公务员制度

考试：单选，多选，简答，案例分析，资料分析

**1、人力资源管理六大模块**：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理

**2、公务员的概念**

（一）演变（了解一下就行）

（1）起源：起源于英国，公务员civil servant也称“文官”“文职服务员”“公职人员”，在美国又称为“政府官员”，是指代表国家从事社会公共事务管理，行驶行政职权，履行国家公务的人员。

（2）在中国的发展

a．《国家公务员暂行条例》规定：我国公务员是指中央和地方各级国家行政机关中依法行驶行政权力，执行国家公务（除工勤人员以外的）工作人员。

b．中华人民共和国十届全国人大常委会第十五次回忆（2005.4.27）审议通过了《中华人民共和国公务员法》，已经于2006年正式实施

（二）概念（重点）

1、我国的国家公务员是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员

2、分析：思考哪些机关的工作人员属于公务员范畴

①各级中国共产党的机关 例如，纪检委、政法委、宣传部

②各级人大、政协机关

③各级国家行政机关

④各级人民法院和各级人民检察院

⑤各民主党派机关

⑥部分社会团体机关

例如，工会、共青团委、残疾人联合会、文联、作协、黄埔军校同窗会

⑦各级机关的工勤人员不列入范围

⑧事业单位不是公务员范围

注意：村官也属于事业单位，村委会是基层群众自治组织不是公务员，中国人民银行是公务员，高校党委书记是公务员，但是高校校长不是

小知识：

1. 五险：生老病伤残死→生育保险、养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险

一金：公积金

2．八大民主党派：中国国民党革命委员会、中国民主同盟、中国民主建国会、中国民主促进会、中国农工民主党、中国致公党、九三学社、台湾民主自治同盟

**3、国家公务员制度的基本框架（重点）**

（一）公务员制度概念

1、涵义：是指通过制定法律和规章，对行使国家公共权力、执行国家公务员的人员，依法进行科学管理的制度

2、范围：属于政法系统下政府亚系统内的机关人员子系统

3、基本框架（基本内容）

生成系统：国家公务员制度的演展

支柱系统：职务分类、考试录用



激励系统：考核、奖惩、职务升降



调试系统：职务任免、交流回避、培训



动力系统：工资、保险、福利

更新系统：辞职、辞退、退休



监管系统：监督管理、队伍建设

**4、干部人事制度演变：**

秦（官僚制）汉（察举制）隋（考试）唐（科举）宋（鼎盛）明（新发展）清（实行及废止）

**5、公务员制度的基本原则和特点（重点）**

（一）基本原则

1、公开、平等、竞争、择优

2、功绩制

3、党管干部

4、依法管理

（二）特点

1、与国外公务员制度比较

①坚持党的路线，而非政治中立

②坚持党管干部的原则，而非超越党派

③坚持德才兼备用人标准，而非仅强调个人能力

④坚持为人民服务宗旨，而非特殊利益集团

⑤坚持统一管理，不搞两官分途（西方分政务官和事务官）

2、与传统干部人事管理制度比较

①法律法规体系

②竞争激励机制

③保障机制

④新陈代谢机制

⑤分类管理

**6、国家公务员的权利和义务（重点）**

（一）担任应具备条件

1.具有中国国籍 2.年满18岁 3.拥护中国宪法

4.具有良好品行 5.身体条件

（二）义务

1．模范遵守宪法和法律；

2．按照规定的权限和程序认真履行职责，努力提高工作效率；

3．全心全意为人民服务，接受人民监督；

4．维护国家的安全、荣誉和利益；

5．忠于职守，勤勉尽责，服从和执行上级依法作出的决定和命令；

6．保守国家秘密和工作秘密；

7．遵守纪律，恪守职业道德，模范遵守社会道德；

8．清正廉洁，公道正派；

9．法律规定的其他义务。

（三）权利

1．获得履行职责应具有的工作条件；

2．非因法定事由、非经法定程序，不被免职、降职、辞退或者处分；

3．获得工资报酬、享受福利、保险待遇；

4．参加培训；

5．对机关工作和领导人员提出批评和建议；

6．提出申诉和控告；

7．申请辞职；

8．法律规定的其他权利。

**7、国家公务员的职位分类制度**

（一）分类框架

1、品位分类：以人为对象，注重人的学历、资历、经验、能力等

2、职位分类：以职位为对象，注重工作性质、难易程度、责任轻重等

（二）主要内容（重点）

中国实行以职务分类原理为基础，兼顾品位分类因素的公务员职位分类制度。

各级国家行政机关依照国家有关规定在确定职能、机构、编制的基础上，制定职位说明书，确定每个职位的职务和级别，作为国家公务员的录用、考核、晋升等的依据、

1. 进行职位设置：确定职责、设置层次、确定数量、确定名称
2. 拟定职位说明书
3. 确定国家公务员的职务序列
4. 领导职务10个

层次：国家级正副职、省部级正副职、厅局级正副职、县处级正副职、乡科级正副职

1. 非领导职务

在厅局级以下设置八个

特点：不具有领导、指挥、决策的职能，但是是实职，不是虚职，根据工作需要设置。

1. 确定公务员的级别

27个级别，重点增加了县以下基层公务员所对应的级别数量：12→27

职位：职务（工作职责）+级别（工作实绩、资历大小）

公务员的10个领导职务和8个非领导职务中，有六个相互重叠，即公务员有十二个等次，二十七个级别。特点：级别越高，等次越少；等次与级别呈交叉状态。

注：领导职务、非领导职务的表格以及中国公务员职务层次与级别另附照片

**8、考试录用制度**

（一）涵义：1.国家公务员的考试录用，是指国家行政机关按照一定标准和法定程序，通过考试、考核等方法，从社会上选拔德才兼备的人才到政府机关担任主任科员以下的非领导职务，并与其建立公务员法律关系的行为。

