

网络环境下

领导人才

选拔模式研究

杨选留 著

陕西人民出版社

中国社会科学院学部委员、著名经济学家汪同三评价本研究成果时指出：“作者结合十余年的领导人才管理实践，进行了比较深入的理论和方法总结，特别在研究人才选拔模式的问题中，较好地运用了现代管理科学的理论和方法以及信息技术，使此研究具有现代化特色和科学性基础，具有研究方法的先进性，是理论学习研究、现代科学技术运用与实践经验相结合的好样板”。

管理科学新趋势

网络环境下

领导人才

选拔模式研究

◆ 杨选留 著

陕西人民教育出版社

国家自然科学基金《电子政务管理理论和方法的基础研究》(70533030)(重大项目)资助出版

图书在版编目 (CIP) 数据

网络环境下领导人才选拔模式研究/杨选留著. —西安: 陕西人民教育出版社, 2006.10

ISBN 7-5419-9704-8

I. 网... II. 杨... III. 公务员—人才管理学—中国 IV.D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 107403 号

网络环境下领导人才选拔模式研究

杨选留 著

陕西人民教育出版社出版发行

(西安市长安南路 181 号)

各地新华书店经销 西安新华印刷厂印刷

880×1230 毫米 32 开本 7.5 印张 143 千字

2006 年 10 月第 1 版 2006 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 7-5419-9704-8/D·97

定价: 28.00 元



杨选留，汉族，出生于陕西乾县。西北大学计算数学与软件应用专业学士，西安建筑科技大学科技哲学专业硕士，西安交通大学管理科学与工程专业博士，清华大学经济管理学院博士后。管理学与人才学副研究员，研究领域：领导人才管理科学及群

体决策系统。1992年以后，就职于中共陕西省委组织部干部调配处、宣教干部处，主要从事领导人才的选拔与管理工作。兼任教育部人文社会科学重点研究基地——中国西部经济发展研究中心研究员，陕西省国防科技与经济发展研究中心研究员，西安科技大学公共管理学、管理科学与工程专业外聘硕士研究生导师。参加了国家自然科学基金项目、陕西省社科基金项目、陕西省软科学项目、陕西省教育厅软科学计划项目等研究。近年来，在国内外权威学术期刊、重要核心期刊、国际学术会议发表学术论文 20 余篇。

内 容 提 要

近年来,党中央做出了加快建立体现科学发展观要求的领导班子和领导干部综合考核评价体系的重大决策,从提高党的执政能力建设的高度,明确提出“要抓紧制定体现科学发展观和正确政绩观要求的干部实绩考核评价标准”,要求各级组织部门要坚决贯彻科学发展观,进一步改进和完善干部考核评价的方式方法,突出综合考核评价,全面、系统、客观、公正地看待干部,进一步创新实绩考核的手段,科学、准确地对干部的工作实绩做出评价;要求必须坚持群众公认原则,不断扩大和完善群众参与干部考核、任用工作的渠道与途径,进一步落实群众在干部选拔任用工作中的知情权、参与权、选择权和监督权。

本书以地方政府工作部门担任一定领导职务的国家公务人员作为研究对象,以在网络环境下推进领导人才选拔工作科学化、民主化和制度化,全面落实群众对选拔工作的知情权、参与权、选择权和监督权为目标,以网络环境高效快捷的信息传输、群众分散独立的操作环境、规范科学的程序运作、快速大量的信息数据收集分析、广泛的群众参与性等特点为

基本约束条件,在总结已有研究成果的基础上,在中央颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的干部路线方针政策框架之中,结合作者十多年的领导人才管理工作实践,构建了网络环境下领导人才选拔模式。主要研究内容包括四大部分:第一,通过对传统的民主推荐过程的分析,提出民主推荐的网络化改进方法,研究构建了网络环境下民主推荐模式,提出了系统的结构设计与实现方案,以确定考察对象。第二,主要对已经确定的考察对象,构建基于人机结合的考察谈话模式,对信息处理流程、指标描述语言库结构进行了分析、研究并提出了基于聚类分析和 NLU(Natural Language Understand,自然语言理解)的评议文本和考察谈话内容文本挖掘的综合分析方法;构建了领导人才定性评议模式和定量评价模式,以收集考察对象德、能、勤、绩、廉等方面的表现信息。第三,主要是对已经收集关于考察对象的定性信息和定量评价信息进行综合集成,研究并提出了领导人才定性考察信息(民主评议文本集、考察谈话内容文本集)和定量评价信息(素质模糊综合评价集、政绩综合评价总指数)的综合集成方法、系统设计方案。第四,在上述理论和方法研究的基础上,在网络环境下对某局领导班子拟补充人选选拔案例进行研究,对构建的模式、方法进行了检验。

