

605

D630.3

J326

竞争上岗理论与实务

贾德臣著

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

竞争上岗理论与实务/贾德臣著. —北京:国家行政学院出版社, 2001. 12

ISBN 7-80140-203-0

I. 竞... II. 贾... III. 国家行政机关—聘用—人事制度—中国 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 097524 号

竞争上岗理论与实务

贾德臣 著

国家行政学院出版社出版

(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)

新华书店总经销

清华园胶印厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开 8.75 印张 208 千字
2001 年 12 月第一版 2001 年 12 月第一版印刷

印数:1—3000 册

ISBN 7-80140-203-0/G·14 定价:20.50 元

目 录

导论	(1)
第一章 竞争上岗的理论基础	(13)
第一节 竞争上岗的概念	(13)
一、从竞与争谈起	(13)
二、竞争上岗的内涵	(15)
三、竞争上岗的探索	(16)
四、竞争上岗的作用	(17)
第二节 竞争上岗与我国用人传统	(21)
一、用人思想	(21)
二、用人体制	(23)
三、用人特点	(27)
四、用人评析	(31)
第三节 竞争上岗的客观必然性	(35)
一、21 世纪将是一个竞争更加激烈的世纪	(35)
二、社会主义市场经济体制的现实要求	(43)
三、竞争上岗是深化干部人事制度改革的必然选择	(46)
第四节 竞求上岗的心理学原理	(55)
一、公平理论	(55)
二、需求层次理论	(56)

第二章 竞争上岗的若干原则	(60)
第一节 党管干部原则	(61)
一、党管干部原则的内涵	(61)
二、党管干部原则的要求	(62)
第二节 德才兼备、任人唯贤原则	(63)
一、德才兼备、任人唯贤原则的内涵	(63)
二、德才兼备、任人唯贤原则的要求	(66)
第三节 群众公认、注重实绩原则	(70)
一、群众公认、注重实绩原则的内涵	(70)
二、群众公认、注重实绩原则的要求	(71)
第四节 公开、平等、竞争、择优原则	(78)
一、公开、平等、竞争、择优原则的内涵	(78)
二、公开、平等、竞争、择优原则的要求	(80)
第五节 民主集中制原则	(81)
一、民主集中制原则的内涵	(81)
二、民主集中制原则的要求	(83)
第六节 依法办事原则	(85)
一、依法办事原则的内涵	(85)
二、依法办事原则的要求	(85)
 第三章 竞争上岗的标准条件	 (88)
第一节 竞争上岗标准条件的含义和作用	(88)
一、衡量鉴别作用	(88)
二、引导激励作用	(89)
三、检查监督作用	(89)
第二节 确立竞争上岗标准条件的根据	(89)
一、党和人民根本利益的要求	(90)
二、时代任务的要求	(90)

三、职务层次和类别的要求·····	(91)
四、特殊职位的要求·····	(91)
第三节 竞争上岗标准条件的构成·····	(92)
一、结构要求·····	(92)
二、标准要求·····	(96)
第四节 竞争上岗人员的标准·····	(97)
第五节 竞争上岗人员的资格条件·····	(104)
一、资格条件的含义及内容·····	(104)
二、规定资格条件的意义·····	(105)
三、对具体资格条件的理解和掌握·····	(107)
 第四章 竞争上岗的实施操作·····	 (111)
第一节 方案制订·····	(111)
一、调查研究·····	(111)
二、明确指导思想和依据·····	(112)
三、确定竞争上岗的职位·····	(112)
四、确定资格条件·····	(113)
五、确定程序·····	(114)
六、组织领导·····	(114)
七、时间安排·····	(114)
第二节 组织实施·····	(115)
一、启动·····	(115)
二、竞争上岗要配套进行·····	(116)
三、实施中应处理好的若干关系·····	(119)
四、监督·····	(121)
第三节 程序操作·····	(122)
一、公布空缺职位·····	(124)
二、公开报名·····	(125)

