



全国公开选拔党政领导干部考试复习专用系列教材

全国公开选拔 党政领导干部考试 报考与面试指南

BAOKAO YU MIANSHI ZHINAN



北京大学政府管理学院教授 博士

石志夫 俸锡金 编写

中国铁道出版社



全国公开选拔党政领导干部考试复习专用系列教材

国家公务员录用考试教材

全国公开选拔党政领导干部 考试报考与面试指南

北京大学政府管理学院教授 博士

石志夫 俸锡金 编写

全国公开选拔党政领导干部考试复习专用系列教材

国家公务员录用考试教材

中国铁道出版社 (100044 北京西城区广安门内大街137号)

责任编辑:王贵生

封面设计:王贵生

印刷:北京印刷厂

北京市书刊出版业、印刷业、发行业专用发票

开本:787mm×1095mm 1/16 印张:25.5

字数:400千字 2004年2月第1版

印数:1-2000册

书号:ISBN 7-113-02720-5

定价:48.00元

中国铁道出版社

地址:北京西城区广安门内大街137号

2004·北京

图书在版编目(CIP)数据

全国公开选拔党政领导干部考试报考与面试指南 / 石志夫, 俸锡金编写. —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 7-113-05780-2

I. 全... II. ①石...②俸... 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 018248 号

书 名: 全国公开选拔党政领导干部考试报考与面试指南
作 者: 石志夫 俸锡金 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)
策划编辑: 王俊法
责任编辑: 翟建丽 傅希刚 编辑部电话: (010) 63549455
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: 23 字数: 571 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 7-113-05780-2/D·103
定 价: 48.00 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。

联系电话: (010) 63545969

总序

ZONG XU

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创新机制。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、专家和学者批评指正。

编 者

2004年5月

编写说明

与国家公务员录用面试相比,公开选拔党政领导干部面试的一个最大不同就在于面试的对象几乎都是担任过一定领导职务的人,尤其是司局级领导职位的选拔中,一般都要求应试人员担任下一级职位若干年限。公开选拔面试对象的这种独特性,决定了他们无论是在解决问题的能力方面,还是在思考问题的全面性方面,都会比公务员录用面试对象具有无可比拟的优越性。在这些应试人员中,相当部分甚至担任过面试考官。也正是这种独特性,大部分应试人员认为自己担任过领导职务,也在各种大大小小的场合做过报告或者发表过演讲,公开选拔面试也就无须准备。

殊不知,从近几年公开选拔面试的实际来看,尽管相当部分考生曾经担任过处级职务,甚至就是处级单位的第一把手,但在公开选拔面试中结结巴巴有之,在考官的“打压”下惊慌失措、大汗淋漓者有之,在演讲中不能即席演讲者有之……所有这些都表明,公开选拔面试并不像他们想象地那样不用准备就能轻易过关。另一方面,随着信息化和国际化的发展,近年来,社会公众对政府官员的个性特征和仪表风度越来越重视。与此相应,在公开选拔领导干部面试中,对应试人员仪表风度和社交礼仪的要求也越来越高。在面试中从容不迫,机智应对,诙谐幽默而又不失风度的应试人员大大得分。

从2003年广东省公开选拔副局级领导干部的面试来看,公选面试具有以下五个特点:第一,扩大延伸面试空间与时间,15天时间,应试人员在培训中加强学习,不断提高;第二,互动式的面试,即突破以往结构化面试形式,通过应试人员间的互动来展现考生的能力;第三,理论研究式的面试,通过大大小小的研讨,以及两天半的封闭思考,写文章,促进他们有更深入的思考,体现了统筹兼顾,考好不考倒的原则;第四,理论联系实际的面,情景模拟环节是理论联系实际的最好例证;第五,从面试细节上体现公平性。由此可见,针对担任过一定领导职务的应试人员的面试,其难度一点也不亚于大学应届毕业生报考国家公务员的录用面试。

由此看来,在公开选拔面试前进行必要地了解和充分地准备,无疑可以使应试人员在面试中脱颖而出。基于这样的考虑,我们编写了《全国公开选拔党政领导干部考试报考与面试指南》。

本书是在研究近年来大量公开选拔面试失败和成功案例并吸收和借鉴专家学者研究成果的基础上编写成的。其最大的特征是:以案例说方法,以真题讲技巧,并能把握公开选拔面试发展的最新趋势和提供真实的背景资料,具有很强的实战性和针对性。可以说,只要应试人员认真阅读本书,按照书中的要求进行复习和准备,必将大大提高面试成绩。

