

中共深圳市委组织部 编

深圳市组织人事 制度改革研究

海天出版社

目 录

深圳特区干部人事制度的改革	虞德海(1)
以改革精神搞好特区人事工作	张中林(8)
公平竞争 量才录用 工酬相称	
——浅谈香港公务员制度的三个原则	林 彬 (14) 耿 丽
关于深圳特区建立国家公务员	
制度的基本构想	钟新文(21)
公务员职位分类制度初探	聂振光(30)
公务员考试任用的设想	吕锐锋(43)
实行公务员制度遇到的难题及其解决办法	张育新(50)
领导干部工作实绩考核的实践	
与探索	刘燕航 陈树发 辛 逸(55)
试论深圳特区加强对领导干部培训的	
若干问题	廖月晖(66)
分化中的深圳干部群体	阎肖锋(76)
外向型经济与领导干部的素质	周少竹(84)
建立以生产力标准选贤任能的机制	吕锐锋(91)
谈深圳培养外向型经济人才的工作	陈 斌(96)
积极引进海外人才智力	
以利外向型经济发展	刘国柱(107)
深圳特区人才流动浅析	周 峰(115)
人才结构必须适应生产力的发展	张学强(123)
略论尊重知识、尊重人才的社会环境	赵仲森(131)
试论特区岗位培训	郑欢道(142)

特区党组织和党员要经得起

改革开放的考验 廖月晖(152)

浅谈政府部门党组织的设置

与活动 周寿祥 林永忠(164)

试论外商投资企业党的工作 颜仲春(170)

略谈新时期农村党员的

教育和管理 胡志伟 邱秋华 林灿荣(178)

组织人事部门职能转变与新的管理方法 梁敏钢(188)

浅谈新时期组织人事部门的观念转变 何秋宏(195)

政制格局与发展目标的选择

——深圳特区领导体制改革分析纲要 王振耀(201)

深圳特区第二步改革的关键

——造就一支真正的企业家队伍 盛 斌(211)

关于革除企业行政等级制的思考 李锦灶(220)

专业人员群体分析

——边缘到中心的跨越 张其光(228)

试论现行职务聘任制的利弊

——兼谈深圳大学实行的“双轨”制 张育新(243)

关于蛇口政治体制改革的探讨和反思 王培元(255)

后 记 (267)

深圳特区干部人事制度的改革

虞德海

改革干部人事制度是进行政治体制改革的一项重要内容。而实现干部人事管理的法制化和科学化,是当前深化干部人事制度改革的一个关键。这对于理顺人事关系,调动干部的积极性,完善监督措施,提高人事管理效率,加速干部队伍四化建设的进程,是十分必要的。

一、几年来干部人事制度改革的回顾

深圳干部人事制度的改革是随着经济特区的建设和发展不断深化的。几年来,我们紧紧围绕特区经济体制改革和外向型经济拓展,积极研究和探索干部人事工作的新情况、新路子,着重在以下几方面进行了尝试。

1、干部调配多样化,不拘一格揽人才。

特区建设初期,人才奇缺,急需从外地调入一批素质较高的干部。在中央和各省市的大力支持下,我们采取公开招聘、招考为主,自荐、推荐为辅的新型多样的调配方式,不拘一格,广揽人才。或正式调入,或借调、聘用、定期轮换,或临时指导、协作。目前,深圳特区的干部(含外驻企、事业单位干部)已达7万多人,组成了一支年龄较轻、文化程度较高、素质较好的特区干部队伍。

2、改革干部任用制度。

为了适应改革、开放,提高办事效率,我们在行政管理机构上不沿用内地格局,不强求上下完全对口,结合特区特点,建立新的

运行机制。1980年,深圳特区第一个中外合资企业实行了董事会领导下的厂长(经理)负责制。此后,又率先在国营企业推行聘请制和选聘制,直接选举或职代会选举厂长、经理,经上级批准后聘任。与此同时,我们还逐步改变政府对企业的领导机制,以促进宏观控制、微观搞活。在党、政机关干部的委任中实行了任期制。

3、发扬社会主义民主,加强群众监督。

蛇口工业区在这方面起到了带头作用。1984年,工业区首次实行了群众对领导干部的信任投票。凡“不信任票”超过半数的干部必须离开现任领导岗位。这一做法有力地促进了领导作风的转变,在群众中产生了较好的影响。接着,深圳市在干部考查和任免中广泛深入地开展了民意测验、民主推荐、民主评议活动,受到了群众的欢迎。这些做法把领导干部置于群众的监督之下,促进了观念的更新,加快了选优汰劣、能上能下的步伐。

