

建议：以公务员分类管理为契机改革招考条件 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/515/2021_2022__E5_BB_BA_E8_AE_AE_EF_BC_9A_E4_c26_515004.htm 最近，国家公务员局正着手研究公务员分类管理办法。根据公务员职位分类管理的目标要求，要达到综合管理类、专业技术类和行政执法类公务员的划分。并据此制定配套管理制度，完善公务员录用、晋升、交流、培训、工资、考核等各项管理环节。结合此次公务员分类管理的改革契机，公务员相应的招录方式也应做出必要的改革或调整。现行国家和地方公务员招录考试还存在一些问题，其主要表现有：一、有的地区录用公务员时，存在认识偏差在贯彻公务员“逢进必考”的政策时，有一些地区并没有理解公务员考录的理念。有的地区还停止在招考公务员是为了解决当地就业岗位，而忽视了选才择才、为国所用、科学发展的长远意义。二、公务员考录的限制条件僵化，不利于人才发展国家和地方的一些考录公务员限制条件僵化，主要表现在不是择优录用，而是择学历录用。有的地方，甚至“唯学历论”。在招考一般性的工公员岗位时，其限制条件必须是学士学位或学士学位以上。这样就把中专、大专和职业技术学院的部分毕业生拒之门外，不利于全面发现人才、使用人才。其二是“35制”的年龄限制，约束了人才队伍的构成。现在，普遍存在公务员考试以35周岁为年龄最终限制条件。这种“唯年龄论”的观念不利于更多的人才发现和任用。古代时，超过35岁而被简拔建功立业的文臣武将不在少数。如果自古就有35岁的限制条件，那么中国的历史可能会被改写，一些历史名人将被拒之门外。事实

上35岁以上的人才得不到选用、任命，也发挥不了应有的作用，是人才管理上的缺憾。最近，人力资源和社会保障部下发的《关于印发 国家公务员局2008年下半年工作要点 的通知》中明确，公务员将建立正常退出机制和辞退规定。由此我们应要看到，随着我国公务员管理制度的不断完善，公务员管理将更趋近于科学化、专业化，而且公务员的“铁饭碗”制度也有可能打破。实施这些政策，必须有相应的配套程序，公务员的选用关就是其中的核心。公务员考试录用并不是单纯地解决就业、增加岗位、环节用人压力，而要唯才是举、知人善任、为建设中国特色的社会主义事业服务。从而建立科学的干部人事队伍，为国家经济和社会发展做出必要的保障。为此建议：一、应该树立科学的考试录用观念 结合《公务员法》、公务员队伍分类管理和正常退出机制及辞退规定的实施，应该全面树立科学的公务员考用观念。考试大提供实施国家人才战略，要本着为国举才、为国选才的原则，认真解决公务员考试录用管理部门中存在的人才偏见，建设科学的公务员流动机制，树立现代人才观。二、应打破一些考试界限，全面开展公务员录用改革 现代公务员考试中，还有许多部门、地区存在着强制达标条件，这些条件中，有的是可行的，有的是不可行的甚至有的条件存在歧视。为此应该结合公务员录用后的分配方案，以综合管理类、专业技术类、行政执法类为分类标准，减少一些不必要的强制条件。要打破学历、年龄的限制，建立正常的退出机制和辞退程序。一是，为了建立能上能下的公务员队伍，要把一些岗位设置成有一定年限的聘任制公务员岗位。在考录时，可以根据实际用人情况，适当放宽相应考录条件。二是，明确相

应的考试岗位细则。做好聘前、聘中、聘后相应的政策规定，要保障参考人或受聘人相应的劳动和社会保障。三是，特殊岗位的专业技术公务员，应该建立相应的人才认定机制，以此衡量专业人才技能水平并建立相应的管理制度，适当延长该类人才的退休年龄。