本书的出版以期在一定程度上对这一国内相对薄弱的研究领域进行理论和方法补充。

A Study into the Selecting Pattern of Talented Leader under the Internet Environment

Abstract

Over the years, the CCPC Central Committee has made a substantial policy concerning the creation of an integrated system for examining and evaluating the performance of the steering groups and leaders at various levels of government and urged the research community to “formulate sets of criteria for leader performance assessment” which cater to both the scientific approach to development and the appropriate view of leader performance in an endeavor to enhance the administrative power of the CCPC. The Central Committee has also called on the Party organizations at various levels to carry out the scientific approach to development and upgrade the existing processes and procedures for measuring and assessing the performance of government leaders in a comprehensive, systematic, objective and fair manner. Leader performance assessments should be carried out in light of the public recognition principle. Avenues and channels for such assessments should be extended and improved to increase the levels of the public’s access to information, participation, involvement and supervision in the selection of new leaders.

This present study intends to propose an Internet-based leader selection model in order to make leader selection processes scientific, democratic and institutionalized and raise the levels of the public’s access to information, participation, involvement

and supervision in the selection of new leaders. The newly proposed model, which is based on previous research findings and guided by the Working Regulations on Party and Administration Leader Selection and Appointment, is characterized by fast data transmission, discrete response elicitation, normative processes, efficient data integration and analysis. This thesis falls into four parts. Part One proposes an Internet-based leader recommendation model plus a blueprint for its structural design and realization, based on an analysis of the current recommendation procedures. Part Two first deals with the creation of a computer-assisted interview model applicable to the subjects under examination, with an analysis of the information-processing procedures and the structure of the index-descriptive language bank, then proposes an integrated approach to mining the scripts of both evaluation and interview, based on cluster sampling and NLU (natural language understanding), and finally sets forth a qualitative and quantitative model for leader performance evaluation so as to elicit data of leader performance in terms of morals, expertise, involvement, contribution and incorruptibility. Part Three synthesizes and integrates the qualitative and quantitative data collected, proposes an approach to data synthesis and integration and a program for system design. Through recourse to the previous research findings, Part Four presents a case study to test the validity and reliability of the model and methods proposed.

This book is expected to be both theoretically and methodologically implicative for a more profound study of the current leader selection pattern in China.

序

20 世纪 70 年代末期,我国开始了经济体制改革。在经济体制逐步由传统计划经济向市场经济转变过程中,领导人才选拔遇到了一些新的问题,其中既有领导人才选拔标准方面的问题,又有领导人才选拔方法方面的问题,这就对领导人才管理部门提出了挑战。领导人才选拔是否恰当,既涉及到我们各项事业的发展,又涉及到各级干部管理部门在群众中的威信,甚至涉及到政治文明问题。为此,围绕领导人才选拔问题,杨选留博士数年如一日,潜心砺志,开展了大量十分有意义的研究。

《网络环境下领导人才选拔模式研究》正是杨选留博士大量研究工作之一部分。在这项研究中,杨选留博士的研究有三个重要立意:一是领导人才选拔模式;二是如何借助网络环境;三是突出综合评价。这是一个新颖而有相当难度的课题。围绕这个问题,目前国内的研究还相当薄弱,有实际价值的学术成果更不多见。杨选留博士的研究成果立意新颖、与时俱进、内容充实,理论分析与实践探讨结合,是一部具有重要启示意义的探索之作。

