考试中应届大学生成为主力军,他们从家门——校门——机关门的“三门”弊端显现,没有工作经验钳制了他们的实际工作表现,基层公务员是我国公务员的宝贵财富,应该发挥他们的重要作用。

2. 作为级别层次较高的上级党政机关,更需要优秀的基层工作者的加入

作为高层次机关的公务员需要肩负决策和领导的责任,基层工作者拥有丰富的实践经验,他们的建议和意见是来自基层的声音,有利于决策的科学化和政策实施的可行性,优秀基层工作者的加入,使得上级机关的活力显现、公共决策能力提高。

3. 相配套和补充的公务员录取资格规定的出台

近年来应届毕业生越来越多的进入公务员队伍,“考碗热”持续增温,但是公务员招考却出台了新政策——自2012年起,公务员招考出台了新政策,即“省级以上机关录用公务员,除部分特殊职位外,均应从具有2年以上基层工作经历的人员中录用”;同时健全从大学生村官、村党支部书记和工人、农民等基层一线人员中考录公务员的制度,积极鼓励和引导应届高校毕业

生到基层机关工作。这为公务员遴选制度下的基层公务员提供了后备军。

4. 基层公务员激励动机不足

由于基层公务员一直处于“国家干部”体系之外,且报酬过低,同时低层级公务员要想晋升职务,难度大,时间长,打击了基层公务员的信心,导致一部分基层公务员缺乏工作的积极性。同时也造成了公务员利己心的错位,追求“体制外的利益”,中国的公务员不允许西方文官制度中的政治中立原则却过分强调公务员追求公共利益的“政治人”特点,“全心全意为人民服务的”宗旨是应然命题,但是却忽视其经济人的自利性的经验命题。基层贪污腐败现象严重。我国现代公务员体制应破除逐级晋升原则的限制,应建立“不拘一格降人才”的选人用人机制。公务员遴选制度无疑是创举。

5. 公务员遴选试点工作的成功

早在 2009 年,青海、银川等实施了吸收“草根”进入公务员队伍的试点工作取得了良好的成效,紧接着上海、深圳等地的公务员遴选工作也取得了巨大的成绩,这些试点的经验有利于我国全面遴选工作的开展。

2010 年,重庆、湖北、江苏、河南等省份开展了公开遴选试点工作,并取得了良好效果。

在总结省级机关公开遴选成功经验的基础上,国家公务员局于 2010 年 8 月 12 日发布《2010 年中央国家行政机关公开遴选公务员公告》,决定在中央国家行政机关开展公开遴选试点工作,从省级以下机关遴选优秀公务员到中央国家行政机关工作。

2011 年,尹蔚民提出要“在总结试点经验的基础上大力推进公开遴选工作,建立科学合理、规范有序的来自基层一线公务员培养选拔链”。

2011 年 5 月 16 日,中共中央组织部、人力资源和社会保障部、国家公务员局《2011 年中央机关公开遴选公务员公告》,决定在中央机关开展公开遴选公务员试点工作。

2011 年,北京、安徽、重庆、福建等 18 个省市先后开展了公开遴选工作的探索,公开遴选工作在全国范围内铺展开来,已逐步扩展至 26 个省份。

二、遴选制度确立的意义

1. 消除了人才流动的壁垒,完善了人尽其才的使用机制

公务员遴选是上级党政机关补充人员的一种合理方式,与岗位相匹配的人才得到录用,提高了选人用人的质量。这是人力资源管理与开发的科学性和合理性在政府机关的体现,充分挖掘基层公务员的潜力是遴选制度的应有之义。

2. 是创新公务员激励机制的有效手段

从现实调查层面看,公务员工作尤其是基层公务员的工作单一枯燥,经常重复一件事情,规范化程序化的特征容易使公务员感到身心俱疲。从激励理论来看,根据激励体制的显示方式可以分为显性激励和隐性激励。在隐形激励中很重要的一个方面是工作激励。工作激励的方法有工作轮换和交流。工作激励在公务员工作中发挥着巨大积极作用。公务员工作尤其是基层公务员的工作单一枯燥,规范化程序化的特征容易使公务员感到身心俱疲。从这个意义上说,遴选制度是对基层公务员的一种激励和认可。