



### 在线资源

#### 研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

#### 学术跟踪

#### 国际观察

#### 客座研究人员文章

### 人事管理

## 韩莉：国外公务员选拔录用制度及其借鉴意义

2013-04-18 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2013-04-18

**摘 要：**现代意义上的公务员考试制度始于西欧资本主义国家，最早在德国和英国推行。国外对于选拔人才主要围绕如何进行考试开展研究，包括结构化考试和结构化面试研究。通过研究英国、美国、日本和韩国公务员选拔录用制度，及其公务员的考录制度信息化、考录人员层次化和考试录用形式多样化，可对完善我国公务员选拔录用制度提供参考。

**关键词：**公务员；选拔录用；核心原则；报考资格

### 一、 英美国公务员选拔录用制度

#### 1. 英国考试录用制度

英国是近代资本主义的发源地，也是西方最早实行文官制度的国家，其文官考试制度始于19世纪中期东印度公司职员任用制度的改革。从19世纪后期到20世纪中期，英国文官考试制度经过了长达半个多世纪的实践，考试的范围、内容、方法和程序不断改进。特别是1968年的《富尔顿报告》，建立了一个能够适应日趋复杂化和专业化社会的文官考试体系，使英国现代文官考试制度基本定型。公务员考试制度必须有法定的原则作保障，这是公务员考试能够长盛不衰的根本原因。公开、平等、择优是西方公务员考试制度的基本原则。英国在公务员考试录用过程中，把公开竞争放在首位，把考试程序与录用条件向社会公开，严格按成绩排列名次，择优录用，在考试面前机会均等，制定统一的考试标准，只有知识和能力的优劣，而无权力、地位、资历及人际关系的因素，这一做法使公务员队伍质量大大提高，也是值得我国借鉴的地方。

#### 2. 美国考试录用制度

美国现行的公务员考试录用制度的核心原则是平等竞争和功绩制原则。联邦政府无论其政治派别、种族、肤色、宗教、性别、祖籍、婚姻状况如何，为每一个有志于在联邦政府就职的人提供平等竞争的机会，实行保证人人机会均等的公开考试，根据能力、知识和技能来决定录用与否。

考试内容的设计同样不注重对掌握“知识”多少的判定，而以职业能力为本位，注重智力和行政能力的测验。这与美国高度专业化的教育制度和广泛流行于社会各界特别是工商界的职位分析方法有关。百余年来，美国联邦政府的高效运作是举世公认的，这就是得益于该考试制度。尽管没能像英国那样造就诗人、文学家和哲学家，但美国公务员的精干和高效对本国经济发展所起到的作用并不逊于英国。正式考试的目的有两个方面，一是测量应试者是否具有职务上所需要的知识与能力；二是测量应试者在智能上的发展潜力。前者的目的在于适应现职，后者则有利于被录用者将来的升迁。考试的方法有三种：笔试、口试和实际操作。笔试可以起到考查应试者的逻辑思维能力、材料组织能力、书面表达能力及知识面的广度，因此，政府机关招考公务员多用笔试而忽视口试。美国的工商企业则多以口试的形式招考公务员，而不重视笔试，因为口试可以测试应试者的机智、应变与合作能力，至于实际操作则适用于某些特别职务。凡考试合格者都按成绩高低编入候用人员名册，由用人单位选用。新录用的公务员都有一定的试用期。试用期一般为1—2年。试用期满，可视其试用期的成绩好坏决定予以正式录用或不予录用。

### 二、 亚洲国家公务员选拔录用制度

## 1. 日本公务员考试录用制度

1868年日本明治维新以后，文官考录制度正式诞生；1885年又颁布了《官吏纲要》，规定凡是被录用的官员必须通过考试才能上岗；1947年制定了《公务员法》，至此，日本正式建立了现代公务员考试制度。《公务员法》对任用的公务员的考试方法、报考资格、考试原则、考试通知都有详细的规定，以后又制定了一系列配套法律规定，使日本文官考试制度形成了完整的法规体系。文官考试制度虽建立较晚，但比较稳定，在某些方面又很有特色，极大地推动了日本经济和社会的迅速发展。

