

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用系列教材

# 党政领导干部 公开选拔和竞争上岗考试 面试

《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试》 编写组

时事出版社



《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》《公务员录用考试专用词汇》

# 党政领导干部 公开选拔和竞争上岗考试

## 真题

《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》《公务员录用考试专用词汇》

中公教育





## 图书在版编目 (CIP) 数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试 / 《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试》编写组编. 北京: 时事出版社, 2005

ISBN 7-80009-907-5

I. 党... II. 党... 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 (2005) 第 071782 号

出版发行: 时事出版社

地 址: 北京市海淀区万寿寺甲 2 号

邮 编: 100081

发行热线: (010) 88547590 88547591

读者服务部: (010) 88547595

传 真: (010) 68418647

电子邮箱: shishichubanshe@sina.com

shishichubanshe@sspublish.net

网 址: www.sspublish.net

印 刷: 北京市密东印刷有限公司

---

开本: 787×1092 1/16 印张: 22.875 字数: 530 千字

2005 年 8 月第 1 版 2006 年 3 月第 2 次印刷

定价: 45.00 元

# 前言

党政领导干部公开选拔和竞争上岗是我们党改革干部选拔任用制度的一项重要成果,也是干部工作的一项体制创新。2004年4月,中共中央组织部组织近百名专家、学者对2000年1月颁发的《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》进行修订后,印发了新的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》。新的考试大纲以“三个代表”重要思想和十六大精神为指导,按照中央关于加强党的执政能力建设、实施人才强国战略、深化干部人事制度改革和建设高素质干部队伍的要求,进一步规范了公开选拔和竞争上岗考试内容、测评要素和方式方法,是领导干部考试与测评工作的标准和依据。《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》与2002年7月中组部印发的《党政领导干部选拔任用工作条例》一起,为推进党政领导干部公开选拔和竞争上岗工作提供了制度保障,这将是当前和今后较长一段时间内党政领导干部公开选拔和竞争上岗工作的指导性、纲领性文件。

新的考试大纲在整体结构上保留了政治,经济,法律,管理,科学技术,历史、国情国力、公文写作与处理六大部分,但在具体的章节、章节下面的知识点上作了大幅度的修订。其中,保留原知识点216个,约占现在知识点总数的28%;修改原知识点239个,约占30%;新增知识点329个,约占42%。如果再加上即时更新的时事政策等方面的变化,新旧大纲的变化幅度更明显。新大纲明确提出,公共科目笔试测评要素主要有理论素养、公共知识素养、政策法规水平、分析解决问题能力、文字表达能力等五项,并对考察的方式、试题类型、主客观试题比例做了详细规定。由此可见,新旧大纲相比,新大纲体现出知识点更全、内容更多、难度更大、素质要求更高等特点。这充分体现了社会政治经济发展趋势对党政领导干部素质的要求,也体现了党和国家对党政领导干部培养和考察的方向。

为帮助广大应试者全面准确地理解和掌握新考试大纲的要求,熟悉基本的知识点和题型,更好地进行考前复习和强化训练,我们组织了北京大学的专家、学者,深入比较研究新旧考试大纲,并在总结分析近年来中央国家机关和各地党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的基础上,严格按照新考试大纲,编写推出了这套党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用系列教材。

在党政领导干部公开选拔和竞争上岗的考试中,面试测评至关重要,因为这是一种最直观、面对面的现场综合素质的考核,面试的成功与否,往往决定了应试者的命运。因此,在公开选拔面试前进行必要地了解 and 充分地准备,无疑可以使应试者在面试中脱颖而出。

从近几年公开选拔党政领导干部的面试情况来看,公选面试具有以下五个特点:第一,扩大延伸面试的空间与时间;第二,互动式的面试,即突破已往结构化面试形式,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封闭思考,写文章,促进应试者

有更深入思考,体现了考好不考倒的原则;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,公开选拔党政领导干部的面试,其难度和形式变化越来越  
大,必须认真对待。

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。其最大的特点是: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。

本书由鲁兴统稿。先后参加原试行大纲、新大纲系列辅导教材研究、  
编写、审稿的主要有北京大学石志夫教授、俸锡金博士以及路远、卫蓝等。  
编写组衷心祝愿广大应试者能在短时间内全面复习,迅速提高,为应试者  
在考试中取得满意的成绩而尽绵薄之力。本书在编写的过程中,参考了  
许多文献和资料,谨此表示衷心感谢!因时间仓促和水平所限,本书不乏  
疏漏之处,恳请广大读者批评指正。

编 者

2006年3月

# 目 录

## MU LU

### 前 言

### 第一章 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试概要

- 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 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试测评方法体系

- 第一节 公开选拔考试测评形式 ..... (36)
- 第二节 公开选拔考试的方法与技术 ..... (38)
- 第三节 公开选拔考试测评要素的确定 ..... (43)
- 第四节 公开选拔考试测评方法设计举例 ..... (45)

