

图书在版编目(CIP)数据

全国公开选拔党政领导干部考试竞争上岗演讲与答辩
指导 / 石志夫, 谷雪编写. —北京: 中国铁道出版社,
2004.5

(全国公开选拔党政领导干部考试复习专用系列教材)

ISBN 7-113-05809-4

I. 全... II. ①石...②谷... III. 国家行政机关—
领导干部—招聘—考试—中国—自学参考资料
IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 018246 号

书 名: 全国公开选拔党政领导干部考试竞争上岗演讲与答辩指导
作 者: 石志夫 谷 雪 编写
出版发行: 中国铁道出版社(100054 北京市宣武区右安门西街 8 号)
责任编辑: 张 悦 翟建丽
封面设计: 汇聪设计工作室
印 刷: 北京市密东印刷有限公司
开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16 印张: 17.25 字数: 403 千
版 本: 2004 年 5 月第 1 版 2004 年 5 月第 1 次印刷
印 数: 1~5 000 册
书 号: ISBN 7-113-05809-4/C·95
定 价: 38.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版的图书, 如有缺页、倒页、脱页者, 请与本社发行部调换。

编辑部电话 010-51873141 发行部电话 010-51873169

党政领导干部竞争上岗,是我国政治体制改革中十分重要的一个举措,也是在新世纪保证和促进我国各级政府高效廉洁的重要手段。

党政领导干部的竞争上岗过程我们可以从两个角度来看,一方面它是一个平时德、能、勤、绩、廉的积累的必然结果,它是每一个领导干部在平时工作、学习和生活中所体现出的精神面貌和工作绩效,在这一方面,每一个人都可以完全运用自己所熟悉和行之有效的方法进行,个性化的领导过程为大家赢得群众的支持和爱戴。这是一个平时量的积累的过程。

另外,领导干部竞争上岗的过程也是一个“质”的飞跃的过程,这指的就是在短短的“竞争上岗”活动过程中,领导干部在笔试、面试、演讲和答辩过程中所体现出的能力和风貌以及获得上级领导和群众认可的程度。因为这一过程,直接影响到领导干部职位的升迁存废。

所以我们说,这两个过程都是必要的,也都是需要各级领导干部关注和重视的。量的过程是基础和关键,而质的过程则是飞跃和进步。

在整个党政领导干部竞争上岗过程中,演讲和答辩占有十分重要的地位,这是由它的互动性,直观性所决定的。演讲和答辩是领导干部直接面对上级主考官和人民群众的过程,是最能考验一个人的综合素质和应变能力的过程,所以各地和各部门在党政领导干部竞争上岗的过程中,都强调和重视演讲和答辩的成绩。为了帮助广大应试人员提高竞争上岗演讲和答辩的水平,我们编写了《全国公开选拔党政领导干部考试竞争上岗演讲与答辩指导》。

本书力求从理论的高度向读者展示演讲与答辩的基本内涵和外延,同时结合我国的政治、经济和文化特征,向参加党政领导干部竞争上岗的同志们讲述应注意的问题和应掌握的基本技能。在充实丰富的理论阐释的基础上,加入了大量的实际操作步骤和精选案例分析,相信通过这些内容的阅读和模拟,大家可以在短时间内掌握演讲和答辩的基本要求和一般规律,为竞争上岗的成功奠定坚实的基础。

本书分为上下两篇,上篇侧重介绍竞争上岗演讲的基本要求、准备条件、演讲的知识与技巧以及演讲中应该注意的一些重要问题。另外在上篇中还列举了数篇较好的竞争上岗演讲稿,供大家学习和参考。下篇侧重竞争上岗答辩部分,详细介绍了答辩的基本特征、基本操作程序、准备要素、答辩的知识与技巧以及常见的答辩试题集粹,供大家参考和练习。

编者

2004年5月

目 录

酝酿蕴裁

总 序	1
编写说明	1

上篇 竞争上岗演讲总述

第一章 竞争上岗演讲的特点和基本要求	1
第一节 领导干部竞争上岗的意义和作用	1
第二节 演讲及其一般环节	5
第三节 演讲诸要素	7
第四节 演讲的特征和领导干部竞争上岗演讲的特殊性	19
第五节 领导干部竞争上岗演讲的基本要求	22
第六节 领导干部竞争上岗演讲的基本要点	31
第二章 竞争上岗演讲的准备	40
第一节 领导干部竞争上岗演讲者的政治素养	40
第二节 领导干部竞争上岗演讲者的业务素养	44
第三节 领导干部竞争上岗演讲者的文化知识素养	47
第四节 领导干部竞争上岗演讲者的思想品德素养	50
第五节 领导干部竞争上岗演讲者的心理素质素养	52
第六节 党政领导干部的素质结构	55
第三章 竞争上岗演讲知识与技巧	70
第一节 布局谋篇的常用技巧	70
第二节 言辞表达的常用技巧	79
第三节 演讲的台下台上技巧	87
第四节 演讲的控场和临场应交技巧	90
第五节 写好竞聘演讲辞的技巧	95
第六节 演讲中不可忽视的规律	100
第四章 竞争上岗演讲应注意的问题	102
第一节 竞争上岗演讲需要注意的四个问题	102
第二节 竞职演讲五忌	103
第三节 演讲语言训练需要注意的方面	104
第五章 竞争上岗演讲辞精选	136
第一节 竞岗(聘)演说要点回顾	136

