

国家公务员 考试录用教程

中华人民共和国人事部考试录用司组织编写

刘嘉林 主编



中国商业出版社

国家公务员考试录用教程

中华人民共和国人事部考试录用司组织编写

刘嘉林 主编

中国商业出版社

(京)新登字 073 号

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员考试录用教程 / 中华人民共和国人事部考试
录用司组织编写;刘嘉林主编. —北京:中国商业出版社,
1995. 2

ISBN7-5044-1837-4

I. 国… I. ①中…②刘… II. 公务员制度-考试-中
国 IV. D630.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 01242 号

责任编辑: 马世义

责任校对: 傅 明等五人

*

中国商业出版社出版发行
(10053 北京广安门内报国寺1号)
新华书店总店北京发行所经销
北京印刷三厂印刷

*

1995 年 2 月第 1 版 1995 年 2 月第 1 次印刷
850×1168 毫米 32 开 17.75 印张 400 千字
印数:1—20100 册 定价:16.40 元

* * * *

(版权所有,盗印必纠)

(如有印装质量问题可更换)

国家公务员考试录用教程

主 编 刘嘉林

副主编 李金城 毕雪融

特约编委(按姓氏笔画为序):

丁玉洋	才尚库	王书辰	王保存
王恩雅	王建增	尹协雪	卢绍武
刘远通	李天星	李立朗	李汝春
李超纲	许 明	宋建潮	邹文举
武 晋	姚慧泉	赵全章	赵泽道
顾忠祥	曹箭射	崔霞章	彭翼群
曾桂英			

前 言

建立考试录用制度是按照邓小平同志指示进行的干部人事制度改革的重要内容。1980年，邓小平同志在《党和国家领导制度的改革》的重要讲话中提出，要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，要健全包括招考制度在内的一系列干部人事制度，并明确指出：“将来很多职务、职称，只要考试合格，就应当录用或者授予。”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，即国家机关、企事业单位吸收录用干部“实行公开招收，自愿报名，进行德、智、体全面考核，坚持考试，择优录用”的办法。1987年党的十三大决定在我国建立国家公务员制度。1988年3月，七届人大一次会议通过的政府工作报告再次强调：“今后各级政府录用公务员要按照国家公务员条例的规定通过考试择优选拔。”1989年1月，中央组织部、国家人事部联合下发了《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。经过几年的实践探索，1993年8月14日，国务院正式颁布了《国家公务员暂行条例》。根据暂行条例，人事部于1994年6月7日颁布了《国家公务员录用暂行规定》，它标志着考试录用工作开始进入法制化、规范化的轨道。1994年7月30日，人事部在京举行首届中央国家行政机关公务员录用考试新闻发布会，参加首届中央国家行政机关公务员录用考试的有国务院办公厅、国家计委、国家经贸委、国家体改委、人事部、劳动部等30个部门。这

次考试表明，国家公务员考试录用制度已正式进入实践、推行阶段。11月20日，辽宁省率先拉开了首届省直机关公务员录用考试的帷幕。公务员考试录用制度将在全国迅速推开。

建立和推行公务员考试录用制度，意义深远而重大。它开阔了用人部门选择公务员的视野，给社会上有知识、有能力、愿成为公务员的人提供了在平等基础上凭真才实学竞争的机会，有利于优秀人才的脱颖而出，从而造就一支高效、廉洁、精干的国家公务员队伍。它增加了选人的透明度，将选人置于社会、群众和舆论的监督之下，促进了政府机关的廉政建设，从制度上防止了选人中的不正之风。它建立了一种奋发向上的机制，鼓励、引导广大青少年认真学习、勇于实践、不断进取，有助于促进全社会形成一种重才、爱才、惜才、用才的良好风气。它丰富和发展了人才选拔的方法，有利于全社会人力资源开发事业的发展。

现在，国家公务员考试录用制度即将在全国普遍推行，为了培训考录骨干，建设一支高素质的考录队伍，提高考试录用工作的管理、组织和操作水平，从而保证考录制度沿着科学、规范、高效的轨道发展，经国家人事部考试录用司与各省和中央有关部门多次研讨，组织编写了《国家公务员考试录用教程》一书。

