

主 编 王东明

公开

选拔领导干部的实践与探索

辽宁人民出版社

序

王东明

党的十一届三中全会拉开了改革开放的序幕,从此社会主义现代化建设进入了新时期。与此相适应,干部制度改革也开始了新的探索。面向社会公开选拔领导干部,就是改革干部选拔任用方式的一项成功实践。

适应经济体制和政治体制改革的要求,改革干部选拔任用制度,是邓小平同志新时期党的建设理论的重要组成部分,也是全面贯彻党在社会主义初级阶段的基本路线和基本纲领,推进改革开放和现代化建设事业的现实需要。特别是随着社会主义市场经济体制的建立和社会主义民主政治建设的发展,迫切要求深化干部制度改革,创新选人用人机制。多年来,尤其是党的十四届四中全会以后,我省各级党委和组织部门坚持以邓小平理论为指导,解放思想,开拓进取,积极推进干部制度改革,在扩大民主、完善考核、推进交流和加强监督等方面取得了明显进展。一个显著标志,就是我省继1995年公开选拔42名省直厅局领导干部之后,1998年在深入实施后备干部队伍建设2000年重点工程中,又采取“双推双考”和资历评价相结合的方法,面向社会公开选拔了一批具有真才实学的高知识层次优秀年轻干部担任了市厅长助理。在此期间,全省各地也普遍开展了这项工作,到目前已有近3700多

名优秀年轻干部通过这种方式走上了各级领导岗位。

实践证明,公开选拔领导干部把坚持党管干部原则同贯彻群众公认和公开、平等、竞争、择优的原则有机地结合起来,从根本上解决了长期以来干部工作存在的知人视野狭隘,选人渠道不宽,由少数人在少数人中选人的问题,是在社会主义市场经济条件下深化干部制度改革的重大的突破。特别是1998年我省开展的公开选拔市厅长助理工作,除了继续坚持公开推荐与考试考核相结合的办法外,还在全国首次采用了国际上选拔高级公务员通用的资历评价的方法,对参选者的受教育程度、工作经历和工作业绩进行定量评价,这不仅进一步提高了公开选拔领导干部工作的水平,而且对深化干部制度改革,形成有利于优秀人才脱颖而出的用人机制起到了有力的推动作用。主要表现在:一是扩大了干部工作中的民主,有效地抵制了干部选拔任用上的不正之风。在整个公选中,无论是报名审查、统一笔试,还是资历评价、组织考察,都是在各级党组织和纪检监察公证部门的直接参与和监督下进行的,并通过新闻媒体及时向社会公布每个阶段的工作结果,接受广大干部群众的监督。同时,凡是符合条件的干部都可以报名参选,在同一起跑线上凭个人的素质和能力进行平等竞争。这既扩大了选人视野,广开了进贤之路,又有效地克服了选人用人上的不正之风,在全社会营造了公开、平等、竞争、择优的用人环境。二是进一步完善了干部考察工作,提高了选人用人的准确性。在公选过程中不仅要逐级审查参选者的资格条件,还要通过笔试、资历评价和组织考察,对他们的德、能、勤、绩进行多角度、全方位地考察,进而客观准确地评价干部,有效地解决了考察干部失真失实的问题,为合理使用干部提供了科学依据。三是创新了选人机制,为高知识层次优秀

人才脱颖而出探索出了一条新路子。公开选拔市厅长助理着眼于迎接新世纪的竞争和挑战,选拔培养高知识层次领导人才,采取提高报考的学历起点、按职位的专业要求报名、进行外语考试以及资历评价中加大学识水平和科技贡献分值的权数等措施,使一批德才兼备的高知识层次优秀人才脱颖而出,为建设高素质干部队伍积累了经验。四是形成了正确的用人导向,激发了广大干部奋发向上的进取意识。公开选拔领导干部,注重真才实学,倡导真抓实干,讲求工作实绩。这就在干部工作中鲜明地树立了这样的用人导向,即谁德才素质好,谁学识水平高,谁工作表现突出,谁就有可能在竞争中获胜。因而有力地冲击了论资排辈、求全责备等传统的用人观念,在全社会进一步形成了尊重知识、尊重人才的良好风尚,对于激励广大干部勤奋学习,努力工作,争创业绩起到了重要的促进作用。总之,面向社会公开选拔领导干部,给干部工作带来了根本性变化,增强了各级领导班子和干部队伍的生机和活力。