在这项研究中,杨选留博士一是全面深入分析了领导人才选拔模式,构筑了相应的理论框架,概括了改革开放以来领导人才选拔的实践体系;二是将领导人才选拔工作放之于网

络环境之中,探讨如何借助网络环境和方法来选拔领导人才。借助网络环境和方法来选拔领导人才,这绝不仅仅是一个电子政务问题,也不仅仅是一个方式、方法问题,而是蕴涵着对于政治文明、人民民主、制度变革等问题的理性思考。

借助网络环境与方法来选拔领导人才,既有助于选拔信息的广而告之,让更多的人知道管理部门有可能任用什么人,保护了群众的“知情权”;又有助于广大群众发表意见,解决领导人才选拔中的“信息不对称问题”,使广大群众更为有效地履行自己的民主权利;还有助于管理部门全面考察拟用人才的德、才和群众基础。当然,要搞清网络环境下的人才选拔问题,既需要进行制度层面和内含机理的探讨,又需要探讨其中的具体方法和技术问题。应该说,围绕这些问题,杨选留博士都进行了深入的、创新性的思考和分析,并提出了操作性设想和建议。这对提高我们的领导人才选拔工作水平无疑是有益的。

在整个研究中,杨选留博士很好地借鉴、使用了现代经济学和管理学的理论及方法,以及计算机网络技术,使这一研究具有了相应的科学基础和现代技术手段。其中涉及到的学科包括制度经济学、信息管理学、领导科学、模糊数学、人才学、计算机科学等,展示了作者宽厚的基础理论与系统深入的专门知识。

在这一研究中,作者结合自身工作实践,构建了网络环境下的领导人才选拔模式,分析了其中内含的机理。第一,构建了网络环境下领导人才的选拔模式与系统实现方法;第二,设计了领导人才网上考察谈话模式,提出了“干部考察智能车”

的构想;第三,将基于民主评议文本集、考察谈话内容文本集、所获得的定性考察信息和基于素质模糊综合评价集、政绩综合评价总指数所得定量信息相结合,提出了领导人才评价的综合集成方法;第四,将计算机文本信息挖掘技术与方法应用到领导人才选拔领域,对以往的评价方法进行了改进;第五,检验了领导人才选拔模式及系统实现的有效性。

正像著名经济学家汪同三研究员对本书稿的评价:“作者结合十余年的领导人才管理工作实践经验,进行了较深入的理论总结,特别是在研究人才选拔模式的问题中,较好地运用了现代管理科学的理论和方法以及计算机网络技术,使此研究具有了现代化特色和科学性基础,具有研究方法的先进性,是理论学习研究、现代科学技术运用与实践经验相结合的好样板。”我十分赞同汪老师的中肯之言。

杨选留博士的研究成果对于改进政府公务员,特别是高级公务员的选拔工作水平具有重要的借鉴、参考、实用价值,值得在人事及干部管理系统推广、学习。我相信,随着本书的出版和整个社会信息化的发展,必然能给我国领导人才选拔管理工作带来一些清新之气。而这,正是我们在追求社会进步中所期盼的。

是为序!

雷家驊

(清华大学经济管理学院教授、博士生导师)

2006年10月于清华园

目 录

第一章 绪论

- 1.1 问题提出及研究背景 (3)
 - 1.1.1 政府管理环境网络化使领导工作表现出新特征 ... (5)
 - 1.1.2 领导工作的新变化使领导管理表现出新特征 (8)
 - 1.1.3 领导人才选拔工作现状和实践需要开展这项
研究 (14)
- 1.2 人力资源、人才资源、领导人才和党政领导人才的
界定 (17)
 - 1.2.1 人力资源、人才资源 (17)
 - 1.2.2 人才、领导人才和党政领导人才 (19)
- 1.3 关于领导人才选拔模式研究的进展 (26)
 - 1.3.1 国外的研究状况 (26)
 - 1.3.2 国内的研究状况 (30)
 - 1.3.3 研究状况评述 (31)
- 1.4 研究方法和思路 (33)
 - 1.4.1 研究方法 (33)
 - 1.4.2 研究的基本思路与体系架构 (33)
 - 1.4.3 主要研究内容 (34)

