



历史长河一滴水

——广东省公开选拔和竞争上岗的
实践与探索

罗东凯◎主编

广东省出版集团
广东人民出版社

历史长河一滴水

——广东省公开选拔和竞争上岗的
实践与探索

罗东凯◎主编

广东省出版集團
广东人民出版社
· 广州 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

历史长河—滴水：广东省公开选拔和竞争上岗的实践与探索/
罗东凯主编. —广州：广东人民出版社，2008.1

ISBN 978-7-218-05714-9

I. 历… II. 罗… III. 干部—人事制度—体制改革—研究—
广东省 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 200062 号

责任编辑	柏 峰
封面设计	张竹媛 陈小丹
责任技编	孔洁贞 周 杰 黎碧霞
出版发行	广东人民出版社
印 刷	广州伟龙印刷制版有限公司
开 本	787 毫米×1092 毫米 1/16
印 张	12.25
插 页	1
字 数	150 千
版 次	2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-218-05714-9
定 价	21.00 元

如果发现印装质量问题,影响阅读,请与出版社(020-83795749)联系调换。

【出版社网址: <http://www.gdpph.com> 电子邮箱: sales@gdpph.com

图书营销中心: 020-37579604 37579695】

序

张全景

中国共产党在长期革命斗争和社会主义现代化建设的实践中，形成了完整系统的干部工作理论，积累了丰富经验。正确地选拔使用干部，关心爱护干部，培养教育干部，考察了解干部，加强对干部的管理监督，严格要求干部，同用人上的各种错误倾向作斗争，保证了革命和建设事业从胜利走向胜利。正如毛泽东同志所说：政治路线确定之后，干部就是决定的因素。现在我们已经进入新的世纪，面临着新的形势、新的任务。邓小平同志深刻指出：办好中国的事情，关键在党，关键在人。在新的历史条件下，选好用好干部，仍然是党和国家兴衰成败的决定因素。随着时代的变化，工作任务的转变，改革不合时宜的干部制度，建立适应新形势、新任务要求的干部制度，从而夺取新的胜利，就是摆在我们面前的一项非常紧迫的任务。

改革开放特别是党的十三届四中全会以来，党中央确定了干部制度改革的方向，提出了明确的目标要求。全党同志大胆探索创新，开拓前进，取得了可喜成果。例如，废除领导职务终身制，建立离退休制度，扩大干部工作民主，引入竞争机制，实行公开选拔、竞争上岗，实行回避、交流、公示制度，制定《党政领导干部选拔任用工作条例》，等等。实践证明，干部制度改革势在必行。特别是公开选拔、竞争上岗，是适应新形势、新任务，推进社会主义现代化建设的需要；是坚持德才兼备原则、发现和正确使用干部的需要；是纠正用人上的不正之风，同腐败现象作斗争的需要；是发扬民主，加强干部管理、监督的需要；是建立激励机制，调动广大干部积极性的需要……要在总结经验的基础上，把干部制度改革提高到一个新的水平。

深化干部制度改革，是一项长期艰巨的任务，必须与时俱进，积极稳妥地推进。深化干部人事制度改革，一是坚持党管干部的原则，改进管理方法，推进干部工作的科学化、民主化、制度化；二是坚持和扩大干部工作中的民主，落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权；三是坚持公开、平等、竞争、择优的原则，积极推行公开选拔、竞争上岗等措施，促进干部奋发工作、能上能下。公开选拔和竞争上岗是干部制度改革的两个重要方面，应当认真总结经验，坚定不移地搞好。

罗东凯同志在组织部门工作多年，勤奋好学，积极向上，锐意改革，求真务实。他在干部制度改革方面进行了积极探索与实践，联系广东实际，创造性地贯彻执行中央和广东省委指示，取得了显著成绩，积累了丰富的经验。现在将他几年来的研究成果、讲话、文章结集出版，这是对干部制度改革理论的升

华、实践经验的概括。我们要学习借鉴东凯同志的经验，进一步推动干部制度改革，夺取社会主义现代化建设的新胜利。

浅见薄识，谨以为序。

二〇〇二年十月

（作者为中共中央组织部原部长）

自序：历史长河一滴水

罗东凯

五年前，中共中央组织部原部长、全国党建学会会长张全景审阅了这本书的全部文稿并欣然作序。教育部人文社会科学重点研究基地、中山大学马克思主义哲学与中国现代化研究所所长叶汝贤教授亦在审阅后写了跋。这本书，汇集了我在主持广东省公开选拔工作办公室和竞争上岗工作办公室工作期间，为动员和组织实施并不断推进这两项改革，在不同阶段所作的部分讲话和文稿，从一个侧面反映了广东干部人事制度改革的实践和探索。由于各种原因，这本书一直没有出版。