编者

2004年5月

目 录

MU LU

第一章 公开选拔领导干部考试概要	1
第一节 公开选拔考试的意义和特点	1
第二节 公开选拔考试的程序	15
第三节 公开选拔考试公告的内容和发布	21
第四节 公开选拔考试大纲	29
第二章 公开选拔领导干部考试测评方法体系	33
第一节 公开选拔考试测评形式	34
第二节 公开选拔考试的方法与技术	36
第三节 公开选拔考试测评要素的确定	41
第四节 公开选拔考试测评方法设计举例	43
第三章 公开选拔领导干部面试概述	46
第一节 面试的涵义和特征	46
第二节 面试的内容与形式	49
第三节 面试试题的命制与设计	53
第四节 面试的要求与程序	58
第五节 面试的组织与实施	63
第四章 面试的方法	66
第一节 结构化面试	66
第二节 无领导小组讨论	76
第三节 文件筐测验	88
第四节 抽签演讲答辩	92
第五章 面试的测评要素	97
第一节 面试测评要素的概述	97
第二节 测评要素的考题精选与试题剖析	107
第六章 面试的基本程序	125
第一节 面试程序的概述	125
第二节 三种面试方法的基本程序	127

第七章 面试前的准备	140
第一节 了解面试的最新发展趋势	140
第二节 借鉴面试经验和听取专家建议	143
第三节 熟悉面试试题蕴涵的专业知识	146
第四节 测试自己具备何种领导素质	153
第五节 提高面试必备的礼仪能力	191
第八章 面试策略要点和过关技巧	203
第一节 面试的策略要点	203
第二节 面试的过关技巧	223
第三节 面试技巧实战操练	249
第九章 应对情景模拟面试要领	268
第一节 什么是情景模拟面试	268
第二节 如何应对情景模拟面试	277
第三节 公选情景模拟面试试题精选	282
第十章 面试试题例举	289
第一节 面试试题分析	289
第二节 面试考题 100 题精选和答题要点	297
第十一章 各地公开选拔领导干部面试试题精选	315
广东省 2003 年公开选拔副厅级年轻干部、女干部、党外干部考试试题	315
某省 2000 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本(机关适用)	316
某省 2000 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本(企业适用)	317
某省 1999 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本(企业适用)	318
某省 1999 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本(机关适用)	321
北京市 1997 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题(党政机关 A)	322
北京市 1997 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题(党政机关 B)	324
北京市 1997 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题(科研院校 A)	325
北京市 1997 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题(科研院校 B)	327
中共山东省委组织部部分副处长职位竞争上岗面试题	328
山东省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试题	330
山东省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试答辩试题	334
附录一 全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)	338
附录二 关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知	353

第一章

公开选拔领导干部考试概要

只见树木不见树林,你就无法对树木有一个透彻的理解。因此,在了解公开选拔领导干部面试之前,从宏观上把握公开选拔领导干部考试是十分必要的。只有将面试放置于整个公开选拔领导干部考试的大背景中,你才能更好地认识并充分地准备面试。基于此,我们建议读者务必重视本章及下一章的内容。

第一节 公开选拔考试的意义和特点

公开选拔领导干部是干部选拔任用制度的一项重大改革。作为一项正在逐步完善的制度改革,公开选拔领导干部制度为德才兼备的优秀人才脱颖而出创造了良好的制度环境,提供了展示其公共管理才能的舞台。从1984年开始,至今公开选拔领导干部正从一种政策选择逐步演变为一种制度安排。从这一制度变迁的历程中了解公开选拔考试的意义和特点,无疑是一条十分可取的观察途径。

一、公开选拔考试的政策背景

改革开放以来,特别是党的十四大以来,全国各地各部门按照中央关于干部人事制度改革的要求,积极探索,不断推进公开选拔领导干部工作。

1994年,党的十四届四中全会决定提出:对公开选拔领导干部,要认真研究和总结,使其不断完善。1996年1月,中组部转发了《吉林省公开推荐与考试考核相结合选拔领导干部的暂行办法》,推进了公开选拔领导干部工作在全国进一步开展。如北京市在1995年公开选拔五名副局级领导干部的基础上,1997年又公开选拔副局级领导干部56名,1998年公开选拔企业高级管理人才和高级专业技术人才172名。1998年12月,中央领导同志在全国省区市党委组织部长会议上提出,要逐步扩大公开选拔的范围,增加群众参与程度。今后,在党政职能部门出现空缺,或新增职位,或机构和人员调整的时候,就尽可能采用这种办法选人。

1999年,中共中央组织部《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)要求进一步提高认识,加大公开选拔领导干部工作的力度,着力提高考试的科学化水平,逐步规范公开选拔的工作程序,正确把握公开选拔领导干部的通用范围,切实提高公开选拔领导干部的工作成效;同时中组部还明确要求,通过三到五年的努力,新提拔的副厅级以下委任制领导干部中,公开选拔的要占三分之一以上。为了规范全国公开选拔党政领导干部考试科目、内容和方式,提高考试的科学化水平,中组部针对领导干部的基本素质特别是能力素质要求和职位特点,制定了《全国公开选拔党政领导干部考试大纲》,这是全

