

2010年山东公务员考试申论模拟试卷及参考答案(1)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_ti2020/648/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E5_B1_B1_c26_648157.htm

公务员制度改革满分100分 时限150分钟

一、注意事项

- 1.申论考试是对考生阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力的测试。请考生仔细阅读给定资料，按要求作答。
- 2.本试题由“给定资料”和“作答要求”两部分构成。考试时限为150分钟。其中，阅读给定资料参考时限为40分钟，作答参考时限为110分钟。满分100分。
- 3.答题前，请考生用黑色签字笔或钢笔将自己的姓名、准考证号填写清楚，用2B铅笔将准考证号所选项涂黑。用黑色签字笔或钢笔在答题卡规定答题区域内作答，超出答题区域的作答无效。
- 4.监考人员宣布考试结束时，考生应立即停止作答，将试题本、答题卡和草稿纸都留在桌上，待监考人员允许后，方可离开。

二、给定资料

- 1.公务员，给人的第一印象可能就是“铁饭碗”。但如果有一天，公务员不再意味着稳定，报考热还会持续吗？2008年3月28日，温州市人事工作会议传出一条消息，从2008年开始，该市将在全省率先试行公务员聘任制，使公务员队伍能上也能下、能进也能出，真正“流动”起来。温州人事部门计划，2008年将在市直有关部门，对部分高学历、紧缺的公务员岗位，进行聘任制试点工作。“之所以考虑公务员聘任制，主要还是在工作中发现了问题。”温州市委组织部干部综合处林处长说，“有些机关单位，高层次专业人才比较紧缺，尤其是宏观经济管理、城市规划、建筑结构工程等专业，需要专业对口的人才，做专业性很强的工作。”在温州人事局公务员

管理处副处长曾瑞华看来，类似宏观经济规划这样的工作，如果不是精通经济学知识的专业人才，很难拿出一套完整的方案。“让一个刚入行的普通大学毕业生，从事这样宏观的工作，难度确实挺大。”曾瑞华说，现行的公开招考公务员方式，虽能满足机关正常补员需要，但由于公开招考涉及面广，更多精力放在公平性上，无法对报考人员的专业知识、工作业绩进行考察。“有些时候，招进来的公务员，并不一定是机关单位最需要的类型。”温州有关部门经过协商，决定在一些专业性强、技术要求高、需要通过特别设置的职位上，尝试聘任公务员。“不过这个聘任制方案，还要报经省公务员主管部门批复，才能组织实施。目前试行办法(征求意见稿)还在广泛征求意见中。”曾瑞华说。众所周知，公务员报考热之所以“长盛不衰”，关键在于公务员职业的稳定性。“如果公务员是聘任的，好像失去了最吸引人的‘铁饭碗’。还会有那么多人，花那么大精力去报考公务员吗？”面对记者的疑问，曾瑞华说，这个问题他们也考虑过，既然要招到高层次人才，就要拿出吸引他们加入的“资本”。“聘任制公务员，除了享有公务员的各项基本保障外，收入主要根据双方协商的聘任合同。这样的灵活方式，我们就可能拿出高于一般委任制公务员数倍的薪酬，提供给一个急需的聘任制公务员。”聘任制公务员任期结束时，将根据考核成绩，决定是否续聘，“经考核特别优秀的，还能通过一定的程序转为委任制公务员。”人事部门有关人员介绍。有关人员还表示，其实聘任制公务员，对于有实力的高层次人才来说，完全可以看做一个展示自己的舞台。在约定的期限内，他们如果表现很好，根本不愁将来的出路。该试行办法(征求意见

