

公务员招录如何做到公平公正公务员 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/647/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E6_c26_647560.htm 据报道，2010年中央和国家机关的公务员录取工作将要开始。公务员招录制度关系到公务员队伍的素质高低与社会稳定，牵涉到社会公平与正义，影响着整个社会的就业形势，因此，其实施现状、完善程度、效果、改进方法等都是政府部门和群众十分关注的问题。但由于我国公务员招录制度起步较晚，发展速度又较快，缺乏足够的经验积累，因而在运行过程中出现了诸多不足，引起了一些突出的社会问题。这些社会问题不仅对公务员队伍建设本身有不利的影晌，在社会领域中也会有长久的负面影响。因此，从微观的角度研究公务员招录过程中的社会问题以及消解策略，对当前公务员队伍的建设与社会问题的解决具有一定的实践意义。 公务员招录过程中的社会问题当前公务员招录过程中的社会问题在主体设计程序与客体反应过程中都有所体现，主要表现为以下三个方面。 一是公务员招录主体设计程序中，显性与隐性条件限制过多，容易引发社会就业领域的不良用人规范。 第一，公务员的录用对专业、学历的过分强调，容易引起其他社会就业领域对高学历与专业的苛刻要求的效仿与盲目追求。当前就业形势严峻，大量富裕的高等学校不同学历与专业的应届与往届毕业生成为劳动力市场求职主体。在这种情况下，相当一部分地方政府或部门在招录公务员时，盲目追求高学历与专业对口。这样最终可能会导致两种情况的发生。其一，造成政府部门的人才高消费，其二，引起其他就业领域主体对人才高消费与

苛刻条件的效仿。这两种情况不仅对我国的教育制度造成很大的冲击，还会对社会的稳定产生一定的负面影响。第二，公务员招录存在地域歧视，为人才合理的流动设置示范性障碍。所谓地域歧视是指在招录地方公务员时，将招录范围锁定为本地区或外地就学的本地生源，而将其他地区求职者排除于该地区的公务员招录范围之外的一种不公平现象。这种不公平的招录规定会产生两方面的负面社会影响。其一，有违社会公平原则。地域限制的设置，使不同地区的求职者，在就业资源占有和分配方面表现出不平衡性。其二，不利于人才合理流动和人才素质的提高。第三，公务员招录隐性限制过多，容易引起社会就业领域的寻租行为。目前，在公务员的招录过程中，存在着用隐性条件限制求职者和以人画图的不公正现象。所谓隐性条件，包括性别、外貌、身体疾患、婚姻情况等方面的限制。近年来，国家针对公务员招考中存在的人为设限问题，出台了一系列的政策法规，并以此保障公务员招录工作的公正与公平。但仍然有相当一部分单位通过内部掌握标准的方式对求职者设置隐性障碍。隐性条件限制过多发展到极端，就是根据特定人的具体特征来设定招录条件。这是一种暗箱操作行为，目的是排斥其他竞争者，保证特定的人能够进入最后的录用程序。在这样的背景下，以特定的社会关系网络为基础就业领域的寻租行为得以产生，这种寻租行为不仅危害了就业领域的制度规范，更危害了社会的公平与正义。二是公务员招录过程缺乏成本意识，导致社会资本与财富的巨大浪费。公务员招录成本主要体现在以下几个方面。第一，公务员录用条件过高，导致公务员使用成本偏高。其一，导致公务员使用的直接成本升高。一般

