

GONGWUYUAN LUYONG HE

LINGDAO GANBU JINGZHENG SHANGGANG SHIWU ZHISHI

公务员录用和 领导干部竞争上岗 实务知识

本书编写组 编

河北人民出版社

GONGWUYUAN LUYONG HE

LINGDAO GANBU JINGZHENG SHANGGANG SHIWU ZHISHI

公务员录用和 领导干部竞争上岗 实务知识

本书编写组 编

河北人民出版社

图书在版编目(C I P)数据

公务员录用和领导干部竞争上岗实务知识 / 河北省委党校编写.
—石家庄: 河北人民出版社, 2008. 6

ISBN 978-7-202-04848-1

I. 公… II. 河… III. ①公务员—招聘—考试—中国——
自学参考资料②中国共产党—领导人员—考核—自学参考资料
③国家行政机关—领导人员—中国—考核—自学参考资料
IV. D262. 3 D630. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 070622 号

书 名	公务员录用和领导干部竞争上岗实务知识		
作 者	本书编写组		
责任编辑	王 轶		
美术编辑	于艳红		
责任校对	曹玉萍		
出版发行	河北人民出版社(石家庄市友谊北大街 330 号)		
印 刷	石家庄陆军指挥学院印刷厂		
开 本	787×1092 毫米	1/16	
印 张	17.5		
字 数	290000		
版 次	2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷		
印 数	1-3000		
书 号	ISBN 978-7-202-04848-1/G • 1603		
定 价	25.00 元		
版权所有	翻印必究		

目 录

导论 时代呼唤干部人事制度改革

一、录用与晋升制度改革的必要性·····	(1)
二、完善竞争择优机制,为人才脱颖而出创造条件·····	(5)
三、实行分类管理,提高干部人事管理效能和水平·····	(7)
四、实现干部人事管理的现代化、科学化和法制化·····	(8)

第一章 公务员和领导干部的素质与能力

第一节 公务员和领导干部的素质要求·····	(11)
一、提高政治思想素质·····	(11)
二、夯实文化知识素质·····	(13)
三、培养良好道德素质·····	(14)
四、加强心理素质修养·····	(15)
第二节 公务员和领导干部的能力建设·····	(17)
一、科学判断形势——审时度势的能力·····	(17)
二、运筹帷幄之中——科学决策的能力·····	(19)
三、善于统筹兼顾——驾驭全局的能力·····	(22)
四、应对复杂局面——化解危机的能力·····	(24)
五、妥善处理矛盾——把握适度的能力·····	(26)
六、提高工作效率——处理事务的能力·····	(28)
第三节 公务员和领导干部的作风培养·····	(30)
一、理论联系实际的良好学风·····	(30)
二、解放思想、求真务实的思想作风·····	(31)
三、密切联系群众的民主作风·····	(33)

四、艰苦奋斗、廉洁自律的生活作风·····	(34)
-----------------------	------

第二章 公务员和领导干部录用原则与程序

第一节 公务员和领导干部录用的基本原则·····	(38)
一、公开原则·····	(38)
二、平等原则·····	(39)
三、竞争原则·····	(40)
四、择优原则·····	(40)
第二节 公务员考试录用的基本程序·····	(41)
一、发布招考公告·····	(41)
二、对报考人员进行资格审查·····	(42)
三、对资格审查合格者进行考试·····	(43)
四、对考试合格者进行资格复审、考察·····	(44)
五、对考试、考察合格者进行体检·····	(44)
六、公示、审批与备案·····	(46)
七、试用与试用期·····	(46)
第三节 领导干部公开选拔、竞争上岗程序·····	(47)
一、公开选拔、竞争上岗的意义·····	(47)
二、领导干部公开选拔的程序·····	(49)
三、领导干部竞争上岗的程序·····	(50)
四、领导干部任前公示和任职试用期制度·····	(52)