《国家公务员考试录用教程》认真总结了考录实践的经验，借鉴了国内外专家的研究成果，在编写上突出了以下特点：一是系统性。从考试录用的历史、现实、理论、实践操作的角度，对考录的原理、方法、操作技术等各个环节、各方面的问题进行系统的论述。二是实践性。在认真总结近几年考录实践中出现的新理论、新方法、新技术的同时，探索具有中国特色的考录理论方法和技术。三是操作性。在原理、方法的阐述中，配有实际操作的案例和具体操作的方法，便于考录工作者把理论与实践结合起来，能在实践中具体运用。四是开拓性。考试录用工作在我国已进行

了5年的实践，但总体上还处于起步阶段，加之这一工作有很强的政策性、法制性、科学性和操作性等特点，许多问题没有现成的结论，在编写时，作者抱着“坚持真理，修正错误”的科学态度，对一些问题进行了大胆探索。

本书的作者主要是人事部考试录用司和地方从事考录管理及研究的同志，具体写作分工是：第一章蔚智前，第二章傅兴国，第三章才尚库、韩瑜、李鹏忠、王书义（吉林省录用考试指导中心）、马敬仁、李靖（吉林大学行政学院），第四章陈进，第五章和第十三章刘晓峰（辽宁省人才中心考试部），第六章李广陵、夏文峰、程超、马彦君，第七章刘肃毅，第八章杨立谦，第九章李虹、林园，第十章和十一章盛桂英，第十二章卢绍武（福建省人事局考试录用处），第十四章徐月高、傅兴国、刘丽杰。全书初稿完成后，由蔚智前、傅兴国修改、统稿。

我国的公务员考试录用制度正在实践中发展，对它的研究也将在实践中继续进行，编写、出版《国家公务员考试录用教程》，既是工作的需要，也是发展的标志。这本书需要经过实践，不断修改提高，因此，期望得到各级领导、专家学者和人事管理者的批评指正，希望各地、各部门，以及广大读者提出宝贵意见。

中国古代创造的科举考试制度，为人类文明的发展做出了重要贡献。今天，符合中国国情的公务员考试录用制度正在探索中，我们的认识远未达到自由王国。社会主义市场经济体制的建立，对公务员考录制度的推行将不断提出新的课题和要求，过去的实践只是开始，伟大的实践还在后头。只要考试录用的实际工作者和理论工作者，用邓小平同志建设有中国特色社会主义理论武装头脑，进一步解放思想，实事求是，大胆探索，不断总结实践经验，就能把考试录用工作不断推向前进。这样，我们将无愧地向世人宣布，首创科举制度的中国，将继续创造出更有生命力的社会主

义的现代公务员考试录用制度。

人事部考试录用司

1994 年 12 月

目 录

前言

第一章 考试录用制度的产生与发展..... (1)

第一节 考试录用制度的历史渊源:

中国古代的科举例..... (1)

一、中国古代科举制度产生的历史背景 (1)

二、中国古代科举考试的基本程序和内容 (3)

三、中国古代科举制利弊分析 (6)

第二节 西方文官考试制度..... (7)

一、西方文官考试制度的起源与发展 (7)

二、现代西方文官考试制度的基本内容 (9)

三、西方国家考试录用制度分析..... (15)

第三节 新中国干部录用制度的产生与演变 (18)

一、干部录用制度的确立..... (18)

二、干部录用制度的演变..... (20)

第四节 干部录用制度改革和公务员考试录用

制度的建立 (24)

一、乡镇干部选聘合同制..... (24)

二、企业干部聘用制..... (25)

三、行政机关补员考任制..... (27)

四、国家公务员考试录用制度的建立..... (30)

第二章 国家公务员考试录用制度概要 (32)

第一节 公务员考试录用概述	(32)
一、公务员录用的内涵	(32)
二、考试的涵义	(33)
三、公务员录用考试的概念	(34)
第二节 公务员录用考试的特点、功能和种类	(35)
一、公务员录用考试的特点	(35)
二、公务员录用考试的功能	(36)
三、公务员录用考试的种类	(38)
第三节 公务员考试录用的基本原则	(39)
一、公开原则	(39)
二、平等原则	(39)
三、竞争原则	(40)
四、择优原则	(40)
第四节 公务员考试录用的程序	(41)
一、编制公务员录用计划	(41)
二、发布招考公告	(42)
三、报名和资格审查	(42)
四、考试	(42)
五、考核	(43)
六、体检	(43)
七、录用	(44)
八、公务员录用考试程序设计	(44)
第五节 国家公务员考试录用的管理	(45)
一、公务员考试录用法规体系	(45)
二、公务员考试录用管理机构	(46)
三、公务员考试录用监督和违纪处罚	(49)
第六节 我国公务员考试录用制度的特色	(50)