国各地公开选拔党政领导干部考试命题的基本依据,对引导广大干部加强学习,努力工作,提高素质,积极参与公开选拔考试,具有重要作用。

2000年8月,中共中央办公厅印发了《深化干部人事制度改革纲要》,要求推行公开选拔党政领导干部制度;逐步提高公开选拔的领导干部在新提拔同级干部中的比例;规范程序,改进方法,降低成本;加快全国统一题库建设,完善公开选拔工作的配套措施;实现公开选拔党政领导干部工作的规范化、制度化。

2002年5月7日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》明确指出,要重点加强党政领导人才队伍建设,加快建立开放型的党政领导干部选拔任用新机制;坚持考试录用制度,完善选调制度,注意选拔年轻干部、高知识层次干部以及具有基层工作经验的干部充实党政机关;坚持选调应届优秀大学毕业生到基层工作锻炼制度;加强对党政机关干部的培养,推行机关中层干部竞争上岗,完善党政机关干部年度考核制度,建立和完善党政机关干部退出和淘汰机制。

2002年7月23日中共中央颁布了《党政领导干部选拔任用工作条例》,这是党政领导干部选拔任用工作必须遵循的基本规章,对于建立健全科学的干部选拔任用机制和监督管理机制,具有十分重大的意义。《条例》指出,公开选拔、竞争上岗是党政领导干部选拔任用的方式之一。公开选拔、竞争上岗主要适用于选拔任用地方党委、政府工作部门的领导成员或者其人选,党政机关内设机构的领导成员或者其人选,以及其他适合于公开选拔、竞争上岗的领导职务。公开选拔面向社会进行,竞争上岗在本单位或者本系统内部进行。

2002年10月,江泽民同志在党的十六大报告指出:打破选人用人中论资排辈的观念和做法,促进人才合理流动,积极营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境。建立结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的权力运行机制,从决策和执行等环节加强对权力的监督,保证把人民赋予的权力真正用来为人民谋利益。江泽民同志在中纪委第七次全体会议上同时强调,推进干部人事制度改革,要十分注意解决好知人识人问题,关键是要健全和完善干部考察、评价、监督、激励的科学机制。考察是干部工作的基础性环节。要在深入考察的基础上全面客观地评价干部。要建立党政领导班子任期目标责任制和领导干部岗位职责规范,制定切实可行的以实绩为核心,包括德、能、勤、绩、廉各个方面在内的评价标准,真正使干部评价工作制度化、规范化。

二、公开选拔考试的具体实践

经过十多年的发展演变,公开选拔已成为选人用人的不可逆转的大趋势。公开选拔正在全国各地积极推进,稳步发展。具体体现在:开展公开选拔考试的工作区域,从沿海到内地、从地方到中央与国家机关逐步拓展;公开选拔的职位,从党政职能部门副职,逐步推广到党政职能部门的正职、一些选任制领导干部提名人选和企事业单位领导干部;公开选拔领导干部的报名对象,从本地区、本系统逐步发展到面向全社会、全国,乃至在国外的留学生;公开选拔领导干部的数量逐年增长。

(一) 中组部领导干部考试与测评中心情况

时任中组部部长的曾庆红同志曾经指出,干部人事制度改革要围绕解决干部能上能下问题,大力推进公开选拔领导干部工作,在党政机关推行竞争上岗,扩大党政领导干部公示

制试点,继续推行任期制、聘任制和试用期制。为此,中组部在充分酝酿筹备的基础上成立了领导干部考试与测评中心。机构设置为正局级事业单位,编制30人,下设五个处室,分别为办公室、综合处、笔试处、面试处和题库管理与技术开发处。据统计,仅从2000年7月至2001年底,全国公开选拔领导干部超过1.3万人,其中厅局级干部达412人。

两年多来,考试中心在中组部的领导下积极开展工作,编写、修改、印发了《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》,使全国公选党政领导干部考试有据可循;为各地部门提供公共科目试题和面试试题183次,涉及各级领导职位3622个、后备干部5582名;编写了面试考官培训教材,为部分地区和单位进行面试考官考前培训;争取国家社会科学基金121万元,确定了科研课题,起草了《全国公开选拔领导干部考试科研项目管理办法》和《全国公开选拔领导干部考试科研项目经费管理暂行办法》;承担了中组部四个副局长职位竞争上岗考试的方案设计、试题命制及考务组织等工作,为中管特大型企业神华集团公司首次招聘两名副总经理提供了考试测评服务;开展了公开选拔领导干部考试信息交流工作,及时介绍了各地公开选拔领导干部考试的新鲜经验。