第三章 公务员录用考试的主要内容

第一节 申论·····	(55)
一、申论及申论考试的性质·····	(55)
二、申论考试的试卷结构及命题内容·····	(56)
三、申论考试过程的主要环节·····	(59)
四、申论命题的发展趋势及申论考试的注意事项·····	(60)
第二节 行政职业能力测验·····	(61)
一、职业能力倾向及职业能力倾向测验·····	(61)

二、行政职业能力测验的内容结构	(62)
三、行政职业能力测验的施测程序	(63)
四、行政职业能力测验的应试准备	(63)
第三节 专业知识科目考试	(65)
一、专业科目笔试方式与试卷结构	(65)
二、专业科目笔试测评要素	(65)
第四节 公务员录用考试应注意的问题	(66)
一、掌握考试的类型	(66)
二、笔试前应熟悉和了解考试大纲	(66)
三、掌握方法比多做题重要,日常积累比临时突击重要	(67)
四、审清题目,避免南辕北辙	(67)
五、注意时间的合理分配	(67)
六、注意用笔与填涂	(67)
附:中央机关及其直属机构 2007 年考试录用公务员公共科目申论	(68)
附:行政职业能力测验常见题型介绍	(77)

第四章 公开选拔和竞争上岗考试的主要内容

第一节 公开选拔和竞争上岗考试概述	(82)
一、公开选拔和竞争上岗考试的性质及特点	(82)
二、公开选拔和竞争上岗考试的形式和内容	(83)
三、公开选拔和竞争上岗考试的适用范围及组织实施	(83)
第二节 笔试的类型、结构及测评要素	(83)
一、笔试的作用及类型	(83)
二、笔试的试卷结构与测试方法	(84)
三、笔试的测评要素	(85)
第三节 选拔考试应注意的问题及答题技巧	(86)
一、掌握考试方式上的变化,加强题型练习	(87)
二、明确考试重点	(87)
三、扫清模糊点	(88)
四、要注意着重准备理论的新突破点、新观点	(88)

附：2005 年公开选拔副处级领导干部综合知识试卷	(90)
---------------------------------	------

第五章 面试技巧及相关知识

第一节 面试的构成要素及特点	(98)
一、面试的分类及构成要素	(98)
二、面试的原则和程序	(101)
三、面试的特点和要求	(102)
第二节 面试测评内容的选择	(104)
一、确定面试内容的基本原则	(104)
二、面试试题的主要类型	(107)
三、面试试题的测评要素	(110)
第三节 面试答题技巧及场景运用	(113)
一、面试风格的确定与选择	(113)
二、面试过程中的场景把握	(115)
三、面试过程中的应对技巧	(118)
四、面试答题应注意的问题	(120)
附：面试常见试题举例	(122)

第六章 领导干部选拔录用中的考察

第一节 考察的程序、内容及应注意问题	(132)
一、考察的程序	(132)
二、考察的内容	(135)
三、考察中应注意的问题	(136)
第二节 考察过程中的人际环境	(138)
一、消除影响人际和谐的障碍	(138)
二、构建和谐人际环境的原则	(139)
三、实现人际和谐的心理环境	(142)
第三节 构建和谐人际关系	(146)
一、尊重下级，充分信任	(147)
二、尊重上级，积极配合	(149)

三、同级之间互相尊重·····	(150)
附：镇坪县公开选拔科级领导干部考察工作方案·····	(153)

第七章 公务员和领导干部的思维训练与开发

第一节 确立科学的思维方式·····	(156)
一、思维与领导思维·····	(156)
二、思维方式的构成要素·····	(159)
三、现代思维活动的多样性·····	(161)
第二节 正确把握思维的过程·····	(166)
一、思维的认识过程·····	(166)
二、思维的逻辑程序·····	(167)
三、思维的具体运作·····	(169)
四、思维方法的统一·····	(170)
第三节 不断拓展思维的空间·····	(172)
一、创新思路求发展·····	(172)
二、冲破障碍发展的思维藩篱·····	(173)
三、开启引领发展的思维空间·····	(175)
四、实现思维方式的转变·····	(178)
第四节 创新思维能力的开发·····	(179)
一、创新思维的特征·····	(180)
二、创新思维的激发因素·····	(180)
三、不断提高创新思维能力·····	(182)