4、敞开大门,在公开竞争中选拔人才。

特区从全国招聘了大批人才,但在提拔使用干部时却感到比较困难,其原因就是我们的干部管理工作还存在着神秘性和封闭性,妨碍优秀人才脱颖而出。为了改变这种局面,我们先后两次对审计局、劳动局等10个单位试行公开招聘领导干部。通过书面考试、组织考查、体格检查、专家面试四个阶段,从几百名应试者中招聘了19名局级领导干部。由于注意严格挑选,注意将考试与考查紧密结合,保证了招聘的质量。用这种方法招聘的干部,绝大多数能力较强,水平较高,作风较好,能在工作中打开局面。

此外,我们在干部培训、工资、劳动用工制度等方面进行了一些改革和探索。改革和探索,促进了特区经济的发展,也为我们深化干部人事制度的改革打下了基础。

二、要深化干部人事制度的改革, 必须在建立人事法规上做文章

在过去几年里,我们在干部人事制度的改革方面取得了一定的成绩,但我们的改革和探索仍不够全面、不够完善,更没有上升为法规,作为全市上下必须遵守的制度固定下来。没有一套比较科学的人事法规,在处理人事问题时就常常会无章可依,无所适从。因此,改革要向纵深发展,必须不失时机地把改革中的成功经验和有效办法通过制度和规章的形式肯定下来。

1987年,我们在广泛调查研究的基础上,先后制定了《深圳市党政机关事业单位干部任免暂行规定》、《深圳市实行领导干部回避制度的暂行规定》、《深圳特区干部调配工作暂行规定》、《深圳市机构编制管理暂行规定》、《深圳特区聘请顾问暂行规定》。这五个规定已经在全市贯彻执行。此外,深圳市机关工作人员考试任用、培训、考核及奖惩等暂行规定已修订完稿。概括起来,这些规定在以下几方面进一步完善了干部管理工作。

1、实行试用制,使成功的经验规范化。

随着事业的发展,每年都有一些同志走上新的岗位。怎样保证提拔的质量呢?规定列出了许多明确的条款,从各个方面向新提拔的干部提出了更高的要求。如晋升领导职务的,除必须具有高中或中专以上文化程度(包括自学成才、具有同等学历)外,还要分别具备下列工龄条件:(一)晋升科级职务的应有四年以上工龄;(二)晋升县处级职务的应有七年以上工龄;(三)晋升部委办局职务的应有十年以上工龄。晋升县处级以上领导职务的,应在下级的一个或几个领导岗位上经受过两年以上的实际锻炼。

干部进入新的岗位后,一定要经过一段时间的考查,才能知道其是否适应与胜任。为此,新的任免规定明确指出:新提拔为县、区和市属行政事业单位副科长(不含正副主任科员)以上的干部,一律实行试用制,试用期一年,试用期满鉴定合格的正式任用,不合格的回原岗位工作。这样,不仅使干部能上能下有章可循,而且对被提拔的干部也是一种无形的鞭策。

2、运用系统工程的观点,综合治理,配套改革。

干部人事管理是一项复杂的社会系统工程,各个环节之间以及整体与环节之间相互影响、相互作用又相互依存。过去,我们在改革中也注意了这种相互关系,如干部任免制度改革与工资制度改革的不同步进行等等。但是,从整体来看,尚缺乏完善的配套,常常顾此失彼、互相矛盾。这次干部建制工作,从干部的录用、选拔、培训、考核、奖惩、回避、交流等各个环节,通盘考虑,分别作出明确的规定,使之互相配套,初步形成了一个条块结合,环环相扣的整体。

3、逐级明确干部管理权限,重申备案规定。

由于思想指导和实际经验不足,特区干部人事制度的改革,难免有些不妥之处,如程序不严密,责任不清,宏观控制措施尚缺,有的部门出现了乱提职级,少数人出现了滥用职权,任人唯亲的现象。因此,在这次建制中,我们在下放权力,实行分级管理、层层负责的同时,把信息反馈和监督检查制度化,重申了备案制度和执行纪律。《调配规定》下放了一些审批权限,但要求各主管部门严格掌握调干条件,要求每月填写《干部增减情况》,报市主管部门。《任免规定》中也明确指出下一级任免的干部应报上一级备案。几乎所有的规定也都明确指出,上级主管部门有权撤销违反规定的决定,对情节严重者要严肃处理。