(二) 北京市公开选拔领导干部情况

北京市公开选拔副局级领导干部和企业高级管理人员工作从1996年开始,历经1996、1997、1998、2000、2001年的公开选拔,到2001年已进行了五次。共选拔了330余名副局级领导干部和企业高级管理人员,在社会引起较大反响,取得了很好的效果。各区县也相继进行了公开选拔处级领导干部工作,仅2000年就有10个区县选拔了166名处级干部。

并且,从2001年第五次公开选拔开始,副局级领导干部的公开选拔所有职位的选拔全面打破户口坚冰,这使得来自全国三十个省、市、自治区的78名应试者得以“进京赶考”。北京市还特别重视对女干部的选拔,规定了“在同等条件下,女士优先”,如进入面试的五名入选人中若没有女性,则增加一名女性进入面试,此外根据北京市领导干部结构的实际情况,还特别规定了个别职位的报考条件必须是女性,如北京市民族事务委员会报考的前提条件即是女性。

另外,北京市在公开选拔中还逐渐允许任职满三年的股份制、“三资”和民营企业的管理人员参加副局级领导干部的公开竞聘。非公企业的领导者首次接到了绣球。

在2002年里,北京市政府又开始了第六次公开选拔,这次选拔由西城区、崇文区、朝阳区、昌平区四城区联合进行,公开选拔处级领导干部和区属企业高级管理人员,选拔的职位数量较多,层次较高,分布较广。公开选拔的44个职位中,既有区委、区政府部分工作部门的处级领导职位,又有部分街道办事处、区属企事业单位的高级管理职位,均要求大学以上学历。

在选拔的方式上,四区联合委托人才中介组织进行公开选拔工作,这在北京市尚属首次。过去各区县选拔工作分散组织、各自为战,形不成合力,没有规模效益。这次公开选拔工作由双高人才发展服务中心统一部署,统一组织,各区配合,既能扩大社会影响,还能更广泛地吸纳人才报名。另外选拔采用统一考试、统一标准的方式,使区级机关处级领导干部的素质趋于平衡、一致。另外,统一报名、统一宣传,在报名期间,统一政策口径,规范招聘摊位,集中进行资格审查,利用新闻媒体、双高人才测评网进行集中宣传,这样声势大、效果好、周期短,在人力、财力、物力和技术方面投入减少了,也解决了多年未解决的重复浪费的问题。

题,从而降低选拔领导干部的成本。

以上诸多方面都体现了干部选拔任用工作中的“公开、平等、竞争、择优”原则,是培养选拔年轻干部的有效途径,也是解决用人不正之风的好办法。这种方法提高了干部选拔工作的群众参与程度,增加了干部选拔工作的透明度,拓宽了选人渠道,有利于创造人才脱颖而出的环境和条件。

北京双高人才测评网作为人才测评技术支持,将提供对应聘人员测评的应用系统同时双高人才测评网作为惟一的网络信息发布媒体,将全程跟踪报道相关信息,及时公布笔试和面试成绩,并提供网上报名服务。

(三) 广东省公开选拔领导干部情况

自中央《深化干部人事制度改革纲要》颁布之后,广东省委下定决心加大公选工作的力度,参加公选的职位在数量和力度上史无前例。当时任广东省委书记的李长春同志在2001年多次强调,公选干部要达到三分之一,但要往二分之一去努力。李长春同志认为对别的事情不能出风头,但干部人事制度改革就是要造点舆论。广东省先后开展了三次较大规模的公选工作,第一次是1997年7个副厅级职位的公选,最后选出了5名副厅级领导干部,两个职位空缺;2000年开展了第二次公选,846名应试者参与了14个岗位的竞争。2001年底至2003年6月的第三次“公选”,2173名优秀人才参加了20个副厅职位选拔。广东省在三次副厅级领导干部公选的基础上逐渐摸索出一条有自己特色的公选之路。在选拔方法上进行了创新,采取了分类选拔的办法,将公选职位分为党政群、财税、工交、信息、经贸、科教等类别,每个应试者只可报名参加一个类别的选拔,并在本类别内填报两个职位志愿,并表明如被确定为拟任人选是否服从组织安排。在选拔条件上将报名的年龄从一般的45岁放宽到55岁,学历放宽到了大专。在选拔方式上采用了分段选拔,实行考察、培训、面试三者的互动。考试上为了避免出现高分低能的现象,更加注意对能力的测试,命题坚持了“学习的竞赛,工作的竞赛,建设一支高素质干部队伍的比赛”的原则,坚持“考活不考死,考实不考虚,考好不考倒”的工作方针。在考察时也进行了创新,考察实行量化计分,将考察对象的笔试、面试成绩均不带入考察结果,任职人选的产生根据考察的结果报省委常委研究决定。广东省委组织部在总结几年来工作经验的基础上编写了《竞争上岗实践与探索》和《跨世纪公选》。