这本书没有在我省公开选拔和竞争上岗工作如火如荼的时候出版，而是选择在冷静几年后的今天作历史的回眸，也许是一个更好的时机。

胡锦涛总书记在党的十七大报告回顾改革开放伟大历史进程时指出：“我们即将迎来改革开放三十周年。一九七八年，我

们党召开具有重大历史意义的十一届三中全会，开启了改革开放历史新时期。从那时以来，中国共产党人和中国人民以一往无前的进取精神和波澜壮阔的创新实践，谱写了中华民族自强不息、顽强奋进新的壮丽史诗，中国人民的面貌、社会主义中国的面貌、中国共产党的面貌发生了历史性变化。”

作为改革开放伟大历史进程的亲历者，目睹了30年来中国改革发展的巨大变化，更直接感受到处于改革开放前沿的广东所发生的沧桑巨变。听了胡总书记这一段话，思绪万千。在广东的历史上，没有任何阶段有改革开放30年这样波澜壮阔、灿烂辉煌。谁能想到，这个曾经十分贫穷落后的中国南方边陲省份，由于率先沐改革之风，浴开放之雨，受政策之惠，得地利之便，竟然创造了举世瞩目的发展奇迹，迅速崛起为中国经济第一大省！

广东的历史性变化，得益于生活在这块热土上的广大人民的创新实践。作为我国改革开放的先行地区，广东在20世纪80—90年代成了中国的“人才高地”，吸引了数以千万计的人前来创业发展。“孔雀东南飞”就是这种磁场效应的生动写照。进入新世纪，广东一马当先的优势地位被全国各地百舸争流的区域竞争格局所取代。广东要继续保持领先地位，当好全国的排头兵，最为紧迫、也最为关键的，就是培养和选拔一大批与新形势、新任务要求相适应的高素质领导人才。而要使优秀的领导人才大量涌现，必须突破旧框框，搭建新平台；破除老观念，开辟新渠道，通过制度创新、机制创新、方法创新，探索出一条大批优秀人才脱颖而出的路子。

正是在这样的大背景下，中共广东省委在全国率先启动了省直机关干部竞争上岗和面向社会公开选拔党政领导干部的探

索。事实上，广东的干部人事制度的改革早在20世纪80年代的深圳、珠海等地就已经启动，也积累了初步的经验。1997年，广东第一次在全省公开选拔副厅级领导干部，进行了有益的尝试。真正大范围地推行机关干部竞争上岗和领导干部公开选拔，是在进入新世纪之后。1998年和2000年，省委先后决定成立省竞争上岗工作办公室和公开选拔工作办公室，在省直机关结合机构改革推行处级干部全员竞争上岗，同时，先后三次面向全省公开选拔党政领导干部。2000年，推行职位公选，以选拔42岁以下的年轻干部为主；2002年，创造了分类公选的新模式，年龄放宽到55周岁；2003年，进行省、市、县三级联合公选，重点选拔优秀年轻干部、女干部和党外干部，并首次由省统一公开选拔100名副县级领导干部。

推行公开选拔和竞争上岗，在中共中央颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》中被单列一章，彰显了这项改革举措的重要地位和作用，已经由改革的实践上升为一项党政干部任用工作的基本制度。这项基本制度，在党的十七大报告中又得到了进一步强调。胡锦涛总书记在十七大报告关于《要以改革创新的精神全面推进党的建设新的伟大工程》中强调，要不断深化干部人事制度改革，要完善公开选拔和竞争上岗的办法；要坚持党管干部原则，坚持民主、公开、竞争、择优，形成干部选拔任用科学机制。学习领会十七大报告中关于深化干部人事制度改革的论述，回顾从1998年起先后兼任省竞岗办主任和公选办主任的工作实践，重新审视广东几年前公开选拔和竞争上岗工作的推进和探索，我感到：

