

● 国家公务员录用考试复习教材系列 ●

面试(含笔试)技巧

(第2版)

程连昌 主编

mianshi
hanbishi
jiqiao



中国林业出版社

国家公务员录用考试复习教材系列

面试(含笔试)技巧

(第2版)

程连昌 主编

图书在版编目(CIP)数据

面试(含笔试)技巧/程连昌主编.—2版.—北京:中国林业出版社,
2002.10

(国家公务员录用考试复习教材系列)

ISBN 7-5038-3250-9

I.面…

II.程…

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(2002)第 080890 号

敬告读者

本书封面贴有出版社专用防伪标识,凡有防
伪标识的为正版图书,敬请读者注意识别。

出版:中国林业出版社(100009 北京市西城区刘海胡同 7 号)

E-mail:cfphz@public.bta.net.cn

电话:66174569

发行:新华书店北京发行所

印刷:北京市昌平百善印刷厂

版次:2001 年 12 月第 1 版

2002 年 11 月第 2 版

印次:2002 年 12 月第 1 次

开本:210mm×297mm

页码:208

字数:281 千字

印数:1~10100 册

定价:30.00 元

编写说明

党的十一届三中全会后,我国逐步推行了组织人事制度的各项改革,公务员考试录用制度也随之确立和健全。1989年1月,中共中央组织部和国家人事部联合颁发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试方法的通知》,将公务员考试的方式确定为笔试和面试两种形式。1994年6月,人事部颁布《国家公务员录用暂行规定》,正式在全国范围内推广考试录用的制度。

所谓公务员考试录用制度,是指国家行政机关按有关法律和法规的要求,从国家公务员系统之外的人员中通过公开考试方法录用新的主任科员以下的非领导职务的初级公务员。

几年来,公务员考试录用制度逐渐在全国推广开来,初步建立起“凡进必考”的机制,越来越多的有志之士通过公平考试加入到国家公务员的行列中。随着考生日益增多,人们对公务员报考情况亟需深入了解,而面试作为公务员考试的一个重要部分,尤其被广大考生所重视和关注。从过去的经验看,许多考生因为对面试的各种内容、要求与技巧掌握不充分,以致失去了成为一名公务员的机会。

为帮助报考公务员的广大考生更快、更全面地了解公务员的招考、报考情况和我国现行的公务员制度,熟悉公务员考试笔试、面试的各种环节与过程,尽快掌握准备笔试、面试的方法与相关技巧,更好地进行必要的考前准备与训练,有关方面资深专家于2001年编写了《面试(含笔试)技巧》。通过一年的使用,在集中读者及同行的反馈意见和针对当今面试的变化趋势对该书进行了修订再版。本书既适于报考国家公务员,也适应竞争上岗和党政干部公开选拔的使用。

编 者

2002年11月

国家公务员录用考试复习教材系列

编委会成员名单

主 编:程连昌(原国家人事部常务副部长、国家行政学院副院长)

副主编:陈 稹(原中国人民大学劳动人事学院副院长)

编 委:(排名不分先后)

王 垒	王语晴	石 伟	李义虎	陈秀荣
张海英	何银虎	曹誉曦	荀晓河	陈 敏
周鲁夫	高 翔	陈 稹	江永文	任进红
田文静	李 锋	安卫华	王 建	刘文涛
陆 杰	曾昭树	徐明善	沈东岚	李振远
李玉凤	李泽海	秦 旭	冯林海	申彦辉
敖仕明	樊付明	孙金森	陈 锋	陈文龙
郭 宁	孔凡霞	王云峰	梁培杰	丛玉山
李沐晨	王汝杰	王婧华	王 丽	谢晓玲
杨 磊	王学亮	吴 争	徐金宏	杨国军
赵永新	赵春果	王录贞	李培章	李 斌
宋伯舟	张 斌	李志光	张 莉	王清涛
刘志勇	马光辉	王永谊		

