



国家公务员

录用与面试知识读本

郑耀洲 张绍平 金 广编写



中国人事出版社

国家公务员 录用与面试知识读本

郑耀洲 张绍平 金 广 编

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

国家公务员录用与面试知识读本/郑耀洲编. —北京:
中国人事出版社, 2003. 4

ISBN 7-80139-989-7

I. 国... II. 郑... III. 公务员—招聘—考试—中
国—自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 022672 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

北京金华印刷有限公司印刷

*

2003 年 5 月 第 1 版 2003 年 5 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 12.5

字数: 307 千字 印数: 1-5000 册

定价: 25.00 元

目 录

上篇 国家公务员报考实务

第一章 国家公务员考试录用制度概述	(2)
一、公务员考试录用制度的优越性及特点	(2)
二、公务员考试录用的基本原则	(4)
三、公务员录用考试的类型	(6)
四、公务员录用考试的意义和内容	(7)
第二章 国家公务员考试的主管机关与招考步骤	(11)
一、国家公务员考试的主管机关	(11)
二、国家公务员考试的主要步骤	(11)
第三章 国家公务员录用考试方法、科目及命题	(18)
一、国家公务员录用考试方法	(18)
二、国家公务员录用考试科目的设置	(27)
三、国家公务员录用考试的命题要求和方法	(29)
第四章 国家公务员的录用	(35)
一、国家公务员的录用考核	(35)
二、国家公务员的录用条件	(38)
三、国家公务员的录用方式	(40)
四、国家公务员的录用程序	(42)
五、国家公务员录用的组织与管理	(46)
六、国家公务员试用期制度	(50)
七、国家公务员录用的特殊规定	(50)

第五章 公务员招考最新动态及公务员岗位知识技能要求	(52)
一、国家公务员招考最新动态	(52)
二、公务员岗位制度及知识技能要求	(53)

中篇 国家公务员录用面试

第六章 公务员录用面试概述	(60)
一、面试的涵义与特点	(60)
二、面试的考察要点与基本形式	(62)
三、面试的程序与功能	(66)
四、《国家公务员录用面试暂行办法》	(69)
第七章 对面试内容设计的分析	(72)
一、面试的命题设计原则和设计技术	(72)
二、面试的重点内容及评分要点	(75)
第八章 考生面试前的准备工作	(83)
一、对面试问题的准备	(83)
二、面试的心理准备	(84)
三、面试的形象准备	(88)
第九章 考生应对面试各个阶段的措施	(93)
一、应对面试起始阶段的措施	(93)
二、应对面试核心阶段的措施	(97)
三、面试的收尾阶段	(109)
第十章 回答面试问题的重要技巧	(112)
一、答辩中的语言艺术	(112)
二、正确运用体态语言	(116)

三、怎样应对情景模拟面试	(120)
四、如何应对结构化面试	(123)
五、面试危机与化解技巧	(125)
第十一章 面试试题案例分析	(132)
一、常规型试题答辩	(132)
二、情景面试模拟试题	(135)
第十二章 面试中的禁忌与误区	(138)
一、面试中的禁忌	(138)
二、面试中的误区	(140)
三、应试者面试后应做的工作	(143)

下篇 国家公务员心理素质测评

第十三章 心理素质测评概述	(148)
一、心理素质测评的功能和作用	(148)
二、心理素质测评的种类和技术指标	(149)
三、心理素质测评的组织方法与组织程序	(154)
第十四章 心理素质测评(一): 能力测评	(159)
一、适应能力测评	(159)
二、沟通能力测评	(160)
三、处事能力测评	(161)
四、创造能力测评	(163)
五、开拓能力测评	(167)
六、领导能力测评	(168)
七、管理能力测评	(169)
八、公关能力测评	(170)
第十五章 心理素质测评(二): 人格测评	(172)

一、情绪健康测评	(172)
二、自信心测评	(173)
三、心理适应性测评	(175)
四、敏感性测评	(177)
五、感情抑制力测评	(178)
第十六章 心理素质测评 (三): 兴趣测评	(180)
一、职业兴趣测评	(180)
二、择业倾向测评	(182)
三、工作满意度测评	(183)
四、职业价值观测评	(186)
五、潜在兴趣测评	(188)