日本公务员按性质分为政务官和事务官两类。日本从地理位置上看属于亚洲，但由于深受美国西方国家影响，其公务员考录制度在考试原则、适用范围、考录机关、考试类型、方法、内容和程序上，类似于西方国家的文官考试制度，但也有其独到之处。

(1) 文官考试原则除了平等、公开原则外，特重成绩主义，公务人员的录用和晋升除了考试外，主要根据本人的工作能力和实绩进行，从而有效排除了政治因素和裙带关系的影响，确保公务人员的素质和能力。

(2) 文官考试录用适用范围为公务员中的一般职公务员，约86万人，占政府工作人员的70%，不包括内阁首相、国务大臣、政务次官、大使、法官和法院职员、防卫厅职员、国会职员等通过政治任命的公务员。

(3) 文官考试除分高、中、初三级考试、竞争和选择考试外，还有三轮制考试：第一轮是笔试，由文化基础知识、专业知识两部分组成；第二轮是集体面试；第三轮是身份检查。考试方法多样，有教养考试、专业考试、综合考试、作文考试、外语考试等。录用程序根据考试机关按考试性质分别制作“录用候补者名册”从高分到低分按顺序排列，择优录用。文官考试非常重视学历，在高级考试中，研究生学历被录取的比重比较大，为其他国家所无法比拟。

## 2. 韩国公务员考试录用制度

从类别上讲，韩国公务员分为一般职和别定职两类。别定职类公务员，通过选举或任命就任，并为国家认可；一般职类公务员要经过考试进入公务员系统。韩国为使公务员的任用做到公正、合理、全面，对3级以下及技能公务员，采用试补任用与考试制度密切相关。一般公务员在任用之前必须通过严格的任用考试，考试合格者，还须经过一定时期的试用期任用的考验，以利于被录用的公务员基本上反映出其真实水平和能力，且在试补任用期间不予身份上的保障，若试补任用期间工作表现和训练成绩达不到规定标准，将取消公务员资格。

韩国公务员的任免形式为颁发公务员任命状和解任状。依据公务员有关任免法规规定，公务员任命状和解任状，是公务员获得和取消职务资格的法律凭证。公务员自接到任命状之日起，便正式确立法定的公务员关系，而公务员一旦接到解任状，便随即解除原任职务，取消法定的公务员关系。韩国公务员的任免权，由设于地方自治全体内的人事委员会执掌。该委员会成员一般为5—7人，由地方自治团体推荐或任命产生，负责公务员任用的组织管理，以及公务员任用和晋升考试的实施。

## 三、国外公务员考录制度对我国的借鉴意义

### 1. 公务员考录制度的信息化

无论是美、英、等国的文官考试制度，还是日本、韩国的公务员考试制度，都强调考试公开、择优录用的原则。电视台和电台均要公开发表或广播，让全社会的公民都知道，目的在于让最广泛的人报考，在最广泛的范围内选择最优秀的人才。如在招录公务员工作开始之前，美国不仅在报刊和电视广播中公开报道国家公务员的报考事项，而且联邦政府在全国设立100个“职业情报中心”、800个免费的“热线”电话号码，供全国各地报考者使用，询问有关公务员报考、考试的相关事宜。日本政府规定，考试公告必须写明招考的职务、责任、待遇、报考资格、考试时间、考试地点和考试的科目。为方便报考，日本政府人事院会在各地举行多次“考试说明会”，仅初级考试的说明会平均每年就会举行200余次。为保证公务员的考试公告迅速发到全国各地，日本的《国家公务员法》规定“拖延或扣压考试公告者，处一年以下徒刑或3万日元以下罚款”。这些做法是我国在公务员考录制度改革中首先要学习和借鉴的。

