

辽宁人才 30 年

王建新 主编

沈阳出版社

图书在版编目(CIP)数据

辽宁人才 30 年/王建新主编,一沈阳:沈阳出版社,
2010.9

ISBN 978-7-5441-4173-4

I. ①辽… II. ①辽… III. ①人才—工作—成就—辽宁省
IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 114566 号

出版发行: 沈 阳 出 版 社

(地址: 沈阳市沈河区南翰林路 10 号 邮编: 110011)

印 刷 者: 辽宁一诺广告印务有限公司

发 行 者: 沈阳出版社

幅面尺寸: 170mm×240mm

印 张: 25.25

字 数: 400 千字

出版时间: 2010 年 9 月第 1 版

印刷时间: 2010 年 9 月第 1 次印刷

责任编辑: 姚德军 李珊珊

封面设计: 王艳秋

责任校对: 王艳秋 徐思瑶

责任监印: 杨 旭

书 号: ISBN 978-7-5441-4173-4

定 价: 38.00 元

联系电话: 024-62564920

邮购热线: 024-62564928

E-mail: sv_lss@163.com

《辽宁人才 30 年》编委会

主 编：王建新

副主编：岳 昕 陈相元 任志安

肖 沈

撰稿人：刘连生 于文远 姬养洲、

何庆哲 刘中歧 李洪良

白 毅 刘继峰 孙凤歧

杨晓峰 刘晓峰 方 强

隋淑坤 马少刚 岳 昕

张 君

着力做好“人才优先”这篇大文章

——写在《辽宁人才 30 年》出版发行时



在《国家中长期人才发展规划纲要》（2010 年—2020 年）颁发、第二次全国人才工作会议召开之际，集中反映辽宁省人才中心（省人才市场管理办公室）改革、创新、发展轨迹与成果的著作《辽宁人才 30 年》与大家见面了。

本书从辽宁人事人才公共服务体系的产生与完善到人才市场的创建与发展；从服务改革开放到融入老工业基地振兴；从人才流动“人事部”到大中专毕业生就业之“家”；从人才智力的招聘引进到高端人才的评价选拔；从人才规划与发展的对策咨询到人才市场的依法整顿，全面记录了近 30 年辽宁省人才中心在中共辽宁省委、省政府及省人力资源和社会保障厅（人事厅）的领导下，大胆改革创新、不断调整探索，为辽宁老工业基地全面振兴和人才强省战略服务积累了理论硕果和实践结晶，许多工作经验或改革成果在全国得到推广，为中共辽宁省委、省政府的人才工作决策提供了依据，具有很强的现实指导意义和借鉴价值。

“人才举、国家兴”。改革开放 30 年的实践，使我们形成了“人才资源是第一资源、人才资本是第一资本、人才工程是第一工程、人才市场是第一要素市场”的共识；人才强国战略的实施，把中华民族复兴的伟大事业推向了一个新的更高阶段，助推着中国特色社会主义市场经济的强劲发展，迅速崛起。当今，世界进入后金融危机时期，我国也正从工业化中期向后期迈进。谁拥有人才，谁能营造人才聚集并充分发挥作用的环境与载体，谁就能在未来的发展中掌握主动权，占领制高点。在这历史与时代发展的关键时刻，中共中央、国务院在认真总结第一次全国人才工作会议召开以来，各地人才工作及人才队伍建设新鲜经验的基础上，研究制定了

《国家中长期人才发展规划纲要》（2010年—2020年），部署实现人才强国目标的重点任务和对策措施，为我们做好新时期的人力资源和社会保障工作指明了方向；提出的“服务发展、人才优先；以用为本、创新机制；高端引领、整体开发”的指导方针，将成为我国未来十几年人才工作的根本指导方针。

为深入贯彻落实党和国家新的人才强国战略，尹蔚民部长提出了“民生为本、人才优先”的新一年工作主线，使人力资源和社会保障崭新的事业有了长远的、根本的、主导性的战略目标和指导思想；有了体现时代性、把握规律性、高于创造性、实现新发展、开拓新局面的科学依据。

民生为本，关系人民群众的切身利益。坚持民生为本，就是要把就业和社会保障摆在更加突出的位置，着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，目的是促进社会和谐稳定。