第二节 竞岗(聘)演说词举例 141

下篇 竞争上岗答辩总述

第一章 竞争上岗答辩的特点和基本要求	156
第一节 领导干部竞争上岗答辩的要求和特点	156
第二节 答辩的设计思路和基本步骤	158
第三节 “答”与“辩”	161
第二章 竞争上岗答辩的准备	173
第一节 竞争上岗标准条件的含义和作用	173
第二节 确立竞争上岗标准条件的根据	174
第三节 竞争上岗标准条件的构成	175
第四节 竞争上岗人员的标准	178
第三章 竞争上岗演讲的特点和基本要求	183
第一节 论辩语言训练	183
第二节 竞争上岗答辩的基本技巧	206
第三节 竞争上岗答辩基本原则	210
第四节 答辩谋略	212
第四章 竞争上岗答辩应注意的问题	224
第一节 答辩方略	224
第二节 答辩中的注意事项	225
第五章 竞争上岗答辩实例与答辩试题精选	228
第一节 单独问题型答辩	228
第二节 套组问题型答辩举例	235
附 录	251
附录一 :全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)	251
附录二 :关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知	266

总序

在新时代征程

公开选拔党政领导干部是我们党改革干部选拔任用制度的一项重要成果,是使优秀人才脱颖而出的机制创新。改革开放以来,特别是党的十四大以来,全国各省(区、市)和中央、国家机关在一定范围内面向社会,采取考试与考核相结合的办法公开选拔领导干部,取得了明显成效,产生了积极的社会影响,得到了广大干部、群众的支持和拥护。实践证明,公开选拔领导干部,有利于把坚持党管干部的原则与充分走群众路线结合起来;有利于拓宽识人选人视野,在更大范围内择优选拔人才;有利于形成正确的用人导向,激发广大干部的进取精神;有利于扩大干部工作中的民主,加强群众监督,防止和克服选人用人上的不正之风。这项改革,对于加强领导班子和干部队伍建设,具有十分重要的意义。但在实践中,各地公开选拔领导干部考试考核内容不一,形式各异,对公开选拔领导干部考试进行规范的呼声日渐高涨。1999年,中共中央组织部印发了《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》(中组发[1999]3号),标志着公开选拔领导干部进入实施阶段。2002年7月9日,中组部印发《党政领导干部选拔任用工作条例》,对选拔领导干部的原则、条件、程序等进行了规定。在第二条关于选拔任用党政领导干部的原则中,明确提出“公开、平等、竞争、择优”的原则,为推进公开选拔领导干部工作提供了制度保障。

2000年,中组部下发试行《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》(组通字[2000]4号),对公开选拔党政领导干部考试有关内容进行了规范,考试包括笔试和面试。笔试主要测试应试者的政治理论和政策水平、行政管理知识和专业知识等,分为公共科目和专业科目。公共科目分为六大部分,即政治、经济、法律、管理、科学技术、历史、国情国力、公文写作与处理。考试为闭卷,满分为100分或150分,时间为150分钟或180分钟,题型分为客观性试题和主观性试题,前者的主要形式是判断题和选择题,后者的主要形式为改错题、辨析题、案例分析题、论述题、写作题(议论文)等。专业科目内容包括拟选拔职位所要求的业务知识和相关的重要政策法规等。面试主要测试在笔试中不易测试的拟选拔职位所要求的领导能力和素质。

从《考试大纲》来看,公开选拔党政领导干部的公共科目考试,具有如下两个特点:第一,内容全面,知识点多,集中体现了党中央努力建设高素质干部队伍的基本要求。社会主义现代化建设需要大批高素质的干部,特别是领导干部。公共科目考试内容规定了党政领导干部应具备的基本理论知识、专业知识等,知识点的数量自然较大。第二,题型灵活,以考察能力为主。公开选拔领导干部考试的重点,是测试应试者的领导能力素质。《考试大纲》强调:“测试应试者对领导干部应具备的基本理论、基本知识和基本方法的掌握程度,特别是运用这些理论、知识和方法解决领导工作中实际问题的能力。”因此,考试更多地体现为能力型

的,关键在于考察应试者理论联系实际的能力。由此可知,公共科目的考试具有较大的难度。

为了配合和推动全国公开选拔党政领导干部考试工作的顺利进行,帮助广大报考人员全面准确地理解和掌握考试内容,熟悉了解有关考试的要求和基本题型,更好地进行考前强化训练,我们组织北京大学政府管理学院的专家、学者,在总结分析近年来中央国家机关和各地公开选拔党政领导干部考试试题的基础上,编写推出了这套最新的全国公开选拔党政领导干部考试复习系列教材:《全国公开选拔党政领导干部考试精要》、《全国公开选拔党政领导干部考试竞争上岗演讲与答辩指导》、《全国公开选拔党政领导干部考试报考与面试指南》。该系列教材有三个明显特点:一是考试重点突出,考点归纳精炼,针对性强;二是编写体例新颖,各类题型训练全面,适应性强;三是内容与与时俱进,收集选用资料最新,实用性强。

