# 我国公务员考录制度的发展历程及存在的问题

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-07-03

*第一篇：我国公务员考录制度的发展历程及存在的问题广州大学10—11学年第一学期《应用写作》作业公共管理学院09级行政管理时间：2024—12—21主讲教师：王晓萍班级：09行政管理2班姓名：林洁芳学号：0903030044成绩：我国公务员...*

**第一篇：我国公务员考录制度的发展历程及存在的问题**

广州大学10—11学年第一学期《应用写作》作业

公共管理学院09级行政管理时间：2024—12—21主讲教师：王晓萍

班级：09行政管理2班姓名：林洁芳学号：0903030044成绩：

我国公务员考试录用制度面临的挑战与对策

——从“公务员报考热”现象分析探讨

摘要

我国的国家公务员制度，是社会主义的政府机关干部人事制度，是人类人事管理史上的一支奇葩。公务员考试录用制度为其重要的组成部分，它的发展和完善关系着我国公务员队伍建设的素质性、专业性，对保障和提高国家事务的有效管理起着重要的作用。然而，随着激烈的竞争和严峻的就业趋势，一向被国人看好的公务员职业倍受追捧，从1994年国家公务员考试录用制度正式实行以来，公务员的报考逐渐呈现白热化趋势。随着不断升温的“公务员报考热”现象，考录制度本身存在的缺陷不无疑问地暴露了出来，如：公务员选拔条件不统一，监督机制不够完善，公务员素质有待提高、管理机构不够科学，试题欠科学性，命题水平参差不齐，职级范围较窄等问题仍亟待解决。

关键词：公务员考试录用制度公务员报考热挑战对策

提纲

1．“公务员报考热”的背景分析

1.1“公务员报考热”的现象陈诉

1.2“公务员报考热”的原因解析

1.1.1 存在的就业严峻形势

1.1.2传统“官本位”思想根深蒂固

1.1.3公务员职业的稳定性、保障性

2．国家公务员考试录用制度基本概念和原则

2.1国家公务员考录制度的基本概念

2.2国家公务员考录制度的基本原则

3．国家公务员考试录用制度面临的挑战和对策

3.1国家公务员考录制度面临的挑战

3.1.1 考试录用制度立法本身的不完善性

3.1.2考录选拔标准、评价标准单一

3.1.3报考资格仍然显现不公平性

3.1.4执行考录工作的面试队伍欠科学

3.1.5 考试试题的科目设置和内容安排欠合理

3.1.6 买官贿官现象仍然存在4.1完善国家公务员考试录用制度的对策

4.1.1始终坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则

4.1.2加强相关立法，规范考录资格

4.1.3尊民意，将民主推荐纳入选拔环节

4.1.4加强考录过程监督，摈除直接利害人员参评

4.1.5强化考试“岗位性”，增强命题科学性，4.1.6考录面试官员素质化、综合化

4.1.7录用机制公开公平化

广州大学10—11学年第一学期《应用写作》作业

公共管理学院09级行政管理时间：2024—12—21主讲教师：王晓萍

班级：09行政管理2班姓名：林洁芳学号：0903030044成绩：

参考文献：

[1] 徐凌，丁伟．行政管理学．北京理工大学出版社，2024.8双语教材．

[2] 白静．我国公务员考录制度的发展历程及存在的问题［Ｊ］．《传承》2024年第一期

[3] 云宏魁．公务员录用考试制度现状、问题及对策研究—以内蒙古自治区为例［Ｊ］．中国政法大学研究生院，二00八年三月．

[4] 黄精微，杨芯．“公务员报考热”折射下中国公务员考录制度［M］． 决策&信息（下半月刊）2024年第8期，总第44期．

[5]蔡小慎，徐进．国外公务员考录制度对我国的启示［A］．［学人论坛］．

写作过程和心得体会：

公务员报考一直是攻读行政管理专业学生的一项强烈选择，在近几年越来越成为国人报考的热点。本次选题从行政管理专业热门报考职位出发，结合老师上课时讲解的国家公务员制度及印发的《新国家公务员法》，试图剖析现实背景及现行制度下存在的“公务员报考热”这一现象，窥探公务员考试录用制度的特性、本身面临的难题挑战，总结升华出破解并对其完善的对策及建议，从而更好地净化提升国家公务员考试录用制度的环境，加强完善国家公务员考试录用制度的步伐与进程。