人才优先，关系我国在未来十几年之后能否进入世界经济强国行列。坚持人才优先，就是要把创新人才工作体制机制，突出培养创新创业型人才，大力开发国民经济和社会发展重点领域的紧缺急需人才，统筹推进各类人才队伍建设，造就适应经济发展或转变，加速经济市场化、现代化、国际化的宏大人才队伍，目的是推动经济与社会发展。

目前，中共辽宁省委、省政府正在抓紧实施“沿海经济带开发战略”、“沈阳经济区发展战略”和突破“辽西北”战略。随着“三大战略”的推进，国外“西资东移”、国内“南资北移”势头强劲，辽宁的国内外投资重点项目及新建企业急剧增加，高新技术产业发展加快，产业结构调整增速，辽宁省已经进入人才智力需求高峰期。因此，做好“人才优先”这篇大文章，对辽宁老工业基地全面振兴至关重要。希望省人才中心积极带领全省人才服务系统的全体同志，深入学习、深刻领会《规划纲要》，认清新形势、明确新任务、增强新责任，充分发挥政府人才服务机构的职能优势，全力做好新时期人才智力的开发引进、人才环境的改善优化、人才发展的公共服务，把我省的人才工作提升到一个更高水平。

（作者系辽宁省人力资源和社会保障厅党组书记、厅长）

建设辽宁人才市场

为全省经济建设和社会发展提供智力服务

——辽宁省人才市场建设与发展回顾

刘连生

伴随我国改革开放走过的 30 年的历程，辽宁省人才市场从无到有，从小到大，在探索中发展，在实践中壮大，为辽宁的经济建设和社会发展提供了智力保证，作出了重要的贡献。回顾全省人才市场建设与发展走过的光辉历程，我思绪万千，感慨颇多，写下这篇短文，作为纪念。

辽宁人才市场建设的历史背景

十一届三中全会，决定了全党的工作重点转移到社会主义现代化建设上来，实现了党的思想路线、政治路线和组织路线的拨乱反正，作出了实行改革开放的重大决策。1978 年全国科学大会的召开，昭示了科学春天的到来。在乍暖还寒的春天里，社会主义市场经济大潮开始涌动。为了适应市场经济发展的需要，放活人才管理，促进人才流动，加快各级人才市场建设步伐，1984 年 5 月省政府颁布了《辽宁省科技人才合理流动试行办法》，同年，省委、省政府下发了《关于改革人才管理制度，进一步落实知识分子政策的决定》，1988 年，省委、省政府下发了《关于放活科技人员、促进人才合理流动的若干政策规定》。1992 年，省委、省政府又下发了《关于进一步放活科技和人才政策的决定》。那时，我任省委组织部副部长、省知识分子工作领导小组办公室主任，后又兼任省人事厅厅长，组织起草了这几份文件，并在贯彻落实这些文件精神过程中，积极参与了省

委的四项重要工作，为培育和发展人才市场奠定了至关重要的政治基础和组织保证。

一是在党中央的统一部署下，组织力量对“文化大革命”及以前的政治运动中对知识分子造成的冤假错案，开展了大规模的轰轰烈烈的平反工作。从1978年到1986年，历时8年，全省共为44.9万知识分子的冤假错案进行了平反昭雪，彻底推翻强加在他们头上的诬陷不实之词，同时在经济上作了退赔，使广大知识分子放下包袱，轻装上阵，心情舒畅地投身到“四化”建设的主战场。拨乱反正和落实党的知识分子政策为人才流动和人才市场建设打下了坚实的政治基础。

二是党的工作重点转移到以经济建设为中心，迫切要求按照革命化、年轻化、知识化和专业化的“四化”方针，配备各级党和政府领导班子。在这一期间，一大批有文化、有专业知识、年富力强的人才走上了领导岗位。他们熟悉了解知识分子的思想脉搏、生活状况和专业特长，对知识分子有深厚的感情，政治上信任，生活上关心，工作上扬长避短合理安排，极大地调动了知识分子的积极性和创造性。贯彻领导干部“四化”方针，为人才的合理流动和人才市场的建设提供了有力的组织保证。