本套丛书由北京大学政府管理学院教授、博士生导师、中国行政管理学会理事、CPAS高级管理人才研修中心教授委员会委员、国家人事部人科院学术委员、北京市人才开发协会常务理事石志夫主编。

本套丛书在编写过程,参考了许多文献和资料,由于篇幅所限,恕不一一列举,谨此表示感谢!由于时间仓促和水平所限,书中不乏疏漏之处,敬请广大读者和专家、学者批评指正。

编者

2004年5月

竞争上岗演讲总述

第一章

竞争上岗演讲的特点和基本要求

第一节 摇摇领导干部竞争上岗的意义和作用

一、从竞与争谈起

在我国古汉语中没有“竞争”一词,而是“竞”与“争”的分立。《庄子·齐物论》中提出:“有竞有争。”郭象注中释:“并逐曰竞,对辩曰争。”随着近代中西方文化的交流和发展,英语中的“~~竞~~”(动词)和“~~争~~”(名词)被译成了“竞争”一词,并在实际生活中得到了广泛的使用且不断地丰富着它的内涵。

从哲学的角度看,竞争是合作与冲突的矛盾统一。冲突表现为对抗和争端,是合作与利益之间的矛盾与摩擦;合作则表现为和睦与支持,是基于共同利益的相互配合和相互帮助。从社会学的角度看,竞争则是人们自觉自愿地社会系统中按照一定的方式谋求相对有限的社会资源、实现自己目标的过程,是人类社会协调、稳定、发展的客观表现。

人与人的竞争属于社会竞争的范畴。每一个人都能成为一个社会竞争的参与者。

物竞天择,适者生存,这是自然界铁的规律,正是在这铁的进化规律的作用下,社会乃至整个世界充满了生机与活力。社会竞争激发了活力,使每个竞争者的潜能得到了发挥,从而优化了社会职能,提高了社会生产效率。但竞争也有负面效应:

首先,竞争的直接结果是人的社会地位发生了相对的变化,使原来处于相同地位的竞争者出现了差别,原来地位高的人可能丧失了优势,处于劣势的人可能占据了高位,因此会造成人们心理的不平衡,造成人际关系的紧张。

其次,并非每个社会成员都具备竞争能力,如果不依赖他人的保护或社会保障机制,连基本的生存权利都会受到威胁。

第三,社会竞争的无限制扩大也会在组织内造成敌意和对抗,瓦解群体的凝聚力。

如何把社会竞争控制在一定的限度内,防止恶性社会竞争和极端的两极分化呢?这就需要竞争予以适当的控制。

一是对社会竞争的直接控制。通过制定各种法规、政策,保证竞争过程制度化、程序化、科学化,通过群众监督、舆论监督等方法保证竞争过程的民主化、公开化。

二是对社会竞争的限制。主要是对竞争资格的限制和对竞争范围的限制。首先要通过逐级的考试、选拔等层层竞争形式,保证竞争者符合规定的层次,保证竞争的质量;其次确定竞争是在竞争者之间围绕竞争目标的一种有时间限制和活动限制的相互争胜的活动。在竞争期限之外,与竞争目标无关的活动,竞争的参与者都是合作关系。再者划定竞争实施的范围,明确竞争参加者的范围。

三是对竞争违规的惩罚。主要是指对违反竞争规则的行为的惩罚。惩罚的目的在于保证和督促竞争者能够按照“游戏”规则来公平地竞争;惩罚的程度与该项竞争的优胜者能够获取的社会资源的数量与质量有关。

四是对竞争的补偿与平衡。主要指对由竞争引起的社会差异、负面效应通过一定的社会机制予以缓冲和修正。补偿和平衡措施一方面是通过相关的教育、宣传,提高人们对失败的承受能力,发挥全社会人们的潜力和竞争能力,创造各种各样的竞争机会;另一方面是完善社会保障体系,避免把没有竞争能力和竞争的失败者推向绝境。

二、竞争上岗的内涵

竞争上岗是社会竞争在选拔用人上的一种反映,是我国现阶段对干部人事制度中多年沿用的选拔任用方法的改革,是构建干部激励机制的重要组成部分,是建立选拔任用和管理监督的科学机制的重要举措。它是以公开、平等、竞争、择优为主要特征的干部选拔任用方法,即在一定范围内公布竞争的职位和任职条件,通过公开报名、考试答辩、群众评议、组织考察,产生竞争职位人选,然后按规定的程序和干部管理权限择优任用干部的措施。它的推行,对实现干部的能上能下,克服用人上的不正之风和腐败现象,促进奋发工作和提高干部整体素质都有重要意义。