一个好的论题是一篇文章的重要核心，而充足的资料准备更确保了选题内容的科学性和全面性。此次论文的撰写过程中，主要借助百度文库、广州大学个人数字电子图书馆及翻阅《行政管理学》双语教材和国内外热点新闻，收集各方各界人士观点，在不断的研读和对比中得出较为科学的见解。

提纲的拟制和修改建立在对选题有着清晰把握度的基础之上。首先，在不断的研读、总结各界人士的科学见解的过程中，寻找亮点并对其加以创新改革，梳理出得当的脉络提纲；其次，在结合选题的指向性、内容的先后顺序性、问题的急迫性、观点看法的轻重性上整合完善提纲，使脉络更科学化、清晰化，更好地靠拢选题，突出选题的中心思想。

一篇论文的成功撰写，靠的是善于发现的心和孜孜不倦的热情、坚强的毅力还有创新的精神。想要撰写出一篇成功的论文，选题、拟纲、修改完善这三者密不可分。选题要成功，不仅要有一颗对生活敏感的善于发现的心，而且必备的是对一切有价值有意义事物的深刻洞察力；提纲的有序性和合理性，需要的亦是对选题知识体系的了解掌握和对关联事物的熟络性；修改则需要足够的耐心和细心，从小处着眼，从大处落笔，才能更好地构造出整篇论文应有的完善框架。我们都知道“知易行难”，但我们不该仅仅只停留在对事物“知”的思考上，我们更应该实现的是“行”，更应该做的是将飞扬的思绪转化成殷实的文笔，纵使这转化成文的过程中再难，我们也应孜孜不倦，到头来，收获的不仅是心灵的艺术成品，还将是一颗富有活跃思想和殷实力量的头颅！

**第二篇：浅谈我国公务员考录制度**

浅谈我国公务员考录制度

公务员考录制度是公务员队伍的重要入口，我国自推行公务员考试录用制度以来初步建立起了“公开、平等、竞争、择优”的考录工作机制。公开招考开阔了机关选人视野，为机关补充了新鲜血液注入了新的活力;为中心和地方各级机关招录到了大批高素质人才。充实了公务员队伍，优化了公务员队伍结构，促进了机关行政效率的进一步提高，也产生了巨大的社会效益。下面就我国公务员考录制度浅谈一下自己的观点。

（1）与时俱进的重大改革

１９８０年，邓小平指出：坚决解放思想，克服重重障碍，打破老框框，勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，大力培养、发现和破格使用优秀人才。从此，通过考试、择优选用，一些部门和地方在进人方式上进行改革的探索。１９９３年８月，国务院颁布的《国家公务员暂行条例》，吸收了基层改革的成功经验，提出录用国家公务员要贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，按照德才兼备的标准，采取考试与考核相结合的方式进行。１９９４年，人事部颁布《国家公务员录用暂行规定》，从此，公务员考试录用工作进入法制化、规范化轨道。

“是考录制度打开了国家行政机关面向社会的一道大门，它使‘公务员’这个称谓最早在社会上叫响。”人事部有关负责人这样评价考录制度的社会影响。无疑，建立公务员考试录用制度是党和国家在干部人事制度上革除陈规、锐意改革的一项重大举措，这项突破传统人事制度的改革一出台，便在社会上引起强烈反响，深得人心。

（2）优秀，真正成为优秀者的通行证

“优秀，真正成为优秀者的通行证。”回首几年前参加的录用考试，公开考试，竞争择优，使找路子、跑关系、走门子等不正常现象没了市场。“卷子”代替“条子”，才干代替关系„„身份、地域界限被打破，国家行政机关的“大门”向优秀者敞开。