第一，广东在干部人事制度改革上的实践和探索，方向是正确的，经验是宝贵的。

胡锦涛总书记在十七大报告中指出，“事实雄辩地证明，改革开放是决定当代中国命运的关键抉择”，“改革开放作为一场新的伟大革命，不可能一帆风顺，也不可能一蹴而就。最根本的是，改革开放符合党心民心、顺应时代潮流，方向和道路是完全正确的，成效和功绩不容否定，停顿和倒退没有出路。”前几年在我省推行的以公开选拔、竞争上岗为重点的干部选拔制度改革，是对传统封闭式的干部选拔方式的变革，作为一项全新的改革，没有现成的模式可搬；广东又是在全国率先启动，没有现成的路子可走。干部选拔涉及方方面面利益格局的调整，每项政策、每个举措，都关系众多干部的前途命运，确实是牵一发而动全局，既需要坚强的领导，精心的组织，高超的技巧；也需要广泛的支持，充分的理解，有力的监督；更需要坚定的信念，坦荡的胸襟，无私的精神。

“辨才需待七年期。”每次推行公开选拔和竞争上岗的时候，社会反响热烈，干部选拔工作在群众中的满意度空前提高，报名竞争者十分踊跃，从第二次到第四次公选，数千名符合资格条件的干部报名参选，一大批年富力强、德才兼优的同志通过这一途径走上了领导岗位。现在新世纪已经过了7年，当年全员竞争上岗和几次公选的实际效果已经得到了实践的检验。目前，省直机关厅级领导班子中的年轻干部，大部分是经过竞争上岗的洗礼，通过公开选拔产生的，如今，他们中的绝大多数已经成为本部门的领导骨干，其中有10名“公选”干部走上了正厅职的领导岗位。实践证明，广东省委在省直机关推行的公开选拔和竞争上岗的举措，是顺应党心民意、符合时代潮流的，公开选拔和竞争上岗不仅树立了正确的用人导向，极大地提高了广大群众对干部选拔工作的满意度，充分调动了省直机关广

大干部奋发向上的积极性，而且带动了各市、县的党政机关，有力地推动了我省干部人事制度改革的深化。广东在干部选拔任用制度改革的探索和创新，在全国也曾产生了积极的反响和带动效应，不少省、市都相继推出了公开选拔领导干部的举措，并成为一项经常性工作。广东和其他各省改革的实践探索，为中央《党政领导干部选拔任用工作条例》的出台提供了宝贵的经验。

第二，广东在推进以公开选拔和竞争上岗为重点的干部选拔制度改革过程中的积极探索，完全符合科学发展观的要求。

科学发展观，就是以人为本，全面协调可持续发展的科学发展观，是我国经济社会发展的重要指导方针，也是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想。推进以公开选拔和竞争上岗为重点的干部选拔任用制度改革，把优秀人才选拔到党政领导岗位上来，正是以人为本、以人才为本的体现。由于建立了一种相对科学的选拔任用机制，从靠人来选人转变为靠制度选人，从少数人选人、在少数人中选人转变为在全社会的优秀人才中通过竞争来选人，能够更好地保证让高素质领导人才进入领导岗位，实现党政领导人才队伍的全面协调可持续发展。通过科学的选拔机制，一批又一批优秀领导干部得以大量涌现、健康成长，就能为科学发展观的贯彻落实，为全面建设小康社会目标的实现，提供更加有力的人才保障，奠定更加坚实的组织基础。在这方面，广东省也曾经进行了一系列有益的探索。比如，坚持以好的作风选人，选作风好的人；坚持以人为本、体现才能、注重实际的考试方法，考实不考虚，考好不考倒；坚持把面试与集中培训结合进来，把竞争的过程变成学习的竞赛、工作的竞赛；坚持在领导人选考察中扩大民主，注

重实绩和群众公认，加强干部选拔任用工作全过程的监督；坚持既注重选拔优秀年轻干部、党外干部和女干部，又兼顾其他年龄段干部的需求等等，这些探索，是符合党的十七大精神的。今后，要把贯彻落实科学发展观作为干部选拔制度改革的基本指导方针，按照党的十七大报告中提出的关于深化干部人事制度改革的各项要求，坚持民主、公开、竞争、择优的原则，探索在新形势下干部选拔任用的科学机制，把更多符合科学发展观要求的优秀干部选拔到党政领导岗位上来。