来说，引入高层次人才，意味着政府要为此支付比一般公务员更多的工资成本。如果一般人员也可以胜任该项职位，那么就会导致公务员使用成本的浪费。其二，公务员使用的间接成本偏高。很多高学历人才进入政府机关后，或由于事务性工作繁多而导致专业知识逐渐荒疏，或被当作政绩工程的摆设，难以发挥实际价值，导致公务员使用的机会与间接成本偏高。第二，从公务员招录过程中看，经济成本相对较高。公务员考试的经济成本主要是由两个社会群体承担的：其一是考生，其二是主办方（此处分析指中央、国家机关以及指定的考试机构），其经济成本大致也可分为两个部分：其一是考生的报名费、资料费、培训费、面试费、体检费以及其他各项杂费；其二是主办方的相关人工费用，包括筹划、处理报名和审核等前期工作、命题、保密、监考、试卷评阅和面试、审核、录用等，以及其他成本。根据有关研究结果，每个职位成功招聘的平均成本是2.6万元/个，但这只是招聘一个担任主任科员以下非领导职务的普通公务员和机关工作人员的成本。从经济学角度考虑，各部门新招的公务员能否在岗位上创造出超越招聘成本的价值，值得进一步深入研究。除此之外，在公务员招录实施过程中，缺乏预算约束机制。这种情况主要体现人力资源管理操作程序上，如采取海外招聘公共部门关键人员中，往往不惜重金，花费大量的财力，最后却效果甚微。第三，公务员招录的其他成本巨大。在公务员招录的过程中，缺乏成本意识的其中一个重要表现是公务员招录考试产业经济成本、考生的时间成本与机会成本耗费巨大。与公务员考试相关的经济产业的成本巨大，主要体现在培训机构、出版业、印刷业、销售业与广告业对公

务员招录的投入，如此广泛的社会部门的经济成本几乎是无法计算的。除此之外，公务员考试考生的时间成本与机会成本较大。公务员考试的时间成本虽然不能直接折算成经济成本，但是时间支出甚至要比可以直接估算的经济支出更宝贵，成本更高。考生从搜集相关信息到等待面试通知，至少需要半年时间。主办公务员考试的各级机关从开始筹划考试、举行考试和考试后所做的相关工作直到面试筛选，空缺职务聘用公务员到岗又需要相当长时间。机会成本是指考生为准备公务员考试而延误或放弃其他就业机会而带来的成本。由于公务员录取规模的有限性以及考生规模的逐年扩大，考取公务员的比例越来越小，由此最终没有考取公务员的考生延误其他就业就会的成本增加。三是公务员招录过程存在技术缺陷，使得录取的公务员素质与公共服务型政府要求出现偏差，影响政府公共服务的质量与形象。公务员考试与录用制度的技术缺陷，使得所录用公务员的整体素质得不到检测与评估，从而不仅使得公务员队伍整体素质得不到提高，还会对社会产生不良的社会求职导向。公务员录用的制度缺陷主要体现在以下几个方面。第一，我国公务员录用主体程序设计的科学性有待进一步加强。目前，在考试录用方法方面还存在着诸多的突出问题。其一是考试方法和手段比较单一，只有笔试、面试和体格检查，因此根本不可能全方位地对考生的水平和能力进行全面准确的考察。其二是在考试内容的设计上不太合理，太过冗杂，题目趋向偏难，且试卷结构重记忆、轻应用的现象较为突出。这些都使得考试录用制度的科学性欠佳，使考试的择优功能受到不良影响。其三是心理测试在公务员招录过程中是一个不可忽略的关键环节，但个

别地方，特别是一些基层政府，在招录公务员时，存在着重能力测试，轻心理测试的倾向。第二，面试考官队伍的素质有待提高。目前，我国的面试考官队伍主要是由两部分人组成，其一是组织人事部门和用人单位的官员，二是高校和行政学院的专业技术人员。前者虽然具有一定的干部选拔任用经验，但对于考生的书面和口头答案理解不深，判断不准。后者虽然有较扎实的专业知识，但对社会需要和岗位特点研究明显不够，在面试中往往对能说会道的考生予以高分，而对那些不善辞令但同样适宜于机关工作的人员则不予以考虑。第三，公务员招录过程中信息化作用有待进一步加强。在公务员招录的主体设计程序与客体反应过程中，信息化都发挥了一定的作用。但是这种信息化应用仅仅满足表面的信息发布与查询方面，还是远远不够的。在信息化经济时代，公务员招录的过程，应当让各种信息技术手段进一步发挥作用。

