

2005 年安徽省公务员考试《申论》真题

满分：100 分 时限：120 分钟

题号	1	2	总分	累分人	复核人
得分					

一、注意事项

1. 申论考试是对应考者阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力的测试。
2. 作答参考时限：阅读资料 30 分钟，作答 90 分钟。
3. 仔细阅读给定资料，按照后面提出的“申论要求”依次作答。

二、给定资料

1. 人才市场主要是依据文凭、职称、业绩（包括成果）、经历等来衡量人才。于是，一些没有真才实学的人便花钱购买假的文凭、职称等证书来包装自己，编造业绩、经历来推销自己。这些持各种假证件的求职者，便是人才市场上的假人才。美国卡夫公司中亚部人事总监欧村农先生说，卡夫公司在中国的分公司招聘人才时就碰到过持假证件的人，在一次招聘中，十个求职者中有两三个是持假证件的。

2. 有的用人单位违反有关规定，向求职者收取报名费、培训费、风险抵押金等名目的费用。一家广告公司在招聘会上向每位求职者收取 30 元的报名费，收费人数达数百人，结果却没有录用一人。在另一次人才交流会上，有个皮包公司声称当场录用，向应聘者每人收取 300 元抵押金，共向数百人收款十几万元。求职者在会后迟迟等不到通知，找到招聘单位的地址，原来是一家旅馆，当事人早已逃之夭夭。这种事例虽然为数不多，却影响恶劣、危害严重，损害了人才市场的形象。

3. 个别招聘单位利用求职者急于表现自己的心理，把单位需要解决的一些重大难题以考试的方式交给求职者解答，结果他们的智慧被单位利用了，而人却不被录用。这种做法比上面利用招聘骗钱的做法更为“高明”，他们骗到的是能挣大钱的智慧。

4. 开办经营性人才中介服务组织，必须具备必要的条件，必须经政府人事部门审批，取得许可证；必须到工商行政管理部门去登记注册，取得营业执照；还必须到物价部门办理经营性收费许可证。但是，却有一些未经许可、私自成立的中介机构，它们没有固定营业场所，没有正常信息渠道，人员素质低下，根本不具备从事中介服务的条件。他们打一枪换一个地方，乱收费、乱介绍，蒙骗求职者。如广东查处的非法人才中介机构“赛林（集团）公司”，挂名为“弘鼎企业发展有限公司”，招聘地点在普利大厦，收费收据上的收款单位却是“广州市飞龙信息咨询服务公司”。据了解，广州市有这类无证照人才中介机构 20 多家。也有一些没有人才中介经营权的单位，超出业务范围私自开展人才中介活动。

5. 有的招聘单位所看重的不是求职者个人的才干，而是他所掌握的原单位的技术和机密，通过招聘这个人，窃取这些技术机密。例如，曾引起舆论界关注的中国青年旅行社状告中国旅行社案，就是“青旅”诉称“中旅”以优惠条件聘用掌握“青旅”商业秘密的“青旅”欧美部人员，获取“青旅”商业秘密，导致“青旅”353 万元经济损失。

6. 有的公司悬重金——年薪几十万、上百万招聘高级管理人员，但是条件却苛刻得几乎没有合乎条件的人。即使有人侥幸被选中，也会因无法达到公司提出的过高工作目标而很快被解聘。这种没有多少实际意义的招聘，却容易引人注目、成为新闻，使原本无人知晓的公司一下子广为人知，几百元、几千元的招聘费起到了几万元、几十万元广告费起不到的作用。还有一些单位频频出入人才市场却很少招人，他们把招聘当成了一种廉价的公关广告手段。这种徒有其名的招聘，看似没有什么危害，实际上干扰了求职者的求职活动，影响了其他真正招聘单位的招聘，降低了人才市场的成效。

