

# 我国公务员录用制度研究

唐努尔·塔拉甫

(昌吉学院 831100)

**摘要:** 公务员考试录用制度是我国公务员制度的重要组成部分,是公务员制度实施的重要一环。公务员考试录用制度是保障公务员素质的源头,录用制度的科学性和规范性,可以保证向政府机关输送优秀人才,充分发挥人才潜力来为人民服务。但我国公务员制度录用中也存在一些问题,因此,需要不断完善我国公务员录用制度,使其适应我国社会主义市场经济的发展,对我国建设中国特色社会主义公务员制度有重要的意义。

**关键词:** 公务员;录用制度;研究

## 一、我国公务员制度的建立与发展

新中国成立以来我国公务员制度的确立和完善大致经过几个阶段。新中国成立初期,我国在公务员录用工作中使用集中分配制和个别录用的方式,接受大中专毕业的毕业生,安置退役军人,有计划的吸收社会上符合条件的一些人员。此制度与当时的计划经济模式基本是相适应的,在建国后较长时间一直在使用。但在现实应用中该制度的问题也显现出来。在党召开十一届三中全会后我国对经济体制和政治体制进行了深刻的变革,旧的干部录用制度需要改革,新的录用制度也随之产出。

十一届三中全会后,针对当时公务员录用制度的突出的问题邓小平提出了众多重要的改革建议。他指出:“要勇于突破旧框架,改革落后的组织和人事制度,”“关键是要健全干部的选举、招考、任免、考核、弹劾、轮换制度”,“提出要制定各行各业提升干部和选用新人的新方法和新要求。”<sup>1</sup>这些思想在很大程度上促进了人事制度的改革,也适应了新形势下我国总体建设发展的需要。1993年,国务院正式颁布了《国家公务员录用暂行规定》,进一步明确了公务员考试录用的相关规范。1997年,中央印发《关于党群机关和人大、政协机关工作人员考试录用有关问题的意见》的通知,标志着我国公务员制度的基本建立。

2006年1月1日《中华人民共和国公务员法》正式施行。2018年12月29日,新修订的《公务员法》颁布,又进行了一些条例的调整,标志着我国公务员考试录用制度进入了法制化的新阶段。随着公务员录用制度的完善,选拔范围扩大,涌现出了一大批高素质和高学历的人才,为公务员队伍注入了新鲜的血液,更具有活力。据统计,自1994年到2010年,全国通过公开招录的公务员达到110余万人;<sup>2</sup>公务员考试也越来越激烈,参加公务员的人数越来越多,近几年受到疫情影响,大部分人也更愿意选择稳定的工作。(参见表1)<sup>3</sup>

年份	招考职位	招录人数	审核通过	参考人数	最终比例
2020	13849	24128	110.95万	96.5万	40:1
2019	9657	14537	127.19万	92万	44:1
2018	16144	28533	165.97万	113.4万	58:1
2017	15589	27061	133.8万	98.4万	49:1
2016	15659	27817	128万	139.5万	46.11:1
2015	13475	22000	141万	105万	47.2:1
2014	11729	19538	140.4万	111.95万	57.3:1
2013	12927	20879	138.3万	111.7万	53.5:1
2012	10486	17941	130万	96万	53:1
2011	9763	15290	141.5万	90.2万	59:1
2010	9275	15526	144.3万	92.7万	59:1

## 二、我国公务员录用制度取得的成就

### (一) 公务员结构不断优化

随着我国公务员录用制度更加完善,我国的公务员管理机制也得到了改进,公务员队伍结构也不断优化、近几年,公务员录用加大了对基层工作人员的选拔力度。从2012年国家公务员招生简章中可以看出,中央机关录用公务员,除去一些特殊岗位外,大部分机关单位都要求有至少两年以上的基层工作经历。我国公务员也基

本建立了“凡进必考”的原则,即只要加入到公务员队伍当中就需要通过考试、考核从中择优录取。国家行政机关公开向社会招录的原则为政府机构选拔了大批能力强、素质高、学历高的优秀人才,在一定程度上也解决了公务员新老更替、岗位更换等问题,不断为国家行政机关输送了新鲜血液,提高了政府工作效率,为建设高素质人才队伍和促进社会和谐稳定做出了卓越贡献。

### (二) 考试录用方式更加科学化

随着科学技术的快速发展,尤其是计算机网络技术的普及,很多高科技工具被广泛应用到公务员考试系统当中,这在一方面拓宽了公务员录用方式,另一方面也提高了工作效率为选拔优秀人才做出巨大贡献。比如现在公务员录用基本采取网络报名的方式,通过网络注册、资格审查、职位确认、网上缴费等来完成。与传统的现场报名相比这极大的提高了录考效率,减少了不必要的成本,减少了对人力物力及时间的浪费,也让公务员录取更加科学化。现在的公务员录取考试基本采用行政职业能力测验、申论、面试的方式。笔试主要内容有言语表达、图形分析、逻辑推理等能力;而面试主要是通过结构化面试来考察应试者的口语表达能力、组织协调能力和人际交往能力、团队合作精神、应变能力、观察应试者的风度、气质、举止、仪表。<sup>4</sup>

