

竞聘演讲文萃

JINGPIN YANJIANG WENCUI

赵振起 主编



吉林人民出版社

C539/37(2)

竞聘演讲文萃

赵振起 主 编

吉林人民出版社

竞聘演讲文萃

主 编:赵振起

责任编辑:贺 萍

封面设计:赵 虎

吉林人民出版社出版 发行

(中国·长春市人民大街 7548 号 邮政编码:130022)

印 刷:北京市朝教印刷厂

开 本:850mm×1168mm 1/32

印 张:12.5

标准书号:ISBN 7-206-02893-4/G·1026

版 次:2005 年 7 月第 2 版

印 次:2005 年 7 月第 1 次印刷

印 数:1000 册

定 价:40.00 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

《竞聘演讲文萃》编委会

主 编 赵振起

副主编 于国龙 迟学智
邵 军 王栾周

编 委 (按姓氏笔划排列)

王忠良 王佩瑄

钟淑洁 夏成财

高国田 袁福珍

蒙一丁 潘国彦

序

新世纪的钟声敲响在即,人们怀着向往与憧憬,企盼新世纪曙光的到来。案头这部小小书稿——《竞聘演讲文萃》,引起了我的深思。

那是今年5月的播种季节,省委党校新校委班子成立伊始,根据形势和任务的需要,在充分调查研究的基础上,明确提出了“向改革要出路、要活力、要发展、要形象”的改革思路。经过充分的准备,于9月在全省事业单位中率先进行了人事制度改革,实行干部竞职,教师竞聘,工人竞岗。其步子之大、效率之高、成果之显令人兴奋和欣慰。

从世界格局新变化和中国改革建设的新发展来看,历史已把党校推向更加重要的地位。面对新世纪的新任务、新环境、新趋势,党校原有的管理体制已不能适应改革与发展的需要。就其弊端而言,主要是缺乏竞争环境、竞争机制、竞争意识,计划经济体制下形成的“有人无事干,有事无人干”、“干与不干一个样,干多干少一个样,干好干坏一个样”等问题,严重地阻碍着党校的建设与发展。

在这种情况下,党校的领导班子决心通过改革实现制度和机制的创新,从根本上打碎陈旧的人事管理体制。这次改革遵循着“全员竞聘、自主择业、双向选择、择优上岗”的原则,建立起

全校员工能进能出、职务能上能下、待遇能升能降、有利于优秀人才的脱颖而出、激励与约束相结合的科学的选人用人管人的机制和制度,实现了职工队伍的优化组合。从前所未有的变革中,我们似乎听到了党校员工紧随时代前进的脚步声。用演讲者的话说,党校改革犹如“清新剂”,“激活了每一个体”。

竞聘演讲是党校改革的重要环节,也是党校整体精神风貌的突出体现。省委党校共有 356 名教职工,参加竞聘演讲的达 483 人次。从本书收录的 100 篇演讲稿来看,我们仍能感受到改革的震动之大,影响之深。《文萃》是党校改革的缩影,充分体现出鲜明的时代气息。我觉得,这些演讲稿至少可以归纳出这样几个特点:

——充满激情。从演讲稿中,我们看到了党校员工精神振奋,拥护、支持改革成为人们的强烈愿望,参与、投身改革成为人们的自觉行动。

——充满智慧。从演讲稿中,我们看到,党校人才济济、群星闪耀。每位演讲者都尽其所能,发挥潜力,展示才华,为党校事业献计献策。从一定意义上讲,这些演讲稿是党校建设与发展的“智囊大全”。

——充满信心。从演讲稿中,我们可以看到党校广大教职工对新的领导班子充满了信心,对党校改革充满了信心,对党校未来的建设与发展充满了信心。与此同时,也充分说明,实现机制和制度的创新是事业取得进步与发展所必不可少的。

——充满希望。从演讲稿中,我们看到了党校广大教职工迸发出的拳拳爱校之情,也看到了他们的强烈事业心和责任感,还看到了他们对党校明天的美好希冀。他们在演讲中纷纷表示,要以饱满的热情、创新的精神、务实的作风,谱写 21 世纪党