第八章 公务员和领导干部的形象设计与塑造

第一节 公务员和领导干部形象设计及其意义·····	(185)
一、形象及公务员和领导干部形象·····	(185)
二、公务员和领导干部形象的特征·····	(186)
三、公务员和领导干部形象设计的意义·····	(187)
第二节 公务员和领导干部形象设计的主要内容·····	(188)
一、公务员和领导干部的内在形象·····	(188)

二、公务员和领导干部的外在形象·····	(191)
三、公务员和领导干部的组织形象·····	(197)
第三节 公务员和领导干部形象塑造的路径选择·····	(201)
一、强化意识,塑造形象·····	(201)
二、讲究礼仪,展示形象·····	(205)
三、善于创造,策划形象·····	(213)
附:形象策划案例·····	(217)

第九章 竞争演讲中的语言艺术

第一节 竞争演讲的特点和要求·····	(218)
一、竞争演讲的特点·····	(218)
二、竞争演讲的要求·····	(219)
第二节 竞争演讲稿的准备及注意的问题·····	(220)
一、竞争演讲稿写作之前的准备·····	(220)
二、竞争演讲稿的写作·····	(221)
三、撰写竞争演讲稿应注意的问题·····	(224)
四、竞争演讲稿精选·····	(224)
第三节 竞争演讲中的语言表达·····	(226)
一、语言表达要准确·····	(226)
二、语言表达要简明·····	(226)
三、语言表达要通俗·····	(227)
四、语言表达要生动·····	(227)
五、语言表达要和谐匀称·····	(227)
六、加强体态语言的表现力·····	(227)
第四节 竞争演讲技巧的把握·····	(227)
一、开场的技巧·····	(228)
二、口语表达的技巧·····	(228)
三、竞争演讲中应急问题的处理技巧·····	(229)
第五节 演讲的基本功训练·····	(232)
一、口语表达技巧的训练·····	(232)
二、语言修饰技巧的训练·····	(235)

三、身体语言运用的训练.....	(240)
------------------	-------

第十章 竞争演讲和面试中的心理调适

第一节 竞争演讲和面试中的心态调适.....	(244)
一、心理测试与诊断.....	(244)
二、压力应对与调适.....	(248)
三、应试心态调节.....	(251)
第二节 竞争演讲和面试中的情绪调适.....	(254)
一、保持健康的情绪.....	(254)
二、保持良好的心境.....	(256)
三、应试情绪调节.....	(259)
第三节 竞争演讲和面试中的心理互动.....	(261)
一、测评主体的心理分析.....	(261)
二、测评客体的心理分析.....	(264)
三、与考官保持积极的心理互动.....	(266)
四、避免错误的互动行为倾向.....	(269)

导 论

时代呼唤干部人事制度改革

人才队伍建设是全面建设小康社会的有力支撑，党政人才队伍的建设又是人才队伍建设的关键。通过改革干部人事制度，特别是建立考试录用和公开选拔、竞争上岗制度，为干部人才队伍注入新鲜血液和力量，从而壮大充实公务员队伍，优化提升领导干部队伍，不仅关系着发展中国特色社会主义伟大事业的成败，也关系着我党执政地位的长久与稳定。

一、录用与晋升制度改革的必要性

建立人才考试录用与晋升制度，是党和国家在干部人事制度改革上的一项重大举措，已经历了半个多世纪的探索和实践。20 世纪 50 年代初期开始，我国干部录用主要由国家统一分配大中专毕业生、组织调配安置退伍军人、从社会上有计划地吸收符合资格条件的人员。这种方式与计划经济体制相适应，在当时起到了很重要的作用，但暴露出的弊端也十分突出，如用人制度不健全、缺乏竞争激励机制、选才视野局限于较小的范围、选人用人缺乏客观标准，用人不正之风难以避免等。这种制度在很大程度上已落后于经济社会的发展，改革势在必行。