（3）严把进口，建设适合时代发展需要的公务员队伍

国家公务员考试录用制度的施行，向社会敞开了国家机关的“大门”，同时，也向社会宣布了“凡进必考”的“进门”规则。

考试录用法规既是开展考录工作的重要依据，又是考录制度巩固发展的根本保证。我国已初步构建起考试录用法规体系，出台了《国家公务员录用暂行规定》，制定了《中央国家行政机关录用公务员实施细则》。有关部门先后印发了十多个政策性文件，对考试录用涉及的范围、经费、考试纪律等作出了规定，使考试录用在实际操作中有章可循。公务员考录工作迈上法制化轨道，有力保证了各级行政机关在进人时，能够真正做到公开、平等、竞争、择优，从而有效杜绝了不正之风。１９９５年，人事部决定对在中央国家机关公开招考中违反考试纪律的６名考生，给予５年内禁止参加国家公务员录用考试的处罚。为增加考试录用工作的透明度，维护公务员录用考试的权威性和公正性，人事部加强了公务员考试录用监督巡视员制度的执行力度，对公务员录用考试报名、笔试、面试、体检、考试等各个环节加强了监督。

（4）存在的弊端

考试方式比较单一。我国的公务员考试录用制度，主要采用笔试和面试的方式。相对的，国外在公务员考试录用中，采用了情景模拟、心理测验、笔记辨析等多种辅助方式来考察竞争者的素质。在考试方式上，国外的先进技术值得我国借鉴。

因此，我们要逐渐完善公务员考试录用制度的法律体系，实现考录工作的法制化 首先，在制定《国家公务员法》的同时，可以借鉴法国、德国和日本在整合现行部门规章的基础上，逐步制定有关公务员制度的各项单行法规，形成以《国家公务员法》为基本法，以单行法规为实施细则的比较完备的我国公务员法律体系。

其次要调研、起草《国家公务员分级考试办法》、《国家公务员分类考试办法》、《录

用国家公务员考试违纪处理办法》、《国家公务员考试录用监督办法》等法规。

再次要加强地方考试录用法规建设的知道。地方要结合当地的实际情况，使考试录用工作真正走向法制化的轨道。

除此之外，还存在公务员“只进不出”现象 现在的公务员考试越来越难，不仅仅是社会在发展在进步以及全球化信息化，还因为现在报考公务员的人数越来越多，不管是国家公务员和省公务员，甚至出现了一个职位只招1个人，却多大几千个人报考，竞争相当的激烈。而之所以每年有这么多的人报考公务员，究其原因，因为公务员是一个“官”啊，而且更重要的是公务员是个“铁饭碗”，福利高又稳定，谁不羡慕呢？每年都有一大批的公务员被招进来，但被辞退的又有多少呢？出了退休，几乎见不到哪一位公务员因为工作不合格而被辞退，尽管在《公务员法》中有明确的规定。可是目前,这种清退工作往往只是雷声大雨点小而已,这应该引起地方政府人事部门高度的重视。“混”进公务员队伍的公务员,素质低下又赖着不走,高素质公务员怎么能招进来呢？

对于公务员“只进不出”现象，我觉得要进一步深化政府机构改革,尽快让清退工作变成雷声大，雨点也大。因为公务员只要不犯什么错误，没有贪污受贿等不良行为，就算是业绩平平，工作懒懒散散，也不会丢这个饭碗，所以像这种公务员管理方式,将会直接导致了政府工作效率的低下,机构臃肿。眼下建立廉洁、勤政、高效的政府已成为人们的共识,要做到这一点,就必须注意优化公务员队伍结构,形成强有力的竞争机制和新陈代谢机制。常言道：流水不腐,户枢不蠹。要想让政府工作效率、有全面提高,就必须及时引入竞争机制, 才能有效激发公务员工作的积极性，使公务员有进有出，减少政府机构组织臃肿、工作效率低下的问题。

对一个制度来说，最关的要素是公平，而非合理。因此，我认为，对现行公务员考录制度的改进，应当是局部的、渐进的，慎之又慎的。

以上便是弟子对当今我国公务员考录制度的一些看法及存在问题的对策，语言如有不当之处还请老师见谅。

**第三篇：公务员考录制度**

公务员考录制度

根据《中华人民共和国公务员法》，公务员录用和考核应执行如下规定： 录用

一、录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员，采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的方法。