4、实行“回避制度”。

为了更好地贯彻党的干部路线,防止不正之风,为干部健康成长、开拓创新提供良好环境,我们制定了《回避制度》,明确规定领导干部的亲属不得在该领导干部直接领导的部门工作,并且要求每年总结检查工作时将此列为一项内容。

三、对干部人事工作扩大民主监督与完善管理

开展民主评议和民主监督,能够克服干部人事部门的片面性和盲目性,扩大知人善任的渠道,加强干部管理工作。

1、把好提拔干部的“第一关”。

过去提拔干部,往往强调保密,不走群众路线,难免片面而陷于被动。为了把好“第一关”,《任免规定》明确指出,在确定正副职领导人选时,事前应在所在单位进行民主推荐;提拔处(科)室领导干部时,事前应征求所在处(科)室群众的意见。这个规定实行后,“第一关”也确实淘汰了一些干部,这些同志在知道了群众的意见后绝大多数都能正确对待。

2、民主评议一举多得。

过去我们也对领导干部搞过民主评议,但方法比较简单,工作不细,加上建档工作跟不上,因此,即使有些材料,往往也是分散于考查者手中。为了认真做好考绩工作,1987年初,我们在全市范围内对县、区、局、总公司(集团)以及部委办的领导开展了民主评议工作,取得了良好的效果,在摸清班子的状况后,调整了部分干部。制定了局级干部三年规划,选拔了一些后备干部,建立了较详细的干部考查档案。

这次民主评议活动分六个步骤进行:一是动员,向干部、群众讲清楚开展民主评议的目的、意义和方法;二是领导干部向群众做述职报告,着重总结任职以来的成绩、存在的问题和经验教训;三是由群众对领导干部做十个方面的综合测评,同时,民主推荐干部;四是针对领导干部的主要优缺点,采用背靠背的方式召集群众评议,让大家畅所欲言;五是在民主评议的基础上,开展群众代表与领导的直接对话;六是召开领导班子民主生活会,针对群众提出的问题开展批评与自我批评,提出整改措施,并在适当的时候把信息反馈给群众,以便更好地接受群众的民主监督。

这次民主评议活动在全市88个单位铺开,发动了6169人参加,其中有效投票5740张,个别谈话征求意见1487人,接受评议

测评的领导干部 287 名。为了使民主评议更加科学化、系统化,测评中对领导干部的素质进行了定性与定量的综合测评。先让群众对领导干部的优点和主要缺点进行定性评价,然后针对其德才等十个方面的要素,划出优秀、良好、及格和不及格分数段,进行定量测评。为了便于建档,我们编制了《领导干部民主评议登纪表》,要求被评议的干部在述职报告的基础上填写“任职期间主要成绩”、“存在的主要问题”、“建议及要求”等内容。然后由单位党委(党组)提出意见,由评议小组写出“评议结果”(包括考查意见),与本人见面,本人可签同意,也可签保留意见,最后由组织部门审定并且统一编号存档。今后,各区、县、局级领导班子每年都要进行一次民主评议、民主推荐工作,形成制度。

这次群众对 287 名领导干部进行的综合测评,评出优秀 3 人、占 1%;良好 162 人、占 56.4%;及格 109 人、占 38%;不及格 13 人、占 4.5%。获推荐提名共 931 人,经过考查筛选出 169 名条件素质较好者,作为后备干部培养使用。总之,通过民主评议促进了干部人事工作的科学化。

四、加快组织部门职能的转变, 不断提高人事干部的素质

旧思想、旧观念是改革的阻力,要使干部人事制度改革深化,就必须破除旧思想,改革旧观念。这里面既包括转变广大干部的旧观念,也包括人事干部本身旧观念的转变。这几年,我们注意结合改革的实践,认真做好改革旧观念的工作,使人事干部的思想能够适应新形势。如过去对一些干部主动要求承担某一领导职务,一律视为“伸手要官”、“资产阶级思想膨胀”等等。随着改革的深入,我们认识到这种观念以偏代全,落后于时代潮流。对主动站出来“毛遂自荐”,其着眼点在于为四化建设发挥聪明才智的,我们热情引