(四) 深圳市公开选拔领导干部情况

深圳市在深化干部人事制度改革的进程中,积极推进改革,大胆探索,全面部署,并取得了实质性进展。省委于1996年6月6日成立了高级经理评价推荐中心,以深圳市属国有企业领导班子为重点,运用市场机制开发配置经理人才资源,积极推进企业经营管理者职业化、市场化进程。为了加快推进党政干部的公开选拔工作,深圳市编委批准深圳市高级经理评价推荐中心加挂“深圳市高级人才测评中心”的牌子,主要承担党政机关、事业单位领导干部公开选拔和竞争上岗的测评技术服务工作。2001年制定了《关于进一步深化干部人事制度改革的意见》和10个配套文件,即“1+10方案”,从八方面深化改革:一是扩大民主,大力推进党政干部选拔任用制度的改革,拿出三分之一局级空缺职位进行公开选拔;二是突破难点,切实解决干部“能下”的问题,试行聘任制,建立辞职制;三是完善考核,进一步健全择优淘劣机制;四是推进交流,特别是抓好党政“一把手”和重要岗位干部的回避性交流、年轻干

部的培养锻炼性交流;五是加强监督,逐步形成完备的领导干部和干部选拔任用工作的监督体系;六是大力培养选拔优秀年轻干部、女干部和党外干部;七是完善企业领导人员管理体制,推进国有企业人事制度改革;八是推行全员聘用制和职位管理制度,加快事业单位人事制度改革步伐。深圳市2002年初面向市、国内和境外开展了第11次26名副局领导职位的公开选拔工作,在工作中大胆探索与实践,并形成了一些好的做法和经验,充分体现公开原则,开展“阳光下的竞争”;注重测试岗位工作能力,“让复习无效”;探索独立、权威的考试服务,委托专业机构深圳市高级人才测评中心全过程进行服务。对考试工作实行全程紧逼式监督,确保选拔过程公正等等。

(五) 青岛市公开选拔领导干部情况

青岛市推行干部人事制度改革,一直走在全国的前列。青岛市主要采取三条途径推进干部人事制度改革。(1)扩大民主,引入竞争,广开干部“上”的途径。坚持公开选拔制度,选拔各级领导干部。在1986年、1993年、1999年、2000年先后四次集中公开选拔副局级以上领导干部。目前,全市已公开选拔了729名干部,其中副局级以上领导干部108名。为此,青岛市先后出台了《关于加快干部人事制度改革的意见》、《市级机关处级领导职务竞争上岗暂行规定》,明确了处级领导干部竞争上岗的指导思想、适用范围、实施程序及竞聘人员的基本条件等。1998年11月,市委组织部率先采取全出竞进的办法,对部内10个处长、15个副处长职位实行了竞争上岗,在全市起到了明显的带动作用。自1998年以来,全市约有上万名各级机关干部参加了竞争上岗,其中,市级机关中有42个单位的301名干部通过竞争上岗走上了处级领导岗位,12个市区党政机关先后有2551人通过竞争上岗走上了领导岗位。同时,青岛市还实施跨世纪工程,选拔优秀后备年轻干部:1995年,实施“跨世纪工程”,采取组织推荐与社会推荐相结合,考试与考察相结合的方法公开选拔了200名正局级、500名副局级、1000名处级领导干部后备人选;1996年,实施了企业经营管理后备人才选拔培养工程。选拔了600多名中型以上企业主要经营管理后备人选,其中有100多名高新技术企业、支柱企业、大型企业集团主要经营管理后备人选;1999年5月,又集中开展了“人才推荐月”活动,打破地域和身份的限制,面向全国招揽人才,遴选了500多名党政机关优秀年轻干部和500多名市直企业优秀年轻经营管理者,并从中选出100名能够在大型骨干企业集团任职的经营管理者;(2)加大力度,多管齐下,畅通干部“下”的渠道。实行了领导干部试用制:对新提拔任副局级领导职务的干部一律实行试用制,试用期限一年。建立了待岗制度。出台了《市管干部待岗制度的试行规定》和《处级以下国家公务员、机关工作者待岗制度暂行规定》,对不胜任现职目前又没有合适岗位安排的干部实行待岗。为严把干部“入口关”,推进干部工作的公开化、民主化,把对干部的评议权、监督权交给群众。对拟提拔的领导干部,在任命之前,通过《青岛日报》等新闻媒介或通过发文、开会等形式向全社会或一定范围内进行公示,对群众有反映的,经调查核实,不能胜任此领导职务的不再任用。实行了任期制和聘任制。对党政机关领导干部实行任期制。副处级以上领导职位任期一般为三年,任期届满,根据考核结果和有关条件、目前工作需要,决定是否继续任用,或重新竞争上岗;(3)制度配套,系统推进,保证干部能上能下的顺利进行。加强宣传教育,使干部能上能下有一个好的社会环境。坚持常抓不懈,使干部能上能下环环相扣,循序渐进。坚持制度联动,使干部能上能下的措施相互衔接、相互结合。