► 上 篇 ◀

国家公务员报考实务

第一章 国家公务员考试录用制度概述

公务员在西方被称为“政府文官”，在我国即指国家行政机关干部。公务员的范围界定为各级国家行政机关中除工勤以外的工作人员。国家公务员掌握着社会公共权力，不同的岗位都承担着相应的国家事务、公共事务的管理责任，是国家经济和社会发展的推动力量。他们执行政策、设计方案、组织实施并进行监督反馈，左右着社会的发展方向和前进步伐。

我国国家公务员制度，是具有中国特色的、适应建立社会主义市场经济体制需要的、政府机关工作人员的管理制度。它是在

继承和发扬我国干部人事管理优良传统和基本经验的基础上，吸收党的十一届三中全会以来干部人事制度改革成果，并借鉴发达国家的有益做法而形成的。它的建立和推行，有利于行政机关全心全意为人民服务，有利于分类管理体制的形成和确立，有利于政权的巩固和国家的长治久安，有利于改革开放和现代化事业的发展。

1993年10月1日，《国家公务员暂行条例》开始施行。这是我国人事制度改革和发展的里程碑，标志着具有中国特色的国家行政机关新的人事管理制度的基本确立。

一、公务员考试录用制度的优越性及特点

公务员经考试而后被录用，已被当今世界许多国家所采纳，并发展完善为现代公务员制度的重要组成部分。长期实践证明，它是甄选人才最为公平和客观的一项制度。从历史的发展看，通过竞争考试择优录用公务员，有利于广泛发现人才，提高政府的行政地位。我国借鉴西方公务员考试录用制度和我国古代科举制度中的精华，建立起具有我国特色的公务员考试录用制度。

1. 公务员考试录用制度的优越性

公务员考试录用制度是以考试的方法为国家选择人才，即政府为管理好国家，采用公平客观的科学方法，来测量并评判所需人员是否合乎标准，进而加以录取与任用的一套制度。考试录用是人才实现社会优选的基本方式，这是一种公开的、有组织的竞争。这种方式的优越性在于它有广泛性、竞争性、平等性、客观性和明确的目的性。

(1) 广泛性

可以在很大范围内（一个地区，甚至全国、国际间）选拔优秀人才。

(2) 公开性

报考条件、考试成绩和录用条件公开，考试名次公布于众。报考人的考试成绩通知本人，若对考试评分有质疑，允许提出质疑，要求复核。

(3) 竞争性

报考人按自己的学识和技能参加考试，并按考试分数排列名次，鉴别优劣，择优录取。

(4) 平等性

在知识和能力面前，每个公民都有权要求社会对自己作出公平的仲裁。避免门第、党派、种族和性别的影响。

(5) 客观性

考试录用有较明确的客观标准，通过考试录用能比较客观地区分应考者的优劣，择优汰劣，保证良好素质的人被录用。

(6) 明确的目的性

根据职位的要求,可以合理地设计考试的种类、方法、科目、内容等等,从而使被选择人员的文化、专业、技能与职类职务的要求相适应,便于因事择人、量才适用。

2. 公务员考试录用制度的特点

由于公务员的考试录用制度有上述的优越性,所以,它表现出如下特点:

(1) 比较好地贯彻了择优录用的基本原则

这主要有三个方面:

①机会均等的原则。

即公民在担任公职方面具有平等的权利与机会。自1789年法国“人权宣言”提出公民享有进入政府部门的平等权的原则以后,各国相继提出对报考者要“一视同仁”,不因民族、种族、性别、家庭出身、住所远近、政治面貌和倾向、宗教信仰、婚姻状况、生理缺陷等而受到歧视。主要以“品行”和“考试”作为衡量标准。当然,由于各国统治阶级的利益不同和发展程度的不同,在实际执行中,“机会均等”的实现有着较大的差别。

②公开的原则。

各种录用考试,都要公告通知,公开进行。考试公告必须通过报刊、广播、电视、广告、人事部门的业务通讯、政府公报等各种形式,写明招考的职务、责任、待遇、报考资格、考试科目以及时间、地点。考试合格名单,须张榜公布,并通知本人。

③人才主义原则。

选择优秀人才是择优录用的核心原则。人才主义原则在实践中注意了两个方面:一是人员录用的择优性。二是人才使用的广泛性。

(2) 录用考试的内容和方式多样化

考试的内容视考试目的不同而异,考试方式又需依考试的内容而定。因此各国政府因录用公务员的目的不同,其内容侧重及方

式也随之不同。大体有以下几种情况:

①以判定执行职务的能力为考试内容。

如日本国家公务员法明确规定以判定执行职务的能力为目的录取公务员,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。又如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。

②以将来的发展能力为考试内容。

如德国考试内容,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。认为执行职务所需要的学识、技能及经验,可于日后在工作中或训练中学习,不需要事先具备。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,换言之除考试职务所需的学识外,又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,不但可以胜任工作,在将来还可获得晋升和发展。

③考试方式的选用。

凡是初次录用的公务员,大多采用笔试的方式,但对部分人员的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试方式,以期运用多种考试方式,来增加考试的可靠性。如美国、英国则采用若干种考试方式,对于升任考试,除资格审查外,通常再加口试,笔试多被免除。

(3) 考试录用公务员的标准日益科学化

考试录用标准是指选择公务员候选人的标准。在实行职位分类的国家,它是根据分类后拟定的职位说明书设计出来的,其判断标准也不尽相同。一是以英国为代表的“通才”标准,一是以美国为代表的“专才”标准。

所谓“通才”标准,是在考试选择中注重应考人的一般教育程度、文学素养、掌握知识的多寡以及综合、推理和判断能力。它

强调个人的学历，特别注重从名牌综合性大学优秀毕业生中搜罗人才，在竞争考试的内容上偏重对知识面和基础理论的测验，但缺乏对从事专门性工作的技能和经验的考评。

所谓“专才”标准，则注重应考人在职务上的专业性技能，强调个人在某领域中的一技之长，重视“专家”的地位和作用，并经常吸收专家学者参加领导工作，它在考试内容上侧重专业性、实用性项目的测验。但“专才”往往知识面狭窄，偏于一隅，统筹兼顾的能力较差。

现代世界随着社会经济和科学的发展，政府工作也日益走向专业化和综合化的道路，这就要求各级公务员，特别是中、高级公务员是既懂管理，又懂专业的人才。英国从1968年开始改造“通才”结构，增加“专才”在公务员结构中的比重。美国从20世纪60年代起也加紧寻求“通用”型人才。

这表明“通才”和“专才”两种标准相互补充，博专结合，以博促专、一专多能，低级公务员以“专长”为主，高级公务员以通才为主，将会成为今后的发展趋势。

(4) 考试录用制的保障机制日益加强

为了防止考试录用过程中徇私舞弊、弄虚作假、滥竽充数等现象发生，保证择优录用的可靠性，许多国家普遍建立了一些保护性机制。

① 法律保障

首先，在立法上为考试和择优录用的顺利进行提供法律根据，堵塞可能干扰考试和择优的各种不正当渠道。日本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，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。如法国行政法院、英国考选委员会等都兼有这种监督、裁决的权限和职责。例如法国对考试舞

弊者要处3年以下一个月以上的监禁或100—10 000法郎的罚金，并开除当事人的考试资格。再次，建立个人申诉程序，保障应试人的合法地位。美国政府规定，应试人如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 技术保障

为了提高考试的信度（可靠地对应试人作出评判的程度）和效度（正确地测量出所需测量的某种能力的程度），保证考试方法和内容在技术处理上的客观、公正，要求考前对考试方法和内容进行技术测定。如美国法律规定：一旦有人指控考试不公正，法院则要求考试机关提供进行过技术测定的证据，否则这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：a. 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相关联，且比例适当；要求命题内容与应试人将担任工作的职级相关联，以保障考试的信度和效度。b. 测试考试标准的有效性。要求考试评分标准的截止点放在工作能力较强者的范围内，分数和工作能力成正比关系。

二、公务员考试录用的基本原则

考试录用的基本原则，是指在考试录用基本理论指导下应遵循的基本政策准则和基本技术操作准则（或称运行规则）。录用国家公务员，必须贯彻公平、平等、竞争、择优的原则，按照德才兼备的标准，采取考试与考核相结合的方法进行。