三是大规模的经济建设和社会的全面发展，急需大批各类人才，尤其是随着社会主义市场经济的建立和发展，非公有制企业如雨后春笋般迅速发展起来，迫切需要大批懂技术、会管理的人才。辽宁是国家的老工业基地。历史的沉积，使大型国有企业一方面聚集了很多人才，但学非所用、用非所长、人浮于事现象十分严重；一方面急需的高层次人才又很难调进来。长期被压抑、被埋没和被浪费的知识分子都有要求实现自身价值的强烈愿望。地方中小企业、特别是乡镇企业和民营企业的迅猛发展，急需大批技术人才和管理人才，一时间我省人才需求形势十分严峻。用人单位需要人才，人才渴望流动。为顺应形势发展的要求，搞活人才队伍、建立人才市场成为历史的必然。

四是随着我国社会主义市场经济体制的建立与完善，政府机构改革逐步深入。在几次政府机构改革中，人事管理体制和制度的改革不仅势在必行，而且理应先行。在政府人事管理体制改革的进程中，人事管理部门不断转变职能、

简政放权，将一部分可以通过市场配置人才的管理职能交给社会中介组织，建立人才市场，使用用人单位自主招聘急需人才，人才自主择业成为可能。人事管理体制和制度的改革为人才流动和人才市场的建立提供了广阔的发展空间。

全省人才市场建设走过的光辉历程

随着社会主义市场经济体制建设和发展，我省人才市场经历了萌芽、起步、培育、发展和壮大等几个阶段，逐步形成以中国沈阳人才市场、省市县三级人才市场为主体，以区域人才市场、企业人才市场、个体人才市场为辅的人才市场体系，为全省经济发展和全面振兴配置人才发挥了重要的作用。在建设人才市场过程中，我们主要做了以下几项主要工作：

一是建立省人才中心，配备得力干部。辽宁省人才中心始建于1984年，经省委批准，成立省人才服务机构，开展人才流动工作。以此为突破口，改革传统人事人才工作体制和制度，人才资源开始打破由计划调配的单一模式向市场调配转变。这一举措当时是走在了全国前列的。1994年初，省委决定将省人才研究开发中心、省人才交流中心、省人事考试中心等一个正厅级、六个县处级事业单位和厅内一个行政处合并起来，重新组建省委、省政府单列的副厅级的省人才中心，从而实现人才服务的规模效益。为加强人才中心的领导，省人事厅党组决定：选拔德才兼备、热心人才工作的优秀年轻后备干部担任中心一、二把手；选配思想品质好、业务能力强的中层干部到人才中心担任部门领导职务。同时明确，人才中心要以为经济建设服务、为用人单位服务、为各类人才服务为主要职责，在深化改革、开拓市场、完善功能、强化服务中，把中心办成集理论研究、招聘交流、职业介绍、开发培训、考试评价、选拔调配、人事代理、毕业生就业指导、信息咨询和国际人才合作为一体的立足辽宁、辐射东北、服务全国、走向世界的功能完备、机制健全、措施配套、手段先进的人才社会化服务集散地。

二是加快人才市场硬件建设。1987年，全国第一个人才市场在沈阳挂

牌，1988年初，中共辽宁省委、省政府决定辽东半岛全面开放，辽宁人才市场开业。在辽宁省及沈阳市的示范下，全省各级人才市场陆续开始运营。随着市场经济的发展，最初建立起来的人才市场的规模和功能越来越不适应形势发展的需要。因此，1993年政府机构改革后，加强人才市场硬件建设的热潮很快在全省兴起。1994年开始，我们积极筹备建设辽宁省人才市场大厦。从选址到筹集资金，从组织队伍到开工建设，可以说，每前进一步都要克服很多困难和阻力。为选址，我们曾四处考察；为筹集建设资金，我们曾到有关部门、市地和企业去“化缘”。在有关方面的鼎力支持下，建成了6000平方米，功能齐全人才市场大厦。与此同时，在各市党委和政府的重视下，各市的人才市场基础设施建设大大改善。据不完全统计，省、市两级政府人才服务机构和人才市场的基础设施建设面积已经超过10万平方米，各种办公、服务设备近万台，有一定规模的公共服务信息网站近100个，各类信息存储量及种类越来越多、越来越丰富，服务水平和服务质量不断提升。较好的人才市场硬件建设为开展各类人才公共服务提供了良好的场所和平台。

