

公务员能力素质建设的制度选择

——以武汉市公务员能力素质建设为例

李和中, 裘 铮

(武汉大学 政治与公共管理学院, 湖北 武汉 430072)

[作者简介] 李和中(1948-), 男, 湖北武汉人, 武汉大学政治与公共管理学院公共管理学系教授, 博士生导师, 主要从事组织与人事管理研究; 裘 铮(1979-), 男, 湖南岳阳人, 武汉大学政治与公共管理学院公共管理学系博士生, 主要从事组织与人事管理研究。

[摘 要] 武汉市公务员能力素质建设的特点和现状反映出我国公务员能力素质建设存在三大问题。因此, 在公务员能力建设必须倡导能力本位的管理理念, 尽快设计符合我国实际的公务员能级管理制度。

[关键词] 公务员; 能力; 能力指标体系; 能级管理

[中图分类号] D035 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2007)02-0149-08

国家公务员作为中国共产党执政的重要主体, 其能力素质建设状况直接影响和决定着党的领导水平和执政能力。按照加强党的执政能力建设的要求, 全面加强公务员能力素质建设, 努力建设一支专业化、高素质的公务员队伍, 为社会的持续、协调、快速发展提供强有力的保障已成为人事人才工作的重中之重。

一、武汉市公务员能力素质建设的现状

截至 2005 年底, 武汉市公务员总数为 43366 人, 其中, 大专以上学历的占 85.7%, 比“九五”期末提高了 20 个百分点。“十五”期间, 武汉市公务员能力素质建设的突出点在于以制度提升能力, 主要体现为:

一是创新公务员退出机制。针对公务员队伍新陈代谢机制不活的问题, 制定了《武汉市人事局关于建立健全公务员退出机制的意见》, 分别从“鼓励、淘汰、惩戒”等三个方面, 提出了 16 条意见, 其中“提前退休”、“自愿辞职”、“竞争淘汰”、“行政告诫”、“引咎辞职”、“责令辞职”等制度设计在公务员队伍中引起强烈反响。

二是开辟了吸纳高层次专业技术人才进入政府机关工作的新渠道。出台了《武汉市市级机关政府雇员试行办法》、《武汉市市级行政机关专业技术首席职务聘任制试行办法》。2005 年, 在武汉市建设委员会选聘出了首席城市市政工程专家, 在武汉市公安局选聘出了首席刑事技术专家。

三是在政府机关新进人员公开考录工作中引入新的用人制度。在面向社会公开招考的公务员中, 首次对全市法院系统、市药监局、东湖新技术开发区等部门新招录的 40 名机关工作人员和公务员实行

聘用制管理,引起社会广泛关注。

四是深入开展争做“人民满意的公务员”活动。2004 年表彰了 10 名市模范公务员、10 个市模范公务员集体,以及 19 名市优秀公务员和 9 个市先进公务员集体,并组织先进事迹报告团,在武汉三镇作巡回报告,对公务员个人及集体的激励作用显著。

五是强化公务员培训制度。建立起以能力素质建设为导向的专业化、专门化、专题化的公务员培训体系,建立健全了调训制度、培训质量评估制度、教材编审评比奖励制度和年度备案制度。“十五”期间,累计培训公务员 20 多万人次,干部大培训格局初步形成。

六是积极落实各项工资政策,规范政府机关津补贴,完善公务员能力素质的物质保障与激励手段。坚持一手抓工资政策执行,一手抓工资外津补贴统一规范,积极落实国家有关工资调整政策,为全市公务员调整工资。市直机关实行统一规范的津补贴后,公务员年人均工资 29138 元,其中,市直公务员年人平均工资 32311 元,区公务员年人平均工资 25999 元,乡镇公务员年人平均工资 18057 元。

二、武汉市公务员能力素质建设面临的问题

虽然“十五”期间武汉市政府在公务员能力素质建设方面取得了一定的成效,但是,从应对“全球经济一体化”挑战和“中部崛起”战略实施的需要来看,公务员队伍能力素质建设的各个方面仍然存在着一些问题,具体体现在以下几个方面:

