

深圳改革公务员职位分类将打破“唯官是贵” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/512/2021\\_2022\\_\\_E6\\_B7\\_B1\\_E5\\_9C\\_B3\\_E6\\_94\\_B9\\_E9\\_c26\\_512066.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/512/2021_2022__E6_B7_B1_E5_9C_B3_E6_94_B9_E9_c26_512066.htm) 深圳改革公务员职位分类将打破“唯官是贵” 这次改革将按深圳改革公务员职位分类将打破“唯官是贵” 职位性质把全市公务员职位分为综合管理、行政执法、专业技术三大职类。这样，公务员的晋升渠道除了科长、处长等行政级别外，还有专业技术级别的提高，相应的待遇也随技术级别的提高而改变。深圳已被国家公务员局批复同意开展公务员职位分类制度试点。深圳市人事局昨天（9月22日）透露，此次改革，深圳将按职位性质把全市公务员职位分为综合管理、行政执法、专业技术三大职类，打破“唯官是贵”的单一职业发展模式。单一模式不能适应政府用人需求 据介绍，由于没有一整套符合各职位类别特点的公务员制度，现行的公务员治理效能大打折扣。如在招考录用时，由于没有法律明确规定的职位体系和规范，录用公务员的资格条件往往根据需要临时确定。若资格设定过于具体，有“量身定做”之嫌，会引发公众质疑招考缺乏公正；若统一要求，则只能设定基本和一般性的资格条件，又无法满足用人单位千差万别的专业性和个性化需求。“在这种笼统粗放的治理模式下，寻求折中方法比较难。”深圳市人事局局长王敏解释，在职务设置上，现行的公务员治理体系只有领导职务和非领导职务两个系列，两者之间界限不明显，承担责任不同，待遇基本一样，实际上是按级别治理，而不是按类别、按职位治理。在公务员晋升时，主管部门能监督的也只是某一级别的职数和基本资格条件，导致过分

倚重资历。公务员队伍需有多渠道晋升机制“有潜质的年轻公务员缺乏制度内必要的晋升通道，对培养人才不利。”王敏认为，在这样一种体系内，一个文员升迁至处长、甚至是局长，都是有可能的。长期以来，中国内地公务员主要实行选任制和委任制，在这种制度下，公务员队伍具有稳定性，但其弊端是治理缺乏弹性，人员能进不能出，激励和约束都不足。“有了分类才有了职位，才有了责任，能力考核才有目标。”王敏介绍，职位分类是世界各国普遍采用的公务员治理制度，是公务员治理的基础环节。国家公务员局批复同意在深圳行政机关中开展公务员职位分类制度试点。同时，在批复中要求深圳按照公务员法的规定，先对全市公务员岗位进行深入调研和科学评价，结合不同类公务员的管理特点，研究职位分类设置的框架和指导性意见。待相关意见成熟后，再组织对全市公务员岗位的具体分类工作，并研究考录、考核、职务任免与升降等各项管理办法。职位分类有利于打破“唯官是贵”据此，深圳成为全国首个行政机关公务员职位分类试点城市，这是国家对深圳积极探索制度创新、推进行政体制改革的又一肯定。这次改革将按职位性质把全市公务员职位分为综合管理、行政执法、专业技术三大职类。这样，公务员的晋升渠道除了科长、处长等行政级别外，还有专业技术级别的提高，相应的待遇也随技术级别的提高而改变，这就打破以往“唯官是贵”的单一职业发展模式。据悉，深圳将分别设计与职类特点相适应的职业发展通道和薪酬制度，并建立相应的配套制度体系，计划用3年的时间完成人员归类、制度运行和调整完善工作。目前，深圳市人事局正加紧推进这项工作，准备在年底前将改革总体方案和制度

框架上报市政府审定。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)