

2008国家公务员考试分析与备考策略 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022_2008_E5_9B_BD_E5_AE_B6_c26_463887.htm 一、 公务员考试基本知识介绍

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，也没有真正意义上的公务员，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。

2、公务员考试的考试科目沿革（宏观把握一下即可）

早在1989年，最早的公务员考试就在中央国家机关的部分单位开始举行，那时，公务员考试叫做“中央国家机关补充工作人员考试”，主要是针对个别部、委、办、局举办，不是全国统一考试。1989-1993，考试科目为行政职业能力测验（占10%）和公共基础知识（占90%），当时，对于能力的考查还在其次，而死记硬背式的公共基础占据90%的分数（主要含哲学、

毛概、邓论、政治经济学、法律基础、行政管理、文秘知识等)。1994年-2001年：1993年起我国正式开始实施公务员制度，公务员考试也从1994年正式开始，1994年的公务员考试，行政职业能力测验和公共基础各占50%，哪个申论考试还没有发明出来。2002年-2006年：2002年开始，国家公务员考试取消了公共基础知识，行政职业能力测验分为A、B类，A类增加了一个新的考试科目，就是现在大家感觉到难对付的申论，2004年的考试将行政职业能力测验分为甲、乙类，2005年，对应公务员法的实施行政职业能力测验分为综合管理类 and 行政执法类职位，行测分一、二类。2006年最大的变化是行测取消了多年来的考察常识的内容，把考察应知应会的知识改为主要考法律（参见题型分析表），这一年，申论的变化也很大，最明显的变化是所给材料的字数和篇幅扩大很多。2007年最大的变化是常识部分全部考法律知识，题目数量增加到了140道，这是前所未有的数量。总的来说，我国实施公务员考试是顺应公务员制度建设和公务员法的必然产物，公务员考试作为国家选拔人才的工具和手段，大量借鉴了国外GRE、MBA、MPA和国外政府用人选拔考试的模式和内容，一改以往我国各类考试注重死记硬背式的政治和强调英语成绩的风气，而是改为人才测评的思路，走素质考查的道路，考试内容、方式向考查思维方法和思维品质过度，逐步减少了死记硬背的知识考查，公务员考试不再是考试型人才的天堂，而是青睐于各项综合素质优秀的考生，这种考试模式的转变也将引导我国教育模式和学习思维、方法的转变！

3、公务员考试的组织和实施（新考生请详细了解一下）

目前我国人力资源的去向主要有两类，一类是企业，占据大多数

，二是国家机关公务员和事业单位用人，企业用人建立了完善的招聘录用和社会人才服务体系，这个功能是由各级人事部门所属的人才市场和人才服务中心完成，目前也有一些企业类的人才市场和中介服务机构。第二类是国家公务员和事业单位，目前公务员录用全部实行凡进必考、公开按程序考试录取的制度，事业单位目前也已经实行了凡进必考，但组织的规模和规范性以及考试难度均不及公务员考试。（1）公务员招考和事业单位招考对比分析对比项目公务员招考事业单位招考发起机构国家：中组部和人事部，地方：省、市委组织部和人事厅，各用人单位上报岗位需求各用人单位的人事部门笔试组织实施机构人事部公务员管理司、各省、市人事厅局所属人事考试中心（事业单位，属于公共服务机构），多数委托省、级和地级市的人事考试中心命题和组织报名、考试并交用人单位成绩单，部分单位自行命题组织实施举办的统一性国家每年一次，各省、市一般每年统一招考1次，有的2次，个别单位如警察招考可能单独举办目前尚无全国和全省、市统一招考，最多县级各个单位统一招考，一般是各个单位单独发公告招考举办时间国家11月末，各省、市不统一，北京市三次，应届12月中旬，京外生源1月初，社会在职6月中旬不统一，全年均有报名方式网络报名一般规模大的采取网络报名，人数少则现场报名笔试考试科目北京市和国家均只考行测、申论，个别省有公共基础和专业课，警察加心理测验和体能测试。一般考行测（多数包含公共基础）、申论，或行测、公共基础，个别考公文写作，部分加专业测试公开公正程度国家和北京市很严格多数单位招考比较公正，部分招考有待完善分数计算笔试和面试基本上各占一半，

有的46开，少数37开。一般设置总分最低线，个别设单科最低线。笔试和面试基本上各占一半，有的46开，一般无最低分数线

面试考试组织方国家：人事部会通用用人单位，北京考：市人事局公务员管理处命题并组织实施（非考试中心）各单位在人事机构指导下自己组织面试比例一般是1：3（一个职位笔试前3名进入面试。2个职位前6名进入），个别1：5和1：2一般1：5，1：3

招考公告发布网站国家人事部网站：gwy2007.mop.gov.cn、北京市人事考试网www.bjpta.gov.cn/

各级人事、人才站招考人数国家：1万左右，北京市：3-5千人每次几个到几百不等

试题难度较难（试题难不意味着难以考取，难度仅是因为报考人数多而必须增加考试的分度）较容易（试题简单不意味着容易考取，因针对具体每次考试的报考人数少，试题简单即可区分优劣）

监督机制非常严格，社会关注度极大较严格，社会关注度较小

4、考试流程对比项目

项目	公务员招考	事业单位招考	上报职位需求	各用人单位
将职位需求数量和描述报	国家人事部公务员管理司（国家）、人事考试中心（省）	本单位人事部门自己决定，报上级主观部门批准	发布招考公告	国家10月中旬，北京市三次分别为12、1、6月，全国和全省、市分别发布日期无固定
专门的报名网站	国家和北京市分别有单独的报名网站	一般发布在当地人才网站，个别在人事考试中心发布	发布招考职位表	一般随同招考公告一起发布
发布考试大纲	国家和北京市有大纲公布，个别省、市无单独大纲	使用国家大纲	一般无考试大纲	开始报名
网络报名	多数现场报名，个别现场报名	报名审核各用人单位分别派人审核自己单位的报考者	一般审核环节和报名环节同时进行	报名确认
交考试费、传				

照片通过网络一般是现场办理，规模大的也采取网络打印准考证网络一般是现场，规模大的也采取网络笔试考试统一考试一般是为每个单位单独组织，个别是几个单位联合举办分数发布公开发布，网站查询，发布名次公布在网站面试名单发布在网站规模较大的发布，有的不发布资格审核严格审核报名信息的真实性报名时审核。面试前有的也审核面试考试国家：按系统和单位分地区组织，北京各个单位自行分别组织。各单位自行组织体检国家和北京均由用人单位确定无固定时间政审时间长度不定，警察很严格不定，较简单录取在网站公开（时间长度各单位不定）公开 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