导,表示欢迎。在公开招聘局级领导干部中,我们更是积极鼓励有志者勇于冲破世俗偏见,堂堂正正地站出来应聘,接受组织挑选。

转变组织部门的职能势在必行,而这个转变,关键是要正确处理日常微观工作与宏观管理的关系。切实从繁杂事务中摆脱出来,抓大事、抓方针政策。通过加强政策管理、目标管理、程序管理、编制管理,为改革、开放和经济建设服务。

迅速提高人事干部的政治素质和业务素质,是继续深化干部人事制度改革的主要条件。为此,我们健全了区、县组织人事部(局)长例会制度,在制定干部培训制度、培训规划,做好培训工作的同时,注意对组织人事干部进行专门的培训,举办组织人事干部业务进修班。市委组织部举行了多次专题讲座,有计划地组织干部学习人才学等现代人事管理知识。我们还对人事干部队伍进行了适当的交流,补充了一些新鲜血液,使其结构合理、素质提高。组织人事部门在职责、任务和工作范围等方面都做了相应的调整,为今后进一步深化干部人事制度的改革打下了基础。

以改革精神搞好特区人事工作

张中林

1988年,市委、市政府根据党的十三大关于党政分开、政企分开和管人与管事既紧密结合又合理制约等原则,对我市干部人事管理机构的设置和职能进行了一次较大的调整。这次调整后的人事局,力量得到了充实加强,任务却更为繁重了。一是工作量增加。原市人事局的主要任务,是通过招聘商调干部、分配大中专毕业生、安置军队转业干部等办法为特区建设提供人才;调整后的市人事局,既是特区国家公务员的综合管理机构,又是全市行政、企事业单位干部、科技专业人员及机构编制的综合管理部门,其主要职责是建立和推行国家公务员制度,做好全市干部的计划调配,管理一定层次的干部,综合管理全市专业技术人员,协调企事业单位做好人事制度改革,负责政府机构改革的实施和机构编制管理工作等等。二是课题新、任务新。建立国家公务员制度,是干部人事制度改革的新课题,也是一项十分复杂的系统工程,深圳特区要在这方面先行一步,无先例可循,需要在实践中探索,难度较大。三是工作面广、情况复杂。人事局的任务涉及到行政、事业、企业各个单位,企业中又有不同的经济成份、不同的类别,情况较复杂,需要协调的关系和解决的矛盾增多了。

面对这些新情况、新问题,市人事局工作的指导思想是:必须贯彻改革、开放的方针,以改革统筹各项人事工作,坚持生产力标准和公开、平等、竞争的原则,加强民主监督,增加人事管理工作的透明度,以适应深圳特区率先建立社会主义商品经济新秩序的要求,促进特区各项建设的发展。

以改革统筹特区的人事工作,当前应当着重抓好以下几件事:

一、增加干部人事工作的透明度

中央领导同志在全国组织工作会议上的讲话中指出,改革干部制度,做好干部工作,要解决好增加透明度和机会均等两个问题。增加干部人事工作的透明度,就是要在工作中坚持群众路线,发扬社会主义民主,让人民群众有条件以各种方式了解和参与对干部人事工作方针政策的贯彻执行,并对各级干部以及干部人事工作实行有效的民主监督。这就要求我们要坚决克服干部人事工作中的神秘化和封闭式的工作方法,努力提高干部人事工作的开放程度。

(一)提拔、使用干部要走群众路线。凡提拔、任用干部,要通过民意测验、民主推荐等形式,公开征求群众意见,对得不到本单位多数群众同意、拥护的人,一般不得提拔、重用。在提拔、配备干部时,不仅要征求用人单位意见、向用人单位提供情况,而且要向用人单位公开意图,做到开诚布公。如中央领导同志指出的那样,提拔什么人,不提拔什么人,一定要有透明度,越透明越好。

(二)坚持对领导干部的民主考评制度。近两年来实行的干部考核评议制度,是搞好干部民主管理和公开监督,提高透明度的重要环节,要坚持下去,使之不断完善。应着重做到“三个公开”:即公开考评的目的、对象、内容和标准,让群众心中有数;把领导成员的思想作风、工作作风、工作政绩公开,让群众评议;把群众意见公开,让考评对象了解“民意”,真正体现群众民主监督的作用。行政、事业单位,凡是实行首长负责制的,在对其所委任的干部进行年度考核时,应充分接受上级组织的指导、机关党组织的监督和群众的监督。行政首长要在广泛听取群众意见的基础上,对干部做出实事求是的评价。