三是不断深化改革，建立新的人事管理机制和制度。传统的人事管理体制和制度在历史上曾经发挥过积极作用，就在1984年，在大连市经济技术开发区的建设初期，省、市组织人事部门调配了一批专业技术人才和管理人才到开发区工作，他们在开发区的建设中发挥了重要作用。但是，随着市场经济的深入发展，传统的人事管理体制的弊端很快凸现出来，越来越不适应改革开放的发展形势。如用人观念陈旧，人才管理“三统一死”。“三统”即各类人才统一称为国家干部，杂技演员、护士、教师等统一称为干部；统一分配大中专毕业生，而且一次分配定终身；统一干部工资标准，没有分类管理。“一死”即人才由部门所有，很难调出调入，人才本人更无自由流动的可能，人才队伍基本是“死水一潭”。在中央关于加快进行人事制度改革、关于加快培育和发展人才市场等文件精神指导下，我们辽宁省也下发了一系列相关文件，明确了人事制度改革的方向、重点和政策，核心是搞活人才队伍。搞活人才的关键，是让人才进入市场。人才流动实行双向选择，用人单位可以到人才市场自主选人，择优

录用；大学毕业生和社会人才可以到人才市场上应聘、自主择业。无论是否被聘用，人事档案都可以放在人才中心保管，避免再流动的后顾之忧。1995年，中组部和人事部下发了《加快培育和发展我国人才市场的意见》，提出了我国人才市场发展的思路、目标、步骤，我省很快制发了贯彻落实的实施细则，制定了《全省人才市场培育与发展规划》。1997年4月，省人大通过并颁布了《辽宁省人才市场管理条例》，全国第一部人才市场管理及辽宁省人事工作的地方性法规诞生了。这个管理条例颁布与实施为人才市场的健康快速发展保驾护航。

建设人才市场取得的辉煌成就

人才市场是社会主义市场经济体制的重要组成部分，在社会主义市场经济发展中发挥着不可替代的作用。改革开放以来，我省人才市场为辽宁振兴配置人才发挥了主渠道的作用，创造性地开展了高校毕业生就业服务工作，不断完善流动人才管理、提升人事代理服务水平，搭建起人事人才公共服务信息平台，完善人才测评体系、增强人才高端服务功能，加强人事人才科研服务、提升咨询论证水平。30年来，全省各级政府人才服务机构和人才市场累计为社会提供4000多万个就业与再就业岗位；接待求职择业人员3000万人次；为200多万各类企事业单位提供人才智力服务；帮助和促进400多万人次的各类人才实现就业和再就业；为百万人次提供人事代理；组织人事考试、人才评价200多万人次；为150多万人次的素质能力提升提供了开发培养服务；为100多万毕业生的就业提供了有效服务。这些成绩的取得是各级党委、政府正确领导的结果，是各级政府人才服务机构和人才市场工作人员辛勤劳动的结果。作为一个老人事工作者，我为这些成就的取得而感到十分欣慰。

近5年来，在中共辽宁省委、省政府的领导下，我省实施党中央、国务院关于振兴东北老工业基地战略决策，取得了长足的进步，进入了全面振兴的新阶段。在实践科学发展观的新的形势下，我省人才队伍、人才管理工作遇到了一些新情况、新问题。如科技成果转化成为现实生产力的困难

很多，民营企业缺乏高层次科技人才现象比较普遍，企业技术人员特别是退休专业技术人员待遇偏低等。为此，建议省里针对人才队伍和人才管理现状，在深入调查研究的基础上，制定和颁布新的政策法规，进一步调动广大科技人才的积极性和创造性，为辽宁全面振兴作出新的贡献。

在实践中创新研究

——辽宁省人才中心人才研究成果回顾

于文远

1985年4月，我由东北大学调到辽宁省人才研究开发中心，主要负责人才研究和人才刊物工作。1994年，在省直机构改革中，省人才研究开发中心与省人事厅所属6个事业单位合并，定名为辽宁省人才中心，属省人事厅领导的副厅级事业单位。我作为副主任，分管人才研究、人才信息与人才培训工作，1998年退休。今天，在纪念辽宁省人才研究中心成立20年、辽宁省人才中心重组10年的时候，回顾人才研究的往事，我的思绪如潺潺小溪，感想颇多。

