

入门指南：公务员招考和事业单位招考对比分析-公务员考试  
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/272/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_A5\\_](https://www.100test.com/kao_ti2020/272/2021_2022__E5_85_A5_)

E9\_97\_A8\_E6\_8C\_87\_E5\_c26\_272779.htm 1、 公务员考试的起源和背景知识(简单了解一下) 在1993年以前，我国很少有“公务员”这个说法，也没有真正意义的公务员，那个时候是政府人员、党务工作者、企业人员、学校、事业单位等统称为“国家干部”，有很多级别，比如大学毕业，分配到单位工作，定为多少级别，对应什么工资，应分多少面积的住房等等，国家用人体制与现在有极大的不同，国家用人是大学直接分配和调动或从社会各个层面直接录用，没有公务员考试这个说法。下面详细说说公务员这个概念的由来，使大家了解这段历史知识从而对公务员考试的核心理念和精神有一个高层次的认识，对具体的考试也会有更深入的把握。现代化的公务员制度，起源于英国。19世纪中叶开始的文官制度改革，确立了以考任制为核心的任用制度和以工作实绩为基础的考核制度，奠定了英国公务员制度的制度基础，也奠定了英国现代政府体制的基础。这为英国在国际经济和政治事务达到一个半世纪之久奠定了基础。在英国之后，美国、法国、德国等西方发达国家，都开始了公务员制度建设，为其建立现代政府体制奠定了基础，也促进了这些国家经济、社会和政治发展。现代公务员制度有很多制度构件，包括录用、晋升、退出、工资激励、权利保障等机制。其在录用方面的特征是，不基于个人关系，而基于个人的才干，通过竞争性的招聘考试。考试可以是全国性的，也可以是地域性的或者部门性的。在晋升方面的特征是，不基于个人关系，而基

于个人才干和业绩，业绩优秀者得到适当的奖励。这样，公务员可以长期保持工作的激励，不会过多地考虑取悦于上级或者有权优势的领导人。在工资制度方面的特征是，其工资一般在社会平均工资水平之上，并且上下级之间有相当的差距。高级公务员与低级公务员工资差别较大，可以吸引高质量的人员，并将重要人才集中到薪金较高并且具有战略性的人员。其核心特征是不任人唯亲，通过竞争性的录用、晋升和富含激励的制度确保用人唯贤。在中国，人事制度也是中国的核心制度。在1993年正式施行公务员制度之前，中国实行的是干部制度。干部制度基本上是一种身份制度，也就是说整个社会分成两种人，一种是干部，处于治人者的位置；一种是群众，处于治于人者的位置，包括工人和农民。一个人一旦取得干部身份，就拥有了与这一身份相关的名誉、地位和福利待遇。除了身份制特征之外，干部制度还有如下特征：缺乏具体的管理制度。人员任命基本上实行委任制，单纯依靠行政手段任命干部，一旦任命，只要不犯严重错误，就终身享受干部待遇。选拔任用由少数领导决策，组织部门负责实施，带有很强的主观性和随意性，否则就是论资排辈。干部考核只有定性标准，缺乏量化标准，重视政治标准，忽视业务考核。干部管理缺乏基本的法律规章制度。录用、考核、退休、工资福利、公务员权利与义务等方面，缺乏具体的管理制度。干部外延广泛。它不仅包含国家机关除工勤人员之外的工作人员、国有企业除工人之外的工作人员，还包括政党、事业单位、人民团体等组织的工作人员，甚至还包括寺庙中的工作人员。这一制度状况适应计划经济时代经济、社会和政治高度一体化的需要，因为在计划经济条件

下，政府与企业、政府与政党、政府与事业单位、政府与社会组织，实际上都处于一体化的状态，政府机关工作人员，与政党机关工作人员、企事业单位工作人员和人民团体等社会组织工作人员都是一回事，都是由国家任命、其工资由国家统一支付，都在为国家工作。1979年末中共中央十一届三中全会决定开始完善和发展干部的选拔、录用、任免、考核、轮换等制度。自此开始，逐步建立了正常的离退休制度，打破了终身任职制，实现新老干部交替正常化；打破干部任用的单一委任制模式，实行委任、选任、考任等制度。在考核制度方面也有了新的尝试。这些实践积累了很多宝贵的经验，并且开始让公开、公平、竞争、考核等观念逐步深入人心，干部人事制度的封闭管理状态有了很大的改变，开始向科学化、法制化、民主化方向发展。与此同时，鉴于粗放式、千篇一律的干部制度已经跟不上实际发展需要，因为随着城市经济改革、事业单位改革和社会发展的启动和深化，对国有企业、人民团体、事业单位、政治组织和国家机关的工作人员有必要进行分类管理。在分类管理的基础上，可以针对国家行政管理效率的需要，建立现代化的公务员制度，从而保证国家行政管理的效率和活力。1992年中共中央十四届三中全会提出建立社会主义市场经济体制。为了适应市场经济建设的需要，干部制度改革也遇到了一个新的发展机遇。因为市场经济改革，必然要推动政企分开、政事分开，也必然要充分发展社会中介组织。在这种情况下，大一统的干部制度显然已经难以适应新的形势，改革干部人事制度，对干部进行分类管理，建立公务员制度，已经是大势所趋。在这一背景之下，在改革开放以来积累的干部人事改革实践经

验的基础上，1993年4月24日国务院第二次常务会议通过、1993年8月14日国务院令第125号发布，1993年10月1日正式实施《国家公务员暂行条例》。自此开始，中国国家公务员制度正式建立。在此基础上，国家人事部还进一步出台了很多重要规章，其中重要的有《国家公务员制度实施方案》、《国家公务员录用暂行规定》、《国家公务员奖励暂行规定》、《国家公务员辞职辞退暂行规定》、《国家公务员申诉控告暂行规定》、《国家公务员职务升降暂行规定》、《国家公务员任职回避和公务回避暂行办法》、《国家公务员培训暂行规定》、《国家公务员职位轮换(轮岗)暂行办法》和《公务员申诉案件办案规则》等。《暂行条例》和这些暂行规定，奠定了中国公务员制度录用、考核、奖励、晋升、培训、交流、回避、辞职辞退、退休、申诉控告以及公务员权利、义务、工资保险福利、需要遵守的纪律等制度的法律基础，国家公务员管理无法可依的局面基本得到了改变。也正是从1994年开始，才有了真正意义上的公务员考试，不过范围很小，尚未全国普及，考试模式也与目前大不相同，基本属于探索实验阶段，当然，考试也受到当时尚未完全理顺国家用人的相关制度的现实影响。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)