(六) 青海省公开选拔领导干部情况

青海省以建设一支高素质的干部队伍为目标,积极推进干部人事制度改革,取得了较好的成效。1999年9月,省委制定了《关于深化干部制度改革的若干意见》,从“扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督”等方面提出了干部人事制度改革的总体目标。为落实《意见》要求,省委组织部相继制定了《关于推进公开选拔领导干部工作意见》和《关于党政领导实行任前公示的意见》等18个配套规定,涉及干部“进与出”、“上与下”的方方面面。2000年10月,省委提出要逐步建立以公开选拔、竞争上岗和任期制、试用期制为主要内容的干部“能上能下”机制;以民主推荐、民主测评、民主评议和完善考核为主要内容的干部考核工作机制;以领导干部任前公示制、诫勉制、经济责任审计为主要内容的干部监督机制。之后,又相继出台了《关于州、地、市、县党政领导班子正职人选提名表决和征求意见试行办法》、《关于做好年轻干部挂职锻炼工作的意见》和《干部考察预告制试行办法》等一系列制度,全省干部制度改革工作进入了重点突破、整体推进、配套进行的新阶段。迄今,全省已成功组织了五次公开选拔副厅级领导干部工作,共选拔副厅级领导干部35名。全省八个州、地、市和19个县、市、区也开展了公开选拔县、科级领导干部工作。同时,以省直机关和地方党政机关机构改革为契机,积极推行竞争上岗工作。

(七) 大庆市公开选拔领导干部情况

大庆市委以公开选拔领导干部为突破口,积极探索、持续推进干部人事制度改革。为适应公开选拔制度化的需要,1997年大庆市建成了国内首个公开选拔领导干部题库,1998年对题库进行完善后正式对外运作。目前,大庆市题库——包括公共知识子题库和40个专业子题库,总题量超过80000道。在命题方式上,采取了集中入闱命题为主、征集试题为辅的办法。集中入闱命题先后进行过四次,其中2001年扩建题库是规模最大的一次,聘请专家185人,持续时间长达3个月。征集的试题以面试题为主,以黑龙江省委组织部名义向全省厅局级干部征集了近2000道试题,同年又向全省处级干部征集了近8000道。几年来,大庆市题库建设取得了比较显著的成绩,有效地降低了命题成本,缩短了公选工作周期,提高了工作效率,并先后为省内外200个单位和部门提供了试题。

(八) 重庆市公开选拔领导干部情况

面对西部大开发热潮,重庆市委充分认识到,在实施西部大开发中,重庆能否积极有为,加快建设步伐,关键取决于是否拥有一支数量充足、素质优良、结构合理的干部队伍,特别是高素质的领导干部队伍。为此,重庆市委加大了实施人才开发战略的力度,明确提出“三个第一”的人才开发构想,即:人才资源是重庆的第一资源、开发人才资源是重庆参与西部大开发的第一任务、制度创新是发挥人才效益的第一措施,并制定了用活现有人才、引进急需人才、留住关键人才、培养高层人才和储备未来人才的一系列政策措施。为了深入贯彻落实《深化干部人事制度改革纲要》,吸引更多高层次人才投身重庆建设,重庆市面向全国及海外留学人员,公开选拔副厅局级领导干部。为了体现面向全国选拔人才的决心,方便外地人员参加考试,为了在人才荟萃的北京市吸引人才,重庆市特地在北京设立了分考场,充分吸引了来自北京、河北、江西、山西、内蒙古、甘肃、宁夏等地的博士、硕士及优秀人才积极参与。市委组织部领导还做客新浪网,充分利用现代媒体,在网上进行公选工作的咨询、宣传。