民族自治地方依照前款规定录用公务员时，依照法律和有关规定对少数民族报考者予以适当照顾。

二、中央机关及其直属机构公务员的录用，由中央公务员主管部门负责组织。地方各级机关公务员的录用，由省级公务员主管部门负责组织，必要时省级公务员主管部门可以授权设区的市级公务员主管部门组织。

三、报考公务员，除应当具备公务员法第十一条规定的条件外，还应当具备省级以上公务员主管部门规定的拟任职位所要求的资格条件。

下列人员不得录用为公务员：

（一）曾因犯罪受过刑事处罚的；

（二）曾被开除公职的；

（三）有法律规定不得录用为公务员的其他情形的。

四、录用公务员，必须在规定的编制限额内，并有相应的职位空缺。

五、录用公务员，应当发布招考公告。招考公告应当载明招考的职位、名额、报考资格条件、报考需要提高的申请材料以及其他报考须知事项。

招录机关应当采取措施，便利公民报考。

六、招录机关根据报考资格条件对报考申请进行审查。报考者提交的申请材料应当真实、准确。

七、公务员录用考试采取笔试和面试的方式进行，考试内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。

八、招录机关根据考试成绩确定考察人选，并对其进行报考资格复审、考察和体检。体检的项目和标准根据职位要求确定。具体办法由中央公务员主管部门会同国务院卫生行政部门规定。

九、招录机关根据考试成绩、考察情况和体检结果，提出拟录用人员名单，并予以公示。公示期满，中央一级招录机关将拟录用人员名单报中央公务员主管部门备案；地方各级招录机关将拟录用人员名单报省级或者设区的市级公务员主管部门审批。

十、录用特殊职位的公务员，经省级以上公务员主管部门批准，可以简化程序或者采用其他测评办法。

十一、新录用的公务员试用期为一年。试用期满合格的，予以任职；不合格的，取消录用。

考核

一、对公务员的考核，按照管理权限，全面考核公务员的德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

二、公务员的考核分为平时考核和定期考核。定期考核以平时考核为基础。

三、对非领导成员公务员的定期考核采取考核的方式，先由个人按照职位职责和有

关要求进行总结，主管领导在听取群众意见后，提出考核等次建议，由本机关负责人或者授权的考核委员会确定考核等次。

对领导成员的定期考核，由主管机关按照有关规定办理。

四、定期考核的结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

定期考核的结果应当以书面形式通知公务员本人。

五、定期考核的结果作为调整公务员职务、级别、工资以及公务员奖励、培训、辞退的依据。

**第四篇：公务员考录制度（范文模版）**

当前我国公务员考录管理制度弊端分析

C08行政1班赖伟081321120

国家公务员制度的建立，旨在保证政府工作人员的素质，提高行政效能，体现民主政治的要求，所以“公开、平等、竞争、择优”的基本原则是公务员制度的生命。可是当前我国的公务员考试录用管理制度中存在着违反这一基本原则的诸多问题，必须认真解决，以保证这一先进的用人制度得以顺利实施。

一、现状与问题

（一）我国公务员考录管理制度缺乏法律保障，缺乏稳定性

我国公务员管理制度建设落后于工作实际，相应的规章制度少，并且到目前为止还没有一部由全国人大制定的有关公务员管理方面的专门法律。目前也仅有《国家公务员暂行条例》和后来出台的《国家公务员录用暂行规定》、《国家公务员录用面试暂行办法》，这些行政法规，没有一部是真正意义上的法律。我国的公务员管理机构地位低下，缺乏相应的权威性，不能独立自主地进行公务员的考试录用工作。《国家公务员暂行条例》第十七条规定：“国务院人事部门负责国家公务员的综合管理工作。县级以上地方人民政府人事部门，负责本行政辖区内国家公务员的综合管理工作。”这就说明政府的下属人事职能部门全权管理国家公务员，而人事部门与政府其它需要录用国家公务员的职能部门平级，在工作业务活动中难免不受各个部门的牵制，在实际工作中很难客观、公正、独立地对国家公务员的考录开展全面管理。