现在,我们正处于世纪之交,一个知识奔流、信息密集、高新技术迅猛发展,知识经济直接融为综合国力的新世纪即将到来。迎接新挑战,抓住新机遇,寻求新发展,要求我们必须坚持以人为本,敢于在选人用人上大胆突破,努力建设适应新世纪发展需要的领导班子和干部队伍。这是实现辽宁振兴与发展目标的关键所在。因此,各级党委和组织部门必须继续深化干部制度改革,逐步建立和完善干部能上能下、能进能出的充满生机与活力的选人用人机制。按照这个目标要求,我们要大力推进公开选拔领导干部工作,并着眼于新的实践和新的发展,不断加以完善和提高,使之逐步实现制度化、规范化和科学化。为此,省委组织部、省人事厅和省人才中心,在认真总结几年来全省公开选拔领导干部实践经验的基

基础上,经过深入系统地研究和论证,整理编辑了《公开选拔领导干部的实践和探索》一书。这本书内容比较丰富,具有较强的指导性和可操作性。相信这本书的出版,对于指导公开选拔领导干部工作,加快干部制度改革步伐,实现选人用人上的新突破,必将产生有力的推动作用。

1999年2月24日

前 言

1995年,辽宁省委、省政府以强烈的改革意识,公开选拔了42名年轻的厅局级领导干部;1998年又着眼于选拔培养跨世纪的高知识层次领导骨干,公开选拔了49名市厅长助理。与此同时,省委组织部和省人才中心根据省科委下达的软科学研究任务,开展了《领导干部选拔评价技术研究》的课题研究工作。参加这两次公开选拔和研究工作的有省委组织部、省人事厅、省人才中心、省直有关厅局、各市委组织部的工作人员以及东北大学、辽宁大学、辽宁省委党校、沈阳师范学院、中国医科大学、沈阳农业大学、沈阳药科大学、沈阳工业大学等院校专家教授达千余人次,共取得57万个数据,形成300多万文字资料。

这些数据资料是两次公开选拔和研究工作详细系统的记载,内容非常丰富。主要包括:一是公开选拔总体设计,主要包括选拔职位和人数、职位应具备的资格条件、工作步骤和程序、管理和使用、组织领导等;二是报名与资格审查、基础知识与外语考试、资历评价、考察工作、岗前培训等环节的工作方案及其采用的技术方法;三是公开选拔中每个环节的实施结

果及其评价分析；四是选拔过程中的组织管理、人员安排和检查监督等。从这些数据材料中可以看到，辽宁省对这两次公开选拔工作思考的超前，论证的比较充分，安排的比较严密，组织的也比较精心！真可以说是“千思万虑、千辛万苦”地实现了选人用人上的重大突破。

本书是在上述数据资料及对其深入研究的基础上编辑而成的。近年来，随着国家公务员制度的推行，全国各省、市、自治区（除西藏以外）都进行了公开选拔领导干部的尝试，积累了许多实践经验。国内外有关著作中对公开选拔领导干部已有零散的论述，有助于指导性理论原则的形成。在这些有利条件下，促使本书能够力求突出以下特点：

1、构成比较完整的框架体系。在精选资料和系统研究基础上，全书共分为4个部分：总论篇、操作篇、研究篇和附录，其中前3篇构成公开选拔市厅长助理的完整体系，后面的附录则选取了1995年公开选拔省直部分厅局级领导干部的有代表性的材料，这既是前三篇的实践基础，又是前三篇的完善和补充。由此可见，只有把4个部分结合为一体，才能把公开选拔领导干部的理论依据、技术体系、组织管理、选拔结果等，从内容到方法，从宏观到微观，从表面到深层，完整地表达出来。

2、突出实用价值。本书除研究篇具有自己完整的体系和理论原则的阐述外，都是由有关资料组成的，初看起来似乎是一本资料汇编。这可能是某些专事“著书立说”的人翻一下书的目录，就可能形成的印象。但是，对于从事公开选拔领导干部实际工作的同志来说，认真阅读每一篇文章就能从中得到许多开展具体工作的“诀窍”。本书选编的工作方案、领导讲话、评价技术、组织管理、结果分析等资料，目的在于突出实用