辽宁写出我国第一本科技人才学

调到省人才研究开发中心后，我开始整理前几年研究科技人才的成果，使其进一步系统化，撰写了《发挥科技人才创造力的几个因素》、《学术集体的功能、结构与调整》、《科技人才的劳动特点与管理原则》、《人才的发散思维与创造力的培养》、《技术人才创造力的“最佳年龄规律”的探讨》、《关于建立科技人才学的几个问题》等文章。80年代初，出版《科技人才学概论》，这本书被誉为“我国第一本科技人才学”。以该书为教材，我们在东北大学的学生、培训班学员开出了选修课，该书还被浙江大学等高校选为参考教材。

省人才研究开发中心刚成立的时候，人员很少，但却还做了一件值得骄傲的事。为了普及人事管理和人才学知识、提高组织人事干部的专业化水平，1986年，我们与辽宁省社科联共同举办了为期一年的组织人事干部

函授培训班。省社科联负责教务，我们中心组织教学。经过反复讨论，在认真研究组织人事干部应具有的专业知识结构的基础上，我们制定了详细的教学计划。计划规定开设四门必修课：人才学简论、管理心理学、新时期党的组织工作、人事管理学；四门选修课：行政管理学、人才管理概论、中国人才制度史、新技术革命与人才开发。编写12期函授通讯，每月一期，每名学员一份，作为教学辅导材料。我们还为每门必修课都制作了录像带，每个函授点发放一套。招生简章和教学计划公布后，各地感到教学内容比较新颖，知识体系也较为完整，都表示愿意参加学习。结果报名学员达一万多人，其中省内五千多人，省外近五千人。在这一年里，我们中心的每个同志都很忙，节假日很少休息。编辑出版教材和函授通讯，联系授课教师，制作录像带，回答各地提出的问题，真是忙得不亦乐乎。课程结束后，进行了四门必修课综合知识考试，每名学员还提交了一篇有关人事管理和人才开发方面的论文，经评审通过，发给组织人事干部函授培训班结业证书。最后召开了隆重的结业典礼，除辽宁省的学员代表外，黑龙江、陕西等省的学员代表也参加了会议。他们反映这次函授培训比较正规，要求严格，收获比较大。这次培训班推动了群众性的人才研究活动，有些学员成了我们以后开展人才研究工作的骨干，还有些学员成了《人才与管理》杂志的优秀通讯员。

实施公务员制度配套研究有新突破

到1987年，省人才研究开发中心已增至八名研究人员和四名杂志编辑人员，可以同时进行几项课题的研究，《人才与管理》杂志正式出版发行。省委组织部每年年初都召开一次部务会议，专题研究中心的工作。在这一年的部务会议上，确定了要集中力量搞好人才研究，多出成果，出好成果，推动干部人事制度改革思路，并在搞好人才研究的服务对象、目标、组织和重点等四个方面取得了共识：①人才研究要为省委、省政府决策科学化服务，为组织人事部门管理现代化服务；②紧紧结合新的实践不断创新，并把研究成果转化成可操作的措施和方案；③建立领导者、实际工作者与研究工作者“三结合”的课题组，为理论与实践、科学性与实用

性的统一提供组织保证；④当前重点抓好实施公务员制度研究，以此带动整个人事制度改革的研究。

研究公务员制度，应该首先研究职位分类。因为职位分类、选拔人才是现代人事管理的两大核心问题。但是职位分类比较繁杂，当前我国的条件尚不完全具备，更重要的是我们应该在吸收外国先进技术和总结我国实践经验的基础上，研究出符合我国实际、有自己特色的职位分类办法。