目 录

编写说明

第一章 我国国家公务员考试录用制度简介	(1)
第一节 国家公务员考试录用介绍	(1)
一、公务员录用的内涵	(1)
二、什么是公务员考试录用	(1)
三、公务员考试录用的特点	(2)
四、公务员考试录用的功能	(3)
五、公务员考试录用的种类	(4)
六、公务员考试录用的基本原则	(5)
七、国家公务员考试录用的主管机关	(6)
八、建立和推行公务员考试录用制度的意义	(6)
第二节 公务员考试录用程序	(7)
一、编制公务员录用计划	(8)
二、发布招考公告	(8)
附：中共中央组织部、人事部 2003 年中央、国家机关录用考试公告	(8)
第三节 国家公务员的素质结构及测评体系	(12)
一、知识素质结构	(13)
二、能力素质结构	(13)
三、心理素质结构	(14)
四、综合素质结构	(14)
五、国家公务员基本素质横向分类测评指标体系	(15)
六、国家公务员基本素质纵向分类测评指标	(18)
第四节 报名程序	(19)
一、做好报名前的准备工作	(19)
二、认真填写报名登记表	(20)
附：2000 年中央、国家机关公务员考试录用报名推荐表	(20)
三、资格审查	(21)
四、报名要注意的四个事项	(22)
第五节 应试心理准备	(22)
一、确定自己的考试动机	(22)
二、做好考试临场前的心理准备	(23)
三、保持考试前的情绪稳定	(23)
四、做到考试前的自我放松	(24)
五、减轻考前复习的“疲劳感”	(24)

六、消除考试焦虑·····	(25)
七、你患有“考试焦虑症”吗? ·····	(26)
第二章 笔试稳操胜券技巧 ·····	(28)
第一节 把握笔试各类题型的特点 ·····	(28)
一、了解笔试的功能和特点·····	(28)
二、熟悉试卷模式与测试点·····	(29)
三、主客观性试题的特点·····	(29)
四、论述题的特点·····	(31)
五、作文题的特点·····	(33)
六、案例分析题的特点·····	(35)
第二节 掌握笔试技巧 ·····	(36)
一、笔试备考须知·····	(36)
二、根据阅卷心理形成应试策略·····	(37)
三、掌握答卷策略·····	(39)
四、客观性试题解题技巧·····	(42)
五、简答题和辨析题的答题技巧·····	(46)
六、论述题·····	(47)
七、案例分析题答题技巧·····	(48)
八、情景模拟题应答技巧·····	(51)
九、作文题技巧·····	(52)
十、综合思考题回答技巧·····	(54)
十一、注意避免常出现的差错·····	(55)
第三节 申论考试应对 ·····	(56)
一、什么是申论·····	(56)
二、申论考试的特点·····	(56)
三、申论考试的作用·····	(57)
四、申论考试的内容设计原理·····	(57)
五、申论考试的内容和答题形式·····	(57)
六、申论考试的解题方法·····	(57)
七、申论试题举例·····	(58)
第四节 《行政职业能力倾向测验》应答技巧 ·····	(61)
一、职业倾向与行政职业能力倾向测验·····	(61)
二、行政职业能力倾向测验的内容结构·····	(66)
三、各部分测验内容的解题方法·····	(68)
四、行政职业能力倾向测验的考前准备·····	(70)
第三章 面试技巧 ·····	(73)
第一节 面试是能否录用的关键 ·····	(73)
一、面试的概念及特点·····	(73)
二、面试的构成要素·····	(74)

三、面试的分类·····	(75)
四、面试的基本程序·····	(76)
五、面试考官·····	(77)
六、面试的基本要求·····	(79)
七、面试遵循的原则·····	(79)
第二节 掌握答辩的要点 ·····	(80)
一、答辩的特点·····	(80)
二、答辩的实施程序·····	(80)
三、答辩的技巧·····	(83)
第三节 应对情景模拟面试要领 ·····	(83)
一、什么是情景模拟·····	(83)
二、情景模拟测试的作用·····	(84)
三、情景模拟测试的主要方式·····	(85)
四、情景模拟测试实例·····	(86)
五、应试者要掌握的三个要领·····	(87)
第四节 如何准备结构化面试 ·····	(88)
一、把握结构化面试的特点·····	(88)
二、了解结构化面试的组织实施程序·····	(89)
三、熟悉结构化面试具体操作步骤·····	(89)
四、结构化面试题本和评分实例·····	(90)
第五节 把握面试内容 ·····	(94)
一、面试测评内容的选择范围·····	(94)
二、确定面试内容的基本原则·····	(96)
三、命制面试试题的基本要求·····	(97)
四、面试试题设计编制的程序·····	(100)
五、面试试题的主要类型·····	(101)
第四章 面试试题举例及评析 ·····	(103)
第一节 面试试题构成方式 ·····	(103)
一、封闭型问题·····	(103)
二、开放型问题·····	(103)
三、假设型问题·····	(103)
四、连串型问题·····	(103)
五、压迫型问题·····	(104)
六、引导型问题·····	(104)
七、反衬型问题(迂回型问题)·····	(104)
八、背景型问题·····	(104)
九、情景型问题(案例型问题)·····	(104)
十、行为型问题·····	(105)
十一、智能型问题·····	(105)
十二、意愿型问题·····	(105)