(三)公开办事程序。市人事局和各业务处室,要根据自己的职能和业务情况,制定出办事程序,凡适宜公开的都应公诸于众,在群众监督下照章办事,在制度面前人人平等。当前首先要抓紧制定从特区外调进干部的程序、干部任免程序、出国赴港人员政审程序等,并公布实施,以便群众监督,防止和克服干部人事工作中的不正之风。

(四)恢复、健全接待群众来访日制度。为使群众了解干部人事工作的方针、政策,又能经常地顺畅地听到群众中的要求和呼声,做到下情上达、上情下传,彼此沟通,互相理解,市人事局必须恢复、健全每周定期由局、处室领导接待群众来访日制度。

二、把竞争机制引入干部人事制度

干部人事工作要坚持生产力标准,要增加透明度,就必须引入竞争机制。实践证明,这不仅有利于拓宽选拔人才的视野,更重要的是体现注重实绩、机会均等的原则。功必奖、过必罚,把干部在工作上的实绩优劣与政治上的荣辱、经济上的得失挂起钩来,就为“优秀者上,称职者留,平庸者退,有过者撤”铺平道路,从而增强干部的工作责任感。竞争能更大地激发广大干部开拓创新、改革进取的政治热情。

把竞争机制引入干部人事制度,首先要企业中继续推行公开招标投标选聘经营者的做法。在深圳特区,竞争机制最早被引入企业管理,它为优秀企业家和各种专门人才的脱颖而出创造了有利条件,引起了企业人事制度的一系列变革。要认真总结这方面的实践经验,结合企业实行承包责任制、股份制,不断健全、完善招标投标竞选企业经营者的竞争机制。其二,在行政机关,实行公开竞争考试,择优录用。实施国家公务员制度的第一步,凡是进入特区国家公务员队伍的人都必须经过考试,择优录用,以确保公务员队

伍的质量。为此,必须尽快成立公务员考试机构,承担公务员的考试工作。其三,在事业单位试行公开招聘任期制,通过竞争产生主要领导人和重要岗位骨干。其四,从特区外调入的干部,要恢复考试、择优选用的制度。前几年,从特区外调入干部,实行考试选调,方向是对的;也产生这样那样的问题,但是可以解决的。为使干部调配工作体现平等竞争的原则,今后,除有高级职称、博士学位者外,凡按计划指标从特区外调进干部,必须参加公开竞争考试(笔试、面试、实际操作考试),并结合其原单位的考核鉴定,综合考察调配对象的知识水平和适应拟调岗位要求的基本能力,择优选调。以这种公开竞争考试的方式选调干部,既有利于形成一种鼓励竞争、优胜劣汰的社会风气,又有利于克服调干工作上存在的“说情”、“走后门”、弄虚作假等不正之风。其五,对各类干部都要建立起以考绩为主要内容的竞争机制,根据干部的工作实绩决定奖惩、升降,而不受权力、资历、人事关系等方面的影响。其六,逐步改革大中专毕业生的分配和专业技术人员的管理办法。对大中专毕业生要改变由国家统一分配的做法,实行供需见面,增强单位、个人的“双向”选择权;允许大中专毕业生自谋职业、待业,形成劳动“后备军”。

三、切实推进干部人事工作的程序化、制度化

建立科学的、配套的、能够合理运作的干部人事制度,是克服现行干部人事工作中的弊端,使干部人事管理逐步达到科学化、民主化、规范化的重要条件。当前,要着重从四方面抓好制度建设:一是国家公务员制度。公务员制度的内容非常丰富,是一项系统的社会工程。这里说的公务员制度,是着重于这项制度建设的前期工作,也就是制定法律和规章。当前,要根据《国家公务员暂行条例(草案)》精神,结合深圳经济特区的实际,制定国家公务员的考试

录用、职位分类、考核、奖惩、工资福利、纪律等实施细则，为公务员制度的推行提供前提条件。在此同时，要调整充实力量，加强指导，继续抓好试点工作，为在特区内全面推行公务员制度摸索经验。二是企事业干部管理制度。为了改变用党政干部的单一模式管理所有人员的状况，要根据企业干部和文、教、卫、体干部及科技专业人员等各自不同的特点，分别制定出适合他们特点的管理办法和措施，形成各具特色的管理制度，逐步实现干部的分类管理。三是干部管理权限下放后处级干部管理制度。要从职数配备、任职条件、选拔、任免等具体环节作出规定，形成规范。要严格执行，防止出现“一放就乱”、“一乱就收”的倾向。要切实加强干部任免工作的宏观管理。四是人事局内部工作制度。人事局承担着政府综合管理人事工作的职能，其内部工作制度的建设是整个干部人事工作的重要内容。因此，人事局在定职能、定机构、定人员的基础上，局和各处室都要按照自身的职能，研究、制定出工作规则和工作制度，并按规则、制度严格执行，谁违反了，就要追究谁的责任，以确保规章制度的严肃性。