三、公开选拔考试的成效和意义

公开选拔领导干部工作,是干部选拔任用制度的一项重大改革,经过十多年的探索实践,已取得了显著成效,其意义是十分重大的。

河北省公开选拔副厅级领导干部和高级经营管理人员办公室的负责同志于2002年2月11日在答记者问时所言:“近些年来,我省先后几次公开选拔副厅级领导干部。1995年公开选拔了6名副厅级领导干部;1996年在认真总结经验的基础上,又公开选拔了10名副厅级领导干部;1999年又公开选拔了1名廊坊经济技术开发区管委会主任。认真总结公开选拔副厅级领导干部工作实践,我们感到,这几次公开选拔从总体上讲还是比较成功的。所选拔的干部年轻有朝气,文化程度高,专业能力强,绝大多数同志走上领导岗位以后能够较快地进入角色,较好地履行岗位职责,取得了一定的工作成绩。从组织的角度看,公开选拔领导干部是加强领导班子建设的重要措施,是培养选拔优秀年轻干部的实际步骤,也是解决选人用人上不正之风的有效途径。这种方法体现了较强的公开性,扩大了群众在干部选用上的知情权、参与权、选择权和监督权。同时,公开选拔拓宽了选人渠道,有利于创造优秀人才脱颖而出的条件和环境,形成群贤毕至、百舸争流的局面;有利于优化干部队伍结构,发现和储备一批有培养前途的优秀年轻干部。全国培养选拔年轻干部工作座谈会,提出了选拔配备年轻干部的目标任务;中央颁发的《深化干部人事制度改革纲要》和全国干部人事制度改革经验交流会,明确提出要加大公开选拔领导干部的力度。根据中央精神,结合我省省直厅局和企事业单位领导班子建设特别是选拔配备优秀年轻干部工作的实际,省委决定公开选拔40名副厅级领导干部和经营管理人员,进一步完善这些单位领导班子年龄、知识和专业结构,提高整体素质,努力形成朝气蓬勃、奋发有为的领导层。”

具体而言,公开选拔考试的成效和意义体现在以下几个方面:

——拓宽了选人用人的视野。公开选拔面向全社会,不拘一格选人才,敞开了进贤之路,使更多的优秀人才进入组织部门的视野,解决了实际上存在的用人视野不够宽、难以发现优秀人才的困扰。各地在公开选拔时,参与竞争的干部越来越多。四川省1995年以来,各地先后开展公开选拔工作264批次,报名参选的人数达33600人次。2001年,在北京市第四次公开选拔考试中,在38个职位进入面试的171人里,中央单位的有63人、占36.8%,外省市单位的有33人、占19.3%,市属单位的71人、占41.5%,另外,来自国有控股股份制企业的有3人,“三资”企业的1人;具有硕士学位和博士学位的111人、占64.9%,其中具有硕士学位的86人,具有博士学位的25人;中共党员157人,占91.8%;从职务情况看,有正处级以上干部119人,占69.6%,其中副局级干部6人;具有高级专业技术职称的84人,占49.1%。此外,在国家公务员录用过程中,身份和地域的限制已逐渐打破。据不完全统计,仅自1996年以来,我国共有17188位农民(含转制)从公开选拔考试中脱颖而出,走进地方国家机关的大门,成为国家公务员。这表明我国录用行政机关干部的传统人事制度已发生根本性变化,分配、派遣、调动等沿用数十年的进入方式,已被面向社会公开招考、择优录用的新型公务员录用制度所取代。

——选拔了大批优秀人才。公开选拔借鉴了现代科学的考试方法和人才测评技术,对干部的能力素质进行定量评价、分析,再加上严格的考察,提高了选人用人的准确性。同时

还做到了好中选优,使大批优秀人才走上了各级领导岗位。截止到2000年,全国公开选拔县处级以上干部7700余人。据一些省市调查,公开选拔上来的领导干部整体素质比较高,对党充满感激之情,工作中表现出很强的开拓进取精神和责任心,能够较好地履行职责。1997年,四川省委组织部对1995年公开选拔上来的20名副厅级领导干部素质适应职位的情况进行调查,结果表明,这些干部普遍思想政治素质好,适应能力强,工作实绩明显,组织满意,群众信任,全部合格。

——打破了地区封闭状态,促进人才合理流动。公开选拔考试打开了面向社会选人用人的大门,冲破了人才地区所有、部门所有、单位所有的束缚,为广大干部创造了施展才华的广阔空间。最为引人注目的是北京市2001年公开选拔副局级领导干部,一些记者甚至以“打破户口坚冰,引来高手如云”为题,对此进行了积极报道。

背景资料

北京选拔副局干部面向全国:打破户口坚冰引来高手如云

把外地人纳入公开选拔副局级干部的范围,使选拔领导干部的知识化、专业化达到令人称奇的程度——报名者中62%是研究生以上学历,拥有高级职称者占到65.3%。

2001年,北京市站在新世纪的门槛上,再次公开选拔副局级领导干部。人们惊喜地发现,以往作为选拔条件之一的“北京市城镇居民户口”的要求首次消失了。对此,北京市有关领导这样表态:“我们要考虑在更大范围里发现、选拔优秀人才。”

从1995年至今,孟令华先后经历了北京市4次公开选拔副局级领导干部的过程。作为北京市公开选拔领导干部办公室副主任,对于4次选拔的历程和变迁,他如数家珍,记忆犹新。