（二）考试科目和内容设置不科学，缺乏考试信度

考试信度是指考试的内容与人员选拔目标的吻合程度。在国家公务员考试科目与内容的设置中，应该综合考虑两种因素：第一，职位分类的需要。不同职位有不同的工作要求，在考试中对科目的设置也应与之相对应。第二，与教育制度相衔接，从职位的专业构成寻找学校专业的“对口”资格条件，从职等的结构中认定对应的学历要求。而当前在我国公务员考试中，职位分类工作在公务员考试中没有科学体现，专业科目的考试内容往往由用人单位自己设置，这样极不科学。因为用人单位是实际工作部门，而不是考试机构，无论是笔试命题还是面试，用人单位是不应该参与其中的。这种用人单位自己选人的现实，让我国公务员考试的信度大打折扣。

（三）考试环节不合理，考试缺少效度

考试效度是指考试内容与程序安排所要达到的合理、公平、公正地选拔人才的有效程度。我国的公务员考试录用环节中有两点值得商榷：

1.考试轮制与层次级制的问题，一是考试轮制不科学，我国从中央到地方，公务员招考都是二轮考试制度，即第一轮考试公共科目，进行统考；第二轮面试，包括专业考试，由用人单位负责，这其中存在漏洞。二是考试不分层次和级别。如报考一般办事员与报考主任科员使用同一试卷进行考试，很明显，把两种不同职位要求的人用同一试卷进行测试是不科学也是不公正的。

2.面试的问题。一是面试的入围比率不科学。在目前的国家公务员考试录取中，一般都在第一轮考试后采取每一职位以三比一的比例从高分到低分来安排入围人数，而不划最低分数线。我们必须承认此时此刻考试成绩是与能力素质成正比关系的，否则我们的考试就应该被否定。不划最低分数线的后果就是让一些素质很低的人通过入围，打通关系，利用面试的缺陷，达到被录取的目的。二是面试成绩在总分中所占的比例很大。按规定面试所负担的任务也很重，要测试应试者的综合分析能力、语言表达能力、组织协调能力、情绪控制能力、应变能力、人际关系能力等。要在短时间内全面测试出如此多的能力，首先，测试方法和测试内容要科学、准确、全面。其次，面试考官要有严格的专业训练、精通面试方法、具备现代面试技术和经验，并且尤其要具备客观公正的素质。在这两方面可以说我国的公务员面试工作都没有完全具备，其公平、公正性难以保障。

二、对策与思考

（一）建立独立于行政机关的公务员管理机构。确保管理工作不受用人单位的影响

一般来说，国家公务员管理机构的设置有部外制、部内制和折衷制三种基本类型。各国都是根据本国的具体情况而采取相应的类型。从以上分析可以看出我国目前采取的是部内制，也就是指在政府行政系统内设置公务员管理机构。我国本来就有久远的封建专制的传统，家长制作风根深蒂固，任人唯亲。而实行国家公务员制度本身就是依法治国、依法行政进行民主政治建设，反对家长制、封建专制和任人唯亲的一项重要举措，所以应当在制度设计方面充分考虑到如何才能真正实现制度本身的目的。部内制最大的缺点就是行政长官集事权与用人权于一

身，有碍于客观、公正地选拔人才。所以根据我国的实际情况不应该再实行部内制，而应该不畏困难，坚决实行部外制。也就是在政府行政系统之外设立独立的公务员管理机构，掌管公务员的管理大权。地位超然，才有利于客观公正地考评和选拔人才。