首先,竞争上岗有利于各级各类干部行为方式、价值观念的转变。在社会竞争中,尤其是在激烈的国家管理的权利与职位竞争过程,竞争者必须显示出比其他人的优势才有被任用的可能,而这种优势的判断标准基本上是按照职位的需要来设置的。所以,竞争者在这个过程中有意识地或者不知不觉地接受了组织的控制,按照党和国家的需要去规范和塑造自己,提高和完善自己。只有这样,才能适应职位的需要。

其次,竞争上岗扩大了组织和领导者的影响力,有助于权威的形成。竞争是由组织和领导者实施、控制和仲裁的,竞争的目标也是从组织和领导者之手得到的,并且是在群众的参与下,公开实现的。

第三,竞争上岗优化了人才资源的配置。竞争使优秀的人才占据了更多更好的社会资源,各类人才都可脱颖而出,优化了社会资源的配置;同时,因为人人都知道通过竞争,表现自己的实力,因此更容易理顺自己的情绪,缓和人为矛盾,正确地认知自己,明确努力的方向。

竞争上岗与公开选拔,有联系,也有区别。其共有的特点都是运用了公平竞争的机制,但二者在范围、对象上,前者比较严格,后者则比较宽泛。其他方面应都是统一的。

三、竞争上岗的探索

竞争上岗是近几年选拔用人方法不断探索和实践的产物,也是人事制度改革不断深化的表现。

大家知道,从土地革命战争时期我们党产生“干部”这个概念以来,干部这个概念的内涵逐渐发展,选拔任用干部的制度也在不断发展。1955年,毛泽东同志提出了“才德兼备”和“任人唯贤”的原则,从此选拔任用干部有了基本依据。党的八大前夕和20世纪70年代初,我们党又提出了能上能下、能官能民的思想,开始注意解决干部队伍缺少活力的现象。

20世纪80年代初,党中央提出了干部队伍“革命化、年轻化、知识化、专业化”的方针,并按照这一方针选人用人,一举打破了多年来形成的选人用人上“万马齐喑”的局面,一股清新的用人改革之风迎面而来。党的十二大上,新老干部的交替与合作迈出了实质性的步伐,实现了邓小平希望十二大的中央委员会35岁以下的中央委员要有30%的目标。

1987年,党的十三大政治报告专门论述了“改革干部人事制度”问题,较为全面系统地提出人事制度改革的方向、目标、任务。同时提出建立国家公务员制度,在国家公务员制度中体现竞争激励机制是其主要特征之一。

1992年9月,党的十四大确立了我国建设社会主义市场经济的新目标,人事制度改革开始探索建立与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制。

1993年8月颁布了《国家公务员暂行条例》并于同年10月1日开始实行。此后以《国家公务员暂行条例》为主体的单项法规及配套规章制度相继建立,逐步完善。在具体实施中,重视并强调引入竞争机制,加强能力建设。

1995年3月,中央正式下发了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》,条例中明确强调了选拔任用干部必须坚持群众路线,坚持公开、平等、竞争、择优的原则。

在经过相当长一段时间探索、实践和总结的基础上,1997年年底,中央组织部、国家人事部联合下发了《关于党政机关推行竞争上岗的意见》,初步规范了竞争上岗的适用范围、基本条件和资格、程序和方法、组织领导等。这为更加有力地推行竞争上岗提供了依据。特别值得指出的是,在建党70周年的日子里,江泽民总书记第一次向全党、全国人民郑重提出,要积极推行竞争上岗。竞争上岗工作进入了一个新的发展阶段。

四、竞争上岗的作用

竞争上岗是面向新世纪干部选拔任用方式的一项重要改革。它的积极推行,有利于把坚持党管干部原则与充分走群众路线结合起来,有利于拓宽识人、选人、用人的视野,有利于形成正确的用人导向,有利于激发广大干部的不懈奋斗精神和创新精神,有利于防止和克服用人上的不正之风和腐败现象。它与西方的竞选有本质区别。我们讲竞争上岗,是在党委领导下,按照党的干部人事工作的路线、方针、政策和党管干部的原则,运用竞争机制改进选人的用人方式、方法的措施,是社会主义民主政治的具体体现。而西方的竞选,则是多党政治体制的产物,是西方国家政治制度的重要组成部分,有一套极为繁杂的法律程序,包括设立选举机构、划分选区、确定选民资格、进行选民登记、提出候选人、竞选演说、实施投票、计票统计等一系列内容。二者无论从形式上,还是从内容上,都是没有任何联系的。

推行竞争上岗的现实作用主要是:

(一) 人得其位,位适其人

因事择人,适才适用,能位相称是干部人事工作要实现的目标之一。根据现代人事理论,工作的成效、才能的发挥、事业的发展与人员使用上的“能位适合度”成正比,而这种适

合度的提高不是组织行为单方面能够实现的,只有在组织需要和个人需要有机结合的情况下才能实现,而竞争上岗正是这种有机结合的中介。竞争上岗将组织体系中各种职位对人员才能的要求同人员能力的差别、人员的目标价值、个人行为、主观意愿自然地联系起来,使得各种“能”与各类“位”动态匹配,互相适应,达到最佳适合度的要求,使不同层级的职位得到不同层次的人选。在社会主义市场经济的条件下,竞争是人力资源得到合理配置的重要手段。

