

2010年公务员考试面试热点题：公务员分类管理公务员 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_85_AC_c26_648998.htm 【面试预测题】

2010年2月4日，深圳市人力资源和社会保障局详细公布了深圳市公务员分类管理制度改革内容，69%的公务员将被划入行政执法类和专业技术类中，通过职位分类和聘任制的实施，部分公务员“官帽”将被摘掉，“铁饭碗”将变成“瓷饭碗”。就此谈谈你的看法。

【解题指导】对于这种政策类面试题我们应从政策出台的重要意义方面是重点阐发，可以举实例来正反论证这一政策的积极意义，同时提出个人的建议或意见。需要明确的是，这不是一个地方公务员管理的创新，而是国家公务员的政策导向使然。深圳只是大规模推进公务员分类管理的一个试点。

【参考答案】对于公务员分类管理，化铁饭碗为瓷饭碗这一举措，我十分赞同，也深刻认识到他的重要性。公务员待遇上十分稳定，比如公务员一般都享受着优厚福利待遇，像工资、津贴、配车、住房补贴，以及养老等专门的社保供给。而普通工人却可能完全没有福利保障，或者生存压力非常大。另一方面，公务员辞退率极低、职业流动性很差。除非因违法犯罪，往往不会被辞退或开除，甚至在现实中，一些地方的官员即使是被法院判刑了，居然也能被“保留公职，照领工资”。公务员的稳定性导致了这样那样的一些弊病，使得群众对政府公职人员心存不满，甚至对政府失去了信赖，可见这一政策的出台是顺应大势，顺应民意的。

“瓷”与“铁”的最大区别正在于：“瓷”的特性更加敏感、易碎，稍有粗心大意便会支离破裂。那要确保“瓷饭碗

”的稳定、完好，端饭碗者势必更加小心慎重、“兢兢”为之。这个比喻一针见血的支出了分类管理的最核心影响，就是让公务员有敬畏之心。深圳公务员制度改革由“铁”到“瓷”的进步，无疑相当令人欣慰。第一，69%公务员“官帽”被除，对于破除“铁饭碗”来说，显然具有釜底抽薪式的效果既大规模地祛除了“官本位”桎梏，将职业待遇与官位彻底脱钩，同时也为公务员的职业发展开辟了全新空间，让公务员尤其基层公务员有了“官位”之外更加专业化、多样化的职业评价考核标准和晋升通道。第二，随着“聘任制”的实施、订立聘任合同，也有助于从根本上改变公务员“只进不出”、“易进难出”，人浮于事、职业流动性差的生态。相对于委任制，聘任制公务员的退出机制必将更加灵活。比如，若表现不佳，至少可以在合同到期后不再续聘、使其自动退出。这意味着，“今天工作不努力，明天努力找工作”的职场规律，在很大程度上也将同样适用于公务员。同时，聘任合同的存在，也能让公务员的责、权、利等内容变得更加明确清晰，从而有利于调动其工作积极性。第三，从更高的角度来看，这一举措对于拓展不同类别公务员职业发展空间，建设高素质、专业化的公务员队伍，固然具有十分重要的意义，但它的深层次意义是我们的公共管理队伍活力的焕发，队伍建设到位对于各项事业的建设是支柱作用，同时，政府形象树立起来了，群众信赖国家信赖公务员来了，各项事业的开展才能如鱼得水称为良性的积极地循环。不过在制度推行的过程中，我认为还需要细化和统筹。去除官本位，调动公务员积极性，固然不错.但在提升干部素质的同时还要健全监管机制，只有双管齐下，摒除聘任用人制度中的暗

箱操作，让改革的力度真正起到实效。相信随着公务员分类管理制度的进一步推广和完善，我们党和国家的各项事业也会迈上新台阶。以上就是我对这一现象的个人看法。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