1980 年，邓小平同志提出要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，提出将来很多职务、职称，只要考试合格，就应当录用或授予。1987 年，党的十三大将干部人事制度改革的重点确定为建立国家公务员制度。1989 年，中央组织部和国家人事部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，考试录用国家机关工作人员的工作逐步开展。1993 年 10 月 1 日起实施的《国家公务员暂行条例》，对国家公务员的职位分类、录用、考核、奖励、职务升降等作了规定。1994 年 6 月《国家公务员录用暂行规定》的颁布，初步建立了“凡进必考”的录用制度，以考试的形式控制了公务员队伍的入口。随后，各地区各部门根据工作实际又制定下发了相应的实施办法和

细则，形成了涵盖笔试、面试、体检、考核、监督等诸多环节的考录法规体系，考试录用国家公务员工作开始步入规范化、制度化轨道。之后，党的十五、十六、十七大分别提出了“完善”和“健全”国家公务员制度的要求。2005年4月27日第十届全国人大常委会第十五次会议审议通过，于2006年1月1日起实施的《中华人民共和国公务员法》规定，录用担任主任科员以下以及其他相当职务层次的非领导职务公务员，采用公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。至此，公务员考录工作正式进入法制化轨道。

《公务员法》是我国干部人事制度改革的重要成果，其中一个突出的立法亮点，就是以法律的形式确定了公务员职务晋升制度，设立了职务与职级并重的“双阶梯”晋升制度。这项制度的确立具有广泛而深远的政治意义。

首先，扩大了公务员的来源。《公务员法》强化了公务员管理的公开、平等、竞争、择优机制，把公务员的考试录用、公开选拔、竞争上岗和部分职位聘任等体现社会主义市场经济发展要求的改革措施用法律形式规范下来，这是具有重大意义的制度完善和制度创新。特别是《公务员法》明确规定，在对公务员实行委任制的同时，对部分职位实行聘任制，它是把公务员队伍建设引入市场机制轨道的进一步深化，有利于发挥聘任制能够吸引多样化人才和用人开放灵活的长处，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。

其次，拓宽了公务员晋升的新渠道。《公务员法》“职务与级别”制度的设立，改变了过去公务员职务序列单一、晋升渠道单一、管理方式单一的传统模式，实际上为公务员又开辟出一条晋升渠道，形成职务晋升和职级提升的“双通道”。对广大公务员来说，即使职务上得不到提升，也可以通过职级的晋升，来提高自己的待遇。因此，以职级改革为标志的“双阶梯”制度的建立，让老同志有了想头，年轻同志有了奔头，让很多人有了工作动力。既从根本上改变了“千军万马挤官道”的状况，又为录用与晋升制度改革开辟出更大的空间。

第三，对中国根深蒂固的“职务本位”、“官本位”思想形成有力的冲击。过去，在公务员管理这一问题上，公务员待遇主要与领导职务挂钩。这种管理模式过分强调了职务因素，职务与级别紧紧捆绑在一起，级别数量少，发展空间窄，激励功能弱，当官成为公务员的最大追求，没有职数也就没有了晋升希望。大家都盯着那么几个职位，在一定程度上影响和制约了上进心。公务员行政晋升通道狭窄，经济待遇低，也使得一部分人把主要精力放在“跑官”、“要官”上，助长了腐败现象的滋生，又降低了行政效率。实行公务员

职级管理制度，可以变职务设置单一化为职务系列多样化，建立健全了有效的激励机制。既开拓了公务员职业发展的空间，又辅以相应经济待遇，在一定程度上起到了“高薪养廉”的效果；既可以使那些“跑官”、“要官”的人“临池却步”，又可以稳定公务员队伍，有利于遏制违法违纪现象的发生。