(二) 奋发工作,能上能下

竞争上岗有很明显的促进奋发工作和能上能下的作用,这是竞争的激励功能和优胜劣汰的功能的基本体现。竞争者是既有压力,也有动力;上岗者是既有雄心,也有担心。在这样的心理作用下,不仅开发了人的潜能,而且拼搏精神、创新精神自然而然就会产生,并不断地持续下去。

邓小平同志在1985年就指出:“干部缺少正常的录用、奖惩、退休、退职、淘汰办法,反正工作好坏都是铁饭碗,能进不能出,能上不能下。这些情况,必然造成机构臃肿,层次多,副职多,闲职多,而机构臃肿又必然促成官僚主义的发展。”(《邓小平文选》第二卷,人民出版社1985年第2版,第185页)。过去,我国干部队伍新陈代谢的速度缓慢,干部的提升主要是靠资历的积累,“无过便是功”的消极等待升迁;干部的离岗绝大部分是因为年龄或健康原因而自然的淘汰,仅有少数人是因为犯了重大错误而被降级或免职。

领导干部队伍中这种实际存在的缺乏竞争、能上不能下的局面,一方面压抑了优秀人才的成长,使许多年轻的优秀人才因无用武之地而难以施展才华,另一方面产生了“在其位不谋其政”的“太平官”,对于这样的干部,即使群众不满意,大多也只能调换岗位、易地为官,不存在竞争淘汰的风险。竞争上岗的实施对于这样的“太平官”无疑是一场革命。同时,竞争上岗兑现诺言的要求也会促进上岗者奋发工作,把“要我干”变成“我要干”,使上岗者的内在动力更加强健。很多单位的实践证明,竞争上岗不但增强了广大机关干部的责任感,激发了他们奋发进取、自强不息、努力学习、勤奋工作的内在动力,而且为干部的正常上下开辟了现实的道路。

杜甫有诗云:“沉舟侧畔千帆过,病树前头万木春。”今天是竞争场上的胜利者,不等于明天仍然是竞争场上的赢家。只有不断进取、不断追求、不断学习、不断探索的人,才能够跟上时代的步伐,才有可能取得不断的胜利。英国伦理学家斯宾塞指出,只有通过个体之间充分的自由竞争才能达到整个社会的真正和谐,在这个过程中,“适者生存,不适者淘汰”,并且自由竞争也促进不适者经过自己的努力和选择,成为“适者”。目前我们要推行的竞争上岗是在党的领导下,在干部队伍中一种自由而且平等的竞争,它将鞭策所有岗位上的干部始终处于奋发进取的状态,实现干部队伍的能上能下的良性循环,从而保证整个管理系统和干部队伍的协调、高效运转。竞争上岗的这种导向作用必将为新世纪的改革和发展带来新的动力。

(三) 防止和纠正用人上的不正之风

是否能选用好人自古以来就是一个非常重要的问题,历来受到统治阶级的重视,但并不是解决得很好,往往会出现任人唯亲、结党营私和裙带关系盛行的局面,造成权利的等级层次和人员数量急速增长,诸如此类的不正之风成为历史性的顽症。据史料记载,公元1368年

年,唐太宗励精图治,百万人口的京都长安,只留用了约四万名左右的京官,驻外官吏的数量也大幅度减少。可是,魏征之后,高宗显庆年间,上下昏暗,结党营私,裙带关系盛行,内外官吏很快增加到约八万人,到了元和年间(公元845~859年),文武官员已达到约八十万之众。若以当时全国约八百万纳税户来计算,平均每万户就要供养八名官吏,成了当时国家财政的一个沉重负担,用人的不正之风越来越盛,最终导致民不聊生、社会动荡。

历史发展到今天,用人上的不正之风也没有根除。总是有少数人不能坚持党性原则,不搞五湖四海,在一些干部选拔任用仍有任人唯亲的不良现象和风气。比如有的以个人恩怨或个人好恶取人,拉帮结派,编结关系网;有的热衷于拉关系、走后门、找靠山、四处活动跑官、要官;有的领导个人和少数人说了算,只在“小圈子”或“老圈子”里选人用人;有的利用管干部的权力和地位不遵守组织纪律,搞权钱交易、权权交易,甚至接受贿赂、公开勒索、买官卖官等等。前些年民间流传的一副对联:“说你行,你就行,不行也行;说不行,就不行,行也不行”横批是“不服不行”。这副对联对用人上的不正之风极具讽刺意味。分析这些不正之风产生的原因有很多,其中一个重要原因是在相当长的时间内,我们对竞争缺乏正确认识,没有建立起科学合理的竞争机制和淘汰机制。竞争上岗是在“阳光”下操作,把竞争职位、条件、标准、程序和个人愿望以及情况公开化,完全置于群众的监督、比较和评判之下,不正之风和腐败现象就难以有市场。

竞争上岗是针对用人上的不正之风而采取的一项标本兼治的措施。通过建立竞争上岗制度,明确竞争目标、按照清晰、公正的规则,依照党管干部原则,进行具体的公平仲裁,净化了用人环境。