完善公务员招录制度 公务员招录过程中存在的社会问题，最终的解决还是要回归到公务员招录制度的完善上面来。因此公务员招录的社会问题消解策略主要体现在以下几个方面。

一是消除公务员招录过程中的显性与隐性限制，营造公正合理的社会就业氛围。主要包含以下措施。第一，扩大公务员招录的范围，消除公务员招录的相对的专业、学历、地域等显性条件的限制，逐步建立以能力为基础与以全国为平台的公务员招录机制。政府招录公务员时，不要用所谓的专业对口、重热轻冷、唯学历至上思想，限制住人才的录用范围，而是应该尽量放开专业限制，给更多的求职者以公平竞争的机会，为人才选拔拓展足够的空间，这样才能保障招录到优秀的适合机关工作的人才。消除地域歧视，逐步建立以全

国为平台的地方公务员招录机制。现在一些地方在招录公务员时，已经开始试行放开户口限制的政策，使公务员招录实现社会化和市场化，让来自不同地区的优秀人才能够通过市场调配进入政府系统工作。要进一步打破身份、地域、部门、行业所有制的等显性条件的限制，使公务员真正面向所有具备报考条件的普遍大众。

第二，建立公务员招录的阳光平台。公务员招录的健康发展，必须根除招录过程中种种隐性限制与寻租行为，建立公务员招录的阳光平台，主要在以下几个方面进行加强。

其一，要从思想上消除对某些群体的歧视。在客观评价的基础上，根据不同群体的特点和岗位的具体要求，来设定公平的招录条件。

其二，保障求职者就不予录用的事实向用人单位提出质疑的权利，同时，用人单位也有义务对此给予回应和解释。如果用人单位不能就此作出合理解释，那么，应该认定和追究该单位的渎职责任。

其三，要坚决杜绝公务员招录过程中的寻租行为，进一步公开录用程序，加强监督和处罚的力度，消除用人机制上的腐败问题。

二是加强公务员招录的成本意识，建立公务员招录的成本预算机制，减少社会资本与成本的浪费。具体措施包含以下几个方面。

第一，改进公务员招录主体设计程序，建立公务员招录预算机制，降低公务员招录的总经济成本。公务员招录制度的设计应该体现公务员素质提升与公务员招录行政效率的提高双重标准，因此，从公务员招录的行政效率与经济成本出发，改进公务员招录制度的相关招录环节，有助于降低公务员招录的总经济成本，提高公务员招录的行政效率。

其一，每年的年度预算中加强公务员的招录预算的细分项目，加强公务员招录的成本控制。

其二，改进招录环节的具体

规定，体现成本优化。例如在招录的过程中筛选的力度大一些，对不能招聘的人员早点过滤，免去考生更多的花费。第二，正确引导社会舆论对公务员招录的导向，树立人们对公务员职业的理性认识，减少社会资本的浪费。其一，加强社会舆论对公务员职业导向，使人们对公务员职业的认识趋于理性与客观，减少社会公民对公务员报考的盲目投入，降低社会总成的浪费。其二，拓展当前应届大学生就业渠道，增加他们的就业选择，减少学生公务员报考的盲从，减轻公务员招录的经济成本过高的压力。三是借鉴国际公务员招录的先进经验，完善公务员考试技术保障，建设高素质的公务员队伍。第一，改进方法，强化对应考者实际能力的考察。第二，抓大放小、加强监督、提高效率，以满足用人单位的实际需求。例如，加拿大公务员委员会致力于以“分权”与“灵活性”为指导思想的改革，更加重视制定简洁、高效的管理制度，将考录组织和人员选拔的权力更多地交给了用人部门，同时强化对各部门考试录用过程的监管，完善监督职能。澳大利亚、新加坡正在进行公务员管理体制“分权”改革，以给用人单位更多的考录自主权，公务员主管部门则更多地抓好考录政策的制定以及高级公务员的管理。第三，充分应用先进的信息技术。大多数国家均已基本实现招考信息的数字化和网络化，信息技术成为招考工作必不可少的辅助手段，广泛应用于考试录用的各个阶段和环节。第四，建立高素质的面试考官队伍。对面试考官资格的获得可以设置一些门槛，必须通过专业的培训、通过水平测试才能获得面试考官的资格，这样可以大大提高面试考官队伍的整体素质，从而大大提高面试的信度和效度，能更好地体现公平公正公开原

则，是对择优录取的极大便利。（ 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