

专家：一些“硬骨头”正等待公务员局去“啃” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/505/2021_2022__E4_B8_93_E5_AE_B6_EF_BC_9A_E4_c26_505904.htm 对新组建的国家公务员局而言，积极实施公务员法、不断健全完善中国特色公务员制度，依然是其首要职责 公务员法实施中一些“硬骨头”，譬如公务员分类管理、职位聘任制管理、公务员能力建设等，正等待着这个新机构去“啃” 改革开放30年，如果将我国政治体制改革比做一个面，那么，干部人事制度改革就可以看作一条不曾间断的线，而建立与推行公务员制度则是其中一个光彩夺目的点。20年前组建的人事部，建立与推行公务员制度是其首要职责，1993年《国家公务员暂行条例》出台与实施以来的一系列成果，构成了中国政治体制改革的精彩篇章。20年后的今天，对新组建的国家公务员局而言，积极实施公务员法、不断健全完善中国特色公务员制度，依然是其首要职责。值得关注的是，作为人力资源和社会保障部管理的国家公务员局，并不是简单地新设立一个部门，而是在探索大部门体制的框架下来实施公务员法的新机构。其职责界定与履行职责的方式，将发生相应变化。从国务院批准的国家公务员局主要职责内设机构和人员编制规定可以看出，国家公务员局的职责基本上是在原国家人事部公务员管理司的职责任务的基础上演化拓展而来。虽然，国家公务员局的职责大体相当于原人事部一个内设机构的职责，但其职责定位却更加核心化。国家公务员局的5个内设机构也相当精练，综合司、职位管理司、考试录用司、考核奖惩司、培训监督司，更加集中于公务员管理的关键环节。可以预见，国家公务

员局成立后的任务并不轻松。公务员法实施中的一些“硬骨头”，如公务员分类管理、职位聘任制管理、公务员能力建设等，正等待着这个新机构去“啃”。当然，也应该看到，国家公务员局并未涵盖公务员管理的所有职责和所有环节。如公务员与社会各界普遍关心的公务员工资管理，就不属于该局的职责范围。这些还需要在探索建立大部门体制的框架下进一步理解和把握。人力资源属于我国的战略资源，人力资源优势属于我国的战略资源优势。人力资源和社会保障部与国家公务员局之间的职责配置应是无缝衔接，在实施公务员法方面应该有机联动。组建人力资源和社会保障部的益处在哪里？简言之，就是为了实现三个“一体化”，即实现我国人力资源管理的一体化、人力资源市场的一体化、基本社会保障的一体化，最大限度地发挥我国人力资源优势。而公务员属于我国人力资源的一个有机组成部分，公务员管理中凡是与企事业单位人力资源管理高度关联的职责，属于人力资源管理的战略决策职责，应优先在人力资源和社会保障部中配置。另一方面，如何更好地实现决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调，也值得高度关注。中央对探索建立大部门体制提出了“一个原则”、“一个要求”。“精简统一效能”是原则，“决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调”是要求。人力资源和社会保障部、国家公务员局内设机构的设置充分体现了精简、统一、效能原则，可是要做到决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调，并不是一件容易的事情。前些日子，中编办就深化行政管理体制改革和机构改革答记者问指出，“决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调，指的是政府内部的职权配置形式和

相互关系”。所以，人力资源和社会保障部与国家公务员局，在实施公务员法方面的有机联动，也应遵循决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调的要求。百考试题100test收集整理转贴于：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