7. 2001 年 9 月，人事部和国家工商行政管理总局联合颁发了《人才市场管理规定》，2004 年初，人事部又下发了《关于加快发展人才市场的意见》。意见提出，要健全完善人才市场政策法规体系。根据人才市场发展的需要，制定人才市场管理条例、人事争议仲裁条例，修订完善人才招聘管理、流动人员人事档案管理、人事代理等政策法规。意见要求，加大对人才市场的监管力度，按照实施行政许可法的要求，完善人才市场许可证制度，健全人才中介服务机构年审制度，建立人才中介互联网信息服务管理制度。清理和取缔非法人才中介服务机构，严肃查处伪造档案、虚假招聘、乱收费等扰乱市场秩序的行为。

8. 人才中介服务实质上是信息服务，服务质量关键在于信息质量。有些中介机构缺乏正常信息渠道，就采取抄袭报刊甚至街头广告上的信息、偷窃其他中介机构的信息、生拉硬拽并没有服务需要的人填表登记等不正当手段获取信息；有的甚至干脆自己虚构信息。北京海淀职业介绍所的一位同志说，他们就曾发现过信息被窃现象，有一家中介机构派人以求职者名义登记入网，借查询之机大肆窃取信息。然后，这家中介机构便把窃来的信息出售给求职者，并纠缠招聘单位入网。一个招聘单位接到这家中介机构的纠缠电话后感到很纳闷，电话号码是刚刚留给海淀职业介绍所的最新号码，他们怎么会知道？

在人才交流大会场外时常可见到某些中介机构拉人填表登记的现象，他们声称免费为求职者提供服务，但其实不然。一些上当受骗过的求职者反映，登记后，中介机构会用电话向登记者索要不菲的费用。

还有些中介机构对入库信息不甄别真伪，不定期更换，提供的信息很多是过期无效的。有的招聘单位已经完成了招聘，中介机构却仍把招聘信息提供给求职者；有的求职者已经找到了工作，甚至已经出国，却仍被推荐给招聘单位。无效的信息就是中介机构的伪劣产品，这是导致人才市场成功率低的一个重要原因。

9. 有的用人单位为了增加对求职者的吸引力，招聘信息夸大其词，或者夸大招聘人数，或者夸大条件待遇，或者抬高对求职者的要求等。有的求职者反映，他们去招聘单位后发现那里的条件并没有说的那么好，一些承诺不能兑现。在曾被国家工商总局列为“反面教材”的十件违法广告典型案例中，就有一件是人才招聘广告。一家中介机构的负责人认为，招聘信息的虚夸以中小公司为多，大公司自身条件不错，用不着虚张声势。这种虚夸的信息往往会误导求职者，使他们难以做出正确的抉择。

10. 用人单位对新职工可以有一段时间试用期，试用期间的职工待遇很低，工作却很卖力。于是，有些用人单位钻政策空子，频繁地去人才市场招聘新职工，经常地使用试用期间的职工。稍加留意，便会在人才市场上发现一些单位熟悉的招牌和招聘者熟悉的面孔。一个曾被这类单位试用过的人说，他在工作期间无缘见到单位领导，却在人才市场上经常见到。一位曾长期负责人才招聘管理工作的同志说，约有 1/5 的求职者和 1/4 的招聘单位是市场的常客。

11. 用人单位参加人才交流大会和去中介机构办理招聘卡必须出具营业执照的复印件。但是，有的单位却持其他单位的营业执照复印件参加交流会，借用其他单位的招聘卡查询人才信息。北京海淀人才市场负责人说，他们市场曾发现过招聘卡借用的现象，一般单位的招聘卡都是由固定的专人来查询，而有的单位招聘卡却多次由不同的人来查询。假冒招聘单位大多是正在筹备而没有营业执照的公司和“三无”公司，他们对求职者不负责任，甚至诈骗、坑害求职者。上面那个骗取应聘者十几万元的公司就是持假执照参加交流大会的。