第四，激发了公务员的工作事业心和责任感，促进了公务员队伍整体素质的提高。《公务员法》第43条规定：“公务员晋升职务，应当具备拟任职务所要求的思想政治素质、工作能力、文化程度和任职经历等方面的条件和资格”；第19条规定：“公务员的级别根据所任职务及其德才表现、工作实绩和资历确定”。这些法律规定既是一种有效的激励手段，也是公务员实现自我价值的有效途径。它可以促进公务人员加强学习，提高素质，努力工作，不断创新，在能力水平、认知程度、思想观念等各个方面不断与时俱进，更加贴近社会和时代的要求，从而使事得其人、人尽其才、人事相宜，起到“奖优”、“治庸”的政治效果，为建设一支优秀人才汇聚、善于治国理政的公务员队伍提供了重要的制度支撑。

领导干部公开选拔和竞争上岗，是我国在干部人事制度改革中的另一重大成果。1995年2月《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》颁发，是我们党选拔任用干部工作中第一个比较全面、系统的规范性文件。《条例》的实施，对逐步形成一个公开、平等、竞争、择优选拔干部的社会环境，建立干部能上能下、能进能出、充满活力的激励更新机制和一套程序完备、纪律严明的法制体系提供了重要依据，在我国新时期的干部选任与管理体制改革上具有重要意义。1998年，中组部、人事部制定下发了《关于党政机关推行竞争上岗的意见》，1999年3月，中组部又下发了《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》，在全国推行职务晋升竞争上岗。公开选拔和竞争上岗制度的推行，进一步拓宽了选人用人的视野，打破了人才部门所有、单位所有的束缚，突破了部门、行业、职业的限制，是对传统的委任制度的扬弃。2002年7月中共中央下发《党政领导干部选拔任用工作条例》，明确规定竞争上岗是党政领导干部选拔任用方式之一，并规范了竞争上岗的适应范围和程序。2004年4月，中央办公厅印发了《党政机关竞争上岗暂行规定》，对竞争上岗工作做出更加明确、规范的实施要求和规定。应该说，实施领导干部公开选拔竞争上岗，对加强领导班子建设和干部队伍建设，保证党的事业兴旺发达和国家长治久安，具有十分重大的意义。

首先，公开选拔、竞争上岗是新时期干部选拔任用方式的一项重要改革。

领导干部公开选拔与竞争上岗，打破了“论资排辈”、“平衡照顾”的陈旧观念和框框，打破了过去由少数人选人、在少数人中选人的状况，打破了“封闭化”的运作方式，变“伯乐相马”为“赛场选马”，这就为用科学的制度、民主的方法、严格的程序、严格的纪律选准用好干部奠定了基础，也是从制度上防止用人上的不正之风和腐败现象发生的有效措施。它在继承和创新有机结合的基础上，赋予了干部选拔工作新的内容和形式，有利于形成公开、平等、竞争、择优的用人环境，有利于建立公平竞争与择优任用、有效激励与严格监督、能上能下与充满活力相统一的用人机制。

其次，公开选拔、竞争上岗是形成正确用人导向的有效手段。公开选拔与竞争上岗，可以有效防止和纠正干部选拔任用工作中的不正之风，有利于切切实实地把人选准用好，形成正确的用人导向。干部的升降去留完全以德才、政绩和民意为依据，个人的成长进步要靠自身能力和素质。所以，实行公开选拔和竞争上岗，有利于引导大家刻苦学习，拓宽知识面，提高理论水平；有利于引导大家刻苦钻研业务，不断提高工作水平；有利于引导大家改进工作作风，坚持实事求是，密切联系群众，严格要求自己，廉政勤政，爱岗敬业，奋发进取，营造一种积极向上、充满生机和活力的氛围。公开选拔领导干部，实行竞争择优，重视真才实学，坚持以能力取人、以民意取人、以科学的方法选人，也可以产生良好的导向作用和激励效应，促使一切有志成才的人把精力更多地放在学习和工作上，从而不断增强干部队伍的生机与活力，营造争先创优、奋发有为的浓厚氛围。