十三、知识型问题	(106)
第二节 面试常见试题举例(一)	(106)
一、被试者概况、兴趣特长	(106)
二、报考动机、求职和愿望	(106)
三、教育背景、工作经验	(106)
四、价值取向、修养意识	(107)
五、人际关系、合作能力	(107)
六、推理能力、论证深度	(108)
七、应变能力、自制程度	(108)
八、言语表达的清晰性、流畅性、逻辑性	(109)
第三节 面试常见试题举例(二)	(109)
第四节 面试试题功能与应用举例	(112)
第五节 面试试题 68 例及评析	(117)
第五章 面试突破的关键点	(141)
第一节 面试突破的关键点	(141)
一、留下良好的“第一印象”、顺利通过引入期	(141)
二、学会倾听	(143)
三、体现出自信心	(144)
四、学会高水平地回答问题	(146)
五、自然、充满自信地结束面试	(151)
第二节 祝你面试成功	(153)
一、如何在面试中脱颖而出	(153)
二、确立自己的面试风格	(154)
三、面试的临场准备	(158)
四、应对五种困难尴尬局面的办法	(165)
五、恰到好处地宣传自己	(167)
六、注意面试中的“三戒”	(167)
七、面试中的十个怎么办	(168)
八、面试中常见问题的回答	(172)
九、应对主考官非常规举措的办法	(175)
十、“我”字的使用技巧	(177)
十一、发表意见的技巧	(177)
十二、学会以退为进	(178)
十三、进行恰当的解释	(179)
十四、掌握常用句式 and “万用语”	(180)
十五、注意面试用语的“禁忌”	(181)
附录一：国家公务员暂行条例	(182)
附录二：国家公务员录用暂行规定	(190)
附录三：国家公务员录用面试暂行办法	(194)
附录四：某省国家公务员录用实施办法	(197)

第一章 我国国家公务员考试录用制度简介

第一节 国家公务员考试录用介绍

公务员考试录用制度是国家公务员制度的重要内容,是推行公务员制度的突破口。它能公正地选拔人才,保证新录用的国家公务员的素质,有利于建立一支高效、廉洁、精干的公务员队伍,卓有成效地管理国家行政事务,从而更好地为发展社会主义市场经济服务。

一、公务员录用的内涵

录用一词在人事选拔中的一般含义,是指从特定的人员系统之外,采用各种方式吸收新的成员。

公务员考试录用是指国家行政机关按有关法律和法规的规定,从公务员系统之外的人员中采取公开考试方式录用公务员。由于公务员有初级、中级、高级之分,因此,公务员考试录用特指非领导职务的初级(主任科员以下)公务员的录用。

公务员考试录用的概念有以下几个特点:第一,公务员考试录用指国家行政机关录用主任科员以下非领导职务公务员的一种办法,不包括党委系统、企事业单位、群众团体及国家机关中的权力机关和司法机关的干部录用,也不包括国家行政机关中中级、高级公务员的选拔。第二,公务员考试录用要有法律、法规的专门规定。第三,公务员考试录用要以公开的方式进行,考试时间、办法、程序及结果要公之于众,凡符合报考公务员条件的人都可以参加公务员考试录用。