三、资格审查	(128)
四、考试测验	(129)
五、演讲答辩	(130)
六、民主测评	(130)
七、组织考察	(132)
八、决定任命	(133)
第四节 善后总结	(138)
一、正确对待上岗落岗	(138)
二、总结工作	(146)
第五章 竞争上岗的笔试操作	(148)
第一节 笔试测验的必要性	(148)
第二节 笔试测验的题目制作	(152)
一、命题的依据	(152)
二、命题的原则	(153)
三、试题的类型	(154)
四、命题的操作	(155)
第三节 实施考试的操作	(159)
一、组织	(159)
二、试卷评判	(160)
三、工作要求	(161)
四、临考技巧	(162)
五、解题技巧	(163)
附：新闻宣传处长职位竞争上岗考试测验试题及参考答案	(166)
第六章 竞争上岗的演讲答辩	(172)
第一节 演讲答辩的要求	(172)

一、演讲答辩前的准备	(172)
二、演讲答辩时的一般要求	(173)
三、演讲答辩的语言特色	(174)
第二节 演讲	(178)
一、演讲的内容	(178)
二、演讲时的情绪调控	(186)
三、演讲的结束语	(187)
第三节 答辩	(189)
第四节 操作	(193)
 第七章 竞争上岗的考察操作	(198)
第一节 竞争上岗考察的特点和意义	(198)
第二节 竞争上岗考察的主要内容	(201)
一、德的考察	(201)
二、才的考察	(204)
三、政绩的考察	(208)
第三节 竞争上岗考察的方法	(212)
一、个别谈话	(213)
二、查阅干部档案和其他文字材料	(214)
第四节 操作的步骤	(215)
第五节 撰写考察材料的基本要求	(217)
第六节 考察人员的基本要求	(220)
一、本质要求	(220)
二、谈话要求	(220)
三、工作作风要求	(223)
 第八章 我国竞争上岗与国外晋升制度比较	(224)
第一节 英国职务晋升制度	(224)

一、晋升的原则和要求	(224)
二、晋升的标准和条件	(226)
三、晋升的方法和程序	(229)
第二节 美国职务晋升制度	(233)
一、晋升的原则和要求	(233)
二、晋升的标准和条件	(235)
三、晋升的方法和程序	(236)
第三节 法国职务晋升制度	(239)
一、晋升的原则和要求	(239)
二、晋升的标准和条件	(240)
三、晋升的方法和程序	(242)
第四节 德国职务晋升制度	(244)
一、晋升的原则和要求	(244)
二、晋升的标准和条件	(245)
三、晋升的方法和程序	(247)
第五节 日本职务晋升制度	(249)
一、晋升的原则和要求	(249)
二、晋升的标准和条件	(250)
三、晋升的方法和程序	(252)
第六节 晋升制度比较研究	(257)
一、英、美、法、德、日五国晋升制度概况	(257)
二、五国职务晋升制度的异同点	(259)
第七节 晋升中存在的主要问题	(263)
后记	(265)

导 论

(一)

放眼世界,纵观历史,我们就会发现,自从有生命的世界产生以来,就有了竞争。从 50 亿年前的宇宙大爆炸开始,世界已开始了它丰富多彩的演化过程,无数的天体不断产生碰撞、合并、分裂和相互吸引,从某种角度看,这种碰撞、合并、分裂和相互吸引,也是一种竞争,只不过它是没有生命、没有目的的竞争,因此科学家用“演化”这个词来形容这一段的宇宙发展历程。

在大爆炸过后一个漫长的时间,逐渐形成了一个稳定且不断变化的星系,其中就有我们所处的地球。地球形成以后,又在漫长的演化过程中出现了蛋白质,进而产生了能够吸收阳光合成蛋白质的单细胞生物,从此生物进入了进化的竞争历程。

“物竞天择,适者生存”,自然界物种间进行着残酷的生存竞争,只有那些最能适应环境的物种保留下来,不断繁衍,将优秀的品质遗传给后代,而那些不能适应环境的生物,逐渐走向消亡绝种的穷途末路,只能留下化石给后人以启示和反思。