一、坚持党的基本路线·····	(50)
二、坚持德才兼备,考试和考核并举·····	(51)
三、科学的竞争机制·····	(51)
四、协调运行的管理机制和健全的法规体系·····	(51)
第七节 建立和推行公务员考试录用制度的意义·····	(52)
第三章 国家公务员基本素质理论及测评指标体系·····	(55)
第一节 国家公务员基本素质概述·····	(55)
一、国家公务员概念的涵义·····	(55)
二、国家公务员基本素质的内涵·····	(56)
三、国家公务员基本素质的特点及其意义·····	(57)
第二节 国家公务员基本素质的环境分析·····	(61)
一、政治因素与国家公务员素质·····	(61)
二、经济因素与国家公务员素质·····	(63)
三、文化因素与国家公务员素质·····	(65)
四、社会因素与国家公务员素质·····	(66)
第三节 国家公务员基本素质理论分析·····	(66)
一、中外国家公务员素质理论的特点·····	(67)
二、我国公务员素质理论·····	(68)
三、外国公务员基本素质理论·····	(71)
第四节 国家公务员素质测评的基本指标·····	(74)
一、知识素质结构·····	(75)
二、能力素质结构·····	(76)
三、心理素质结构·····	(77)
四、综合素质结构·····	(78)
第五节 国家公务员基本素质横向分类	
测评指标体系·····	(79)
一、横向分类及方法·····	(79)

二、横向素质测评指标的依据和特点·····	(81)
三、横向素质测评指标体系·····	(82)
第六节 国家公务员基本素质纵向分类	
测评指标体系·····	(84)
一、国家公务员纵向测评指标及其特点·····	(84)
二、国家公务员基本素质纵向分类测评指标·····	(86)
第四章 编制公务员录用计划·····	(88)
第一节 编制公务员录用计划的意义·····	(88)
一、公务员录用计划的概念及特征·····	(88)
二、编制公务员录用计划的意义·····	(88)
第二节 公务员录用计划的内容·····	(89)
一、录用计划的具体内容·····	(89)
二、确定录用计划内容要注意的问题·····	(90)
三、录用计划范例·····	(90)
第三节 编制公务员录用计划的方法·····	(95)
一、对现有人员结构进行分析·····	(95)
二、对相同、相近职位进行横向归类·····	(96)
三、分析专业职位的特殊要求·····	(96)
第四节 审批录用计划的程序·····	(97)
一、录用计划的审批权限·····	(97)
二、录用计划的审批程序·····	(97)
三、审批录用计划要注意的问题·····	(98)
第五章 报名与资格审查·····	(100)
第一节 公务员录用招考公告的制定和发布·····	(100)
一、公务员录用招考公告的内容·····	(100)
二、公务员录用招考公告的发布与宣传·····	(106)

第二节 报名与资格审查·····	(109)
一、报名的组织·····	(109)
二、资格审查的内容·····	(119)
三、报名与资格审查的程序·····	(120)
第六章 笔试·····	(122)
第一节 笔试概述·····	(122)
一、笔试的基本概念·····	(122)
二、笔试的功能及特点·····	(124)
三、笔试的总体设计·····	(126)
第二节 笔试试题的编制程序·····	(130)
一、组建和培训命题队伍·····	(130)
二、确定和编制笔试教材与复习大纲·····	(132)
三、制定编题计划·····	(133)
四、编写试题·····	(137)
五、审题和统题·····	(141)
六、试测和分析·····	(144)
七、组卷·····	(145)
八、领导审核·····	(147)
第三节 笔试试题编制技术·····	(147)
一、笔试题型种类概述·····	(147)
二、选择题的编制方法与技巧·····	(150)
三、填空题的编制方法与技巧·····	(163)
四、判断题的编制方法与技巧·····	(165)
五、简答题的编制方法与技巧·····	(169)
六、论述题的编制方法与技巧·····	(170)
七、作文题的编制方法与技巧·····	(174)
八、案例分析题的编制方法与技巧·····	(177)