二、什么是公务员考试录用

(一)考试的概念

考试是人类社会特有的现象,为一切社会所必需,是测度、甄别人的德、学、才、识等个别差异的一种社会活动。考试一词由“考”与“试”二字合成,据东汉许慎所著《说文解字》解释,“考”字的本义是敲打,引申为查核;“试”字的本义是用,引申为检验;考、试二字合用,即指“查核检验”。三国时,魏国的政治家王昶在陈述治国五项策略时,将考试列为第二项,认为考试是准绳,是评价和甄别国家官吏政绩的尺子。西晋的傅玄指出,应当以考试作为衡量人才的衡石,如果不使用这个衡石,美玉就会被认成岩石,出现卞和抱璞痛哭的事情。从上可以看出,考试是对人的知识、才能的一种测量。

现代意义上的考试,是指通过一整套试卷、询问、实际操作检验、心理测验、著作发明审查等方式来测量、评价人的知识、能力、专业水平、性格和品德状况的手段和方法。作为一种测量与评价的方法,考试已被广泛地应用于社会各个领域。

(二) 考试的优点

在现代社会,考试得以广泛应用,是因为考试具有以下优点:

1. 科学。现代考试技术和方法,是以教育学、心理学、生理学、管理学、社会学、人才学等科学理论为基础,借助现代统计方法和数学这一量化工具,以电子计算机技术为手段的。从考试命题到施测再到考试结果分析,都有科学理论、统计方法作基础,因此,考试能科学地评价、选拔人才。

2. 客观。考试多是团体性施测,所有应试者考的内容是一样的,机会是均等的,考试的程序和规则也都相同,考试的环境大体一致,有统一的评分标准,这就使不同的应试者之间具有一种可比性,保证了考试能客观地评价、选拔人才,抵制各种不正之风的干扰。

3. 灵活。考试的方法、形式是多种多样的,如笔试、面试、示范表演、实际操作、设计、答辩、情景模拟、心理测试等。这些方法既可分别采用,也可综合运用,适应面十分广。从内容看,考试可因人因事而异,对人才不同的素质、知识、能力,可灵活地从各种角度进行测试和评价。

4. 可靠。考试是从人的知识、能力和行为总体中选取部分要素进行抽样测量的。一般来讲,属于同一整体的部分要素之间存在着某种内在联系,考试选取的是有代表性的内容,对这部分内容的测试可以反映整体特征,因此,考试具有可靠性,且考试的方法愈科学、内容编排愈合理,这种可靠性就愈强。

5. 可比。每次考试的范围、难度、内容是一样的,考试的结果以分数形式公布,这个分数是可比的。它能对不同应试者的知识、能力进行比较、鉴别,能客观地评价应试者的优劣。

(三) 公务员考试录用的概念

公务员考试录用是为选拔、录用公务员而进行的考试。它是指国家公务员录用的主管机关根据有关法律规定,通过笔试、面试、现场操作、情景模拟测验、心理测验等方式来测量、评价应试者的知识、能力、专业水平、心理、品德等情况是否符合国家公务员要求的手段和方法。

根据考试的目的和性质,考试可分为成绩考试、选拔考试和资格考试三类。公务员考试录用是一种选拔性考试,它的选拔性质,是由以下三个因素决定的:

第一,我国各级国家行政机关的公务员职位是有一定数额的,不能让所有有志于当公务员的人都能成为公务员。为了提高公务员队伍的素质,提高政府的行政效率,只能采取考试录用的办法,从应试者中选拔优秀的人才。

第二,不同层次、不同类型的公务员职位要求公务员具有不同的知识结构和能力结构。通过考试录用可了解不同应试者的知识和能力结构,从专业上选拔适合职位需要的人才。

第三,考试录用有明确的选拔标准,它不仅要区分应试者在知识、能力、专业水平等方面的差异,还要评定出应试者是否达到了公务员录用的标准。就某次考试录用而言,若所有应试者都未达到录用标准,那么宁愿不录用,也要保证选拔的质量。

三、公务员考试录用的特点

国家公务员考试录用和其他考试相比,具有自身的显著特点:

(一) 公务员考试录用是用人考试

公务员考试录用是为了选拔胜任职位要求的公务员,这就要求考试录用必须根据各级国家行政机关的具体要求,科学地、具体地、合理地设计考试种类、科目、内容和方法,使应试者的知识、能力、专业水平与职位的要求相符,做到“因事择人”“为用而考”,从而实现“人”与“事”的最佳配合。