### 第三章 党政领导干部公开选拔和竞争上岗面试概述

- 第一节 面试的涵义和特征 ..... (48)
- 第二节 面试的内容和形式 ..... (51)
- 第三节 面试试题的命制和设计 ..... (55)
- 第四节 面试的要求和程序 ..... (61)
- 第五节 面试的组织和实施 ..... (67)

### 第四章 面试的方法

- 第一节 结构化面试 ..... (70)
- 第二节 无领导小组讨论 ..... (80)
- 第三节 文件筐测验 ..... (92)
- 第四节 扮角色扮演 ..... (97)
- 第五节 演讲答辩 ..... (101)

### 第五章 面试的测评要素

- 第一节 面试测评要素的概述 ..... (106)
- 第二节 测评要素的考题精选与试题剖析 ..... (116)

### 第六章 面试的基本程序

- 第一节 面试程序的概述 ..... (134)
- 第二节 三种面试方法的基本程序 ..... (136)

**第七章 面试前的准备**

- 第一节 了解面试的最新发展趋势 ..... (149)
- 第二节 借鉴面试经验和听取专家建议 ..... (152)
- 第三节 熟悉面试试题蕴涵的专业知识 ..... (155)
- 第四节 测试自己具备何种领导素质 ..... (162)
- 第五节 提高面试必备的礼仪能力 ..... (200)

**第八章 面试策略要点和过关技巧**

- 第一节 面试的策略要点 ..... (212)
- 第二节 面试的过关技巧 ..... (230)
- 第三节 面试技巧实战操练 ..... (254)

**第九章 面试试题例举**

- 第一节 面试试题分析 ..... (272)
- 第二节 面试考题 99 题精选和答题要点 ..... (280)

**第十章 竞争上岗演讲知识与技巧**

- 第一节 布局谋篇的常用技巧 ..... (298)
- 第二节 言辞表达的常用技巧 ..... (307)
- 第三节 演讲的台下台上技巧 ..... (315)
- 第四节 演讲的控场和临场应变技巧 ..... (318)
- 第五节 写好竞聘演讲辞的技巧 ..... (323)
- 第六节 演讲中不可忽视的规律 ..... (328)
- 第七节 演讲应注意的问题 ..... (330)
- 第八节 演讲五忌 ..... (332)

**第十一章 各地公开选拔领导干部面试试题和演讲精选**

- 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 ..... (333)
- 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) ..... (334)
- 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) ..... (335)
- 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) ..... (336)
- 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) ..... (339)
- 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) ..... (340)
- 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) ..... (342)
- 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) ..... (343)
- 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) ..... (345)
- 中共山东省委组织部部分副处长职位竞争上岗面试题 ..... (346)
- 山东省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试题 ..... (348)
- 山东省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试答辩试题 ..... (352)
- 明明白白做人 实实在在做事——竞聘学校办公室主任的演讲 ..... (356)
- 假如我是人事处长——在竞选人事处长时的演讲 ..... (357)



# 第一章

## 党政领导干部公开选拔和竞争 上岗考试概要

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,在了解领导干部公开选拔和竞争上岗面试之前,从宏观上把握领导干部公开选拔和竞争上岗考试是十分必要的。只有将面试放置于整个领导干部公开选拔和竞争上岗考试的大背景中,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

党政领导干部公开选拔和竞争上岗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员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(试行)》,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11月8日,江泽民同志在党的十六大报告中指出:“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。

2004年4月11日,中共中央组织部对《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》进行了修订,重新印发了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》,新的考试大纲以“三个代表”重要思想和十六大精神为指导,按照中共中央关于加强党的执政能力建设、实施人才强国战略、深化干部人事制度改革和建设高素质干部队伍的要求,总结吸收近几年来领导干部考试与测评工作的新经验,进一步规范了公开选拔和竞争上岗考试内容、测评要素和方式方法,是领导干部考试与测评工作的标准和依据。

## 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) 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式工作从1995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,在社会上引起较大反响,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,这使得来自全国各地的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”,如进入面试的五名人选中若没有女性,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。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,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唯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。

## （二）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个副厅长级职位的公选,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个副厅长职位选拔。广东省在三次副厅长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竞赛”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》。

## （三）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。广东省委于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,深圳市委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。

#### (四) 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。

#### (五) 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。

#### (六) 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 80 000 道。在命题方式上,采取了集中入围命题为主、征集试题为辅的办法。集中入围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 2 000 道试题,同年又向全省处级干部征集了近 8 000 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。

#### (七) 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很大变化，分配、派遣、调动等沿用数十年的进入方式，将逐步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,具有高级会计师职称的财务人员,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。

## 背景资料

——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:“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、人事制度。”应该看到,社会主义市场经济向我们的干部人事工作提出了许多新情况、新问题,与过去相比,人才的素质结构在调整,人才的流动在加快,因而社会识才、选才的角度也在变化。这就要求我们的干部人事工作要及时适应新形势的变化要求,要有新的办法,充分利用人才资源,积极涵养人才资源,为社会主义市场经济的发展提供坚实的人才保证。公开选拔领导干部正是适应这种要求应运而生的,旨在把市场竞争规律运用到干部选拔任用中来,通过平等竞争,对人才资源进行合理配置,使