第三，公开选拔、竞争上岗是提高领导干部执政能力的重要举措。公开选拔与竞争上岗，把民主的办法、竞争的机制和党管干部的原则有机结合起来，体现了科学执政、民主执政、依法执政的要求，是提高领导干部执政能力的重要举措。它顺应了干部群众的呼声，进一步落实了群众在干部工作中的知情权、参与权、选择权和监督权。从实施方案到资格条件、选拔程序和考试结果等，凡是能够公开的，都予以公布，提高了工作透明度，强化了民主监督，可以有效解决公平竞争问题，真正做到多中选好、好中选优。这就从根本上打破了论资排辈、转轮子的消极等待思想，打破了自己的命运、前途主要由别人决定的无所作为观念，有利于增强全体干部的上进心和危机感，促使人们不提高自身的素质和能力。

第四，公开选拔、竞争上岗是选拔年轻干部的有力措施。公开选拔与竞争上岗突破了传统用人方式的束缚，不仅扩大了选人视野，拓宽了识人渠道，

而且能够使优秀年轻干部脱颖而出。公开选拔与竞争上岗都要根据实际需要,规定报名的基本条件和任职资格,这就使干部选拔使用由“满河撒网”变为定向筛选,提高了选拔对象的起点和标准,增强了干部选拔工作的准确性。同时,公开选拔与竞争上岗实行笔试与面试有机结合的方式,有利于全面考察干部的理论水平、知识储备、应变能力、沟通协调能力和分析解决问题的能力,有利于把德才兼备的优秀青年干部及时选拔到领导岗位。在具体实施过程中,根据选拔职位对人才的需求特别是选拔优秀年轻人才的需要,往往对报名人员的职务层次、任职年限等资格予以适当放宽,也为优秀人才的脱颖而出开辟一条快车道。

二、完善竞争择优机制,为人才脱颖而出创造条件

建立和推行国家公务员制度,实施领导干部公开选拔和竞争上岗,是党和国家的重大决策,是社会主义政治文明建设的重要内容。在党的十七大报告中又进一步明确,要坚持民主、公开、竞争、择优,形成干部选拔任用科学机制,完善公开选拔、竞争上岗办法,加强干部选拔任用工作全过程监督等。这就对深化干部人事制度改革,着力造就高素质干部和人才队伍提出了新要求、新任务。

(一) 建立和完善国家公务员制度是管理规范化的必然要求

世界各国对公务员的称谓有所不同,英国称“文职人员”,法国称“职员”或“官员”,美国称“政府雇员”。按照《中华人民共和国公务员法》的规定:所谓国家公务员,是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。而所谓“国家公务员制度”,是指党和国家对国家公务员进行管理的有关法律、法规、政策等的统称或总称,是以《公务员法》为核心内容的一系列有关公务员录用、考核、奖励、纪律、职务升降、培训、交流、回避、工资、保险、福利、辞职辞退、退休、申诉、控告制度及实施办法、实施细则等。

任何制度的建立,都与一个社会的政治、经济、文化发展紧密相联,作为干部人事制度重要内容的国家公务员制度也不例外。从我国公务员制度建立的历史进程来看,主要经历了调研准备(1984~1989)、试点运行(1989~1993)、推行实施(1993~1999)、健全完善(1999~)四个阶段。2005年4月27日十届全国人大常委会第十五次会议通过的《中华人民共和国公务员法》,确立

干部人事管理的总章程，将公务员管理进一步纳入到法制化轨道，形成了具有中国特色的国家公务员制度。可以说，我国的公务员制度，是在继承和发扬党和国家干部人事工作的优良传统基础上，总结吸收了干部人事制度改革的经验，同时也借鉴了外国公务员制度中一些有益的科学管理办法而形成的。

同西方的文官制度相比，我国的公务员制度具有以下鲜明特征：(1) 坚持四项基本原则，坚持党的基本路线，而非政治中立；(2) 坚持党管干部的原则，而非超越党派；(3) 坚持德才兼备的用人标准，并把政治素质放在首位，而非仅强调个人能力；(4) 坚持为人民服务的宗旨，而非特殊利益集团；(5) 坚持统一管理，强调公务员是一个整体，没有“政务官”与“事务官”的划分。