(二) 公务员考试录用是入口考试

公务员考试录用的应试者身份不同,层次不一,有的是在职干部,有的是应届大中专毕业生,有的是全民企事业单位的工人,有的是复转军人,等等。不论什么层次、身份的应试者在公务员录用标准面前人人平等,通过者则被录用为国家公务员,进入公务员队伍,不通过者则被淘汰。因此,考试录用带有很强的竞争性,它要优中选优。

(三) 公务员考试录用是能力考试

考试录用与一般的学校考试不同,学校考试着重考查学生掌握知识的情况,考试录用不只是测试应试者的知识,更重要的是要测量应试者的实际能力。考试录用以能力测试为主要内容,主要测查应试者运用观点、原理分析问题、解决问题的能力,文字表达能力,逻辑思维能力,综合能力,应变能力,协调能力,理解能力等等。

(四) 公务员考试录用是综合考试

考试录用的另一个突出特点是全面测量应试者的德、智、能、体等方面的素质。它要采取资格审查、笔试、面试、体检、考核、试用期考察等多种方法。它不仅注重应试者的知识、能力水平,而且要重视应试者的思想品德、工作实绩,既要优中选优,又要德才兼备。

四、公务员考试录用的功能

公务员考试录用具有选才甄别功能、人才调节功能、预测功能、激励功能、反馈功能。

(一) 选才甄别功能

选才甄别功能,是指考试录用能够测量、评价应试者在知识、能力、心理素质、思想品德等方面是否达到了公务员录用的水平和标准。公务员考试录用的程序是按有关法规进行的,考试内容是根据公务员职位所必备的知识 and 能力等素质要求设计的,比较具有代表性。应试者在同一标准要求下,进行公开、平等的竞争,优劣高低自然能区分开来。

(二) 人才调节功能

人才调节功能,是指考试录用能促进人才合理流动,优化公务员队伍结构。由于种种原因,我国有许多专业人才学非所用,用非所学,浪费现象十分严重,再加上人才为部门、单位所有,人才很难流动,限制了专业人才积极性、创造性的发挥。公务员录用实行面向社会、公开考试的办法,能大范围地促进各级各类专业人才重新选择自己感兴趣、能发挥专长的单位和专业。同时,它能根据各级国家行政机关对公务员的需求,有针对性地从社会上挑选合适的优秀人才,从而保证国家公务员队伍数量恰当、质量优秀、搭配合理、人尽其才、效率较高。

(三)预测功能

预测功能,是指考试录用能够在一定程度上预测应试者的能力倾向和发展潜力,有利于合理安排、使用人才。通过考试录用,可发现应试者各自不同的特点。有的人笔试成绩高,面试又能言善辩;有的人知识面广,性格内向,善于思考;有的人文章写得好,表达能力强等。应试者的特点往往会成为他们今后的发展方向和将来在该方面取得更大成绩的标志。通过考试录用可评价应试者的潜在能力,预测他未来经过实践锻炼后可能取得的成绩,这有利于实现人和职位的最佳配置,做到人事配合。

(四)激励功能

激励功能,指的是考试录用能够建立一种奋发进取的机制,激励应试者和广大青少年更加努力学习,勇于实践。公务员考试录用旨在选拔优秀人才,参与国家行政管理,公务员的大门向社会敞开,给每个符合条件的公民创造了公开、平等、竞争的机会。这就有利于激发青少年的进取心,促使他们勤奋学习,通过各种途径,培养、提高自身素质,成为国家、社会的有用人才。同时,考试录用竞争激烈,能够促进竞争意识在全社会的普及。

(五)反馈功能

通过考试及其对考试结果的分析、评价,一方面能发现考试中存在的问题,从而采取有效的对策,使考试更科学、有效;另一方面能在一定范围内和一定程度上,掌握人才资源的分布、结构,发现潜在人才,为人才的合理流动、使用、培训提供依据,提高整个人事管理工作的主动性和计划性。

五、公务员考试录用的种类

国家公务员考试录用以公开竞争性考试为主,经国务院人事部门或者省级人民政府人事部门批准,对特殊职位公务员的录用,可采取非公开竞争性考试。

(一)公开竞争性考试

这种考试的特征是,招考职位、人数、条件、时间、地点、注意事项等都通过招考公告向全社会公开,动员全社会符合条件的人报考,参加竞争。这种考试要严格按照《国家公务员录用暂行规定》要求的程序进行。这种考试是开放性的,考试的全过程都向社会公开,并接受监督。