12. 人才市场流动应公平竞争，但有些求职者违背市场原则，钻招聘单位人事制度不健全、不完备的空子，通过不正当手段让招聘单位内定招聘名额，从而使人才招聘流于形式。还有的求职者剽窃原单位的技术和机密，增加自身筹码，用出卖技术机密来换取应聘职位。

13. 没有人才中介资质，却帮招聘会的主办方在“后台”拉单位前来设摊，它们不注重进场单位的质量，只在乎从其中赚取回扣。据悉，上海市人事部门曾会同工商部门对这种“线人”（实即黑中介）进行过严打。有关人士明确表示，一经查证，情节严重的人员可被定为商业贿赂罪，移交司法部门处理。而且，上海市还提高了人才市场的市场准入门槛：要想在下一年举办人才招聘会，上一年就必须申报计划。上海市人事局曾下发过关于申报举办人才招聘会的通知，通知提出申报人才招聘会的五个必备条件：（1）专营人才业务，持有《上海市人才中介服务许可证》；（2）注册资金在 50 万元以上（含 50 万元）；（3）具有 10 名以上专职工作人员；（4）申报的前一年度年检合格；（5）机构资质信誉优良。

14. 有关专家认为，人才中介机构要想真正赢得求职者的普遍青睐，首先必须做好、做足诚信文章，通过严格职业资格准入制度等措施，来提高人才中介人员的素质，以规范化的服务去赢得市场。其次，专业细分是发展方向，即举办小而精的专场招聘会，使岗位和求职者更加匹配，从而是提高成功率。另一方面，人才中介机构的竞争力应该通过不断开发服务产品来获得。

15. 近年来，随着市场经济体系的不断发展和完善，人才市场空前活跃，呈现出多样性。由政府人事部门以外的其他行业主管部门、全民所有制企事业单位、社会团体、集体企业、民营企业、股份制企业以及个人等开办的人才中介机构的出现，对人才市场产生了深刻影响。目前，人们对非政府人才中介机构，特别是对民营人才中介机构的地位和作用的认识还很不一致，有不少争议，但大多数人都认为，它们促进了人才流动，在人才市场中占有重要的地位，在政府有关部门的正确引导和严格监管下，将发挥其应有的作用。

民营人才中介机构是人才市场体系的重要组成部分。它的出现促进了人才交流中介服务的产业化；它与其他性质的人才机构之间的竞争，促进了我国人才中介机构的自我完善；它还促进了人才信息网的建设和完善。

三、申论要求

1. 请你根据给定资料，对招聘单位造假的行为进行归纳说明。要求：归纳准确，说明周全，条理清晰，语言通畅。字数不超过 400 字。（35 分）

2. 就给定资料所反映的人才市场存在的“假”（求职者的假、中介机构的假和招聘单位的假）的问题，选取一个角度，自拟标题，写一篇不少于 1000 字的议论文。要求：紧扣材料，有解决问题的措施；中心明确，内容充实，结构严谨，层次分明；论述深刻，有说服力。（65 分）

2005 年安徽省公务员考试《申论》真题

参考答案

1. 答案提示

(1) 有些招聘单位违反有关规定，向求职者收取报名费、培训费、风险抵押金等名目的费用，但却不录用求职者。

(2) 有些招聘单位把需要解决的一些重大难题以考试的方式让求职者解答，结果求职者的智慧被招聘单位利用了，而求职者却不被录用。

(3) 有些招聘单位看重的不是求职者个人的才干，而是他所掌握的原单位的技术和机密，通过招聘这个人，窃取这些技术机密。

(4) 有些招聘单位名为重金招聘高级管理人员，实为做廉价的公关广告，使原本无人知晓的公司一下子广为人知。

(5) 有些招聘单位夸大招聘信息，或夸大招聘人数，或夸大条件待遇，或抬高对求职者要求等。

(6) 有些招聘单位钻政策空子，频繁地去人才市场招聘新员工，经常地使用试用期的职工。

(7) 有些招聘单位持其他单位的营业执照复印件参加交流会，借用其他单位的招聘卡查询人才信息。

2. 答案提示

医治顽疾还需制度约束

近年的就业工作中，大学生不诚信就业的事例屡见不鲜：在求职的过程中随意修改成绩单、花钱购买假的文凭职称、编造业绩经历……还有人在签约过程中同时和多家用人单位达成协议，签约后又随便违约。人们不禁要问，大学生就业诚信究竟离我们有多远？与此同时，我们是否也该问问大学生为何会这样急功近利、不择手段地造假？