四、坚持为政清廉，努力把人事局建设成为廉洁、高效的政府办事机构

中央领导同志指出，要把保持党政机关的廉洁，作为改革中的一个关键问题。政府人事部门和从事人事工作的干部能否解决好为政清廉的问题，直接关系到干部人事制度改革的成败，也关系到政府的形象。这个问题，既是改革的关键问题，也是保证改革顺利进行的关键措施，必须贯彻于特区人事制度改革的始终。政府人事部门是做人的工作的，手中掌握有一定的权力。无论录用干部、调配干部、提拔干部、考核、奖惩、工资福利等各项工作，无一不与干部的切身利益息息相关。人事部门的每个工作人员，对本身所处的

这一特殊位置及可能带来的影响,必须有个清醒的认识,更自觉地坚持为政清廉。

人事部门和人事工作干部要保持为政清廉,应从三个方面努力:首先,要加强教育,搞好思想作风建设。从根本上说,为政清廉是要时刻牢记全心全意为人民服务的宗旨,真正把党和人民给予的权力当作为人民服务的责任和义务。为此,必须改善和加强思想政治工作,对从事干部人事工作的同志经常进行思想教育,为增强和树立为政清廉的好作风打下坚实的思想基础。其次,要培养良好的职业道德,切实做到:公道正派,不乱拉关系;遵纪守法,不贪赃枉法;秉公尽责,不以权谋私;艰苦奋斗,不奢侈浪费。再次,要严明法纪。人事干部要做到“四不”:不利用职权在用人提干方面违反政策,搞任人唯亲;不利用职权插手处理亲友调动、工作分配、出国留学等问题;不“公事私办”,凡涉及单位或个人要求办的人事问题,不在家里接待、讨论,一律到办公室解决;不弄权渎职,擅自违反工作程序,拖延办事时间,刁难前来办事的单位或个人。凡在规定时间内没有解决问题的,应公开说明原因。

总之,当前深圳特区干部人事制度的改革,必须突出建立国家公务员制度这个重点,紧紧抓住透明度、竞争性、制度化和廉洁性等几个关键环节。这些环节,各有不同的内容,但它们又是相辅相成的。增加“透明度”,无非是要增加干部工作的民主因素、竞争因素;所谓竞争,必须是公开竞争、公平竞争,而这些又需要制度来作保证。同样,为政清廉也有赖于透明度、竞争性和制度化。当然,干部人事制度的改革不可能一蹴而就,需要做很多工作。我们人事部门的同志,只要认清面临的形势和任务,抓住工作中的关键环节,不断改进工作作风和工作方法,扎扎实实,埋头苦干,就一定能完成市委和市政府交给我们的任务,使人事工作更好地为特区的改革和建设服务。

公平竞争 量才录用 工酬相称

——浅谈香港公务员制度的三个原则

林 彬 耿 丽

香港公务员制度中主要坚持了三个原则：公平竞争、量才录用、工酬相称，使港英政府的公务员队伍中聚集了大批社会精英，从而推动和繁荣了港岛经济。

港英政府是如何坚持“三个原则”的呢？我们将从以下几个方面来谈谈。

坚持公平竞争

竞争是商品经济的标志，香港是个商业经济发达的社会，是充满着竞争机制的场所，各行各业之中的科技竞争、商品竞争、价格竞争、信誉竞争、资源竞争十分激烈，而在政府的公务员录用之中也存在着人才的竞争。

公平竞争是香港公务员录用的前提条件。港英政府在这方面主要坚持了公开、平等、择优。公开就是将考试录用的政府职位、薪级以及所需具备的资格（工作经验、学历）等，和欲考的课目公布于众；平等就是凡是符合条件的市民都可以报考。不受婚姻、宗教信仰等限制，保证所有的人都有平等的机会；择优就是通过公开的、公平的考试，依据有关的能力、知识和技术来决定录用和晋升。使所有的公职人员和求职者，都在人事管理方面受到公平合理的对待。

香港政府还鼓励竞争，培养公务员的竞争意识。对于在职的公