在考试录用具体实践中,根据招考职位的特点和对应试者文化水平的不同要求,公开竞争性考试又分为两个等级:一是大专以上文化程度,二是高中、中专文化程度。这两个等级的考试,在考试科目、内容、水平上将有所区别。

(二)非公开竞争性考试

这种考试的特征是,考试只在局部范围内进行,简化某些考试程序或者采用其他测评方法。按照《国家公务员暂行条例》和《国家公务员录用暂行规定》的要求,非公开竞争性考试主要适用于以下四类职位:

(1)因特殊情况不宜公开招考的职位。例如,涉及国家安全、重要机密等特殊职位需要录用公务员时,可以在一定范围内,通过有关组织推荐、严格考核的方式确定预选对象,然后,可以采用有关考试方法测验有关人员的业务能力。

(2)因招考职位所要求的专业特殊,有条件报考的人员极少,难以形成竞

争的。所需人才在学科上属于三级学科的专业,如中华民国史、葡萄牙语等。

(3)因职位要求特殊需要专门测量其水平的,要采取特殊的测评方式。

(4)录用主管机关规定的其他情况。

这里必须强调的是,非公开竞争考试主要是针对“特殊职位”而采取的一种考试方式,而“特殊职位”的确定,必须由国务院人事部门或者省级人民政府人事部门批准,其他任何机关不能自行决定。

六、公务员考试录用的基本原则

公开、平等、竞争、择优是我国公务员考试录用的基本原则。

(一)公开原则

公开原则是公务员考试录用的一个重要原则,它最先于1876年在英国确立,以后逐步为世界其他国家所采用。它包括招考过程和录用结果公开。在录用公务员时,政府应通过报刊、广播电视、广告、人事部门的业务通讯、政府公告等多种形式,将招考的具体事项向社会公开。

公开的内容主要是:录用计划、招考对象和数量、招考职位、资格条件,拟任职务、责任、待遇,报考的时间、地点,考试的科目、程序、办法、时间,考试成绩和录用结果。如果报考者对考试得分或考试录用环节有疑问,要求复核时,要准予复核。

贯彻公开原则,一方面能动员社会上各种人才参加国家公务员考试录用,以便在更大范围内选拔人才,保证录用质量;另一方面能增加透明度,便于公开监督,保证考试公平进行。

(二)平等原则

平等是人类社会的一大追求,人人有权参与国家与社会的管理是平等中的一个主要内容。公务员考试录用的平等原则是指公民参加公务员考试录用的法律地位平等,凡具有报考资格的公民均可应考。当公民受到不平等待遇时,有权要求法律保护。

平等主要体现在以下几方面:一是招考资格平等。除了不符合法定条件的人员外,任何人不应因民族、性别、家庭出身、党派、个人成分、宗教信仰、婚姻状况、行业等原因,而在报考和录用上受到歧视,同时也不因上述原因而享有特权。二是提供的条件平等。要向应试者提供相同的考试资料,相同条件的考试场所和有关信息。三是保密措施平等。该保密的,对所有应试者都要保密,该让应试者知道的,对任何人都不保密。四是在成绩面前人人平等。每次筛选,都要以应试者的成绩为依据,从高到低依次进行。五是查阅考试成绩的权利平等。

坚持平等原则,目的是确保公民都享有宪法赋予的担任公职的均等机会和权利,保证所有应试者都站在同一起跑线上,进行公正的竞争。

(三)竞争原则

竞争原则,它有两方面的含义:一是指所有有志成为公务员者以自己的才能和品行作为条件,参加主考机关组织的选拔考试,以争取获胜,加入公务员队伍;二是指主考机关通过让报考者竞争的方式,按照成绩选拔公务员。选拔优秀人才为政府提供高效的服务是公务员考试录用制度的基本目的,要得到优秀人才必须求助于竞争。这样做,符合人才选拔的规律。日本,在第二次世界