不少人本以为进了大学的门，就拿到了找工作的敲门砖，但没想到要出这个门，也得有敲门砖。据报道，当一些毕业生正为找不到工作而深感忧虑时，有部分高校推出这样的规定：毕业生须提供就业协议书和接收函，否则不发放毕业证。说白了就是要学生给学校提供就业率，换取毕业证书。

学校的荒唐要求，使大学生不得不先签假协议、造假合同来换取自己本应该得到的毕业证书。一向以育英才为己任的大学为什么要逼着学生去造假呢？因为学校可以从学生的“造假行为”中获得利益。最直接的利益，就是学校本年度毕业生就业率有了保障。

可大学生更没想到的是，要进入社会找份工作，除了毕业证书，一箩筐的其他敲门砖也是必不可少的。“简历不作假，典型一大傻”这句话，已不知在大学校园里流行多少年。于是乎校园招聘活动如火如荼，应届毕业生给简历注水的手法也一招高过一招。

风靡“四、六级证书”的时代已经过去，为了吸引用人单位的眼球，一些大学生不仅要“优异的专业成绩”，更要“辉煌的实践经历”。写上令用人单位看了满意的实践评语，到校外的“复印店”盖上几个单位的“公章”，大学生手里仿佛又多了几块厚实的敲门砖，找工作确实也更有了把握。

这样造假，真能增加竞争的砝码吗？其实造假的大学生也知道，很多证件都可以上网查询，这点作为招聘单位也非常清楚，只要上网查询一下，是真还是假立刻就能鉴别出来。可管理、法律上的漏洞，使得造假对一些大学生来说，却不失为一种补救手段。

我国对假证的管理，存在重制售轻使用的不足，也让一些大学生甘愿铤而走险，甚至明目张胆地排队去做假证。造假证被发现，学生不会遭到退学的厄运，反正是毕业了；而且假证跟其他的假货不同，其他的假货一般是制造者受益，使用者上当受骗，但制售假证却是个例外，制造者和使用者都能受益，甚至使用假证的人受益更大。

个人能力和学历挂钩本来就是个错误，几年来“高学历不如高能力”的观点，确实逐渐深入人心。可现实的残酷，让大学生们对用人单位能有这种观念抱有一定的怀疑态度。实际上，一方面用人单位想找真正有能力的人，但是另一方面他们又高姿态地以证件为门槛。

再者是社会所提供的求职渠道太窄，自荐材料成了大学生能否迈入企业大门展示自己的“敲门砖”。可以说，人才市场招聘会成了用人单位的简历搜集会，过后，用人单位再根据大学毕业生自荐材料描述的情况确定面试对象。

医治大学生为应聘作假的“顽疾”，一方面需要大学生有诚信求职的理念；另一方面，也需要用人单位树立正确的用人观，同时，全社会共同努力，探索拓宽大学生求职渠道的办法。

其实不妨建立起一个伴随大学生就业的诚信制度。大学生为找工作造假几乎没有任何成本，事发后最多落个被辞退的后果，但也是用人单位和造假人“你知我知”，不少人就会突破道德限度进行造假。

但当造假成为成本高、风险大的行为，求职造假的劣迹会得到相应的记录，一有造假行为就会输入其求职档案中，伴随终身，那么想造假的人自然会有所顾虑。如像证书验证的系统一样，由相关部门建立一个“求职诚信网”，供用人单位查询就业者是否有求职行骗经历，曾造假者便无所遁形。