1. 公开竞争原则

(1) 公开竞争原则与我国国家公务员考试录用的关系

我国社会主义制度的建立，使人民群众充分享有管理国家的权利，官位彻底完成了

向公共职位的过渡,这为我国在干部的选拔问题上坚持公开竞争的原则奠定了基础,提供了前提和保障。公开竞争,是在平等的条件下进行的,实现公务员考试录用中的公开、平等,关键是建立和完善国家公务员制度,实现我国人事制度建设的科学化、民主化。所以,在国家公务员的考试录用过程中,必须健全相应的规章制度,采取有效措施,确保公共竞争原则的贯彻实施。

(2) 在考试录用中坚持公开竞争原则的主要措施

①在考试录用的准备阶段,利用一切宣传媒介,公布缺额职位,公布岗位对人员的要求和应试人应具备的条件、考录方式等。

②考试标准的判定要做到客观、公正、准确、合理。

③公开公布考试成绩,认真接受监督,发现问题,及时纠正和解决。

④广泛征求社会各界意见,改进考录工作。

以上诸项措施,一定要用法规的形式规定下来,使之制度化,严格遵行,切忌流于形式。

2. 品能并重原则

我党一贯强调对干部的选拔任用要做到德才兼备。品能并重原则,即决定报考公务员者是否被录取,必须从品德和才能两个方面全面衡量。品德指政治思想表现和道德品质,才能指本领,包括文化水平、业务知识和工作能力。只有品能并重,才能保证公务员的政治素质和行政才能,才能保证公务员队伍的本质特色。

3. 因事择人与择优录用原则

根据社会发展对国家行政管理提出的要求,确定行政管理的目标和任务。据此,设机构,置职位,每一机构、职位分担一定的行政管理任务,再按照各自分担的任务,选择最能胜任的人充任,这就是因事择人与择

优录用原则。

坚持因事择人原则,健全制度,采取切实可行的措施,须做到如下两点:

①明确职位责任与要求。

②按照职位要求进行考录,录用最能胜任职位要求的人员,优化职位人员组合。

4. 考用一致原则

(1) 考用一致原则的内涵

简单地说,考用一致的原则就是指在国家公务员的考试录用过程中,做到考试与用人的统一。这个原则为我们提出如下两个方面的要求:一是考试内容和方式要与岗位要求紧密结合起来,要适应和反映岗位对人员选用的基本要求。二是考试要讲究实效。

(2) 如何做到考用一致

在国家公务员考试录用问题上,要做到考用一致,必须反对形式主义与僵化不通时变两种倾向。

①反对形式主义。

在我国的政治生活中,形式主义有多种表现,最突出之处是:对党和国家的政策和方针只是口头上宣传,做表面文章,而在实际中弄虚作假,得过且过。反映在国家公务员的考试录用方面,形式主义主要表现为考用脱节,只考不用,走形式,走过场,拿考试当招牌,实际上却通过其他非正常的途径录用公务员,这些都严重偏离和违背国家公务员制度建设的要求。

建立和完善国家公务员制度,是实现人事管理科学化的关键之所系,而实行国家公务员考试录用又是国家公务员制度建设的重要措施。事关全局,不可不慎,在国家公务员的考试录用过程中,必须毫不动摇地坚持考用一致原则,坚决反对形式主义,讲究实效。

②反对僵化不通时变。

僵化现象是我国政治生活中又一大弊病,它对我国社会主义事业的发展也造成了

十分严重的危害，如此，我们在国家公务员的考试录用中，绝对不可等闲视之，否则，把考试教条化、机械化，不分时间、地点、类别，一种模式，一个内容，对此，公务员考试录用制度就不能达到考用一致的目标，就会失去它的生命力。因此，我们应该在坚持以公开、平等竞争的原则考录国家公务员的根本宗旨不能变的前提下，根据不同时期不同地区所承担的国家行政管理的任务和要求，根据不同机构不同职位对人员的要求，确定不同的考试方式和内容，做到因地制宜，因时制宜。

综上所述，可以看到，无论从公务员队伍本身的建设来看，还是对整个公务员制度建设来说，诸项原则或具手段性，或具目的性，皆至关重要，必须坚持。

三、公务员录用考试的类型

根据不同的用人单位及考生，公务员录用考试主要有以下四种类型：

1. 中央、国家机关面向社会的公开考试

这种考试一般在每年下半年举行，招考对象为所有符合报名条件和社会公民。要求具有两年以上基层工作经历，所以大部分高校应届毕业生不能参加。报考对象在年龄、文化层次、来源等方面参差不齐，考试科目相对较多，笔试科目包括综合知识（申论、行政职业能力倾向测验）和专业科目。专业科目分通用专业和非通用专业。综合知识、通用专业笔试（档案、文秘、法律、财会、计算机、经济、英语）由人事部统一组织，非通用专业笔试由各招考部门组织。