2.国家公务员考试录用制度，即关于国家录用公务员的各种行为规范和标准的总称

（二）原则

1.公开、平等、竞争、择优

2.录用标准：德才兼备

3.按职位要求选入

（三）产生和发展

1.最早源于中国古代科举制度

2.考试录用制度在西方国家的发展

3.考试录用制度在我国的发展

（四）类型

1.非领导职务：公开考试

2.专门技术类：职业技能测验和考察

3.选拔公职人员担任领导：特种考试、任职培训

**9、考试录用的方法和内容（重点）**

（一）笔试

1.综合基础知识（地方）

政治理论、经济、法律、管理、历史、科技知识

1. 行政职业能力倾向测验

数量关系、言语表达与理解、半段推理测验、资料分析

1. 申论

概述问题、分析原因、提出对象

例题：房价问题

原因分析：1.投机者的炒作2.土地供给政策的改变3.政府政策的推波助澜4.信贷政策的支持5.购买者的跟风

措施对策：1.物价部门进入介入，进一步有效控制住房价价格合理性2.政府部门建立放假管理机构，例如各地成立房价监督管理办公室3.加大政府管理力度，提高执政能力4.遏制“炒房”，杜绝不法竞争，打击扰乱市场行为，造成社会不必要“恐慌”

**10、申论**

1.归纳概括主题（先打草稿。不超字数）

2.概念题：概念=内涵+外延（外在表现形式）

3.公文写作（发言稿为例）

发言稿：打招呼；点明主题；总结（活动）；深化主题（意义）

1. 短评：议论文：是什么，为什么，怎么办
2. 写一篇文章，注意结构文章：概述问题、点出主题、案例分析、对策、结尾

**11、面试**

1、面试测评要素

仪表风度、专业知识、工作实践经验、口头表达能力、综合分析能力、计划组织协调能力、反映（变）、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制、工作态度、上进心、求职动机、业余兴趣、待遇要求

2、过程

入场抽签→个人自述→回答问题→突发提问→积分审核→公布得分→考生退场

3、常用讨论题分类形式

开放式问题、管理选择问题、资源争夺问题、两难问题、操作性问题

4、现场测试第一步：独立作业

主考：提供资料，读题目，不指定领导，考生自行组织

考生：读试题，独立思考，列出提纲，一般为五至十五分钟

**12、写作专题**

一、关注热点

1. 选择热点：社会问题、政府问题、普遍性、中规中矩
2. 关注路径

中央政府网站<http://www.gov.cn>

新华网<http://xinhuanet.com>

人民网<http://www.people.com.cn>

半月谈<http://byt.xinhuanet.cn>

1. 把握角度：了解问题表象；分析问题产生原因；认清问题造成的危害性；把我解决问题的举措
2. 理论和社会热点问题一览（另附照片）

二、把握思路

1.阅读材料，发现问题

浏览精读→圈点标注：中心词、关键词、标识语、总结→辨析归类：不同范畴，立场，阶段角度

2.概括分析：身份准确；主旨突出；表达简洁

3.发表对策（解决。。）

题型：直接针对问题提出解决方案；结合现象分析提出全面报告；辨析不同观点选择论证

4.展开概述（理论思维）

论点（审题→立论）

论据（事实和理论材料）

论证（例证和引证）

三、结构

是什么，为什么，怎么办

1. 三段式结构

提出问题：概述问题，引出观点

分析问题：分析造成问题的原因

解决问题：提出问题的解决方案

1. 总分式结构

总：概述材料，提出总论点

分：提出分论点

总：总结全文，升华主题

1. 起承转合式结构

起：概述材料，引出观点

承：正反起接

转：换角度或转入深处

合：总结观点，扣题收尾

**13、面试专题**

一、仪表分度

面试着装：大方得体+自信

面试礼仪与注意事项：目光交流、坐姿走向、问好鞠躬

二、心理准备

1.摈弃完美主义

2.建立乐观观念

对待焦虑平常心：运用潜意思学习，积极的自我暗示，身心放松，自我控制

三、结构化面试准备过程

掌握测评要素后把题目归类，找到每种类型的答题套路

分四个主要模板：人际关系、应变能力、综合分析、组织协调

1. 人际关系题：上级、同事、亲友

例如：面对领导的针对、批评；虚心接受批评；找出不足，及时改正；委婉说明自己原意；不断学习，提高工作能力；相信通过不断努力，一定会受到领导肯定和重视答题完毕

1. 应变能力题：轻重缓急、群体性事件等

例如：已给出几项事情，而且几项事情同时而至

人命伤亡、疾病（报告领导、尽量补救）

食物、环境（通知到位、延迟处理）

善后、问候、追究、负责、惩罚、汇报

承认错误、总结经验

答题完毕

1. 综合分析题：社会现象，名人名言
2. 组织协调类：调查型；接待检查型；捐助型；会议、活动、晚会型

5、特别题型：演讲、串词、看图、排序、自我认识（典型背诵）

其他评测方法：实际操作法，情景模拟法，无领导小组讨论法，心理测验法，笔迹辨析法