第四节 笔试的组织与实施.....	(180)
一、考务管理遵循的基本原则	(180)
二、笔试的组织	(181)
三、制定考务规章制度	(182)
四、考前培训	(183)
第五节 笔试的结果与分析.....	(183)
一、分数及合成	(184)
二、试题及试卷质量分析	(189)
三、笔试的改进	(201)
第七章 面试.....	(202)
第一节 面试概述.....	(202)
一、面试的概念及特点	(202)
二、面试的构成要素	(204)
三、面试的分类	(207)
第二节 面试测评项目.....	(209)
一、确定面试测评项目的原则	(209)
二、面试测评项目的选择	(212)
三、设计面试测评项目的程序	(216)
四、设计面试测评项目的方法	(220)
第三节 面试测评标准设计.....	(227)
一、测评标准的概念	(227)
二、测评标准的结构形式	(228)
三、测评指标及表达形式	(229)
四、水平刻度及表现形式	(232)
五、设计测评标准的程序	(234)
六、设计测评标准要注意的问题	(236)
第四节 面试试题设计与编制.....	(239)

一、面试试题设计编制原则	(239)
二、面试试题题型	(241)
三、面试试题设计编制的要求	(245)
四、面试试题设计编制的程序	(246)
五、面试试题编制技术	(248)
六、面试试题举例	(250)
第五节 面试方法	(254)
一、选择面试方法的原则	(254)
二、面谈法	(255)
三、答辩法	(259)
四、无领导小组讨论法	(262)
五、情景模拟测验	(262)
六、文件筐作业	(262)
第六节 面试组织管理	(262)
一、成立面试考官小组	(262)
二、面试考官的选择和培训	(263)
三、面试考场的设置	(266)
第七节 面试技巧	(268)
一、建立亲密合作气氛的技巧	(268)
二、提问的技巧	(270)
三、倾听、分析的技巧	(271)
四、维护考生自尊的技巧	(272)
五、评定成绩的技巧	(272)
第八章 人才测评技术的开发与应用	(277)
第一节 职业倾向与行政职业能力倾向测验	(278)
一、行政职业能力考试的概念和特点	(279)
二、行政职业能力考试在录用考试总体设计中的	

位置和作用·····	(283)
三、《行政职业能力考试》概况·····	(286)
第二节 知识、技能测验和人格测验·····	(305)
一、知识测验·····	(305)
二、技能测验·····	(307)
三、人格测验与兴趣问卷·····	(308)
第三节 工作取样法·····	(309)
一、小组讨论·····	(309)
二、情景模拟测评·····	(313)
三、文件筐测验·····	(321)
第四节 评价中心技术·····	(325)
一、评价中心的概念和特点·····	(325)
二、评价中心的原则与技术·····	(327)
三、评价过程·····	(328)
四、评价中心的信度与效度·····	(328)
五、评价中心与公务员录用·····	(330)
第五节 综合运用多种测评技术遵循的原则·····	(331)
一、测评方案的设计应以工作分析为基础·····	(331)
二、对测评工具要有质量评价·····	(331)
三、测评要尽可能系统全面·····	(332)
四、根据经济原则合理安排测评程序·····	(332)
五、重视对测评结果的挖掘、分析和解释·····	(332)
第九章 计算机在公务员录用考试中的应用·····	(334)
第一节 计算机的特点·····	(334)
一、计算机发展简况·····	(334)
二、计算机的基本结构·····	(335)
三、计算机的特点与应用·····	(337)

第二节 国家公务员录用考试信息管理系统·····	(338)
一、报名信息的采集和统计处理 ·····	(339)
二、考务管理 ·····	(345)
三、阅卷系统 ·····	(348)
四、成绩表管理 ·····	(351)
第三节 题库计算机管理系统·····	(353)
一、题库概述 ·····	(353)
二、建立题库的基本条件 ·····	(355)
三、题库建设的程序 ·····	(357)
四、题库的测量理论与模型 ·····	(359)
五、公务员录用考试题库计算机管理系统简介 ···	(364)
第十章 录用考核 ·····	(368)
第一节 考核在公务员考试录用中的意义	
与作用·····	(368)
一、录用考核的特点 ·····	(368)
二、录用考核的意义 ·····	(370)
三、录用考核的作用 ·····	(370)
第二节 录用考核的内容·····	(371)
一、确定录用考核内容的依据 ·····	(371)
二、录用考核的内容 ·····	(372)
第三节 录用考核的原则与程序·····	(373)
一、录用考核的原则 ·····	(373)
二、录用考核的程序 ·····	(374)
三、录用考核的组织与实施 ·····	(375)
第四节 录用考核的方法·····	(375)
一、查阅档案法 ·····	(376)
二、交谈考核法 ·····	(376)