校工作的新篇章。

改革是时代的潮流,竞争是时代的特征。当今世界经济全球化趋势增强,科技革命迅猛发展,产业结构调整步伐加快,国际竞争日益激烈。面对发达国家在经济上科技上占优势的压力以及霸权主义和强权政治的压力,我们要在国际大舞台的竞争中立于不败之地,必须深化改革,增强竞争意识。改革与竞争,是一个国家或一个单位充满生机和活力的源泉。这一点,已被省委党校的改革再一次证明。

今年中央下发的《中共中央关于面向 21 世纪加强和改进党校工作的决定》,对党校工作提出了新的更高的要求。这是党校教育事业发展的新契机。我们要抓住机遇,乘势而上,使吉林省委党校这次人事制度改革成果不断巩固和扩大,为其他各项改革的展开奠定良好的基础,从而进一步发挥好党校培训轮训干部的主渠道作用,为吉林省党的干部教育事业做出新的贡献。

正像许多同志在竞聘演讲中谈到的那样,“党校的历史随着改革大幕的开启,必将翻开新的一页”,“历经改革洗礼的中共吉林省委党校在新的世纪将走向新的辉煌”。这也是我对吉林省委党校的由衷祝愿。是为序。

序

前 言

世纪之交,龙年之秋,校园显得格外绚丽多姿。在这收获的季节里,中共吉林省委党校历经两个月的人事制度改革结出了丰硕的果实。

党校人深切体会到,这是一场令人难忘的改革,这是一项让人瞩目而又动心的工程,这是一座校委与职工同心同德、合力筑就的大厦。

今天,当我们细细品味胜利果实的时候,成功的喜悦怎能不把我们带入那深深的回忆与思考之中……

最耐人回味的恐怕还要数竞聘演讲。

9月20日,全校范围的竞聘演讲拉开序幕。大礼堂里激扬文字,催人进取,小会场内慷慨激昂,令人振奋。先后一周时间,356人参加、483人次的演讲在紧锣密鼓地进行。面对改革的挑战,人人必须作出理性的思考、明智的选择。一时间,“改革”、“竞争”、“演讲”成了校园,里议论的中心,也是最热门的话题。

演讲前,谁都在掂量着“竞争”二字的份量。同一岗位,申报者多达五六人,现实严峻,竞争激烈。这是地地道道的擂台赛。要比,就得实实在在,比知识积累、比工作业绩、比创新能力,比综合素质、比群众威信,或者说是比政治、比业务、比作风、比人

格。每位竞聘者深知,全局在胸,知己知彼,精心准备,沉着应对,方可能胜人一筹。于是,多少人为有出色的表现和理想的效果,撰写文稿时,精心构思,精细推敲,反复修改,反复演练。有的与同事好友共同磋商,有的独处案头,缜密思索,通宵达旦。

演讲中,气氛紧张而热烈,场面庄重而和谐。你音方落我登场,上台台下时而产生呼应和共鸣,台上心诚意真,人情入理,台下点头称道或投以赞许的目光。演讲人懂得,短短 10 分钟让大家认知认可不是一件容易的事,除文稿质量外,还需调动气质仪表和声音形象等条件,才能以出色的演讲接受检验和挑战。

“台上一分钟,台下十年功”。虽是短短几分钟的演讲,但却是平日里所储备的能量的释放。演讲时,他们以事夺人、以理服人、以情感人、以声动人。这事,是让事实说话,“凭实绩论人才”;这理,是丰厚的知识运用、良好的素质展现,也是上岗后对工作的设计,对未来的畅想;这情,是迎接挑战、自加压力、服务他人、献身党校的情怀,也是以平常心面对即使失败的真切表白;这声,是因为有了底气才发出的掷地有声的诺言,也是支持改革、让改革竞争之树常绿的声声呼唤。

精彩的演讲,出色的发挥,感染了职工群众,也感染了校委领导。演讲人成功的表现,博得了一阵又一阵的掌声。我们认为,这掌声不仅是喝彩,也不仅是鼓励和认同,更是对演讲人的期望。因为,实质性的竞争还在今后的实际工作之中。