### (三) 考试录用法律法规不断完善

为提高我国公务员录用制度的更加公平化、法制化、顺畅化我国前后出台了一系列条例、办法、政策文件等。1993年自我国出台《公务员暂行条例》到2018年新修订的《公务员法》颁布实施,在不断创新和探究的过程中,针对公务员录用制度中存在的问题,国家陆续出台一系列法律法规来取消了一些不合理的规定。比如,在过去在有些岗位中存在针对年龄、性别、民族、外貌等不合理规定,现行的公务员法律法规除一些特殊岗位之外,取消了对这些不合理条件的规定。

## 三、我国公务员制度存在的问题

### (一) 报考资格规定不合理

我国《公务员法》明确规定,只要符合条件的公民都可以参加考试,很多人因此把这一原则称为机会均等原则。但其在实际的招录过程中,很多单位在不违反公务员法的规定下任然会设下很多隐形条件,包括年龄、户籍等,这些限制条件导致公务员考试制度公平竞争原则得不到应有的体现。比如,我国公务员法对年龄的规定是18岁以上,但大部分岗位年龄要求18岁以上35岁以下,对年龄有着严格的规定,就算年龄超过一个月也有可能影响公务员录取结果。这一条规定会剥夺许多人的报考资格,录取范围也会变小,发现人才的机会也会降低。我国公务员录取中还存在性别歧视的问题。我国《宪法》第48条明确规定,妇女拥有与男性同等的就业权,在单位录用时不应以性别为由拒绝录取妇女。虽然国家以法律的形式明确规定了男女享有平等的就业权,但在现实生活中,很多单位更青睐于录取男性,对女性存有一定程度的歧视,认为女性在以后要结婚、生育,不利于工作的开展,但这一规定并不能更好的保障妇女的权利,女性应享有平等的权利,与男性公平竞争,除一些特殊岗位外性别不应成为公务员录取的限制条件。

### (二) 笔试内容设计不科学

我国公务员录取要经过报名、资格审查、笔试、面试、体检、

政审、公示、录用等阶段,其中笔试考试是公务员录用环节最关键的一步,考生只有通过笔试才能进入面试。虽公务员笔试在不断完善,但仍存在很多不足之处。如,内容设计不科学,我国公务员考试内容主要是《行政职业能力测验》和《申论》,一些事业单位笔试内容是《公共基础知识》,考试主要涉及政治学、经济学、管理学、文学、生活常识、法律、公文写作等,考题较偏较难,重理论,轻应用。而且选择题数量较多,需要考生在一分钟内做完一道题才能保证将卷子回答完毕,因此,很多考生没有办法在规定时间内填满答题卡,最后一些考生只能靠乱猜和乱填将试卷答完。《申论》考试内容大同小异,一般就是回答原因、对策或写宣传稿,缺乏创新,很多提供的材料会是社会热点问题,这也导致大量的辅导机构及考试材料,针对热点来把握出题规律,让考生通过背诵题目结构、答题技巧来应付考试,有些辅导机构有时能猜中考试题目,答题模板痕迹严重,缺乏自己的思考。

### (三) 面试内容趋于模式化

目前我国公务员面试主要是通过结构化面试来录取,主要包括综合分析、人际关系题、组织管理题、自我认知题以及情景应变题。考生为了不在面试中紧张有话说,会参加一些培训机构来提高自生的语言表达能力。不过这也使得考试中考生回答的问题模式化、套路化痕迹严重,对一道面试题的回答基本上是雷同的。采用模板答题虽在一定程度上可以帮助考生应对面试,有话讲,但并不能提高考生的答题能力和综合素质,或者说提高也是短期的。这种模式化的答题只会让考生止步不前,思想僵化。

## 四、规范我国公务员录用制度的对策

### (一) 完善相关的法律法规

现行的公务员法执行到至今,在一定程度上保证了公务员的公平、公正、公开的录取,弥补了我国公务员录取制度在法律上的欠缺。但现行的公务员法律法规内容都比较宽泛没有形成专门针对公务员考试录用制度的专门法规,不管是考生报名资格的设定,还是笔试内容的确定,或者在考录过程中违纪行为应承担的法律责任都没有具体的法律条文来约束。所以,现在需要制定相关完整的有针对性的法规,为公务员考试录用提供有效的法律依据。另外,还需要制定相关的实施细则,比如在笔试、面试、体检、考试监考、评分等环节的各项实施细则和实施办法,让我国的公务员录用工作真正的做到有法可依,有法必依,减少在录取工作中的主观性和随意性,让录取的各个环节都有章可循。