2. 中央、国家机关面向应届大学生的录用考试

中央国家机关从应届大学毕业生中录用公务员，专业范围主要限制在财会、计算机、外语、法律、经济、管理、文秘专业。

应试对象为当年待分的应届博士生、硕士生、本科生、大专生以及个别中专生。

这种考试在内容和程序上与面向社会公开招聘有所区别。这里应试对象已经确定，他们在学校已受到系统的正规教育，而且所学专业各不相同。考察毕业生能否胜任机关工作，主要是测试从事行政管理工作的基本素质和能力，以及基本的写作水平，因而对《申论》、《行政职业能力测试》和《公文写作》比较看重。录用考试的组织工作由人事部和用人单位共同组织。

3. 军转干部内部竞争考试

根据国务院、中央军委关于做好军队转业干部安置工作的有关意见和国家行政机关从营职以下军队转业干部中录用主任科员以下非领导职务公务员实行考试录用制度的精神，中央国家行政机关采取了有别于社会公开招聘的有限竞争考试办法。报考对象限制在部队转业军官，采取笔试、面试和考核的方式。笔试主要测试行政职业能力，面试主要测试专业知识和其他业务素质。军转干部录用考试一般在上半年举行。

4. 中央部门垂直管理单位的公务员录用考试

这种考试一般在人事部统一政策指导下由各部门自己安排，在本系统统一实施。考试内容具有较强的专业性和针对性，报考对象为本系统内符合条件的干部职工。垂直系统的录用考试主要针对本部门的实际情况进行，各单位做法不尽相同。例如铁道部具有高度集中、大联运、半军事化的特点，对下实行垂直领导，公务员需要较强的专业理论和实践经验，并要求熟悉地区铁路情况，因而面向全国铁路系统招考。录用考试对象是本系统人员，职位也是本系统的，因而这些部门公务员的录用考试具有相对封闭的特征。

四、公务员录用考试的意义和内容

录用公务员通过竞争性考试,按照成绩排列名次,同时对个人的德才、身心素质等方面衡量考核,经过比较和筛选,最后选择符合要求的优秀人才进入公务员队伍,具有重大的现实意义和历史意义。

1. 公务员录用考试的涵义及特点

(1) 公务员录用考试的涵义

公务员录用考试是考试的一种,是为录用公务员而进行的特殊考试。公务员录用考试是指国家行政机关根据有关法律规定,通过试卷、询问、实际操作检验、心理测验等方式来测量、评定报考公务员者的知识、能力、专业技术水平、性格和品德状况是否符合国家行政机关某些职位的要求的手段和方法。公务员录用考试实际上是一种职业资格考试。报考公务员作为一种职业选择,只有通过了录用考试,才可能成为公务员。

公务员录用考试除具备考试的一般属性外,还有其他一些特点。

(2) 公务员录用考试的特点

①根据有关的法律、法规进行实施。

公务员录用考试的基本原则、资格条件、程序、方法以及考试类型、主考机关,甚至命题、监考、阅卷都有相应的法律、法规,这些规定涉及录用考试的各个方面,彼此相依,共同构成关于公务员录用考试的法律体系,指导录用考试的进行,确保录用考试的“公开、平等、竞争、客观”的实现。

②目的是录用国家行政机关担任主任科员以下非领导职务的公务员。

公务员的录用考试不是指党群机关、企事业单位以及国家权力机关、司法机关、检察机关的干部录用考试,也不是指具有一定职务的国家行政机关以外的干部进入公务员

队伍而进行的考试考核,公务员的录用考试专指国家行政机关甄补担任主任科员以下非领导职务公务员而定的。

③根据国家行政机关所空缺的职位的要求统一举行。

录用考试从机关的实际工作需要出发,“因事择人”、“为用而考”。

④考试的对象须具备一定的条件。

虽然公务员录用考试一律以公开的方式进行,但在现阶段还是有一些具体条件限制的,如:户口限制、干部身份限制等,而且需要具有一定工作经历的人员,其他还有一些基本的条件限制,如国籍、政治信仰、文化程度、身体状况等等。这些条件会在公务员录用考试的公告启示里注明。