演讲后,竞聘者还有三关:民主测评;任前公示;组织批准。这是更具份量的考验和竞争。

如此过程,我们打算再细细叙述。这里,引起我们兴趣的还是演讲者的这些文稿。

“无翼而飞者,声也,无根而固者,情也。”声声入耳的演讲虽

已过去,可惜真意切的演讲稿却可以无翼而飞,无根而固。正是出于这种思考,我们从中筛选出部分演讲稿,汇集成册,并冠名《竞聘演讲文萃》。一方面,它可以从一个侧面反映党校改革的阶段性成果;另一方面,因可以长远保留而弥补演讲的短暂,同时,给有望借鉴的人们提供方便和可能。

这本《文萃》的价值和生命力姑且不论,但它起码可以提示一些道理或给人一些启示。

——改革是事业成功的根本出路,只有改革,事业才能有活力、有发展、有效益。

——改革关键在党,关键在人。没有领导者的魄力和谋略,没有群众的积极呼应和争先恐后的参与,改革将一事无成。

——改革就是创新,而创新就要在机制上变革,改变传统的选人、用人制度,激活一潭死水,使党校焕发青春。

——改革必有竞争,竞争出压力、出动力、出人才,它可以使显现的、潜在的人力资源优势,通过开发得到有效利用。

——没有继承的创新似乎从来就没有。党校 50 年的成就功不可没,我们不能脱离历史和现实的基础,把原有的一切统统改掉,也不能指望通过一次改革,将一切不合理的消极的东西荡涤无存。我们的改革是继往开来,我们的目的是谋求发展。

——没有痛痒的改革,就不是改革。特别是人事制度改革,打破旧体制,建立新机制,势必涉及到人们观念、利益和岗位的调整,尤其要触及到部分人的利益。因此,即使出现一点点的不平衡、不适应、不理解,这恰恰是完全正常的。

编稿时我们发现,这本《文萃》还有一些特点。

纪实性。它真实地摄取了吉林省委党校人事制度改革中的一个重要镜头——竞聘演讲。这场改革是在全省事业单位中率

先推出的,而且,“全员竞聘,人人演讲,自主择业,竞争上岗”,动作如此之大,前所未有,并顺利地达到了预期的目标。这,给校史又续写了一页辉煌。

信息性。它向人们传递了一个信息,竞争是没有穷期的,一切立足现实、面向未来的人,必须在竞争中生存,在竞争中发展,别无他路。

示范性。它诠释了一句老话,“生活里没有旁观者”,它提示人们注意,改革从来都是不可逆转的潮流,竞争是发展的需要,观望、等待并不可取,怀疑也是无济于事的。

当你展开这本《文萃》细细品读的时候,也许和我们一样,还会发现这里有许多可取之处。

这些演讲稿是一束束鲜花,众手浇开,映射着新时期党校人智慧的光芒。

这些演讲稿是一幅幅蓝图,描绘了溶于时代的党校未来事业的美景。

这些演讲稿是一张张独具特色的自画像,在双向选择中,竞聘者将自己的最佳形象展示给领导和群众。

这些演讲稿是在人们中间架起的一座座桥梁,不管熟悉的还是陌生的人,都可以通过它互相沟通、互相了解、互相交流。

这些演讲稿特色不一、风格各异。有的凭着俊逸的才华,使文稿豪迈奔放;有的凭着精深的思考,使文稿细致严密;有的娓娓道来,宛如与你谈心;有的幽默风趣,但又不失真切实在。

.....

我们不想再一一评述这些演讲稿,但有一点必须说明。时间仓促,能力不及,草草编就的这本《竞聘演讲文萃》,一定会有许多不尽人意的地方,倘若如此,那是编者的过失,千万不要记

到作者的名下。

无论怎样,人编的这些文稿,依我们看,好比是在丰收的果园里采撷的一颗颗果子,是酸是甜,任你品尝。

永葆竞争意识 迎接新世纪挑战

中共吉林省委党校常务副校长

赵振起

今天我们召开新上岗的处级领导干部第一次会议,我代表校委讲几点意见。由于这段时间工作很忙,没有来得及与校委其他成员沟通,我先讲,然后再请校委其他同志补充。

党校的人事制度改革,历时一个多月,已近尾声。目前,正处级和副处级岗位的竞聘告一段落,聘任文件也已下发。在新的机制和新的制度下,同志们走上了处级领导岗位,我代表校委向大家表示祝贺!