### 2. 公务员考录人员的层次化

在西方国家与亚洲国家，选拔考试大都实行等级考试，不同的等级对应试者有不同的要求。如美国，GS-9以上高级行政人员的录用采用非集中考试的形式，使得录用人员级别与考试设置相结合；土耳其公务员考录因拟录用职位的性质差异对考试内容做出了不同的规定。我国公务员考录也应该参照美国和土耳其等国家的做法，将公务员考试分级归类，根据职位的层次决定考试的内容。

### 3. 公务员考试录用形式多样化

西方公务员选拔录用制度改革的方向之一就是低级公务员的部分职位由传统的“公务员”向“政府雇员”转变。合同雇用制和临时聘用制已经日渐成为政府机构常见的用人方式，如美国的常任公务员由20世

纪30年代的87.9%下降到90年代的55.5%。这些做法对我国政府机关编制与户籍制度改革同样具有重要的借鉴意义。

#### 结语

国外公务员考试的内容综合性较强，英国公务员要求通才标准，因此考察内容非常全面，考试以检测应考者的潜能为主，考试内容的设计以判定应试者的一般能力、智力和学识为主，美国的考试以检测应考者执行职务的能力为主，考试内容的设计以判定应试者的工作技能和工作知识为主。20世纪80年代以后，两者综合以后还注意人事心理和一般学识的检测。而且，在面试成绩比例提高的同时，非结构化面试、无领导小组讨论等更加科学的测评方式的应用，使得有着良好知识背景和领导才能的优秀人才脱颖而出。国外广泛使用面试、心理测验等人才测评技术，对我国公务员选拔录用制度具有重要的借鉴意义。面对全球范围的公务员选拔录用改革的潮流，如何立足我国国情，推进我国公务员选拔录用制度建设，对这些问题思考已经成为一个紧迫而又重要的理论与实践课题。

#### 参考文献：

- [1] 袁媛. 英国文官制度及其对我国公务员制度的启示[J]. 科技广场, 2011, (10).
- [2] 张琳. 中西方公务员制度的异同——以英国为例[J]. 科技创业月刊, 2009, (5).
- [3] 朱光明. 日本公务员制度改革述评[J]. 中国行政管理, 2010, (1).
- [4] 蒋硕亮. 美国公务员制度改革中的弹性政策及其启示[J]. 中国行政管理, 2009, (9).
- [5] 刘丹丹. 论中国公务员制度与西方公务员制度的区别——退休制度[J]. 学理论, 2009, (26).
- [6] 郭沛. 美英两国公务员分类管理制度的演变及其启示[J]. 中国行政管理, 2009, (1).
- [7] 吴新叶. 公务员提案制度：韩国公共部门人力资源开发的经验与启示[J]. 中国行政管理, 2009, (1).
- [8] 刘兰华. 国外公务员伦理制度建设对我国的启示[J]. 理论探讨, 2010, (2).
- [9] 张晶. 论我国公务员制度的完善——以法国为借鉴[J]. 三明学院学报, 2010, (3).
- [10] McClelland, D.C. Testing for Competence rather than door Intelligence [J]. American Psychologist, 1973.

作者：韩莉 来源：《经济研究导刊》2013年第5期

[>>返回](#)

#### 新闻评分

#### 相关新闻

- [深圳市大学生就业 签约率仅四成多](#) 2013-04-18
- [《专业技术人员权益保障》（第二版）李建钟（主编）](#) 2013-04-17
- [中国人事科学研究院公开招聘工作人员面试公告](#) 2013-04-17
- [张健：人才工作要突出群众需求](#) 2013-04-17
- [人社部：“十二五”期间没有推出延迟退休的计划](#) 2013-04-17
- [尹蔚民：努力实现未来五年人社事业发展上新台阶](#) 2013-04-15
- [人才试验区建设首在政策创新](#) 2013-04-15
- [刘树成：居民人均收入翻番难点透析](#) 2013-04-12

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号