⑤主考机关是国家行政机关。

我国中央国家行政机关的录用考试,由国务院人事部门具体负责,部分工作也可以由国务院人事部门委托用人部门办理。地方国家行政机关的录用考试,由县级以上地方各级人民政府人事部门具体负责。

⑥考试必须与考核相结合。

公务员的录用考试是录用初级公务员的一种重要手段,也是必须的手段,但不是惟一的手段。考试必须辅之以考核,坚持录用考试和考核相结合的原则,考试或考核有一方面不合格者都不可录用为公务员。

2. 公务员录用考试的目的、地位和意义

(1) 公务员录用考试的目的

公务员录用考试的目的当然是为了录用公务员,但是从录用怎样的公务员这个角度讲,公务员录用考试的目的可以说有两个。

①测量、评定应试者是否具有担任公务员相应职务所需的知识、才能与品德。

我国国家公务员制度的基础是职位分类,在职位分类的基础上,根据工作性质的不同、难易程度的大小、责任大小以及任职资格条件以及职位空缺,通过录用考试挑选

适合这个职位的人员。这样,公务员的录用考试不仅要测量、评定一个人是否可以成为一名公务员,而且还要测量、评定这个人是否适合充当所空缺职位的公务员,这是公务员录用考试最直接、实事求是的目的。

②测量、评定应试者是否在智能上具有担任公务员潜在的发展能力。

这主要是指考试对象年龄相对较小、工作经历也欠丰富,但知识、能力、素质看来都较好的高等院校毕业生这种情况,这是公务员录用考试的一个间接目的。国家行政机关有时急需的人员从社会上招录不够,或者某些职位的专业性、特殊性,需要从高等院校中直接考录,但要在录取后经过基层锻炼。公务员的录用考试就要测量、评定这些年轻的应试者有没有公务员所必需的知识、才能、道德水平的潜在发展能力,为国家行政机关准备高素质的、年轻的、充满活力的后备军。公务员的录用考试还有一种情况,录用的公务员职数有限,但考试合格的应试者则有富余,在这种情况下,公务员录用考试机关就可以发给这些合格者资格证书(或合格证书),在规定的时限内,一旦再有空缺职位,可优先录用这些合格者。

(2) 公务员录用考试的地位和意义

通过录用考试录用公务员,是我国干部人事制度的一项重大改革,具有重要的地位和意义:

①录用考试是建立国家公务员制度的突破口。

长期以来,我国的干部人事制度缺乏新陈代谢的自我更新机制,国家公务员制度是对我国传统干部人事制度的批判与继承,要克服旧体制的弊端,增强行政机关的活力,塑造良好的政府形象,录用考试是突破口。1982年,原国家劳动人事部首次提出“考试录用”以来,录用考试逐渐规范化、经常化,为我国建立公务员考试录用制度打下了良好的基础。另一方面,录用考试制度的建立又使得高、中等教育的某种内容向着国家

机关职位需求的方向转变,为国家行政机关培育更适用的人才。

②录用考试是公务员管理的基础。

录用考试是国家公务员“入口”的关键一环,是提高机关办事效率,优化公务员队伍的有力保证。公务员管理是从进入开始的,只有通过录用考试,才谈得上管理,而录取人员的质量直接关系到公务员的整体素质。录用考试的实施也促使行政机关本身对机构的职位设置、人员的年龄结构、专业分布以及知识结构等进行科学的分析,促进职位设置的精简、合理与人员配置的优化组合。通过录用考试,才能科学地、有力地贯彻德才兼备的原则,实现公务员的“专业化”,也为公务员将来晋升、激励打下了基础。

③录用考试是选贤任能的可靠办法。

录用考试有利于政府最大限度地广开才路,选拔合适的人员。我国传统的挑选政府工作人员的范围比较狭窄,基本上是经验的、主观的“相面”法,这不仅给政府领导人增加工作负担,而且还阻塞了大部分人的成长机会,限制了政府挑选合适工作人员的范围。实行录用考试,最大限度地给一部分符合基本条件的人一个充分表现才能、平等竞争的机会,体现了公平竞争的民主机制,有利于将优秀的人才吸引、录用到国家行政机关工作,使国家公务员的队伍逐步得到优化。录用考试又具有灵活性,可根据政府工作日益复杂化和专业化的需要,和职位的要求设计考试,挑选更适合的人才。