同传统的干部人事制度相比，也具有以下鲜明特征：(1) 初步实现了分类管理；(2) 注重对个人权益的保障；在入口处，公开考试录用；(3) 在“楼梯口”处，引入竞争机制，实行竞争上岗；(4) 在出口处，实行辞职辞退；(5) 用法规的形式对公务员加以规范，破除了人治管理，实现了人事法治。

(二) 建立和完善国家公务员录用机制是提高干部人才队伍素质的有效保障

公务员录用，是指国家行政机关按照一定的标准和法定的程序，通过考试和考核等方法，从社会上选拔优秀人才到政府机关担任主任科员以下的非领导职务，并与其建立公务员权利和义务等法律关系的行为。所谓公务员录用制度，就是关于国家录用公务员的各种规范和准则的总称，主要包括：录用的原则、录用的资格条件、录用的方法和程序、录用工作的组织等。

官员考试录用制度最早起源于中国古代的科举制。西方最早实行官员考试录用制度的是德国，最早将考试录用制度应用于公务员制度的是英国。考试录用是现代各国公务员制度中普遍实行的录用制度。

我国国家公务员录用，与过去的干部录用制度比较，具有法制性、实用性、特定性和公开性特点。它对于确保国家行政机关工作人员的基本素质、选拔优秀人才、提高行政效率，确保党的德才兼备的干部路线得以贯彻落实，更好地促进机关廉政建设和抵制用人上的不正之风，具有重要作用。

(三) 推行党政领导干部公开选拔和竞争上岗是激发人才活力、使人才脱颖而出的重要途径

公开选拔、竞争上岗是党政领导干部选拔任用的方式之一。所谓公开选拔党政领导干部，是指党委（党组）及其组织（人事）部门面向社会采取公开报名，考试与考察相结合的办法，选拔党政领导干部。所谓竞争上岗，主

要指选拔任用中央、国家机关内设的司局级、处级机构领导成员，县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协、纪委、人民法院、人民检察院机关或者工作部门的内设机构领导成员。

领导干部的素质和能力反映着党和国家的管理能力，决定着党的执政水平和国家的管理水平。而干部队伍的思想政治建设、组织建设、作风建设、能力建设都必须以制度建设作保证。为贯彻落实中共中央关于加强党的执政能力建设、实施人才强国战略、深化干部人事制度改革和建设高素质干部队伍的要求，中组部陆续出台了《党政领导干部选拔任用工作条例》、《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》和《党政机关竞争上岗工作暂行规定》等一系列有关文件，通过健全制度，形成了以公开、平等、竞争、择优为导向，广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，通过竞争上岗和公开选拔制度，拓宽了选人用人的视野，打破了职务晋升中的“论资排辈”现象，使一大批优秀人才脱颖而出。

三、实行分类管理，提高干部人事管理效能和水平

分类是管理的基础，没有科学的分类就没有科学的管理，这是管理学的基本原理。人事管理也是如此，必须建立科学的人事分类制度，才能进行科学的人事管理。人事分类是人事行政的基本工作，也是人事行政其他工作的基础和依据。有效的人事行政，离不开科学的人事分类。职位分类在整个公务员制度中占有十分重要的地位，从一定意义上说它也是人事管理工作的基础。

所谓公务员分类制度，包括两层不同的涵义：一是指政务类公务员与业务类公务员的区分；二是指对业务类公务员按一定标准进行再分类，从而为人事管理提供科学的依据。人们通常所说的公务员分类制度，主要是指后一种涵义。

1993年以来，我国将公务员分为领导职务和非领导职务两大类，这种简单的职位分类造成公务员职业发展渠道和阶梯过于单一。《公务员法》则在综合管理职位外，增设了专业技术类和行政执法类职务。法律还规定，对于具有职位特殊性需要单独管理的，可以增设其他职位类别。这就为公务员的职业发展提供了多元化途径。《公务员法》规定，“国家实行公务员职位分类制度”，“公务员职位类别按照公务员职位的性质、特点和管理需要，划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别”，并在四个环节明确了分类管理