价值。知识分为“是什么”、“为什么”和“怎样做”、“谁会做”四个方面,前两方面的理论性知识固然重要,但对做好一项工作来说,后两方面的经验性知识则更重要。“原汁原味”的资料,大多数属于经验性知识,似乎具有更大的借鉴与参考价值。比如要起草一份《基础知识考试的工作方案》,在有关教科书或专著中能找到方案的“原型”作为参考吗?在本书中却可以找到。

3、大胆探索、勇于开拓创新。公开选拔领导干部,总的来说,在我国还是刚刚起步,还缺乏长期的经验积累,而且其本身又具有很强的政策性、法制性和科学性等特点,因此,必须抱着科学态度,遵循实事求是的思想路线,大胆探索,勇于开拓创新。坚持“公开、平等、竞争、择优”原则,采取双向选择、考试考核相结合方式选拔领导干部的本身,就是建立和完善选人用人机制的大胆探索和制度创新。这种创新主要体现在本书选编的省委文件和领导讲话中。制度具有根本性、全局性和决定性的特点,但是,任何一种新的制度,都必须有新的技术方法作为支撑,而且这样的技术方法,我国过去研究的较少,处于落后状态。因此,我们较系统地研究了领导干部公开选拔中的评价技术方法,如基础知识与外语命题技术、“策论”考试技术、面试答辩与评分技术、资历评价技术、考核技术以及标准分转换、考试质量分析等理论与应用。这些研究成果与国内同类领域研究相比都有所突破,而且都已应用到公开选拔工作的实践。本书选编评价技术研究成果和具体应用的详细资料,目的是使我们今后能在过去的基础上有所前进、有所创新,同时也便于相互交流,起到“抛砖引玉”的作用。

上面说过,在辽宁省委、省政府领导下,全省参加1995年和1998年两次大规模公开选拔领导干部工作的人员达1000

多人次,所以,本书的编辑出版,是领导与群众集体智慧的结晶。课题研究与本书的编辑出版工作,一直得到中共辽宁省委组织部和辽宁省人事厅领导同志的热情鼓励 and 大力支持。参加课题研究工作有蔡哲夫、于文远、刘武、曹敬丽、何忠宝、陈学华、阎殿儒、曹远航、杨晓峰、陈相元等同志。具体负责本书编辑工作的有于文远、刘武、曹敬丽、杨晓峰。蔡哲夫、王建新对全部书稿进行了审核,最后由王东明审定。本书的编辑出版还得到辽宁人民出版社同志的热诚帮助,并对全书进行了精心的编辑加工。在此对课题研究和本书出版作出贡献的同志深致谢意。我们深知,没有大家的无私帮助,课题研究成果的取得和本书的出版是不可能的。

编 者

1999年4月

目 录

序	王东明
前言	编者

总 论 篇

印发《关于公开选拔市厅长助理工作的实施意见》的 通知	3
孙春兰同志在全省公开选拔市厅长助理工作动员大 会上的讲话	8
王东明同志在全省公开选拔市厅长助理工作动员大 会上的讲话	19
辽宁省公开选拔市厅长助理简章	33
辽宁省公开选拔市厅长助理的职位与专业要求	38
关于公开选拔市厅长助理职位设置的意见	44
市厅长助理任职资格条件和职位设置案例	46
一、公开选拔市厅长助理任职资格条件	46
二、××厅长助理职位设置案例	46
三、××市长助理职位设置案例	47

关于对公开选拔市厅长助理工作进行公证监督实施 意见的报告	48
关于辽宁省公开选拔市厅长助理工作情况的报告	50

操 作 篇

· 报名与资格审查

认真做好公开选拔市厅长助理的宣传报道工作	65
省委副书记孙春兰谈公开选拔市厅长助理	68
省委常委、组织部长王东明在动员大会后答辽宁电 视台记者问	72
省委组织部副部长、省公开选拔办公室主任蔡哲夫在 中直单位和高校人事处长座谈会上的讲话	75