作为国家公务员的第一职责应是全心全意为人民服务,但在公务员招录过程中,存在一些以权谋私,公权滥用的腐败思想,有些人会利用职务之便为自己、为子女、为亲戚谋取不正当的利益。为防止以权谋私,利用权力为自己谋利益,我们必须加强对责任的追究。一方面,应严厉处置违法违纪的人员,制定相关严厉的处罚措施,对违法违纪人员严肃查办,情节严重的交由司法部门依法处置;对相关涉案人员失职,渎职人员也要依法处罚,保证公务员录取的公正性。另一方面,还需加快政府职能的转变,明确相关部门的工作范围,防止制度漏洞,避免让更多人钻法律的空子。

### (二) 科学设置公务员报考资格

对报考资格条件的规定是很重要而严肃的工作环节,应由公务员考试相关部门与用人单位在广泛调查研究的基础上以职位本身的要求为中心进行设定,不能主观设置。一个岗位不能设定太多条件,但也不能没有任何要求,所以要设立合理科学的报考条件就显得尤为重要。根据我国现行的公务员法规定要求报考年龄在18岁以上35岁以下,但在有些用人单位又细分出来更多年龄限制,比如,本科生年龄不超过24岁,硕士研究生不超过27岁,博士研究生不超过30岁,这本身就与公务员录用的公平原则相悖。如果一个本科生在社会中工作一两年后再去考研读博士学位,很多考生年龄就超过规定年龄。所以,过于严格的年龄限制,不仅是对考生权利的一种侵犯,也会错失一些人才。

### (三) 科学合理设计考试内容

考试内容方面要根据公务员队伍建设需要来加强对公务员考试的研究,结合用人单位的岗位和职位需求,完善考试内容。我国

中央机关的考试虽然是按省级以上和地市级一下进行分类设题,但现在大部分的省考考试依然是用一张卷子来考察报考人员,灵活性差,单凭一张卷子来考察考生的能力,完全忽视了其专业能力和学术背景。在这方面我们可以参考国外对公职人员录取的方法,实行严格的分级分类考试,按照职位不同,部门不同,制定不同的试题,需要干什么样的工作就考什么相关的内同,增强考试能力与岗位的匹配度。

面试内容方面,也可以进一步改进使其更具有灵活性和创新性。按照不同的职位设定不同的面试方式,可以用灵活运用结构化面试和无领导小组讨论的方式进行面试,让考生跳出模板框架。面试内容也应与所报考的职位要求一致,围绕所拟任职位的要求保持一致,突出工作性质。另外,在面试过程中,考官的态度很大程度上决定了考生能否被录取,但在实际过程中考官并不都是专业人员,考官的素质也参差不齐,实际面试过程中“走后门”也是经常发生的。因此,建立一批专业化程度强的面试考官是很重要的,考官可以实行持证上岗制度。面试前考官可采取随机抽取的方式,避免“走后门”现象,同时考官内部也进行抽签,避免提前打招呼的可能,保证面试的公平性。

总之,建立公务员考试和录用是一个及其重要和复杂的问题,要根据我国实际,不断完善公务员录用制度,建设符合中国特色社会主义的录用制度,才能更好的选拔人才,充实公务员队伍,提高政府行政能力与效率,对我国社会和谐经济建设具有深远的社会意义。

### 参考文献:

- [1] 句华.中国公务员录用制度的发展历程与变革趋势[J].行政管理改革,2019(09)
- [2] 阳亦婷.论我国公务员考试录用制度的程序化[J].黑河学刊,2019(01)
- [3] 李庆.我国公务员录用制度研究[J].经贸实践,2018(16):273-274.
- [4] 刘再春.日本公务员录用制度的新发展及启示[J].领导科学,2014(32):56-59
- [5] 张桥.我国公务员考试录用制度研究[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2014,27(03):419-422.
- [6] 单明哲.公务员录用制度存在的问题及对策[J].财经问题研究,2014(S1):207-211.
- [7] 曹永胜.我国公务员录用制度的成效、不足及完善[J].中国行政管理,2013(07):50-53.
- [8] 王培.中国公务员考试录用制度研究[D].中共中央党校,2013.
- [9] 曹永胜.美国公务员录用制度的改革与发展[J].国家行政学院学报,2012(01).
- [10] 曹永胜,王铮.近年来英国公务员录用制度的改革与发展[J].中国行政管理,2012(02):95-98.
- [11] 王曙光.韩莉我国公务员考录制度的问题及建议[J].商业经济,2013.06.
- [12] 韩磊.公务员考录制度的评价标准[J].中国人力资源开发,2013.11.
- [13] 邓小平.党和国家领导制度的改革——在中央政治局扩大会议上的讲话[R].1980.
- [14] 国家公务员考试网, <http://www.chinagwyw.org/zhongyang/413907.html>
- [15] 资料来源:国家公务员考试网, <http://www.chinagwyw.org/zhongyang/413907.html>, 20180709.
- [16] 李和中.21世纪国家公务员制度[M].武汉大学出版社,2006

作者简介:唐努尔·塔拉甫,女,1993年7月,籍贯:新疆,工作单位:昌吉学院,研究方向:政治学,硕士研究生,助教。