大家在竞聘中的出色表现、平时工作中的突出业绩和良好的政治素质,得到了全校教职工的认可,也得到了校委的肯定。

这次人事制度改革,仅就处级岗位竞聘这个阶段来说,得到了全校教职工的热烈拥护和积极响应,广大教职工表现出了很强的进取心和责任感。参加正处级和副处级岗位竞聘的同志有

110多人,其中有52位被聘用(暂空3岗),占竞聘人数的46.4%,说明竞争是很激烈的。你们在座的各位可谓是佼佼者,优秀者,也是优胜者。由于岗位有限,一些同志没有竞聘上,但校委同样是感谢他们的。他们的积极表现体现了对党校改革的支持,对党校前途的关心,对党校事业的关注。特别是原来的正副处长,有的这次落聘了,但是表现出较高的思想觉悟,都能正确对待竞争的过程和结果。他们虽然落聘了,但不能说差距有多大,存在什么问题,只能说岗位有限。校委也同样感谢他们,理解他们,尊重他们。

这次竞争上岗,由于采取了有效的竞争机制,坚持公平、平等、竞争、择优的原则,确实使一些优秀人才脱颖而出,尤其是涌现出一批年轻处级干部。总体上看,处级干部的专业结构得到优化,知识结构得到优化,年龄结构得到优化,能力和素质结构得到优化。这次处级岗位竞聘很成功,广大教职工是满意的,校委也是满意的。当然,工作中还存在着不尽人意之处。不过这么大的动作,稍有偏差也是可以理解的。现在看大的问题还没有发现,只是有点杂音。我来党校的四五个月时间里,也讲过这个问题,在党校确有极少数人谋事不足,谋人有余。从正常的情况来看,改革必然涉及到广大教职工的切身利益,实实在在地讲,我们对这个问题都应多一点理解。做了多年的正副处长,没有竞聘上,能没有想法吗?有也是正常的。一时心里不平衡,有想法,是可以理解的。我说过,竞聘的过程和结果都同样重要,只要认真参加竞聘演讲大会,每个人都会受到深深的感染,心灵会受到强烈的震撼。这方面我感触是很深的。同志们的精彩演讲,对每个人来说都是一个学习的过程,是一个受教育的过程,也是一个提高的过程。大家的竞聘演讲稿,都交到了人事处,如

果汇总一下,就是一个很好的党校未来发展的规划,也是个智囊大全,将来我们要采取适当的方式进行学习与交流。随着改革的深化、时间的推移,有想法的同志的心态也会逐步调整过来。

当然,在全校公开竞争的情况下,在我们聘用处级干部的过程中,可能存在着群众选人不准或校委选人不准的问题,这也是正常的。不过我们有配套机制,有约束机制,可以有效地对上岗的同志进行跟踪管理。任何事物都是动态的、变化的,人也是一样。党校是学习、宣传、研究马克思主义理论的阵地,我们更应该用哲学的观点、辩证的思维方法来分析问题。看待一个事物,评价一个人,每人都有不同的视角,不能强求别人都服从你的意志。总之,这次处级岗位竞聘,整体情况比较好,广大教职工是有眼力的,大家也能感受到。

下面,利用这个机会给大家提几点要求。

第一,要有新的动力和压力。

在竞聘演讲中,广大教职工给了每位竞聘演讲者以热烈的掌声。这不仅仅是对你们演讲的喝彩,也不仅仅是对你们的鼓励和认同,更重要的是对你们充满着期望。你们所讲的每一句话,我都认真听了,全校教职工也都会记在心里。从现在起,我们的工作要置于全校教职工的严格监督之下。大家对岗位的责任和意识要有新的认识,切实把你们在演讲中所讲的目标和思路变成工作中的实际行动,把演讲中闪光的语言变成实际工作中的亮点,这是全校教职工所期望的。竞争就是要出压力、出动力、出活力。在座的每位同志都应重新审视自己的岗位职责,各部门也要重新制定岗位职责,标准要高一些。在增强责任感的同时,要永葆这种竞争意识。