· 基础知识与外语考试

公开选拔市厅长助理考试命题入围工作实施方案	82
公开选拔市厅长助理基础知识考试命题方案	87
公开选拔市厅长助理基础知识考试题本	92
公开选拔市厅长助理基础知识考试标准答案	113
公开选拔市厅长助理英语考试命题方案	115
公开选拔市厅长助理英语(Ⅱ类)考试题本	121
公开选拔市厅长助理英语(Ⅱ类)试卷标准答案	138
公开选拔市厅长助理日语考试命题方案	139
公开选拔市厅长助理俄语考试命题方案	144

· 资历评价

关于做好资历评价工作的实施方案	150
资历评价标准及有关说明	155

· 考察工作

关于考察市厅长助理人选工作方案·····	160
王东明同志在公开选拔市厅长助理考察组成员培训 会上的讲话·····	163
关于省经贸委主任助理人选考察情况报告·····	174
省经贸委主任助理第一人选考察材料·····	176
关于鞍山市市长助理人选考察情况的报告·····	179
鞍山市市长助理第一人选的考察材料·····	182
· 岗前培训	
辽宁省公开选拔市厅长助理进行岗前培训的意见·····	185
王东明同志在市厅长助理岗前培训班开班典礼上的 讲话·····	187
省委书记闻世震在全省公开选拔市厅长助理岗前培 训班结业典礼上的讲话·····	201

研 究 篇

一、领导干部选拔评价的总体设计·····	216
(一)选拔评价目标和内容的确定·····	217
(二)选拔评价技术的选择·····	223
(三)公开选拔工作的程序设计·····	228
二、笔试命题技术·····	232
(一)客观性试题的特点·····	232
(二)客观性试题的基本要求·····	232
(三)是非判断题的编制技术·····	234
(四)填空题的编制技术·····	234
(五)单项选择题的编制技术·····	235
(六)多项选择题的编制技术·····	239

三、策论考试技术	241
(一)策论考试的基本概念	241
(二)策论考试的类型	244
(三)策论试题的结构	246
(四)策论试题的编制	249
(五)策论考试评分的质量控制	253
四、面试技术	258
(一)面试技术概述	258
(二)面试的方法	261
(三)面试内容的确定与题目的编制	268
(四)面试中的质量控制	276
五、资历评价技术	281
(一)资历评价技术的基本概念	281
(二)资历评价技术的常用类型	286
(三)资历评价技术在领导干部选拔中的应用	288
六、考核与考核评价技术	294
(一)考核的特点和意义	294
(二)影响考核结果的因素与对策	296
(三)考核的一般内容与重点	300
(四)选拔考核的技术方法	302
七、主观性试题的客观化评分技术	305
(一)经典“真分数”理论的主观题评分模型及其缺陷	305
(二)多层面 Rasch 模型(MFRM)	310
(三)多层面 Rasch 模型的应用	315
八、考试分数的使用	320
(一)考试分数的总体估计	320

(二)考试分数的转换.....	324
(三)应用案例分析.....	327
九、考试质量分析技术	330
(一)试题的质量分析.....	330
(二)试卷的质量分析.....	339

附 录

综合部分

省委批转省委组织部《关于公开选拔优秀年轻干部充 实省直部分厅局领导班子的意见》的通知	351
积极探索建立富有生机与活力的选人用人机制.....	357
辽宁省公开选拔省直部分厅局领导干部应试对象心理 分析及相应对策.....	367
关于印发《辽宁省公开选拔县以上党政领导干部试行 办法》的通知	387

第一次笔试

公开选拔省直部分厅局领导干部第一次笔试实施方案	397
公开选拔省直部分厅局领导干部第一次笔试题本及标 准答案.....	403

第二次笔试

公开选拔省直部分厅局领导干部第二次笔试命题方案 和评分办法.....	418
公开选拔省计划委员会副主任第二次笔试试题及答案 要点.....	424
公开选拔省科委副主任第二次笔试试题及答案要点.....	430