300 万年前,直立行走的人类的早期祖先产生了,他们也随即加入了生存竞争的行列。人与其他物种之间、人与人之间、阶级与阶级之间、组织与组织之间、国与国之间的竞争从来就没有停息过,伴随着这种持续不断的激烈竞争,人类的科学和文明也高度地发展起来了,人类的智慧与能力也达到了前所未有的高度。

这一切都在昭示我们,竞争是世界进步的宪章。

回看自然界和人类发展的历史,竞争是在三个层面上展开的:

第一,非人类的有机生命体之间的竞争。例如,科学研究发现,植物有两个独立的测光系统,一个系统测蓝光,主要是搞清太阳的方位,使自己的叶子彼此协调,尽量不相互阻挡阳光的照射;另一个系统测红光和红外线,植物依靠这个系统能够感知邻近有无其他植物存在,一旦发现周围有其他植物,就使自己的枝干和叶子尽量向有阳光的地方生长,而生长得慢的植物由于阳光被阻挡,则可能生长得更慢,永远处于劣势地位,甚至枯萎而死。第二,非人类的有机生命系统与人类之间的竞争。在这场竞争中,人类作为一个群体成了胜利者,大象、虎豹、鲨鱼等凶猛的动物都成了人类的保护对象。当然,作为人类的个体,在面临动物时,其竞争的结果还是一个未定之数。第三,人类社会内部人与人的竞争。公司与公司为了争夺经济利益而采用的各种措施是一种竞争,国与国的军备竞赛是一种竞争,各级各类人员在组织下有序的竞争上岗也是一种竞争。这三层次竞争的情况表明,竞争既有普遍性,也有特殊性,是普遍性和特殊性的有机统一。

(二)

人类社会为什么会有竞争,也就是说,社会竞争存在的条件是什么,对这个问题的回答,要从资源的有限性、竞争者的特性和社会的差异性三要素来考察。

——资源的有限性

竞争的目标往往都是有限的资源,这种有限的资源首先就表现在其相对短缺性上。也就是说,处于一种需求大于供给的不平衡状态。例如,人们追逐权位,而权位是一种支配与被支配的关系,不可能人人都成为支配者,所以权位的本质就决定了它是一种短缺性资源。“物以稀为贵”,资源的贫乏带来了高价值,而高价值又产生了更多的竞争的兴趣和动力。再如,人们追逐金钱和财富,

而所谓的富有也只是一个相对概念。在中世纪铝制品是非常稀有的,那时的一位法国国王以拥有一只铝碗而感到自豪,以此在使用银碗的贵族那里炫耀。为了保证自己铝碗的稀有和珍贵,国王竟下令杀死发明炼铝术和掌握炼铝术的人。所以,财富也是一种“物以稀为贵”的短缺性资源。

资源的有限性还表现在它的不可共享上。空气是一种宝贵的资源,但是由于它是人人共享的,因而在一般情况下它就不成其为竞争的目标。而许多社会资源,不可能达到人人共享,只能供少部分人享有。例如,上大学,尤其是上名牌大学,这在目前的中国还不是人人共享的教育资源,所以要经过高考这种严格的选拔和竞争。再如,在专业技术领域中,专家、权威不是人人都能享有的,它是科学共同体对少数有特殊贡献和才能的人的尊重和承认,如果要取得高级专业技术职务任职资格,还要经过漫长和艰苦的科研成果的积累及严格的资格审查,特别是要经过各级评委的“评头论足”之后,经过投票表决等一系列复杂的过程才能取得,有时甚至因职数或结构比例的限制而无法取得。所有需要竞争才能享有的资源,都是只供少部分人拥有或享有的,绝不是人人共享的。

资源的有限性还有一层含义是资源不掌握在彼此竞争的人的手里。体育比赛、入学考试、权位的角逐等,其追求目标都不掌握在对手手里,都需要击败对手,而从第三者那里获得这种资源。这一竞争的特点是需要第三者的裁决和参与,并从第三者那里取得资源,因而,可以说这里是有“争”无“斗”的。