江泽民总书记在庆祝中国共产党成立70周年大会上强调指出:“政治路线确定之后,干部就是决定因素。培养讲政治、懂全局、善于治党治国的领导人才尤为重要。中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去,中国能不能在激烈的国际竞争始终强盛不衰,关键看我们能不能不断培养造就一大批高素质的领导人才。”推行竞争上岗必将为培养和造就一大批高素质的领导人才起到大的推动作用。

很多单位在竞争上岗的探索中证明,竞争上岗的实施克服了“暗箱操作”,说情的电话、条子没了,就是有也没用了;“跑官、要官”的也开始收敛起来了;干事的人扬眉吐气了,特别是为那些敢试、敢闯、敢于创新的往往被领导视为“不听话”的人,提供了显露的机会。所有这一切都说明,推行竞争上岗可以净化用人环境,为我国的社会主义现代化建设事业注入新的生机和活力。

第二节 演讲及其一般环节

一、演讲的含义

所谓演讲,是指在特定的时间环境中,借助于有声语言和态势语言的物质手段,面对广大听众发表意见,抒发情感,从而达到感召听众的一种带有艺术性的口语表达活动。

特定的时间环境,一般指的是演讲者和听众同处一起的时间与环境。特定的时间环境是演讲的重要基础之一,是演讲活动不可缺少的物质要素。借助于这一物质要素,演讲者可

以演出一幕幕用有声语言组织出的威武雄壮的话剧来。同时,特定的时间环境又对演讲这一口语表达活动起着突出的制约作用,随着特定时间环境的转移与变化,演讲的内容、语言和表情动作等,也都要做相应的调整与变化,惟其如此,才能适应特定时间环境这一物质要素转移与变化的需要,才能取得演讲的最佳效果。

有声语言是演讲活动的最主要的物质表达手段,它以流动的方式,承载着演讲者经过组织的思想与感情,传入听众的听觉器官,从而产生很强的说服力、吸引力与感召力。好的有声语言,具有准确清晰、清亮圆润、富于变化、有力耐久的特征。它能在流动的过程中产生一种美感,勃发一种情趣,形成“余音绕梁,三日不绝”之佳境;它能以起伏自如、轻重有致、自然和谐、音义兼美的艺术形式,使广大听众受到思想上的感染,得到精神上的熏陶。

态势语言又称形体语言或无声语言,它是指能在一定程度上表达思想感情的眼神、面部表情、手势动作、体态、举止和礼仪等。如同话剧演员、戏剧演员的形体动作那样,这种态势语言也属流动着的形体动作,这种动作如果运用得自然、真实、鲜活,也能在一定程度上弥补有声语言的不足,增强有声语言的表现力和感染力。

演讲就是在特定的时间环境中,借助于有声语言和态势语言这些物质手段,来组成一个和谐、统一的传达系统,从而达到发表意见、抒发情感、启迪、说服和感染听众的目的。

在有声语言和态势语言这两大物质手段中,有声语言始终处于主导地位,态势语言则处于辅助的地位;二者犹如红花绿叶,有机地、和谐地统一在一起,从而构成高级、完美、富有审美价值的口语表达活动。

二、演讲应把握的一般环节

(一) 写好演讲稿

演讲稿又称演讲辞,它是演讲者在演讲前事先写出来的,供演讲时使用的主要依据。简而言之,就是供口头发表演讲的文稿。演讲稿的好坏,直接影响到演讲的成功与失败,演讲者千万不可等闲视之。演讲稿在演讲过程中起着非常重要的作用:

梳理演讲者的思路。演讲者在演讲稿写好之后往往是搁置不用的,因为他在撰写演讲稿的时候已经达到了“梳理思路”的目的。它使演讲者对自己的演讲辞进行了周密而深入的思考。这篇演讲辞想解决什么问题?中心思想是什么?举哪些例子?从哪几方面去说明?怎样开头和结尾?怎样进行阐述?演讲者的这些思路,都在撰写演讲稿的时候,就被梳理得清清楚楚。有了这种准备,演讲者就可以有备无患。即使偶尔忘掉了一部分演讲辞,也不必担心。因为这演讲稿是自己动脑动手写出来的,印象总还是有的,那就可以根据它的主要精神,用临时组织起来的语言去代替。这既能保证演讲的顺利完成,又不至于出洋相。相反,如果演讲稿由别人代笔,演讲者的思路在演讲前没有进行“梳理”,那么,就有可能闹出笑话。

提示演讲的内容。在演讲的过程中,演讲者为了备忘,还可以把演讲稿带上讲台摊在台上,万一忘了某个部分内容,可以随时看上一眼,使演讲能马上连续下去,不致中途停顿,造成尴尬局面。

控制演讲的时间。在演讲时,演讲的人演讲速度不易掌握,或者偏快,规定的时间还没到,内容早已讲完,无话可说,非常尴尬,或者是情绪上来时,临场发挥,口若悬河,滔滔不

绝,常常是规定的时间到了,还有许多重要的内容没有讲,只好虎头蛇尾,草草收场。以上两种情况都会影响演讲的效果。如果演讲者能事先测试出自己每分钟能讲多少个字,那么再用它除演讲稿的字数,这样就能算出这篇演讲所需要的时间。如果所需要的时间与所规定的时间不符,则可增添或缩减演讲稿的内容。