（二）合理安排考试录用环节，提高公务员考试录用效度

在我国公务员考试录用环节中，存在着诸多弊端，针对这些问题可采取如下措施：

第一，建立独立于政府的公务员考试选拔机构，由这个机构组织全面的考试工作，力戒用人单位参与其间。通过各方面的考试考核，从高分到低分确定录取名单，向用人单位推荐，如无特殊理由，用人单位不得拒绝。新加坡就有独立于政府部门之外的公共服务委员会，这个机构职权非常大，主要负责公务员的录用、晋升、纪律等。该委员会是由总理直接管理的独立机构，任何人和机构不得干涉或影响其工作，由此保证了公务员管理上的公正性和客观性。我们应该从中得到有益的借鉴。第二，在考试轮制上实行二轮三试制，在第一轮考试中进行两试，即公共科目的考试和专业科目的考试，以两科的考试成绩来确定面试名单。第三，面试阶段要由独立于用人单位的公务员考试机构来进行，而不是如现在这样完全由用人单位主持面试。第四，对所招考的公务员要科学地分级。目前，我国的公务员考试大都存在着不分级别和层次的情况。行政管理工作的复杂性决定了公务员工作的多样性，与之相应，公务员考试选拔也应该有层次性，不同的层次和级别，要对考生的文化程度和考试内容有不同的规定，以求适才适用。

（三）制定高权威的法律，建立独立的监督机构

到目前为止，我国还没有一部关于公务员考试的真正意义上的法律出台。法律上的欠缺，就使实际的公务员考试录用工作有了极大的随意性。无论是资格的设定，还是考试科目和内容确定，以及面试的内容和方式，都受不确定的因素影响很大，使公务员考试的公平性、公正性的大打折扣。所以国家应该尽快出台关于公务员考试的专门法律，减少公务员考试中的主观随意性。我国目前公务员考试监督工作，也由人事部门来进行，这种制度设计，其实就是要取消对公务员管理的检查监督。建立独立的对公务员管理工作检查监督的机构已是我国公务员管理工作中的一项非常紧迫的任务。唯有如此，才能够在权力相互制约中保证检

查监督工作的有效性，保证公务员考试录用工作沿着公开、公正、公平的方向进行，使国家真正能达到竞争择优、选贤任能、提高行政效能的目的。从更广泛的意义上讲，这也是保障人权，促进社会全面发展的一大进步。

**第五篇：中国公务员考录制度存在的问题及解决完善**

中国公务员考录制度存在的问题及解决完善

从1989年国家公务员制度试点至今，作为公务员制度关键构件的考录制度在我国已经走过了20余年的漫长历程。但随着实践的不断深入，公务员考录制度暴露出的一些问题也日趋明显。

一、公务员考试录用制度准备层面存在的问题

制度准备层面受限制，存在制度缺陷，影响了考试录用制度的公正性。对公务员考录制度而言，其制度层面包括为其公开平等、竞争择优等保证机会均等的原则、观念、规定性的东西。制度的缺陷体现为制度的不完善，容易导致公正性的偏离。而且国家公务员招录条件和地方各省市公务员招录条件也不一致，地方随意性较大。关系、人情、面子”三座大山，为国家公务员考试录用制度实施中的变异行为提供了深厚的社会土壤与合法性空间，依法办事的习惯还没有形成，建立法制化社会的道路还很漫长。因此，以公正为公务员考录制度的核心价值在我国实现需要时间磨练。公平竞争的用人环境明显缺失，导致整个公务员制度的运行制度不畅，这就为各级政府的自主与政策变通留下了大量空间。

二、公务员考录制度技术保障层面薄弱，影响了考录制度的科学性

所谓技术保障层面，就公务员考录制度而言，指其考试方法、面试过程、考核环节、监督手段等，属于“用”的范畴，为其技术的一面。这些具体的管理方法与操作程序，是为实现公平的价值取向而确立，是为进一步完善功绩制而制定。一是公务员录用考试的科学性存在不足考试内容、考试科目设置不够科学。二是考试科目设置不科学。在国家公务员考试科目的设置上没有充分考虑职位分类的需要和教育制度衔接的需要。三是考试内容不科学。公务员考试的基本出发点是“为用而考”，这就决定了考试必须紧紧围绕基本素质和职位要求进行测评。虽然人事部公务员考录司于2024年开始，在招考中央机关公务员时增加了考察考生阅读、分析、写作能力的考试成分，但命题内容与报考职位工作内容相关性较差，重知识、轻能力的倾向依然存在，无法科学有效地保证考试的信度与效度。