——竞争者的特性

社会竞争是人与人的较量。每一个人都可以成为一个社会竞争的参与者,但并不是说竞争是无条件发生的。首先,竞争的产生是因为人与人之间具有差异,这是人与人之间竞争的基础。如果人与人都是相同的,他们之间就不可能有竞争,就是竞争发生了,也不可能有什么结果。同时,这种差异是相对的,竞争之所以发

生,是因为竞争者具有某些相同的个性特点和行为方式,因此竞争者必然具有某些共同的特性,才能使他们“并逐”、“对辩”起来。所谓竞争者的差异首要的是先天素质的不同。由于遗传基因的复杂多样性及孕育期间的环境条件不同,人与人生下来就有很大的差异。这些先天的素质对后天的发展具有很大的影响。其次,是人与人后天的成长环境 and 教育环境的不同。环境对人的发展具有重要的影响。我国有个传统的说法就是:“橘生淮南则为橘,橘生淮北则为枳。”也就是说,人们由于所处的社会地位、受教育程度、家庭的结构和传统、地区与文化背景等因素的不同,会产生很大的差异。第三,努力程度的不同。人的主观能动性是决定人的能力、素质的一个重要因素。人是具有主动性和能动性的,人可以通过努力提高自己的能力,改变自己的社会地位和境遇。

所谓竞争的相对性是指所有的竞争者本身都具有积极进取的人格和行为方式。从自我态度上看,重视自我,充满自信,相信自己能够主宰自己,相信自己具有选择的主动权和自由;从行为方式上看,重视现实,强调行为的客观效果,追求行为的个性特色和创造性;从利益的关系上看,承认个人欲望的合理性,重视成功,重视报酬,认为财富、权位或声望是合理的追求目标,正如马克思所揭示的那样,人们奋斗所争取的一切都与他们的利益有关。

——社会的差异性

所有人的活动都是在一定的社会条件下产生的,竞争也不例外,它的产生依赖两个条件,一是社会要赋予人们对某一事物相对平等的权利,这是众所周知的;二是社会上存在着地位、利益等方面的社会差别,这是社会的差异性的基本内涵。

社会差别是生产力发展到一定水平时的产物。由于社会差别的存在,社会竞争的产生就有了必然性。在原始社会,由于生产力水平极端低下,人们只有通过共同劳动、平均分配才能保证基本生存,因此没有社会差别,也就没有社会竞争。随着生产力水平的提

高,开始出现剩余财产,并进而出现私有财产,随着私有财产的量与质的不同,从而出现社会差别。社会差别出现后,获益者为了维护自己的既得利益,总是力图将社会差别稳定化和制度化。这种努力的结果,就形成了最早的社会结构:一部分人处于社会的上层,拥有权位,另一部分人处于社会的下层,没有权位或少有权利。拥有权位的人力图维护权利,而没有权位的人则力图获得权位,冲突就不可避免的产生了。但是暴力冲突的社会代价是极大的,于是拥有权利的阶层为了避免冲突,一方面采取严格的措施控制冲突的发生,另一方面是让出部分权利,让没有权利者通过和平竞争的方式得到补偿,于是最初的社会竞争就产生了。在社会发展的早期,社会竞争的主要目标是权利以及由权利带来的其他资源,当官入仕是最典型的权利资源,所以“学而优则仕”成了中国读书人几千年不变而为之竞争的信条。随着社会的发展,社会价值观逐渐开始多元化,多元化的社会造成了多元化的社会差别,为人们提供越来越多的竞争目标和竞争机会,社会化的竞争便逐步发展并日益激烈起来。

社会差别这种普遍存在的社会现象,在个人、阶层和阶级之间表现为社会资源占有的不平等,在国家和地区之间表现为社会发展不均衡。这种不平等、不均衡是长期复杂的社会历史条件造成的,它是社会的客观存在。“不平则鸣”、“穷则思变”,社会差别正是竞争产生的一个重要前提,具有优势地位的一方会尽量设法保护和扩大自己的优势,处于劣势的一方会尽力缩小差距,或者超越对手。所以竞争激发了活力,使每个竞争者的潜能得到了发挥,优胜劣汰,使社会的优秀分子能够各得其所。