(一)公务员自身能力不完善

尽管武汉市大专以上学历的公务员人数比例较高,但具体到本科以上学历的公务员人数较少。根据抽样调查,只占总体的 37%;研究生更少,仅为 5%,远远不能满足武汉作为现代化大都市的城市管理、建设和社会发展的实际需要。根据 2003 年武汉市公务员素质抽样调查资料显示,武汉市公务员最缺乏的十种能力素质依次为:(1)至少一门外语达到基本会话、读写能力;(2)抵制并勇于揭发其他公务员的违法乱纪行为;(3)熟悉 WTO 的背景、规则及运作程序;(4)认识 WTO 对本行业的影响及冲击;(5)具备简单电脑操作、文字表格处理、网络应用的技能;(6)树立自我保护意识,受到不公正待遇时敢于申诉;(7)了解市场经济的有关知识及基本原理;(8)排除不相干因素对决策的干扰;(9)尝试突破旧有的执行方式,寻求更有效的行为模式,提出合理化建议;(10)把握政府在加入 WTO 后的市场经济中的角色定位。其中,与加入 WTO 相关的能力要求有五项,与依法行政相关的能力要求有两项。

(二)公务员能力素质建设中的理念障碍

公务员能力素质建设中的理念障碍,与公务员个人或公务员集体所持有的价值观密不可分。这种障碍主要来自传统的行政文化和现实的干部政策,其中,“关系本位”和“学历本位”最具代表性。

其一,以“官本位”或“权本位”为核心理念繁衍的“关系本位”。在目前的体制下,大部分公务员的生存方式和发展途径仍然没有发生根本性的变化,没能完全摆脱“依靠组织和单位生存”,“依靠人情和‘关系’生活”的格局。换句话说,以“官本位”或“权本位”为核心理念繁衍出来的价值取向、生存模式和发展方式,依然在支配公务员的思想,制约着公务员的行为。这反射出当凭借个人的水平和能力已远远不能支撑和应对复杂事务的时候,公务员往往不得不借助于外界的力量,通过各种关系包括血缘关系、裙带关系、人情关系、门派关系等去寻求解决问题的有效“捷径”。然而,随着社会主义市场经济体制的建立和完善,必然要求人们更多地依靠自身的努力和能力去发展,依靠后天的奋斗与拼搏去生活,依靠个体行为的制度化和追求社会成就去工作。作为一种“与时俱进”的精神状态,它是以“能力本位”为核心理念,富有进取性的生存和发展方式。

其二,以“学而优则仕”为导向的“学历本位”。目前,不少单位和部门把是否具有“高学历”作为选拔和使用领导干部的一个必备条件,衡量人才的标准也是以博士、硕士多少为基准,而不是以专业应用能力的认可度为依据,以实际工作业绩为衡量尺度。这就从一定程度上强化了“文凭意识”,也由此迫使不

少公务员通过各种途径,包括正当与非正当的途径去追求高学历、追逐高文凭。实际上,学习知识固然重要,但通过实践掌握、理解、消化、创造性地运用、生产、分配和发展知识的能力更为重要。唯有如此,知识才能变成力量。

(三)公务员能力素质建设中的制度障碍

在武汉市各项公务员制度的具体运行过程中,还未能将公务员的能力素质构建与“人才强市”战略紧密结合起来。从目前看,影响公务员能力素质建设的制度障碍主要来自以下几个方面:

其一,职位分类制度不能显现能力且职位设置单一狭窄,限制了公务员的个性发展。

首先,公务员的待遇与职务相关权重过高,与职级的相关权重过低,致使公务员只有职务获得提升,待遇才能获得相应改善。据统计,武汉市副局级以上的公务员仅占公务员总数的2.2%,尚有78.3%以上的公务员为科级和科级以下。这样的结果压缩了公务员施展自身能力的空间,使其价值实现的途径单一而艰辛。