大战以后,举行过 650 多次国家公务员考试录用,报考者累计达 954 万余人,报考者与录用者的比例为 20:1。从我国首届中央国家行政机关公务员考试录用的情况看,报考者与录用者的比例在 10:1 以上,竞争是很激烈的。

(四)择优原则

择优原则,是指公务员的录用在公开、平等的前提下,对报考者按照德才兼备标准进行法定的考试、考核,全面测验、考察报考者的知识、能力、政治立场、道德品质,并以考试、考核结果为依据,从高到低排列出合格者名单,择优录用。一般地讲,考试录用公务员要经过资格审查、笔试、面试、考核、体检、试用等六次竞争和择优。坚持择优原则,能保证所录用的公务员具有较高素质。

公开、平等、竞争、择优这四个原则,是一个以竞争为核心的整体。公开是竞争的前提条件,平等是竞争的保证,择优是竞争的目的。

七、国家公务员考试录用的主管机关

我国公务员考试录用的主管机关是国务院人事部门和省、自治区、直辖市人民政府人事部门。国务院人事部门负责中央国家行政机关的公务员考试录用工作,省级政府人事部门负责地方各级国家行政机关的公务员考试录用工作。

(一)人事部

人事部是国家公务员录用的主管机关,负责全国国家公务员录用的综合管理工作。其主要职责是

- (1)拟定国家公务员录用法规;
- (2)制定有关具体政策;
- (3)指导与监督地方国家行政机关国家公务员录用的管理工作;
- (4)负责组织国务院各工作部门录用国家公务员的考试和备案工作,某些考试工作可以委托省级政府人事部门承担。

(二)省级政府人事厅(局)

省级政府人事厅(局)是本行政辖区国家公务员录用的主管机关,负责本行政辖区内国家公务员录用的管理工作。其主要职责是

- (1)根据国家的公务员录用法规,制定本行政辖区国家公务员录用的有关规定;
- (2)贯彻执行国家有关的方针政策;
- (3)指导和监督市(地)级以下国家行政机关国家公务员录用的管理工作;
- (4)负责组织省级政府各工作部门录用国家公务员的考试和审批工作;
- (5)规定市(地)级以下国家行政机关考试录用的组织办法;
- (6)承办国务院人事部门委托的有关考试工作。

八、建立和推行公务员考试录用制度的意义

建立和推行国家公务员考试录用制度,是我国干部人事制度改革的一个重大举措,也是国家行政机关传统进人办法的根本改革,具有深远的历史意义和重要的现实意义:

第一,它有利于为各级国家机关选拔一批优秀人才,更好地为发展社会主义市场经济服务。最近,李鹏同志指出:公务员也要更新,每年要进一部分,干得好的留下来,干得不好的或者是到限定年龄的退下去,这样各级国家机关才有活力。建立市场经济体制,要求政府精减机构,转变职能,强化宏观管理,要

求政府的公务员必须具有较高素质,必须精干。考试录用公务员引入了竞争机制,给用人单位提供了选拔优秀人才的广阔天地,克服了过去本单位自己推荐选调人员的局限性,给社会上有知识、有能力、愿成为公务员的同志,提供了一个在平等基础上凭真才实学竞争的机会,能使大批优秀人才脱颖而出。同时,对少数民族和军队转业干部也给予适当照顾。从而保证新录用的国家公务员具有良好的素质,有利于造就一支高效、廉洁、精干的公务员队伍,有利于增强行政机关的活力,有利于卓有成效地管理国家行政事务,有利于加强国家政权建设。

第二,它有利于加强政府机关的廉政建设。广大群众对机关进入中出现的“递条子”“拉关系”“走门子”“说人情”等不正之风非常反感,这些不正之风已损害了党政群机关的形象。用人谋私是一种危害大、影响坏、群众强烈不满的腐败现象,从某种意义上说是助长其他腐败现象的腐败现象,一定要从机制和制度上防止和克服。江泽民同志指出:做组织工作、人事工作的同志,要注意一个问题,现在对组织、人事部门的腐蚀,主要是在用人问题上下手。在用人问题上,我们一定要按党的原则办事。考试录用公务员,不仅仅是拓宽公务员来源渠道、选拔优秀人才的问题,从深层次角度讲,它是政务公开、民主监督、廉政建设的需要,它对于加强政府机关的廉政建设,杜绝不正之风,密切政府机关和广大人民群众的联系,促进改革、发展和稳定,具有重要的现实意义和深远的政治意义。实行公开招考,通过采取各种公开和监督的措施,将选人置于社会、群众和舆论的监督之下,增加了选人的透明度,大家可以通过公开的条件、程序进行公平竞争。这就能从机制和制度上防止进入中的不正之风。