稿)上写明，除了公务员基本条件外，聘任制公务员岗位在专业条件上，比普通招考公务员的“门槛”显得更高，一般要求具有博士学位或高级专业技术职称，或近几年在专业技术岗位上有突出业绩或特别贡献的人。“我们近期确立的对象，以博士生为主。另外，一些短期工程，如果需要相关人才，也会纳入聘任制公务员考察范围。”曾瑞华说。另外，聘任制公务员选拔机制，相对于公开招考公务员的过程，也会更加灵活。“我们将更注重对其专业知识和以往工作业绩的考察，以避免笔试、面试考察的‘平均化’，更多采取‘一对一’的考察方式。”曾瑞华说。温州人事主管部门也认为，作为公务员任用的一种新形式，聘任制可以打破单一的用人方式，拓宽选人的渠道。最终，将利于整个公务员队伍的结构优化，让人才真正“流动”起来。

2.尽量拉平悬殊，让公务员职业成为三百六十行中的普通一员，公务员“出口”才能真正流通顺畅。几乎是从2008年年初开始，就有“公务员队伍将建退出机制”的说法在坊间流传。时至年底，“说法”终于落实到了纸面上。2008年12月3日，国家公务员局在网站上向社会公布《公务员培训规定》《公务员奖励规定》《公务员考核规定》三个试行规定。同月8日，又公布《公务员职务任免与职务升降规定》。可以说，期待已久的“公务员退出机制”开始浮出水面。有关专家认为，若干规定的出台，虽然是一次“制度性的进步”，但现行公务员退出机制仍不尽如人意。公务员能否从“铁饭碗”变成“瓷饭碗”，实现“干部能上能下，公务员能进能退”，仍是一个长期的过程，公务员制度改革的任务依旧任重道远。目前，我国公务员队伍主要有五大“出口”：退休、调出、辞职、辞退、

开除。此次公布的《公务员考核规定(试行)》中，“连续两年年度考核被确定为不称职等次的予以辞退”的规定，得到了媒体相当积极的评价。然而稍稍回顾一下历史就会发现，“连续两年考核不称职予以辞退”其实并不是一个新鲜的规定。早在1993年《国家公务员考核暂行规定》和2006年实施的《公务员法》都有几近相似的表述。但现实中，这一规定的实施效果究竟如何呢？记者在公务员群体中随机调查发现，因考核不称职而被辞退的案例非常少，只要不是刑事犯罪，一般不会被辞退或开除。在某省直机关单位工作的李德民说：“我们单位有1200多人，近几年没有一人年终考核‘不称职’。这次省直机关作风建设暗访组曝光了我们窗口部门的某些同志，其实这些现象早就存在，但每年考核仍然是人人‘称职’。就算真的考核‘不称职’，也难以痛下杀手将其辞退，领导一般不想找麻烦，同事也不愿得罪人。”从国家人事部公布的数据，可看出公务员的辞退率是很低的。1996年至2003年，全国共有19374名不合格公务员被辞退，年均辞退率只有0.05%。事实上，公务员正因“工作稳定、待遇良好”吸引着越来越多的大学毕业生加入其行列。据新浪网的一项调查表明，在4000名公务员报考者中，三分之一认为“公务员是铁饭碗，生活有保障”，六分之一“想换一份安逸的工作”。“只有充分引入科学合理的考核考评机制，公务员‘正常退出’的日子才会来临。”中山大学政治与公共事务管理学院教授、行政管理专业博导蔡立辉说。他认为，目前现行公务员考核机制仍缺乏足够的科学性。依据最新的考核规定，公务员考核的主要程序是：“在一定范围内自我述职主管领导写评语本机关负责人确定考核等次。”执行考核的

主体是内部化的“主管领导”“部门负责人”，而缺少作为公务员服务对象的“社会公众”这一群体，容易造成“唯上不唯下”，仍是一种公务员自说自话的考核。还有，考核的目标、标准、程序规定得比较笼统，“德、能、勤、绩、廉”等的内涵、界限究竟是什么，难以准确评判操作。如果这些疑惑不能从制度上加以根本解决，公务员考核机制还是会落入形式主义，演变成“年终内部奖金分配方案”。蔡立辉指出，公务员考核和政府绩效评估，是一门复杂的科学的系统工程，在国外有专门机构做这件事，如美国的政府绩效委员会、英国的绩效评估署，我们可借鉴其经验成立专门的政府评估机构进行科学考核。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