其次,非领导职务管理不规范。对于非领导职务的设置,虽有若干规定,但在实施过程中,却因种种“实际因素”而遭致扭曲:有的作为干部晋升的必经台阶;有的作为资深人员提高待遇的照顾方式;有的作为领导干部腾出岗位的安置措施等等,不一而足。再加之定位不明确,造成了一系列问题,如职责模糊、超额配置、比例不均等。

再次,单位行政级别的限制压制了基层公务员能力发挥的积极性。单位层次越高,所设职务越高,干部晋升的机会就越多;反之,晋升路径则短。单位行政级别限制了领导职务,也就限制了非领导职务的职数,进而限制了相关人员的待遇。在这样一个“怪圈”中,职务激励的作用显然非常有限,待遇差别严重失衡,其结果必然导致人才资源流失,或在岗人员工作积极性不高。

其二,传统的用人标准压抑了公务员中的优秀人才。

经过多年的改革,武汉市公务员队伍建设突破论资排辈的阻碍,初步建立了公平、公开、竞争、择优的选拔任用机制。但是,由于缺乏一套科学、量化的公务员考评指标体系,反映能力和业绩的客观公正的标准尚未建立,传统标准要素仍在扮演着重要角色。具体表现在:一是看重资历,论资排辈现象仍在一定范围内存在;二是看重学历,对公务员个人的实际业绩和动态发展关注不够;三是看重关系,领导意志决定一切,选拔任用存在个人感情因素,使公开选拔、竞争择优流于形式。

其三,虚化的综合评价制度难以实现从定性向定量的转化。

目前,武汉市公务员所实行的综合考评制度,虽以德、能、勤、绩、廉五个方面为考评内容,但是,由于没有进行指标细化和设计评定分值,考评无论从内容,还是从形式上只能是一种综合性的定性描述,这使得考评结果不能正确反映一个人的能力大小、素质高低,无法为公务员晋升、降职、辞退、奖励与惩罚等一系列管理环节提供公正客观的尺度。由此,在一些部门,公务员年度考核变成了“年底评优”,民主测评变成了“以票取人”,等次评定变成了“轮流坐庄”,不仅使考核结果失真,而且使评价功能失灵。

最后,培训内容的设计安排无法满足公务员个性化的要求。

近几年来,为提高公务员的知识水平和能力素质,武汉市委市政府加大了对公务员的培训力度,但绝大多数培训属于一种知识更新式的一维培训,在内容上缺乏对公务员能力的多维开发。从科目的设置与培训的内容来看,主要是以提高公务员的思想政治水平、知识水平和业务水平为主。最近,为了适应“全球经济一体化”新形势的需要,及时更新、补充与拓宽知识结构,提高适应国际化行政管理能力,提出了计算机应用能力、英语、WTO基本知识、管理创新能力、普通话训练等内容。但从总体上来看,基本上没有摆脱旧有的培训模式。同时,武汉市公务员培训并没有根据不同层次公务员的个性化需要及能力要求,有针对性地进行课程设计和能力差别培训,而是采取同一类别、同一规格、同一内容的培训,最终难以达到培训的预期效益。

三、公务员能力素质建设的制度选择

综观上述问题,我们认为,推进公务员能力素质建设,必须倡导能力本位的管理理念,尽快设计公务员能级管理制度。能级管理制度是一项确保公务员管理改革向纵深推进的系统工程,也是一项事关政府职能目标切实实现的战略任务。建立公务员能级管理制度,按照能力本位设计理念,通过运用科学合理的能力标准——能级体系,紧紧围绕公务员能力和公务员职位能级要求而展开制度创新,其根本目标是要建立和完善公务员的“进、管、出”等与公务员的能力及业绩相匹配的激励机制,从而形成高层次、多能级、完整系统的新型公务员能级管理体系,它涉及到公共部门人力资源管理的各个方面,并与其他配套制度共同形成一个完整的公共部门人力资源管理体系。