1995年、1997年,北京市两度公开选拔领导干部,公开选拔的必要条件之一是拥有“北京市城镇居民户口”。1998年8月,北京市再次公开选拔副局级领导干部,此次选拔将目光锁定在一直坚冰未破的“户籍政策”上。规定了几种人可以“不受户口限制”,他们是:具有博士、硕士学位的归国人员,具有高级会计职称的财务人员,以及得到国内外广泛认可的高级专业技术人员。同时作出决定,凡通过选拔者,优先解决配偶分居问题,未满18岁的子女也可将户口迁入北京。

对此,有专家分析说:“1998年的公开选拔,只是在户口政策上有所松动,其间作出的不受户口限制的规定,被人们称为‘优惠政策’,这其实仅仅是公开选拔领导干部工作在一直冰冻的‘户口地带’上作出的一点尝试。”

这一尝试的结果,是12名外省市的干部走进了北京。报名者的知识层次迅速提高:研究生以上学历的占到38%,具有高级专业技术职称的占到49%。

今年的这次公开选拔,北京开始了真正的放眼全国。应该说,作出这一决定也有很现实的考虑:有些人才资源,北京是缺乏的,比如总经济师、总会计师、总工程师。而在北京的许多重要单位、部门,“三总师”的作用又是巨大的、不可缺少的。1997年的公开选拔,因为缺少符合选拔条件的人才,而使一个职位最后以空缺告终。

今年取消户口限制,使78名外地干部可以“进京赶考”。而整个公开选拔报名、符合考

试资格的共有 516 人,涉及中央国家机关、北京市属单位和 30 个省、市、自治区,角逐的职位共有 39 个。其中,研究生以上学历的有 321 人,占总数的 62%,博士学位 56 人,占总数的 10.8%,高级职称 328 人,占 65.3%。

“干部的学历之高、专业化程度之强,为历史罕见。”

一位有关负责人说,公开选拔领导干部本身就是适应市场经济体制的改革,种种做法和创新,最终的目的都是克服旧的干部选拔方式缺陷,实现人才资源的高效、优化配置。而打破户口坚冰,就是最大限度地解放人力资源、人才资源,把优秀人才真正吸纳到领导岗位,做到“人尽其才”。(刘畅)

引自:<http://www.cctv.com/news/china/20010817/94.html>

——防止和克服了选人用人上的不正之风。公开选拔领导干部把坚持党管干部原则和走群众路线结合起来,扩大了民主,提高了群众参与的程度。各地在开展公开选拔领导干部工作中,普遍实行了职位公开、标准公开、程序公开、结果公开,笔试成绩、面试人选和考察人选的名单都张榜公布或通过报纸等新闻媒体发公告,使参加竞争的干部和社会各界及时了解公开选拔工作的进展情况,增强了干部工作的透明度。在公开选拔的各环节中,既有群众监督、新闻舆论监督,还有纪检监察部门在内的各层次的监督,从机制上保证了公开选拔工作的公正性,使那些想利用职权搞不正之风、跑官要官、甚至买官卖官的人无机可乘。河北省公开选拔副厅级领导干部和高级经营管理人员办公室的负责同志 2002 年 2 月 11 日在答记者问时还谈到:“我可以负责任地告诉你,同时,也向社会郑重作出承诺:绝对没有一个内定人选,所有的报名者在同一个起跑线上竞争。为此,我们要采取许多措施,如选拔的职位、政策、条件、标准、程序、步骤和结果公开;出题、判卷都在封闭状态下进行,绝对保密;监考由省纪委、监察厅的同志参与;引入公证监督,把公开选拔工作纳入法制轨道;开设监督电话等等,保证公开选拔工作的公正和公平。”公务员制度研究专家、中国人民大学国家公务员研究所所长李如海教授说在听说北京市 2001 年再次公开招考副局级领导干部的消息后说,公开招考是这几年我国出现的一种新的用人制度改革,他认为,公开招考,即通过公开招聘考试任命干部至少有三个好处:一是确保了干部任命公开、公平、公正;二是实行淘汰制,便于优中选优;三是对于克服不正之风、杜绝“跑官”现象大有好处。

——激发了广大干部积极进取的精神。公开选拔打破了“论资排辈”、“平衡照顾”等陈旧观念,有利于形成新的用人导向,激发了广大干部刻苦学习、奋发向上的进取精神,增强了干部励精图治、不进则退的危机意识,减少了部分年轻干部的浮躁情绪,使他们把精力集中到加强学习、勤奋工作、努力提高自身素质上来。

理论资料

——公开选拔领导干部是深化干部人事制度改革的一项重要举措,是建立一套适应社会主义市场经济要求的、充满生机与活力的干部选拔任用机制的大胆实践和有益探索。为政之要,在于用人。要把人选准,用好,关键在于科学、规范的用人机制;而要建立这样一种机制,出路又在于改革。早在 1980 年,邓小平同志就提出:“要坚决解放思想,克服种种障碍,打破老框框,勇于改革不合时宜的组织制度和人事制度。”应该看到,社会主义市场经济