第二章 网络环境下领导人才民主推荐模式及其系统设计

- 2.1 传统民主推荐过程的因素分析及网络化改进 (39)
 - 2.1.1 评价民主推荐工作的标准分析 (40)

2.1.2	民主推荐中不完善、不配套等问题必须改革·····	(43)
2.1.3	利用网络环境手段的优势解决民主推荐运用过程中 出现的不规范问题	(46)
2.2	网络环境下民主推荐方法及过程分析	(49)
2.3	网络环境下民主推荐的模式研究	(50)
2.3.1	面向考察组的子系统	(50)
2.3.2	面向推荐人员的子系统	(52)
2.4	网络环境下民主推荐系统的结构设计	(53)
2.5	网络环境下民主推荐系统的设计与实现	(56)
2.5.1	面向考察组子系统的设计与实现	(56)
2.5.2	面向推荐人员(用户)子系统的设计与实现·····	(58)
2.6	网络环境下民主推荐结果的运用	(60)

第三章 网络环境下领导人才考察谈话模式及其系统设计

3.1	网络环境下考察谈话内容及其哲学依据	(63)
3.1.1	考察谈话主要内容设计	(63)
3.1.2	考察谈话方法的哲学依据	(63)
3.2	网络环境下考察谈话的方法及其过程分析	(65)
3.3	基于人机结合的个别谈话模式研究	(70)
3.4	网络环境下考察谈话系统的结构设计	(71)
3.4.1	考察系统的结构分析	(71)
3.4.2	基于人机结合的领导人才考察个别谈话模式 信息处理流程	(72)
3.5	网络环境下考察谈话内容文本的数据挖掘与综合分 析	(76)
3.5.1	文本挖掘定义及分类	(77)

3.5.2	文本挖掘数据处理一般过程	(81)
3.5.3	基于文本聚类 and NLU 的考察谈话内容文本挖掘 (CAAS) 系统的设计思路	(85)
3.5.4	CAAS 文本挖掘系统的主要功能及技术难点	(87)
3.5.5	考察谈话内容的结构模式设计	(89)
3.5.6	CAAS 文本挖掘系统的实现及系统界面	(90)
 第四章 网络环境下领导人才民主评议模式及其系统设计		
4.1	网络环境下定性民主评议方法及其模式研究	(102)
4.1.1	面向考察组子系统的功能	(103)
4.1.2	面向评议人员子系统的功能	(104)
4.2	网络环境下定性民主评议系统的结构设计及系统界面	(105)
4.2.1	面向考察组子系统的设计与实现	(106)
4.2.2	面向评议人员 (用户) 子系统的设计与实现	(107)
4.3	网络环境下的定量民主评议研究	(110)
4.3.1	网络环境下领导人才素质的定量评价	(110)
4.3.2	网络环境下领导人才政绩的定量评价	(135)
4.3.3	领导人才素质和政绩的关系研究	(150)
4.3.4	定量民主评议系统的设计与实现	(158)
 第五章 网络环境下领导人才考察信息的综合集成与决策		
5.1	定性与定量信息综合集成理论	(163)
5.2	网络环境下领导人才考察信息的综合集成与决策	(166)
5.2.1	问题的设定	(167)
5.2.2	定性定量评价指标权重确定	(168)
5.2.3	协调与非协调集合的定义	(168)
5.2.4	协调性指标与非协调性指标的定义	(169)

5.2.5 协调优先指标与非协调优先指标	(169)
第六章 实证研究	
6.1 研究说明	(173)
6.1.1 为什么要选择这个案例	(173)
6.1.2 案例分析框架及研究方法	(174)
6.2 网络环境下民主推荐系统应用	(176)
6.3 网络环境下考察谈话系统应用	(177)
6.4 网络环境下定性民主评议和定量民主测评系统应用 ...	(178)
6.5 定性评议和定量评价的综合集成实例	(184)
第七章 结语	
7.1 主要内容与结论	(193)
7.2 主要贡献和创新点	(195)
7.3 需要进一步研究的问题	(196)
后记	(198)
参考文献	(200)
附件	(209)

第一章

绪 论