(一)构建公务员能力指标体系

首先,明确能力内涵。能级管理所指的能力,特指履行岗位职责所需要的能力,主要包括三个方面:一是技能,即人的基本技术与掌握各项规则的熟练程度;二是智能,即人在各种领域中创造性地开发及其创新性含量的程度;三是潜能,即主体通过自然遗传、文化传承、社会实践获得的处于可能状态的技能和本领。

其次,设定能力标准和相应指标。由于不同的公务员所具有的能力不尽相同,不同岗位所要求的具体能力也各有侧重,故应先根据公务员工作性质、责任轻重、难易程度、所需资格条件等因素进行科学分类,以规避不同类别的不可比性,提高相同类别的可比性,这就要求首先对公务员进行分类。我们可将公务员分为领导职务公务员和非领导职务公务员,然后针对这两类公务员的职能要求分别设定能力标准和相应指标。

领导职务公务员可分为三个层次:一是科级(含副)领导职务公务员;二是处级(含副)领导职务公务员;三是副厅级以上领导职务公务员。在此基础上,每一层次的公务员的能力指标被分解为 5 个一级指标和 25 个二级指标(见表 1、表 2、表 3)。

非领导职务公务员亦分为三类,即行政执法类公务员、专业技术类公务员和综合管理类公务员。除专业技术类公务员外,其他两类公务员的能力指标被分解为 4 个一级指标和 18 个二级指标(见表 2、表 5、表 6)。

再次,确立指标权重。依据设计的公务员能力指标体系,要进一步制定相应的各类指标的权重。根据不同的权重,评价出公务员的能力状况。

(二)科学地评定能力等级

首先,划分能力等级。根据一定标准,把能力划分为不同等级,简称为能级。能级中所称的能力是按照公务员能力指标体系评估出的公务员的综合能力,而不是单项能力。在综合考虑本部门实际工作环境、公务员文化特质以及能级激励强度的情况下,划分出合理的能级级数,按此制定不同能级所需具备的基本条件。

其次,设置能级结构。例如,在能级级数为 6,最高能级为 1 的情况下,划分能级分别为 1、2、3、4、5、6 的人员的各自比例,一般能级最高层占 5%左右;能级最低层占 25%左右;能级中间层占 70%左右。

再次,确定能级津贴。在平衡政府部门所在地平均工资水平和生活水平的基础上,确定能级津贴基数,制定相邻能级级数之间的级差,级差系数比可固定不变或等比、等差式变化。不同能级的公务员享受不同的能级津贴,高能级公务员享受高津贴,低能级公务员享受低津贴;能级津贴差距不等,能级越高,能级之间的津贴差距越大。能级津贴是在公务员工资之外增加的报酬,实际上是对公务员能力和过去工作业绩的肯定。

最后,实施能级考评。一方面,要确定各级公务员能级考评的能力测试知识点,更新以往传统面试的测试内容,实施情景模拟的测试方法。要建立由用人单位的人力资源管理者、资深公务员、人力资源

管理专家等组成的面试考官队伍,不断完善目前的结构化面试方法。另一方面,要采用组织考核、群众民主测评、专业技能考核等,全方位、动态地对公务员实施科学、合理的业绩考核。最后,将测试成绩与业绩考核成绩综合形成能级考评总分,作为公务员能级评定的依据。另外,一般情况下,在初次评定结果出来后,还应向政府部门全体公务员公开考评结果,广泛采集反馈意见,并综合初评结果和反馈意见,确定最终评定结果。

(三)能级评定结果的有效使用

其一,按能级配置职位,严把“录用”关。由于职位的有限性和个体能力的复杂性,任何一个职位都难以找到完全合适的公务员,任何一个公务员也都难以找到完全合适的职位。因此,职位与公务员的匹配,只能是相对的。对非领导职务公务员,实行按能上岗,即根据职位对能级类别和能级高低的要求,在结合公务员个人意愿的基础上配置符合要求的公务员;对领导职务公务员,实行竞争上岗,即对空缺的领导职务规定相应的能级和资格要求,由符合条件的公务员竞争,最终按《国家公务员法》规定的遴选程序确定合适人选。

