



### 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

## 任文硕 梁玉萍：中国公务员考录制度的现状及趋势

2013-01-11 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

任文硕梁玉萍

来源: 《中国人力资源社会保障》2012年第12期

公务员考录制度是确保公务员队伍稳定、优化、廉洁、高效的重要环节,关系到公共部门管理的效能和目标的实现。经过三十年的探索发展,中国公务员的考试录用制度逐步走向完善。在实践中进一步推进规范化与科学化是中国公务员考录制度亟待完善的方面,借鉴发达国家公务员考录的先进经验,探索聘任制公务员考录办法、重视考生基层工作经历、逐步建立分级分类的考录制度和创新公务员考录机制将是中国公务员考录制度未来发展的基本路径。

### 我国公务员考录制度之发展

公务员考录制度30年的发展历程可以分为三个阶段:

**探索阶段:** 1982年《吸收录用干部问题的若干规定》发布标志着公共部门人事考录制度开始了公务员考录的初步探索阶段。1989年,《关于国家行政机关补充人员实行考试办法的通知》发布,要求县级以上国家行政机关补充非领导职务的工作人员,要按照德才兼备标准,公开考试,严格考核,择优录用。这些规定为中国公务员考录制度建立和实施奠定基础。

**普及阶段:** 1993年《国家公务员暂行条例》中明确设立考试录用制度;1994年6月,《国家公务员录用暂行规定》颁布;1995年4月,《关于统一确定国家公务员录用公共科目的通知》统一规范了国家公务员录用考试的内容、水平和标准,使中国公务员考录进入普及发展阶段。至此,“凡进必考”的考录工作在中国全面铺开,“统分统配”的用人方式逐步成为历史。

**规范阶段:** 2006年1月1日《中华人民共和国公务员法》颁布,2007年11月6日《公务员录用规定(试行)》发布,这些制度的建立和完善对于公务员考录工作的发展完善祈祷巨大的推动作用。公务员考录制度的逐步健全和规范,进入规范发展阶段。

我国公务员考录制度从探索到完善,始终突出考录的竞争性和公开性。《公务员法》明确规定,录用公务员贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。例如公开原则要求在公务员考录中坚持“五公开”,即公开考试录用政策、公开录用计划、公开资格条件、公开考试成绩、公开录用结果,人们形象地把“五公开”称为“玻璃房子里的竞争”。

各地在考录实践中,坚持公开、平等、竞争、择优,打破身份、地域限制,不拘一格选人才;坚持公开考录政策、录用计划、资格条件、考试成绩和录用结果,中央国家机关从1994年至今实施公务员考录制度18年,全国31个省、区、市均实行了公开招考,深圳、上海等多数地方还打破身份、地域限制不拘一格选人才。考试录用制度的推行,开阔了机关选人视野,一大批素质好、年纪轻、学历高的优秀人才脱颖而出,为机关补充了新鲜血液,注入了新的活力,成为公务员队伍构成的最重要来源。一些地区和部门对录用人员的跟踪调查表明,用人单位的满意率达98%。胡锦涛同志曾批示:“考录工作体现人事制度改革成果,弘扬人事工作正气。”公务员考录制度,赢得了民心,受到了广泛的支持和欢迎,是被全社会高度认可的干部人事制度的一项成功改革。

结合我国公务员考录现状，国外公务员考试录用方面的制度建设及改革实践有以下几点经验可供我们借鉴：

多元化的公共管理模式。实行政府雇员制是发达国家在公务员录用制度改革中的一项重要举措，体现了多元化的公共管理模式。政府雇员制将政府公务员职位的常任制与非任制结合起来，使政府人力资源配置更加合理；缩小了政府规模，节省了政府管理的成本，缓解了政府财政的压力；有效地提高了政府工作人员的素质和管理水平，更好地为社会提供公共服务。

实行分级分类的考录制度。英国分为行政级、执行级、文书级、助理文书级四个级别；日本则分为上、中、下三级。不同职类、职级，其考试方法、内容及报考资格都不相同。在严格的分级分类制度的基础上建立“学历与职类相结合”的分类考试与用人模式。通过分类考试，针对不同岗位的特点和要求提出不同的学历要求，将学历与职类相挂钩。日本参加公务员高级考试必须具备大学学历，懂法律，考试合格者被录用后可以担任级别较高的事务官；英国也有直接进入第七级（主管级）考试，具有大学学历、有成熟经验的人方可报考。这为高学历、具有一定工作经验的人才直接报考各级公务员岗位建立了通道。

定性与定量相结合的评估考察方法。发达国家考察评估工作由人事部门统一制定有关政策，公务员所在部门具体经办，相关公务员事务委员会会对整个工作进行监督。以美国为例，美国有一整套科学评估公务员方式及量化方法。在评估过程中，采取定性和定量相结合的方法对公务员进行综合评估，考察评估材料重点反映个人的素质和潜力。评估和考察力求客观、公正，并及时将评估结果反馈给被考察人。此外，美国政府在考察一些重要职位人选时，还通过各种渠道收集更为广泛的信息，力求使考察材料能反映被考察人的真实情况。

严格具体的录用程序。英、美等国公务员制度都有严格的程序规定。尽管各国的文化传统、政治体制以及公务员分类制度的不同而有所不同，但有一点是一致的，即在录用的各个环节都有严格的程序规定，必须依据考试成绩确定候选人员名单顺序，按分数推荐人选，限定推荐比例，规定有效时限，试用期及试用期满后合格才正式任用等。这些详细规定使选拔录用程序具有确定性，为选拔录用机制有序运行奠定了基础。

未来中国公务员考录制度的发展方向

探索聘任制公务员录用办法。积极探索党政机关考录紧缺急需的高层次人才的新途径。公务员聘任制是一种全新的用人方式，与发达国家的政府雇员制类似，采用多元化管理模式是我国政府提高管理水平和管理效率的需要，这与当今国际社会新公共管理的理念一致。探索职位聘任制，需要就适用法律规范的问题、用人方式问题、管理方式问题和薪酬待遇等问题进行深入探讨，在细化职能、梳理岗位的基础上，根据实际工作需要，在契约化、市场化、法制化管理上进行研究探索。

重视考生基层工作经历。从2005年开始省级以上党政领导机关录用公务员逐步加大用基层工作经历人员比例，到2012年，除部分特殊职位外均应从具有2年以上基层工作经历的人员中考录。这一做法逐步改善了公务员来源的结构性问题。

逐步建立分级分类的考录制度。建立考试的分级分类制度就是要按照报考机关的不同、报考职位的不同，以及报考者的不同学历，采取不同的考试科目和方法，增强报考岗位与所学专业的匹配性，使新录用人员更符合招考机关实际工作的需求。在操作上，引入科学、规范的职位分析和评价方法，对每个职位所要求的素质能力准确界定，进一步明确公布招考职位的管理序列、职类、职业发展方向等。实行分级分类考录公务员制度，是公务员岗位多样性的内在要求，是实行分级分类管理的基础和前提，有利于全面加强公务员队伍建设。

进一步创新考录工作机制。首先要加强基础建设，提高考试水平。一是提高笔试和面试的科学化水平，二是加强考试录用的专家队伍建设，三是积极开发人才测评的先进技术和方法，增加考试录用的技术含量。其次要加强监督检查，建立制约机制。增加考试录用工作的公开度和透明度，自觉接受社会各界的监督，提高考录的公信力，维护考录“品牌”，使考试取信于民，取信于社会。

（作者单位：中国人事科学研究院公务员管理研究室）