④录用考试是塑造政府“公正、廉洁”的形象、抑制用人问题上的不正之风的有力手段。

我国传统的干部人事制度中录用干部缺乏明确客观的标准和程序,主观随意性大,公平与否很大程度上取决于选拔者的政策水平和工作态度,这就为用人问题上的不正之风开了方便之门。用人讲究感情亲疏,凭领导个人好恶,以致裙带风、任人惟亲,不但

党的干部政策难以落实,也损害了政府的形象。实行录用考试,录用的条件明确,考试客观公正,面向社会、公开竞争,有利于群众的监督,这对促进政府的廉政建设、克服用人问题上的不正之风大有好处。

⑤录用考试促进了社会人力资源的合理分布。

从社会大环境而言,政府行政管理是社会的一种重要职业,但并非每个有才能、有潜力的人都愿意去从事这个职业,也并非每个有才能、有潜力的人都能够成为公务员。录用考试就可以为那些有才能、有潜力并愿意从事政府行政管理的人员创造一个当公务员的好机会,也会促使社会各行各业人员能够认识自己的才能与潜力,并根据自己的才能与潜力,选择自己合适的职业,向着有利于自己发展的方向努力,形成人才资源的合理配置。

3. 公务员录用考试的形式

公务员考试的形式,各国有着较大的差别。我国公务员录用考试的形式有着自己的特色,且不同于一般高等院校的招生考试、职称考试,录用考试注重考察应试者运用所学知识和技能分析、研究、处理实际问题的能力,因为这些能力是行使国家行政权力、执行国家公务的基础。

考试主要是测试考生知识的能力素质等方面差异的手段。考试的目的在于通过某种手段区别不同考生在要求掌握的知识和能力素质等方面的不同,以便于检验教学的结果或者便于甄选人才。目前,我国国家公务员考试形式主要有笔试、口试、模拟操作测试、心理测试等。

(1) 笔试

笔试是通过书面答卷形式对考生进行有关知识和能力测试。一般说来,笔试的命题量大,内容广,试卷题型与内容结构相对规范,评分也相对客观公正。

(2) 口试

口试除了测试文化知识以外,对考生的表达能力、思维能力、反应能力、仪表风度等能够进行有效测试,但口试出题量小,考察面有限。

(3) 模拟操作测试

模拟操作测试则是根据职位的具体要求为考生设置的一种模拟真实工作状况的情景,如处理公文、主持小型会议、提供决策意见、实地调研等,考官通过对考生在工作情景压力下的行为观察来测评考生分析、解决问题的能力、领导组织能力、适应能力等。

(4) 心理测试

心理测试指通过科学的心理测试手段对人所有个性特征,诸如智能、气质、兴趣、性格、价值观、情感等进行测试。心理测试有智力测验、个性测试、能力测试、笔迹辨析等。

目前我国国家公务员录用考试中常用的是能力倾向测试和个性倾向测试。

从2000年起,中央国家机关公务员录用考试笔试增加了《申论》。增设该科是为了考查考生的实际能力。

增加《申论》是公务员考试所做的一个新的尝试。所谓“申论”,出自孔子的“申而论之”,它是根据目前机关工作的需要,对考生实际能力的一种考察方法。

在市场经济条件下,机关工作人员更需要具备搜集、分析、整理、概括、解决问题的能力。申论与作文有些类似,但又与传统的作文不同,它比作文难度要大一些,但《申论》的载体还是文字,在考生反复阅读试卷上所给出的约1500字的资料和提出的有关问题后,考生应对此用心分析,然后根据涉及的主线索、主问题进行阐述和论证。相对于传统的作文来说,《申论》要求考生摒弃那些套话、闲话,分析、解决问题要更加透彻、全面、清晰,因此也更能让考生发

挥自己的潜能。

由于主要考察考生的实际能力，因此，考生做《申论》时不用做任何复习准备，只要你真的有水平，你就会应付自如。《申论》

考试，从考生的接受程度入手，根据机关工作的需要，又经过专家的详细论证之后才确定增加的。