其二,运用能级标准畅通公务员“出口”。解决这一问题须处理好两类“不对应”的矛盾:一是能力与职务缺位的“不对应”。一部分公务员有能力,有业绩,但因种种客观原因(例如,年龄偏大),没有适应其能级要求的空缺职位,造成能力与岗位失衡,激励报偿不够,工作动力不足。应当按照其能力素质特长,征求本人意见后,安排到企事业单位任职。甚至也可以在不违背相关法规的前提下,鼓励公务员辞职办企业,解决某些高级人才“熬日子等提拔”的陋规。二是能力素质与岗位要求的“不对应”。一部分公务员不思进取,不善于学习新知识,长期养尊处优于同类岗位或同一部门,其能力已远远低于其职务或岗位的能级要求。对于这类公务员就应按照能级标准,及时调整,有的要重新培训经考核达标后再上岗,有的要及时交流到低能级岗位,有的则要劝其退出公务员队伍,杜绝“低能高职”现象。

(四)能级的动态管理

由于人的能力具有稳定性和动态性的双重特征,即在一定时期内,一个人的能力变化处于量变阶段,可近似看做稳定状态;从长期看,一个人的能力变化则是不断延续的过程,能力将由量变实现质变。因此,能级初次评定后,需要进行动态管理。一是合理确定能级的评定周期。依据能力变化的一般特征,在能级级数多的情况下,以两年为评定周期;在能级级数少的情况下,以三年为评定周期。二是即时调整。对做出突出贡献者,及时给予升级奖励,对工作发生重大失误和违规违纪者予以降级,从而确保奖惩及时,激励有效。三是年度调整。年终根据每个人工作实绩(目标责任制完成情况)和素质提高(完成培训、取得更高学历)情况,调整其能级。

(五)建立公务员能级管理制度还应注意的一些事项

其一,在制度设计方面,重视专家的介入。由于专家掌握了专业理论知识和相应的实践经验,他们所形成的智力优势有利于保证制度设计的完备性和科学性,所以专家在公务员能级管理各个阶段的制度设计的过程中应具有重要的地位与影响力。当然,专家的介入也不仅仅体现在他们对制度设计的宏观指导上,他们也可以参与到公务员能级管理制度的具体实施中去。

其二,在利益结构方面,重视个体利益的实现。公务员能级管理制度在战略上是为了保证切实实现政府的职能目标,但是,不能因此而忽略了公务员个体利益的实现。一方面,能级管理要求依照组织发展的目标设计能力指标体系、评定能力等级、按能级配置职位;另一方面,当公务员的能级一经确定后,其所获得的可预期利益应当有相应制度作为保障。并且,还应当使公务员相信在能级制的动态管理中,他们的利益确实能够获得提高。

其三,在制度实施方面,重视过程控制。公务员能级管理在坚持新公共管理运动的目标导向的同时,还应承袭渐进主义的主张,始终注重对管理过程的控制,及时收集制度实施过程中的异动信息,加强问题分析,对偏离制度目标的行为及时控制并加以解决,防止“新瓶装旧酒”的现象出现,从而降低制度成本,使公务员能级管理能够平稳推进。

表 1 武汉市科级(含副)领导职务公务员能力指标权重表

类 别			类 别		
权重			权重		
基本能力 (0.10)	政治鉴别能力	0.15	组织能力 (0.25)	沟通能力	0.15
	技术应用能力	0.10		协调能力	0.20
	心理调适能力	0.10		团队建设能力	0.35
	学习认知能力	0.10		权责分配能力	0.30
	口头表达能力 (对 45 岁以上者外语 可暂不作硬性规定)	0.10	管理能力 (0.25)	项目管理能力	0.15
	书面表达能力	0.10		财务管理能力	0.15
	环境适应能力	0.10		技术管理能力	0.10
	公共服务能力	0.15		绩效管理能力	0.20
	调查研究能力	0.10		人力资源管理能力	0.20
执行能力 (0.40)	依法行政能力	0.30		管理创新能力	0.20
	政策把握能力	0.30			
	行政执行能力	0.40			