那时，抚顺市委组织部正在研究制定“市级党政群团领导职位基本职能和素质标准”。我们发现后，认为这是研究公务员职位分类的一个有价值的选题。我们便会同抚顺市委组织部一起组成了课题组。经认真研究和讨论，提出了领导职务基本职责和任职条件的构架、制定的原则和方法、步骤，然后由抚顺市委组织部出面组织全市领导干部，先进行“工作分析”，然后撰写各自岗位的“基本职责和任职条件”，经修改后，发给省直和其他市相关岗位领导干部，听取他们的意见。就这样经过上下结合地进行了5次修改，最后形成了《关于制定市以下地方党政群团领导职务基本职责和任职条件的探讨》的研究报告，并据此制定了125个领导岗位的基本职责和任职条件。

同年9月，省市组织人事部门领导同志、实际工作者和专家教授对课题成果进行了可行性论证。大家认为：这项成果是人事制度改革的一项重要的基础性研究。其意义在于把干部德才兼备标准和“四化”方针，具体化到每个领导岗位，为干部的选拔任用、考核评议、教育培养和检查监督提供了重要依据，具有科学性、规范性和实用性的特点，对实施公务员制度，深化干部人事制度改革具有重要价值。接着我们又与抚顺市人事局合作研究市级行政机关工作人员的“岗位规范设计”，撰写出《市级行政机关岗位规范设计》的研究报告，制定了市级五个行政单位的364个岗位规范。上述两项研究，不仅对推动当时的干部人事制度改革有意义，也为研究公务员制度，建立有中国特色的职位分类进行了有益的探索。

为了探索在我国建立并实施公务员制度的理论和实践，交流研究成果和各地干部人事制度改革的经验，由我们中心、中国人才研究会、辽宁省委组织部、省人事厅共同发起，于1988年10月在沈阳召开“建立有中国特色的公务员制度学术研讨会”。会前，我们收到全国14个省、市、自治

区和中央机关、大专院校、科研单位的领导干部、组织人事干部、专家学者 134 人为会议撰写的论文、研究报告 120 多篇。这些文章以党的十三大关于政治体制改革的方针、原则为指导，围绕如何建立有中国特色公务员制度这个主题，广泛、深入地阐述与探讨了我国实施公务员制度的有关理论和实践问题，具有较强的思想性、政策性和实用性。为了使与会的研究成果获得较大的社会效益，我们选出 42 篇在大会上进行交流，并编成《中国公务员制度之探讨》一书。这本书集中反映了当时我国公务员制度研究的水平，使我们能站在公务员制度研究的前沿去研究公务员制度。

1990 年初，《地方实施公务员制度配套研究》课题被正式列入辽宁省软科学研究计划。在省人事厅领导下，我们先后组成了 10 个子课题研究小组，共 35 名领导干部、实际工作者和研究人员参加。在立题之前，结合干部人事制度改革的实际，我们已经先后完成了市级行政机关岗位规划设计、公务员录用考试方法体系、录用考试笔试题库管理系统、实行职位分类部门和职位的界定、公务员年度考核方法等 5 个子课题。立题之后，又进行了地方实施公务员制度范围的划分、现有人员向公务员的过渡、公务员的培训体系、公务员职务实行聘任制、中日公务员制度的比较研究等 5 个子课题。到 1993 年初，课题组提出了《地方实施公务员制度配套研究》的总报告和 10 个专题研究报告，还根据研究报告转化成《辽宁省实施国家公务员制度规划》、《辽宁省国家行政机关推行公务员制度试点意见》、《地方行政机关考试录用非领导职务实施细则》等 10 多个文件的讨论稿。同年 4 月，即国务院正式颁布《国家公务员暂行条例》前 6 个月，《地方实施公务员制度配套研究》通过了省科委主持的评审。评审意见认为，该课题取得的成果，对地方推行公务员制度具有重要的理论价值和实用价值，在录用考试方法体系、笔试题库管理系统、公务员岗位规范设计、实行职位分类的部门与职位界定、公务员职务实行聘任制等方面，在理论与实践上都有创新，属于填补公务员制度研究空白的成果。第二年，《地方实施公务员制度配套研究》获辽宁省科技进步三等奖，之后又获国家人事部人事科学研究成果一等奖。