(三)

竞争是合作与冲突的矛盾统一。

马克思曾经指出人的本质属性是人的社会性,“人是各种社会关系的总和”,人是在与他人、与社会的交往、互动和个体竞争中形成自我、确立自我、发展自我的。个体的生存和发展离不开其他人,离不开群体,离不开由人组成的社会环境,所以,人也需要与他人有效合作。心理学家孟德森研究合作与竞争关系的结论是,要实现一个既定的目标,只有齐心协力、相互协作才能达到目的。同时,只有充分发挥每个人的创造性,才能更快更好地达到目的。每个人都有自己的愿望、需要和利益,而资源在某个特定时间和地点往往又是有限的,所以人与人之间的冲突又是必然的。冲突与合作是人类交往、互动的两种基本方式。冲突表现为对抗和争端,是合作与利益之间的矛盾与摩擦,而合作则表现为和睦与支持,是基于共同利益的相互配合和相互帮助。竞争正是人类社会合作和冲突的有机统一,是人自觉自愿地社会系统中按照一定的方式谋求相对有限的社会资源、实现自己目标的过程。

首先,竞争是一种特殊的合作。竞争是在社会资源有限的情况下,参加者追逐各自互不相容的目标的过程,而合作则是为了共同利益而相互配合的过程;竞争是为了相互不相容的利益,合作是为了共同的利益;竞争的结果是有胜利者和失败者的区别,而合作则共同成为胜利者或失败者。尽管竞争与合作的外在表现形式不同,但竞争同时要求参与各方遵守规则,按照一定的程序把场面共同维持下去,如果体育比赛只有一方参加,缺少竞争者,那么就不成为体育比赛,不是竞争,而是表演,是独角戏,所以竞争是一种特殊合作的关系。就拿拳击运动来说,参加拳击的双方都有互不相容的目标,都想击败对方,也有互不相容的结果,有一个是胜利者,另一个就必然是失败者,但是,拳击运动必须有拳击双方的参与,也必须要求双方按照一定的规则进行搏击,要求双方必须相互尊重和相互平等,由此,我们也可以说拳击比赛是拳击手双方的一种竞争上的合作。

其次,竞争也是一种特殊的冲突。人们参与竞争是完全自愿的,是为了追逐自己利益的一种自觉的主动的行为,每个人都有参与竞争或不参与竞争的自由选择权,并且随着竞争的结束,竞争各方的利益冲突就不复存在。就拿乒乓球比赛来说,两名高手可以在赛场上为了争夺冠军而各使招数、你争我夺,在场下他们仍然是亲密的朋友。

总之,竞争是合作与冲突的矛盾统一,竞争的过程中,竞争者既需要为共同的利益、为维持一个和平的竞争局面而共同努力,也需要为各自不同的利益而互相争胜。

(四)

竞争是社会发展和稳定的内在要求。

第一,竞争是社会发展的加速器。

适者生存,不适者淘汰,这是自然界铁的规律,同样也是人类社会铁的规律。达尔文有一个精彩的论述:自然界如同一个由成万个楔子紧密排列的弹性面,受着连续不断的敲击。有时敲到这个,有时打到那个。每一个“楔子”就好比一个生物种,而每一次敲击就是那个物种的驱动力。由于空间是有限的,所以要打进一个“楔子”就非挤出一个不可。因此,在这种残酷的生存竞争中,适应能力弱的物种势必会遭到淘汰,失去栖身之所。

在美国的阿拉斯加州靠近北极圈的地带,有一种宝贵的梅花鹿,它有着极高的经济价值,但是梅花鹿也有一种天敌,就是狼。狼追得梅花鹿天天疲于奔命,天天都有梅花鹿被狼吃掉,一些美国人对此很心痛,就把狼全部打死了。狼被消灭了,梅花鹿没有了天敌,从此过着悠哉游哉的安然生活,体质差、有病的梅花鹿也有了存活和繁殖的机会,结果梅花鹿的种群体质普遍下降,传染病也蔓延开来,生存受到严重威胁。后来,美国人只得又重新引进狼,恢