表 2 武汉市处级(含副)领导职务公务员能力指标权重表

类 别			类 别		
权重			权重		
基本能力 (0.10)	政治鉴别能力	0.15	组织能力 (0.25)	沟通能力	0.20
	技术应用能力	0.10		协调能力	0.20
	心理调适能力	0.10		团队建设能力	0.30
	学习认知能力	0.10		权责分配能力	0.30
	口头表达能力 (对 45 岁以上者外语 可暂不作硬性规定)	0.10	管理能力 (0.25)	项目管理能力	0.15
	书面表达能力	0.10		财务管理能力	0.15
	环境适应能力	0.10		技术管理能力	0.10
	公共服务能力	0.10		绩效管理能力	0.15
	调查研究能力	0.15		人力资源管理能力	0.20
执行能力 (0.20)	依法行政能力	0.35		管理创新能力	0.25
	政策把握能力	0.35	预测能力 (0.25)	形势分析能力	0.30
	行政执行能力	0.30		危机预防与处置能力	0.35
				战略决策能力	0.35

表 3 武汉市副厅级以上领导职务公务员能力指标权重表

类 别			类 别		
权重			权重		
基本能力 (0.10)	政治鉴别能力	0.15	组织能力 (0.20)	沟通能力	0.20
	技术应用能力	0.10		协调能力	0.20
	心理调适能力	0.10		团队建设能力	0.30
	学习认知能力	0.10		权责分配能力	0.30
	口头表达能力 (对 45 岁以上者外语 可暂不作硬性规定)	0.10	管理能力 (0.20)	项目管理能力	0.15
	书面表达能力	0.10		财务管理能力	0.10
	环境适应能力	0.10		技术管理能力	0.10
	公共服务能力	0.10		绩效管理能力	0.15
	调查研究能力	0.15		人力资源管理能力	0.20
执行能力 (0.10)	依法行政能力	0.35		管理创新能力	0.30
	政策把握能力	0.35	预测能力 (0.40)	形势分析能力	0.25
	行政执行能力	0.30		危机预防与处置能力	0.40
				战略决策能力	0.35

表 4 武汉市行政执法类非领导职务公务员能力指标权重表

类 别		权重	类 别		权重
基本能力 (0.30)	政治鉴别能力	0.15	执行能力 (0.40)	依法行政能力	0.30
	学习认知能力	0.10		政策把握能力	0.30
	口头表达能力 (对 45 岁以上者外语 可暂不作硬性规定)	0.10		行政执行能力	0.40
	书面表达能力	0.10	组织能力 (0.20)	沟通能力	0.40
	技术应用能力	0.10		协调能力	0.40
	环境适应能力	0.10		团队建设能力	0.20
	公共服务能力	0.15	管理能力 (0.10)	项目管理能力	0.35
	调查研究能力	0.10		财务管理能力	0.35
	心理调适能力	0.10		开拓创新能力	0.30

表 5 武汉市专业技术类非领导职务公务员能力指标权重表

类 别		权重	类 别		权重
基本能力 (0.20)	政治鉴别能力	0.15	执行能力 (0.30)	依法行政能力	0.30
	学习认知能力	0.10		政策把握能力	0.30
	口头表达能力 (对 45 岁以上者外语 可暂不作硬性规定)	0.10		行政执行能力	0.40
	书面表达能力	0.10	组织能力 (0.20)	沟通能力	0.35
	技术应用能力	0.15		协调能力	0.35
	环境适应能力	0.10		团队建设能力	0.30
	心理调适能力	0.10	管理能力 (0.30)	项目管理能力	0.20
	公共服务能力	0.10		财务管理能力	0.20
	调查研究能力	0.10		开拓创新能力	0.30
				技术管理能力	0.30