第三，以公开选拔和竞争上岗为重点的干部选拔制度改革，作为培养造就高素质干部队伍的战略举措和创新实践，应当长期不懈地坚持下去。

胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出，“实践永无止境，创新永无止境。”要求全党同志“坚持解放思想、实事求是、与时俱进，勇于变革、勇于创新，永不僵化、永不停滞，不为任何风险所惧，不被任何干扰所惑，使中国特色社会主义道路越走越宽广，让当代中国马克思主义放射出更加灿烂的真理光芒。”以公开选拔和竞争上岗为重点的干部选拔制度改革，是解放思想、大胆创新的产物，已经得到了实践检验，经受了历史考验。尽管具体做法尚需完善，实际操作也有待改进，但是，作为一项战略性举措和重要制度，应当长期坚持下去，并在实践中不断改进，在改进中大胆创新，在创新中不断完善。有人质疑，公开选拔和竞争上岗，对那些会考试的干部更为有利，而把那些实干型干部挡在了门外。这种看法值得商榷。从实际情况看，真正的考试型干部毕竟是极少数，能够脱颖而出的往往是既有理论素养，又有实际才能的干部。不能把考试与实干简单地割裂开来，戴着有色眼镜看待参加公选的干部；也不能

因为通过公选方式产生的某些干部存在某些缺点和问题，就否定这种方式的相对科学性和公平性；更不能因噎废食，停止这种改革探索。在推进干部制度改革的进程中，困难和问题不可避免，只要我们以锐意创新的精神，在解放思想中统一思想，不为任何风险所惧，不被任何干扰所惑，就没有越不过的高山和淌不过的大河，就一定能够形成优秀领导人才竞相涌现的生动局面。

这本书取名为《历史长河一滴水》，是因为上善若水。一滴水，在大江大河之中是微不足道的；但滔滔江河，正是由无数的一滴水汇流而成。水可冲破一切阻力，水可扬清荡浊，水可载舟扬帆远航。我们每个人都是历史长河中的一滴水，这滴水只有汇集到历史的长河中，才能有所作为。水可以蒸发为雾，升腾为云，飞降为雨，飘洒为雪，凝固为冰，冰雪消融，回到原来的状态，又是江河里的一滴水。水的每一种状态，都有至真之身，都具至善之性。水无论处在何种状态，都有其精彩。“历史长河一滴水”，是我的工作追求，也是干部人事制度改革实践与探索的写照。

二〇〇七年十二月九日

与时俱进 创新干部选拔制度

——在省委组织部与人民日报社联合举办的
干部人事制度改革研讨会上的主题演讲

(2001年12月8日)

早在20年前，邓小平同志就指出：现行的组织制度和为数不少的干部的思想方法，不利于选拔和使用“四个现代化”所急需的人才，希望各级党委和组织部门在这个问题上来个大转变，坚决解放思想，克服重重障碍，打破老框框，勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，大力培养、发现和破格使用优秀人才，坚决同一切压制人才和摧残人才等现象作斗争。

近20年来的干部人事制度改革的实践表明，创新干部人事制度已迫在眉睫，尤其是我国加入世贸组织之后，在参与国际经济竞争和国际政治较量过程中，各种竞争和较量，归根结底是人才的竞争和较量，是选人用人制度的竞争和较量，看谁的选人用人制度更有优越性，更能凝聚人、激励人，更能整合和盘活各种人才资源，更能发挥人的聪明才智。

竞争上岗和公开选拔是创新干部选拔制度的两项重要改革。

省委组织部和省公选办、竞岗办作为我省竞争上岗和公开选拔这两项改革的组织者、指导者和实践者，坚决贯彻中组部和人事部的有关部署和要求，认真借鉴兄弟省市的先进经验，在省委的领导下，从广东的实际情况出发，既大胆地深入探索，又稳妥地全面推进，取得了一定的成效。

一、广东干部选拔制度创新的实践与发展

广东在 20 世纪 80 年代的前期，广州、深圳等市就开始探索公开选拔领导干部。但就全省而言，我们当时还没有认识到需要从制度建设的层面进行探索实践和总结创新。近 10 年来，与全国许多先进的兄弟省市相比，广东的干部制度改革在很长一段时间里处于相对落后的状态。本来我们是先行者，但不前进就会落后。中组部研究室 1998 年编印的《十四大以来干部制度改革经验汇编》这本书，各省级组织部门都有经验材料，广东只入选了广州市白云区的一篇文章。这不是我们的文章写不好，而是我们的实践没有跟上。1998 年，我省第八次党代会召开之后，在省委主要领导和省党政班子成员的带动下，组织了十大调研，其中人才调研的结果表明：我省的干部人事制度改革严重滞后于经济体制改革和其他各项改革。我们的用人优势已经落在上海、江浙等省市的后头，我们必须正视人才资源和用人机制方面的危机。