复了原来“优胜劣汰、适者生存”的自然法则,不久梅花鹿的活力才又被重新激发出来。

在人类社会中,竞争虽然没有这样残酷,但是缺少竞争仍然是行不通的。

波兰有一家 50 年历史的名牌企业——格但斯克造船厂,波兰团结工会主席瓦文萨曾是该厂的电工。东欧剧变后,瓦文萨于 1990 至 1995 年间担任波兰总统。瓦文萨当政后,给予格但斯克造船厂大量的政府补贴,使得该厂在各种优惠条件的保护下享受着优厚的福利待遇,不思进取。其他造船厂则没有这样的幸运,它们只能减员增效,不断改革。结果是其他造船厂通过锐意进取,跻身欧洲大造船厂行列,而格但斯克造船厂失去了竞争力,拿不到造船合同,负债 1.5 亿美元,形成了资不抵债的局面,终于在 1996 年 8 月宣布破产。

在我国,从党的十一届三中全会以来,逐步将竞争作为一种动力机制引入了社会生活的各个方面。首先是以联产承包责任制为主要形式的农村改革提高了农民生产劳动的积极性,我国农民有史以来第一次成为面向市场、具有竞争意识和行为的自主生产者;其次,对国有企业实行转换经营机制,使其直接走向市场,在市场竞争中提高自身的活力和适应性,以实现自身的发展;第三,政府部门和事业单位为了转变职能,提高工作效率,在选人用人上引入竞争机制,进行公开选拔的积极探索,机关的面貌不断变化;第四,随着三资企业、私营企业和个体经营的兴起,人们的就业方式、价值观念也逐渐多元化,人们的思维和行为模式向着有利于社会进步和快速发展的方向前进,竞争逐步多样化起来。

竞争激发了活力,使每个竞争者的潜能得到了发挥,从而优化了社会职能,提高了社会生产效率,促进了社会发展。

第二,竞争是社会稳定的孵化器。

唐宋八大家之一的苏轼曾在《志林·战国任侠》里有这样的论

说,人与人的能力是不同的,其中有智慧、有勇气、有口才、有力气的人,是比较优秀的人,他们往往不安于处在社会的底层。战国时期,各国统治者正是通过豢养门客的形式,把这些人利用起来的。但是,秦始皇并不重视这四种人,在统一之前就想驱逐这些人,只是由于宰相李斯的劝阻才作罢。在统一中国之后,秦始皇认为守法的官吏足以管理这个社会,因而不给有智慧、有勇气、有口才、有力气的人以出头之日。这些人不可能安于平庸,不会平静地呆在社会的底层,他们会随时觊觎着东山再起的机会。因此,苏轼认为,把这些人放在社会的底层,就像把几百万饥饿的虎狼不加约束地投放在山林中,是非常不明智的。

当然,秦国的灭亡具有多种多样的原因,但苏轼的观点给我们提供了一个独特的视角来考察社会竞争的问题。社会竞争,虽然会有一些负面影响,但只要在控制范围内积极地加以运用则是社会的一种稳定机制。

竞争有利于行为方式、价值观念的培养和引导。在社会竞争中,竞争者必须显示出比其他人的优势才有获胜的可能,而这种优势的判断标准基本上是按照管理的需要来设置的。如果竞争者以及全社会在这个过程中有意识地或者不知不觉地接受了组织的规范并按照组织乃至整个社会的要求去塑造自己,那么在控制范围内的社会竞争越普及、越激烈,社会的价值观越趋向统一。

竞争有助于权威的形成。竞争者是由组织和领导者组织、控制的,竞争的结果是由第三者仲裁的,竞争的目标也是通过组织者确定的,所以竞争者在某种意义上可以说是“按照他人意图跳舞的人”。

竞争会缓和阶层或阶级之间的矛盾与冲突,优化社会资源的分配。社会差别的存在是客观的事实,人与人社会地位之间的不平等是不可避免的,但是依靠规范的竞争取得的地位比依靠其他手段或依靠血统、地位、权势等因素取得的优势更容易为人们接