这次竞聘上岗仅仅是竞争的开始,真正的竞争还要体现在

今后的实际工作中。要形成有效的机制和制度,真正做到能上能下,正像有的同志在演讲中讲到的,“干不好主动辞职”,这种思路是对的。今后就是要采取自动辞职、组织劝退等措施,完善干部管理机制。当然,一系列的后续管理也都要跟上。人事处要着手研究跟进措施,包括转变干部的考核机制,考核要科学化、量化。现在考核干部,不管表现如何、不分层次要求,考核材料千篇一律,多少年来就是那几句话,什么政治坚定、团结同志、积极肯干、性格开朗等等。今后党校的干部考核就是要由印象考核转向业绩考核,由抽象考核转向具体考核,由性格考核转向素质考核。人事处要抓紧研究制定一个科学的考核体系,考核干部不能只概括几句话,要把主要精力放在业绩考核上。在考核的基础上,对干部要及时进行诫勉谈话。共产党培养一名处级干部不容易,发现问题要及时指出来,要教育。对考核后确实不称职的干部,要降职或者免职。真正做到靠机制选干部,也靠机制和制度管干部。

第二,要有新的工作思路。

参加竞聘演讲的同志都讲了很好的工作思路和打算。我们即将跨入新的世纪,党校教育事业也面临繁重的任务,如何迎接挑战,首先要有清晰的思路。这是事业发展的前提,有了好的思路,才能有好的出路。比如,各教研部要瞄准哪几个学科,教学和科研要达到什么程度,后勤改革后确立怎样的工作目标和措施,正副处长工作水平和素质的提高要达到什么层次,这些都取决于思路。

思路决定出路,如果想都想不到,那肯定也办不到。具体思路大家演讲时都谈了,我就不多说了。从总体上要把握这么几点。一方面要进一步理清工作思路。当今世界是个知识丰富、

信息发达的时代,是一个新生事物层出不穷、瞬息万变的时代。任何事物都是动态的,有时一个思路刚刚确定,情况却又发生了变化。比如,大家在演讲中都谈到了工作打算,但过一段时间,就可能出现新的情况。在信息时代,我们收集信息,认识事物,研究问题,作出决策,时段通常都很短。搞经济是这样,做其他工作也是这样,都有许多不确定的变数。这就要求各层次的领导要及时准确地捕捉有用信息,清醒地把握所处的环境和条件,善于从复杂的环境中看到事物发展的趋势,统揽全局,抓住实质,把握方向,顺势而行,推动党校各项事业向前发展。我们的处长也好,副处长也好,都要目光敏锐,多谋善断,果断决策,这样才能在转瞬即逝的环境中抓住机遇,争取主动。希望大家不断提高总揽全局、审时度势、权衡利弊的素质。党校的处长和学科带头人都应该具备这个素质,这样才能及时调整我们的工作目标和思路。确定工作目标和思路,要考虑全局,注意协调,包括措施的配套、力量的投入、重点环节的监督等。

另一方面,开展工作要注重层次性、阶段性和连贯性。一个工作目标从上一阶段过渡到下一阶段,从一个环节有效地过渡到另一个环节,都涉及到领导方法、领导艺术。工作都是渐进的,是集阶段性成果为全程性成果的,要达到理想的效果,就需要我们在考虑工作思路的时候,立足当前,着眼长远,既考虑当前所必须,又为未来发展奠定基础。教学也好,科研也好,人才培养也好,其他方面的工作也好,都要把立足当前与兼顾长远有机地结合起来,保持长久的后劲。要稳中求进,适中求快。

第三,要有新的责任意识。

毛泽东同志说过,政治路线确定之后,干部就是决定的因素。党校的工作能否做好,关键取决于在座的处级干部。每位