公开选拔省人事厅副厅长第二次笔试试题及答案要点	435
公开选拔省政府办公厅副主任第二次笔试试题及答案要点	441
公开选拔省建设厅副厅长第二次笔试试题及答案要点	446
公开选拔省统计局副局长第二次笔试试题及答案要点	450
公开选拔省教育委员会副主任第二次笔试试题及答案要点	455
公开选拔省经贸委副主任第二次笔试试题及答案要点	460
公开选拔省卫生厅副厅长第二次笔试试题及答案要点	465
面试答辩	
公开选拔省直部分厅局领导干部面试答辩实施方案	470
公开选拔省计划委员会副主任面试答辩试题及参考答案	476
公开选拔省科委副主任面试答辩试题及参考答案	478
公开选拔省人事厅副厅长面试答辩试题及参考答案	480
公开选拔省政府办公厅副主任面试答辩试题及参考答案	482
公开选拔省建设厅副厅长面试答辩试题及参考答案	484
公开选拔省统计局副局长面试答辩试题及参考答案	487
公开选拔省教委副主任面试答辩试题及参考答案	489
公开选拔省经贸委副主任面试答辩试题及参考答案	491
公开选拔省卫生厅副厅长面试答辩试题及参考答案	493

总论篇

即将到来的 21 世纪,是知识经济全面崛起的世纪。随着科学技术迅猛发展和经济全球化进程日益加快,国际经济竞争将空前激烈。经济竞争的实质是人才的竞争,最根本的又是一代高层次青年人才的竞争。面对新世纪的竞争和挑战,辽宁省委根据党的十五大精神,提出要在转变观念、深化改革和选人用人三个方面实现重大突破。这“三大突破”,关键在于选人用人方面的重大突破。为此,辽宁省委继 1995 年公开选拔省直 42 名厅局级领导干部的成功探索之后,又于 1998 年作出了公开选拔市厅长助理的重大决策。

公开选拔市厅长助理的重大决策成功与否,至关重要的就是要搞好这项工作的总体设计。本篇中《关于公开选拔市厅长助理工作的实施意见》、《孙春兰同志在全省公开选拔市厅长助理工作动员大会上的讲话》和《王东明同志在全省公开选拔市厅长助理工作动员大会上的讲话》,就是对这项工作总体设计的系统阐述。这“一个文件,两个讲话”提出的总体设计,与我国近几年来公开选拔领导干部的实践相比,具有许多创造性的进展。一是在选拔对象上,着眼于选拔高知识层次的年轻人才,培养能够担当重任的跨世纪领导骨干。这对于迎

接新世纪的竞争和挑战,从组织上保证辽宁跨世纪发展目标的顺利实现,无疑具有重大的现实意义和深远的历史意义。二是在选拔条件上,不仅坚持高标准,高起点,而且严格按照各助理职位的专业要求选人,这既有利于发挥干部的专业特长,实现人尽其才,又有利于优化领导班子的知识与能力结构,实现班子成员优势互补。三是在选拔方法上,在我国首次采用了资历评价技术,对参选者的受教育程度、工作经历和工作业绩进行全方位、立体式的定量评价。这就在干部队伍中鲜明地树立了这样的用人导向:即谁德才素质好,谁学识水平高,谁工作实绩突出,谁就能够在竞争中获胜。四是在选人机制上,打破地区、部门和行业的界限,实行用人单位和干部本人“双向选择”,使职位要求 and 干部才能得到合理配置,提高人才的使用效益。

实践证明,辽宁省公开选拔市厅长助理的总体设计是正确和富有成效的。对此,本篇中的《关于辽宁省公开选拔市厅长助理工作情况的报告》一文,对这次公开选拔工作进行了系统的全面总结。从中我们可以清楚地看到,公开选拔市厅长助理的工作,切实贯彻了“公开、平等、竞争、择优”的原则,在各级党组织和纪检监察公证部门全程直接参与和监督下,使49名高知识层次的优秀年轻人才走上了市厅长助理岗位,还发现了1050名优秀人才,被列入了后备干部队伍建设的2000年重点工程中。其成效不仅在此,从更深的层次考察,公开选拔市厅长助理工作,对于营造“尊重知识、尊重人才”的社会氛围,克服选人用人中的腐败现象,对于建立和完善与社会主义市场经济体制相适应的干部制度,促进社会主义民主与法制建设,更具有事关全局的社会效应。因此,公开选拔市厅长助理的工作,可以称之为辽宁省在选人用人上的又一次重大突破。