表 6 武汉市综合管理类非领导职务公务员能力指标权重表

类 别		权重	类 别		权重
基本能力 (0.15)	政治鉴别能力	0.15	执行能力 (0.15)	依法行政能力	0.35
	学习认知能力	0.10		政策把握能力	0.35
	口头表达能力 (对 45 岁以上者外语 可暂不作硬性规定)	0.10		行政执行能力	0.30
	书面表达能力	0.10	组织能力 (0.35)	沟通能力	0.30
	技术应用能力	0.10		协调能力	0.30
	环境适应能力	0.10		团队建设能力	0.40
	心理调适能力	0.10	管理能力 (0.35)	项目管理能力	0.30
	公共服务能力	0.15		财务管理能力	0.30
	调查研究能力	0.10		开拓创新能力	0.40

其四,在价值取向方面,重视人本主义关怀。人本主义体现了对人的关怀,这不同于传统的人事管理思想中对人的观察视角。传统的人事管理以“事”为中心,把人仅仅看做是实现“事”的目标的成本,而在人本主义思想中,人是作为一种资源而存在的,合理安排使用人才资源也能够获得行政效益。在公务员能级管理中,除了严格依照《公务员法》进行管理之外,还应重视对公务员实行人本主义关怀,例如,充分考虑公务员的经历和阅历差异,对不同类型的公务员采取适合其特点的测评办法;对达到一定工作年限和年龄的公务员,应根据他们对组织贡献大小,直接给予荣誉能级,享受相应能级的待遇。

[参 考 文 献]

- [1] 韩庆祥. 能力本位[M]. 北京: 中国发展出版社, 1999.
- [2] 吴 江. 服务型政府与公务员能力建设[J]. 中国行政管理, 2004, (11).
- [3] 顾平安, 姚悦龙, 玲 亚. 能力为本、制度为先: 公务员制度和能力建设座谈会纪要[J]. 中国行政管理, 2003, (12).
- [4] 彭福清. 政府绩效管理与公务员能力建设[J]. 中国人才, 2005, (9).
- [5] 丁 刚, 宋 斌. 能级管理: 拓展公务员职业生涯纵向通道的有效途径[J]. 人才资源开发, 2005, (4).
- [6] 郑才法, 李泽洲. 试论新时代背景下的公务员能力建设[J]. 行政与法, 2005, (8).
- [7] 蒋玉林. 公务员能力建设对评价体系的依赖[J]. 新视野, 2005, (4).
- [8] 蒋玉林. 公务员能力建设中的两大障碍[J]. 云南行政学院学报, 2004, (4).
- [9] 陶建平. 党政人才队伍能力建设的必由之路[J]. 桂海论丛, 2004, (6).
- [10] 祁光华. 美国高级公务员的能力架构及对我国公务员能力建设的启示[J]. 探索, 2005, (3).
- [11] 南京市地税局课题组. 能级管理: 公务员管理制度改革的有益探索[J]. 国家行政学院学报, 2002, (5).
- [12] 赵 勇. 美国公务员队伍能力建设初探[J]. 行政与法, 2003, (2).
- [13] 邱霏恩. 试论公务员的能力构成与建设[J]. 新视野, 2004, (3).

(责任编辑 叶娟丽)

On the Construction of Civil Servants' Competence in Wuhan

LI Hezhong, QIU Zheng

(School of Politics & Public Administration, Wuhan University, Wuhan 430072, Hubei, China)

Biographies: LI Hezhong (1948-), male, Professor, Doctoral supervisor, School of Politics & Public Administration, Wuhan University, majoring in organization and personnel management; QIU Zheng (1979-), male, Doctoral candidate, School of Politics & Public Administration, Wuhan University, majoring in organization and personnel management.

Abstract: This article analyses the status of the construction of civil servants' competence in Wuhan, and points out three obstacles in it. Then it is proposed that the competence-based idea should be formed in the government and the institution of competence level management should be designed according to the situation of Wuhan. In this article, the system of civil servants' competence index is valuable and significative, invented in accordance with laws and the characteristics of civil servant in Wuhan.

Key words: civil servant; competence; system of competence index; competence level management