第三,它有利于全面贯彻落实党的德才兼备的干部标准。考试录用公务员包含三个主要环节,一是笔试,二是面试,三是考核。笔试侧重于考查应试者的基本文化知识、专业知识;面试侧重于考查应试者的口头言语表达能力、反应能力、逻辑思维能力以及其他实际工作需要的各种能力;考核主要考查考试合格者的政治态度、工作实绩,同时,对道德品质以及其他方面的表现也要作出客观评价。坚持考试、考核,就把一个人的德和才,革命化和专业化统一了起来,从而在公务员录用中,能全面坚持党的德才兼备的干部标准。

第四,它有助于建立一种奋发向上的机制。建立公平的竞争机制,必然鼓励、引导青少年认真学习,扎实工作,勇于实践,拼搏进取,增长才干,坚定信念,热爱祖国,不断提高自身的思想道德素质和科学文化素质,从而促进全社会形成一种好学上进,重才、爱才、惜才、用才的良好风气。

第五,它有利于调动在职公务员学习知识、钻研业务的积极性。参加公开竞争考试考核,应试者掌握的知识是多方面的,既要有广度,又要有深度,这对在职公务员也是一种鞭策,能促进在职公务员好风气的形成和公务员整体素质的提高。

第二节 公务员考试录用程序

公务员考试录用程序是指根据考试录用的运转规律而编制的考试录用工作的先后程序,一般包括:编制录用计划、发布招考公告、报名与资格审查、考

试、考核、体检、录用。

一、编制公务员录用计划

公务员录用计划是在国家行政机关录用公务员总体规划的宏观控制和指导下,预先制定的关于年度考试录用公务员的职位、数量、招考范围、条件等规定及安排的意见,它是考试录用工作的基础和依据。录用计划必须在每年公务员考试录用招考公告公布之前完成。录用计划主要包括用人部门的编制数、缺编数和拟增总人数,拟录用职位名称、专业、人数及所需要的资格条件,招考对象、范围及采取的考试方法。

国务院工作部门国家公务员录用计划的编制,经国务院各工作部门申报,由国务院人事部门确定。省级政府工作部门国家公务员录用计划的编制,经省级政府各工作部门申报,由省级政府人事部门确定。地市级以下政府部门国家公务员录用计划的编制,由省级政府人事部门规定其程序和申报权限。

二、发布招考公告

在公务员考试录用前至少一个月,主考机关以公告的形式通过报纸、广播、电视等新闻媒体向社会公开发布招考信息。广大的应试者,可以通过招考公告了解有关的招考事宜。

公务员考试录用公告主要包括以下内容:

- (1)招考范围、对象及资格条件;
- (2)录用单位、职位与名额、专业;
- (3)考试录用的方法和程序;
- (4)报名时间、地点和要求;
- (5)笔试的内容、时间、地点及成绩公布办法;
- (6)面试的时间、地点和成绩公布办法;
- (7)其他事宜。

附:中共中央组织部、人事部 2003 年中央、国家机关录用考试公告

为满足中央、国家机关补充机关工作人员和国家公务员的需要,根据国家有关规定,中共中央组织部、人事部将组织实施 2003 年中央、国家机关以及中央国家行政机关派驻机构、垂直管理系统所属机构(104 个部门)考试录用担任主任科员以下非领导职务的机关工作人员和国家公务员(约 5400 人)工作。现将有关事项公告如下:

一、招考对象和报考条件

(一)招考对象

主要是全日制普通高等院校 2003 年优秀应届毕业生(定向培养、委托培养生除外)。

符合职位要求的社会在职人员和 2002 年毕业于全日制普通高校未落实工作单位、户口仍保留在原就读学校的优秀毕业生也可报考。

(二)报考条件

1. 具有中华人民共和国国籍,享有公民的政治权利;
2. 拥护中国共产党的领导,热爱社会主义;