(二) 把握好演讲语言

演讲语言指演讲者面对听众进行演讲时所使用的语言。它以人民群众的口头语言为基础,经过演讲者的加工、提炼,具有通俗、规范和宣传鼓动的特点。在演讲时,演讲语言要做到:

通俗易懂。演讲语言是一种讲究瞬间效果的口语,它不同于书面语。演讲语言具有瞬时性,声音稍停即逝,在演讲时,演讲者创造性地运用各种口语技巧,如轻重、快慢、停顿、抑扬等手段来扩大瞬间效果,也可以即兴发挥,穿插些适合于演讲语言环境的话题,使听者当场理解,当场消化,并且当场被感染、振奋。要切记,书面语是可以超越时空的,具有稳定性,也显得较严肃。假使演讲时将口语与书面语交叉使用,增强演讲的感染力和鼓动力,会收到良好的效果。但是,演讲艺术是为表现演讲内容,增强演讲效果服务的,因此,它必须服从于思想的表达,服从于感情的交流,服从于听众的需求。在演讲过程中必须注意要防止过于做作,否则会弄巧成拙,因为演讲毕竟不是艺术创作和艺术表演,而是一种“真实的社会活动”。特别是语言技巧,一般可以“弱化”使用,只要能起到象征性的传情达意作用即可。

演讲艺术的作用,主要是增强演讲对于听众的触动和影响,使演讲收到理想的效果。具体地说,把握好演讲艺术能够增加逻辑说服力,逻辑力量来自事实,来自真理,这是没有疑问的。但是,只有这些还不够,还须讲究演讲艺术,演讲艺术也具有增加逻辑说服力的作用。这一点在政治演讲和学术演讲中尤为明显,增加情绪鼓动力,鼓动力首先靠真理为依托,而演讲艺术的运用也有增加鼓动力的作用,增加思想渗透力,演讲者的精辟论点和娴熟的艺术手法,往往会产生一种奇妙的渗透力,使听众折服、震惊。

第三节 演讲诸要素

一、演讲的条件与一般特征

演讲作为人类一种社会实践活动,它必须具备以下四个条件:演讲者、听众、沟通二者的媒介以及时间、环境。离开其中任何一个条件都构成不了演讲。演讲的传达手段包括:有声语言、态势语言和主体形象。

有声语言是演讲活动最主要的表达手段。它由语言和声音两种要素构成,以流动的声音运载思想和情感,直接诉诸听众的听觉器官。它要求吐字清楚、准确,声音清亮、圆润、甜美,语气、语调、声音、节奏富于变化。

态势语言就是演讲者的姿态、动作、手势和表情,是流动着的形体动作辅助有声语言运载着思想和感情,直接诉诸听众的视觉器官。它要求准确、鲜明、自然、协调。

主体形象是指演讲者的体形、容貌、衣冠、发型、举止神态等。主体形象的美丑,好与差,直接影响着演讲者思想感情的表达。它要求演讲者在符合演讲思想感情的前提下,注重装

饰朴素、得体,举止、神态、风度的潇洒、优雅、大方,给听众一个美的外部形象。

必须指出,演讲如果只有“讲”没有“演”,只作用于听众的听觉器官而不作用于听众的视觉器官,就会缺少动人的主体形象和表演活动;如果只有“演”而没有“讲”,就会只作用于听众的视觉器官而不作用于听众的听觉器官。所以,二者缺一不可,相辅相成。但是,“演”与“讲”的和谐必须是以“讲”为主,以“演”为辅,“演”必须建立在“讲”的基础上,否则便失去了演讲的意义。现在,可以给演讲的本质下一个定义了:演讲者在特定的时境中,借助有声语言和态势语言的艺术手段,针对社会的现实和未来,面对广大听众发表意见,抒发情感,从而达到感召听众并促使其行动的一种现实的信息交流活动。

那么,演讲都有哪些特征呢?

首先是它的现实性。这是因为演讲属于现实活动范畴。不属于艺术活动范畴,它是演讲家通过对社会现实的判断和评价,直接向广大听众公开陈述自己主张和看法的现实活动。

其次是它的艺术性。这里的艺术性是现实活动的艺术。它的艺术性是现实活动的艺术。它的艺术性在于它具有统一的整体感和协调感,即演讲中的各种因素(语言、声音、表演、形象、时间、环境)形成一种相互依存、相互协调的美感。同时,演讲不单纯是现实活动,它还具备着戏剧、曲艺、舞蹈、雕塑等艺术门类的某些特点,并将其与演讲融为一体,形成具有独立特征的演讲活动。