1998 年 7 月，中组部、人事部召开党政机关推行竞争上岗工作会议，对在全国党政机关推进竞争上岗工作进行部署。省委常委会议在听取省委组织部的汇报后决定：我省的竞争上岗工作要扩大试点范围，规范做法，取得经验，作为选人用人的

一项制度。以此为起点，翻开了我省创新干部选拔制度新的一页。

按照省委常委会议的指示精神，我们开始从选人用人制度创新和制度建设的层面来考虑和推行竞争上岗的试点工作。我们提出的竞争上岗试点方案，范围从党政机关扩大到企业、事业单位和高等院校，职位从中层职位提高到省财政厅等单位的5个副厅级职位。省委组织部作为试点单位，拿出了10个处级职位进行竞争上岗。试点工作取得成功后，中组部干部调配局1999年7月在广东召开带有现场会性质的研讨会。广东干部制度的改革是向兄弟省市学习的结果，也是中组部、人事部对我们鼓励、支持的结果。这是我省创新干部选拔制度的第一阶段。

第二阶段，抓住省委、省政府工作部门机构改革的有利时机，省委下决心大力推进干部选拔制度的创新。除公安和安全等个别部门因工作的特殊性外，省委、省政府机关中层干部实行全员竞争上岗，现任的正副处长“全体起立，竞争上岗”。此后，省委又作出决策，结合机构改革拿出了省委办公厅、省委宣传部等14个重要部门的副职，面向全省进行公开选拔。这次公开选拔，主要是探索公开选拔的科学化、民主化和制度化的路子。探索用公选一批去带动、发现一大批，考察一批，储备一批，培养使用一批优秀中青年干部的新路子。

这一阶段，经省委同意，还专门成立了省公选办和省竞岗办，负责两项改革的日常工作。通过竞争上岗，妥善解决了机构改革当中干部分流的问题，改善了中层干部队伍结构，正副处长平均年龄下降4.5岁，具有本科以上学历的人员所占比例提高了9.5个百分点，原有的正副处长中有191人通过竞争上岗

平稳地下来了。更重要的是，在省直机关形成了讲学习、讲政治、讲正气的风气，热衷于跑领导的门，托领导出来讲话等现象没有市场了。省直机关两项改革取得了实质性的成效，中组部先后三次安排广东在全国性的会议上介绍推进竞争上岗等干部人事制度改革的做法。

第三阶段，省公选办、竞岗办的工作重点从种好省直机关自身的“试验田”，转向具体组织指导和协调服务好全省全面推开的两项改革。2001年4月，经省委同意，省委组织部在深圳召开了市、县机构改革竞争上岗和公开选拔座谈会。7月份，省委组织部在南海市召开了干部制度改革综合试点工作座谈会，针对基层在改革实践中遇到的新情况、新问题，对我省的干部制度改革，尤其是竞争上岗和公开选拔这两项改革，作了进一步的部署。到目前为止，除深圳市作为全国干部制度改革试点单位另有安排外，其余20个地级以上市的机关中层干部全部实行了竞争上岗，加上乡镇的竞争上岗，一年多的时间内，全省各市实行竞争上岗的职位就达3万多个。各市在机构改革中，共拿出250多个处级职位进行公开选拔。各地在推行这两项改革中，结合实际进一步探索创新。广州市除公选部分局级领导干部外，还将市直单位70多个中层职位拿出来公选；佛山市采取竞争上岗与公开选拔相结合的办法，分别选拔市直单位领导班子的缺额人选；江门市在市直机关开展跨部门的竞争上岗。

通过三个阶段的改革，竞争上岗和公开选拔在我省已经形成气候，有了深厚的实践基础，作为新的干部选拔制度，虽仍有不甚完善之处，但从总体的实践结果看，已经具备了基本的制度架构和体系。集中体现在建立了五个机制：

4 一是公正的平等进入机制。凡是符合条件的，都可以平等