（二）考核环节流于形式

公务员考试只是一个能力倾向的测查，只能说明一个人在某一领域存在成功的可能性，但对于是否具备职业要求的全部素养以及具体职位的任职能力都是无法进行量化测查的，而这就需要我们对其进行科学有效的考核。现有制度下的考核成了一个可有可无的环节，尤其缺少对录用后人员的职业素养的监测和评估。这使得刚刚进入公务员队伍的年轻人犹如进入了一只保险箱，只要迈入这个门槛，便可高枕无忧，而手里捧着的铁饭碗、铁保障无疑又成为对门槛之外人们最具吸引力的东西，如此恶性循环，严重违背公务员招考应考时的最初宗旨。

（三）公务员考试录用管理中监督环节薄弱

在考录工作中，普遍建立了各种监督组织，但在大部分地方这种监督往往流于形式，实际收效并不大。首先，我们没有建立一个较完善的、科学的考试监督体系。其次，缺乏法律保障。再次，在目前我国公务员录用考试中，对考试方法、内容及程度均没有定期地进行科学性、客观性的技术测定保证考试的信度与效度。

三、实践执行层面不到位，影响考试录用执行的公正性

考试录用制度的执行不到位，有法不依的现象大量存在，这在很大程度上影响了考试录用效能的发挥。

（一）报考资格认定具有随意性。我国目前在对国家各级公务员的考试录用中，对某一职位的报考条件往往是由用人单位来随意规定，影响了考试录用工作的公平性。

（二）层次和级别划定具有随意性。

四、完善中国现阶段公务员考试录用制度的对策

（一）完善公务员考试录用制度的科学性

1.科学设置条件，有效扩大公务员的选拔录用范围，实现考录机会平等。要进一步打破身份、地域、部门、行业、所有制的限制，使公务员的招录真正面向所有具备报考条件的普通大众，而不是“带着枷锁跳舞”。

2.加强实践探索，实现考试内容科学性。一是在考试内容上，要测试考试内容的相关性。要求命题内容与报考职位的工作内容相关联，而且比例要适当；

要求命题内容与应试人员将担任工作的职级相关联，以保证考试的信度与效度。同时可以增设岗位专业考试，强调以职位为核心，实行分类考试，即根据不同行业、不同岗位的具体专业要求，增设岗位专业考试，岗位专业考试成绩作为录用公务员的主要依据之一。二是在招录方式上，建立考试多次动态录用的新机制。变以往一年一次考试、一次录用，为一次考试、多次录用。凡符合条件的报考者必须参加统一组织的综合考试笔试，在笔试成绩合格后的一年有效内，可多次报考一个或多个具体职位，并参加相应的岗位专业考试。

（二）加强公务员考试录用制度的公正性

1.完善现有法律体系，实现考录工作的强效性。考试录用是否公正、客观，程序是否合理，归根结底是由有关法规建设的完备程度来决定，而我国在这方面的立法就不十分完善。法治则是政治运作的有效机制，要解决公务员招录制度中出现的问题，一方面，必须加强立法，完善相关法律法规；另一方面，在已有法律法规的基础上，加强“依法”执行的力度。2.加大约束力度和监督机制，保障考录工作的公正性。公共政策制定和实施是社会利益的分配与调整的过程，是多种社会力量、多个社会主体互动的过程。为了确保公共政策“人本、公正和民主”的价值取向，必须把公共政策决策的整个过程置于最广泛的民主监督之下。众所周知，缺乏有效监督的权力易于滋生腐败。近年来，伴随着扩招之后的高校学生大量毕业及部分就业市场渐趋饱和，公务员考录成为就业热点。考录是否公正成为社会各界关注的热点，它直接关系着考录工作的社会声誉，关系着公务员队伍的质量，也关系着党和政府在广大群众中的形象。因此，公务员考录工作不仅要完善程序及考试内容，更要重视考录监督，要从健全制度入手铲除滋生腐败的温床。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！