干部选拔评价技术走在全国前列

人才选拔评价技术，一般包括三方面内容：一是进行工作分析，确定评价目标和内容，解决“评价什么”的问题；二是根据评价目标和内容，选择评价方法，解决“怎么评价”的问题；三是对评价结果进行分析，解决评价质量认定问题。各级各类人才都有各自不同的评价技术。我们中心研究的是国家行政机关非领导职务和领导职务工作人员（简称“干部”）的选拔评价技术。

1988年初，通过投标方式，我们中心承担了中央组织部《地方国家行政机关非领导职务工作人员录用考试研究》的课题。这是我国“七五”社会科学研究项目《干部工作新方法研究》的一个子课题，其目的在于为考试录用行政机关非领导职务工作人员提供一套可以操作的方法体系，以利于在干部选拔中形成以考试为代表的有秩序的竞争机制。课题下达后，我们中心与辽宁省委组织部、省人事厅和沈阳市人事局的有关同志组成课题组，首先调查分析古今中外考试任用官员的经验教训，并立足于我国当前的实际情况，研究制定出《地方国家行政机关考试录用非领导职务工作人员实施细则》，经可行性论证和沈阳市人事局讨论通过，于1988年7月在沈阳市各级行政机关考试录用工作人员中试用。

在沈阳市实践研究的基础上，我们又对省直部门的岗位分类、基本职责和任职条件进行调查研究，并直接听取用人部门对录用考试的意见，以提高课题研究的实用性；广泛征求专家学者的意见，以提高课题研究的科学性。经过这样的调查分析、实践探索和多次论证修改后，写出《地方国家行政机关考试录用非领导职务工作人员研究》的报告，经过辽宁省人事厅多次试用后，我们又写成《干部录用考试理论与方法》一书。

1990年末，我们又完成了中组部下达的《地方国家行政机关录用考试非领导职务工作人员标准化试题库管理系统》的研究课题，作为上述课题的补充与配套。这两项课题的研究成果，我们在国家人事部考试录用司召开的两次工作会议上作了系统的介绍。还为国家人事部考试录用司在大连举办的全国考试录用培训班，开出6个专题讲座。在这些专题中，我们全

面讲授了录用考试的基本理论、总体设计、岗位分类、考试科目、方法体系命题技术、质量评价以及建库理论和建库技术等。现在看来，我们那时的研究水平不能算作很高，但提出的录用考试理论、试题库建设理论以及科学合理而又行之有效的录用考试的方法体系，在当时确居“全国第一”。国家人事部有关领导指出：“辽宁考试录用的理论研究，走在全国前面，为各地树立了榜样。”

1993年4月，我们中心提出的《领导干部选拔评价技术研究》课题，被正式列入辽宁省软科学研究重点项目。在省委组织部领导下，我们中心与省委组织部干部综合处的有关同志组成课题组，开始了对领导干部评价技术的研究活动。

公开选拔领导干部的研究，一般可分为制度创新研究和技术开发研究。制度创新研究，系指选拔领导干部的机制、原则和程序以及与之配套的其他制度的研究；技术开发研究，主要是研究选拔领导干部应该“评价什么”和“怎样评价”的问题。关于制度创新研究，辽宁省委在《辽宁公开选拔县以上党政领导干部试行办法》中，对选人用人机制、原则、程序等方面已经实现了重大突破。面对这样刚刚开始的新制度来说，迫切需要的是解决技术开发问题。因为技术是制度实施的桥梁，虽然服从于和服务于制度，但它却是建立和完善制度的主要手段和保证措施。所以，技术开发对于促进和保证制度创新，深化干部人事制度改革具有重要意义。这就是我们把选拔干部评价技术作为重点研究的主要原因。

对干部评价技术的研究与开发，只有在认真吸取古今中外科学评价技术的基础上，才能有所提高，有所创新。为此，我们用近3年时间，对中国古代科举制度、西方现代文官制度和我党长期形成的传统做法，进行了比较全面的了解和对比分析。使我们能够站在评价技术发展的最前沿，去研究和开发我国领导干部选拔评价技术。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的领导骨干，公开选拔了49名市厅长助理。这两次公开选拔领导干部，为我们课题的研究工作，提供了难得的实践研究舞台。我们课题组成员都参加了公开选拔领导干部办公室，既是工作人员，又是研究人员。根据过去研究的成果，我们先后起草了《公开选