第三是它的鼓动性。没有鼓动性,就不成为演讲。政治演讲也好,学术演讲也好,都必须具备强烈的鼓动性。这是因为,一切正直的人们都有追求真善美的渴望,演讲者传播了真善美,自然会引起共鸣,激励和鼓舞听众。圆演讲者以自己炽烈的感情去引发听众的感情之火,容易达到影响听众的目的。猿演讲者的形象、语言、情感、态势以及演讲辞的结构、节奏、情节等均能抓住听众。源演讲的直观性使其与听众直接交流,极易感染和打动听众。可以说,鼓动性是演讲成功与否的一个标志。

第四是它的工具性。演讲是一门科学,更是一个工具,是人们交流思想的工具。任何思想、任何学识、任何发明和创造,都可以借助演讲这个工具来传播。可以说,演讲是最经济、最实用、最方便的传播工具,任何人都可以利用它。

以上,我们谈了演讲的本质和特征。在现实的演讲活动中,有以下两种倾向很值得注意。一是有的演讲者只“讲”不“演”,只注重演讲的实用性而忽略了演讲的艺术性,使演讲不伦不类,干巴枯燥,因而削弱了演讲的效果。二是有的演讲者一味过分地“演”,追求相声、评书、朗诵、故事等其他艺术表演技巧,冲淡了演讲的现实性、实用性和严肃性,显得滑稽、生硬,起不到演讲应有的作用。这两种倾向都是必须认真加以克服的。

二、演讲的目的

人们的任何社会实践活动都有明确的目的,其功利性是非常鲜明的。由于演讲活动是演讲者与听众的双边活动,所以,演讲的目的就分别体现为演讲者演讲的目的和听众听演讲的目的。而每个演讲者由于身份、地位、年龄、专长各不相同,演讲的目的也不尽相同,甚至每位演讲者的每次演讲的目的也不相同。我们可以从以下几方面来谈。

（一）从演讲的宏观目的看

演讲者演讲的目的也就决定了演讲的目的。从总体上看,演讲的目的就是演讲者与听众取得共识,使听众改变态度,激起行动,推动人类社会向理想境界迈进。演讲无论是宣传自己的政治主张、观点,或是传播道德伦理情操,还是传授科学文化和技艺都是为了让听众同意自己的主张、观点和立场以取得共识,并在此基础上激发听众的实际行动,向着理想境界迈进。如美国第16任总统林肯的解放黑奴的演讲,目的就是动员美国人民为解放黑奴、废除奴隶制而斗争;杨振宁、李政道二位科学家发表的学术演讲,目的就是宣传他们的科学发现,让社会接受其正确观点,从而推动科学文化的进步。

（二）从演讲的微观目的看

迄今为止,尚未有专职演讲家。当今的演讲者都有自己的正式职业或专业,如鲁迅是文学家,闻一多是学者、诗人,林肯是总统,丘吉尔是首相。由于其职业不同、专业不同、经历等多种因素的不同,演讲的目的、内容也有所不同。闻一多在昆明的《最后一次演讲》的目的就是揭露和痛斥敌人、鼓舞听众、发展民主运动;而曲啸、李燕杰、刘吉等的演讲则是向广大青年进行理想、道德等方面的教育。因此,从微观上看,每位演讲者的每一次演讲都有不同的具体目的。

演讲的宏观目的与微观目的并不矛盾。闻一多的个体微观目的是揭露敌人,鼓舞听众,发展民主运动,但这一目的恰与推动人类向理想境界迈进统一、一致,这是值得注意的。

（三）从听众听演讲的目的看

听众是无数个个体的集合。由于他们年龄、性别、文化程度、兴趣、职业等不同,听演讲的目的也各不相同。比如,林肯解放黑奴的演讲,听众有拥护的,也有反对的,可见其目的根本不同。即使目的都一样的听众,对同一内容的演讲也往往各取所需。但从总体上说,演讲者的个体实用目的和听众个体实用目的是一致的,紧密相连而又互为体现的。如果离开这条,演讲将很难存在。

上面我们从宏观、微观、听众三方面作了“横”的分析,以下在再从“纵”的方面分析,即演讲者追求的两个目的:现场的目的和散场后的目的。

现场的目的

每一个演讲者都希望演讲能成功,这一目的完全从现场和直观效果反映出来,如听众的表情、情绪,或者捧腹大笑,或者义愤填膺,或者欢呼雀跃,或者泪水横流,或者高呼口号,或者掌声雷动,这就表明演讲者的实用目的符合了听众的实用目的,引起了共鸣,现场的效果仅是表面的,关键是演讲者的实用目的、演讲的内容打动了听众的心灵。离开这些,再有成功的欲望和目的也难奏效。

散场后的目的

任何演讲者都不会停留在现场的目的上,而是追求散场后的目的:实际行动,这才是演讲者的最终目的。比如,拿破仑率部队在远征埃及时,在金字塔附近和敌人的主力遭遇,情况危急,拿破仑立在马队前高声演讲道:“士兵们,四千年历史今天从这些金字塔的上面看着你们!”简短的演讲使远征疲惫的法军士气大作,终于大胜敌军,他的演讲产生了现场的直观效果,鼓舞了士气,士兵英勇杀敌,取得了胜利,进而实现了散场后的目的。

可以说,演讲现场的目的是散场后目的的前提和基础,散场后的目的又是现场目的的归

