

社·会·建·设·理·论·与·实·践

DANGDAI MINZHENG
YOUGUAN SHIJIAN TANSUO

当代民政 有关实践探索

◎ 罗平飞 著

 中国社会出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

社·会·建·设·理·论·与·实

DANGDAI MINZHENG
YOUGUAN SHIJIAN TANSUO

当代民政 有关实践探索

◎ 罗平飞 著

 中国社会出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (C I P) 数据

我的青春在飞扬：一位国际交换生的心理嬗变：英
汉对照 / 冯萍著. —成都：西南交通大学出版社，
2014.10

ISBN 978-7-5643-3465-9

I. ①我… II. ①冯… III. ①长篇小说—中国—当代
—英、汉 IV. ①I247.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 220863 号

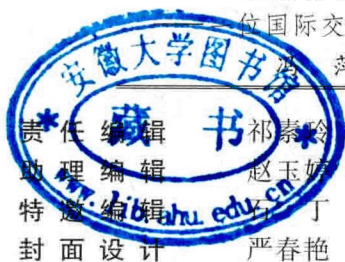
Wo de Qingchun zai Feiyang

Yiwei Guoji Jiaohuansheng de Xinli Shanbian

我的青春在飞扬

一位国际交换生的心理嬗变

冯萍 著



责任编辑

祁素玲

助理编辑

赵玉婷

特邀编辑

丁

封面设计

严春艳

出版发行

西南交通大学出版社

(四川省成都市金牛区交大路 146 号)

发行部电话

028-87600564 028-87600533

邮政编码

610031

网

址

<http://www.xnjdcbs.com>

印

刷

成都蓉军广告印务有限责任公司

成品尺寸

170 mm × 240 mm

印

张

15

字

数

314 千字

版

次

2014 年 10 月第 1 版

印

次

2014 年 10 月第 1 次

书

号

ISBN 978-7-5643-3465-9

定

价

28.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话：028-87600562

自序

一直以来,我未曾想过“著书立说”。从1983年到民政部工作,至今已整整三十年。期间,如果说我思考了一些问题,做了一些工作,那也是职责所在。没想到的是,在我离开领导岗位后,许多同事劝我将这些年的研究成果和有关文稿整理出版。主要理由有三:一是说我在当代中国军人退役安置制度的研究上下过不少功夫,研究成果应予公开;二是在有关刊物上发表的文章及在特定场合的讲话是不同阶段对相关问题的思考,应予汇集;三是在实践中形成的一些文稿是不同时期对有关问题的探索,不应丢弃。同事们的反复劝说开始动摇我的想法。即便如此,起初也只打算将当代中国军人退役安置制度研究成果出版,但后来还是奉行了“听人劝”的行事风格,连同其他两方面内容一同出版,算是对人生重要历程的一个小结,也是对自己的一个交待,更是对同事们热心的一个回报。

三十年民政历程,从副处长到副部长,从对民政工作一无所知到有所认识并建立深厚感情,民政工作、民政人、民政对象给我以深刻影响。三十年民政历程,有从事党务人事工作的探索,有从事教育科技工作的耕耘,有从事区划勘界地名工作的艰辛,有从事优抚安置双拥工作的激情,有从事减灾救灾工作的奔波,有从事社会救助工作的热心,也有从事社会工作的开拓……三十年民政历程,既见证了一批老领导、老同事求真务实、勤政为民的高尚风范,又看到了一批年轻同志随民政事业快速发展而成长前行的蓬

勃朝气。三十年来,每当看到灾区群众那绝望神情得到驱散时,每当看到困难群众因得到救助而面露笑容时,每当看到城乡需帮助群众眼中充满无限期盼时,都会使我对民生含义的认识深化一次,对民政责任的认识深入一层。三十年来,在建设中国特色社会主义事业的大背景下,我亲眼目睹了我们党对民政的重视,社会对民政的要求,群众对民政的企盼;更亲身体会到民政承载人民期盼、国家重托、时代使命的分量。三十年来,我看到改革开放带来的时代巨变,感受到祖国的飞速发展,也经历了民政工作的一次次变迁,并欣见民政在社会建设更广平台上展现勃勃生机。三十年民政生涯,此生有幸;三十年民政生涯,此生无憾;三十年民政生涯,此生甚慰。

这套文集,是我在民政部工作三十年间与同事们共同探索实践的部分观点汇集,是集体智慧的结晶。文集共三册:第一册为《社会建设理论与实践:当代中国军人退役安置制度研究》,是为推进退役士兵安置制度改革而独立完成的课题。第二册为《社会建设理论与实践:当代民政若干问题思考》,主要由在有关刊物和特定场合发表的部分研究成果集结而成。第三册为《社会建设理论与实践:当代民政有关实践探索》,主要收集部分在指导推动工作中形成的文稿。随着时间推移和形势变化,书中的一些提法或有值得商榷的地方,同时由于水平所限,难免有不周之处,敬请读者批评指正。

2013年10月于北京

目 录

民政部公开招考干部的情况及启示	(1)
关于“五关考录干部模式”的探索	(6)
对做好机关党的工作的几点认识	(11)
政府机关“三个转变”的实践与探索	(14)
进一步推进退役士兵安置工作改革与发展	(20)
改革创新行政区划体制 努力推进城镇化进程	(28)
认真实践“三个代表” 全面推进双拥工作	(32)
解放思想 把握重点 促进区划地名工作创新发展	(40)
总结经验 完善认识 不断开创军休安置工作新局面	(45)
以公共服务为取向推动地名工作改革创新	(56)
以人为本 科学发展 努力实现优抚工作新格局	(63)
坚持新理念 实践新要求 推动双拥工作深入发展	(73)
以公共服务工程建设为载体推进地名工作	(79)
全面开展地名设标 服务经济社会发展	(90)
加强海岛地名管理	(98)
努力拓展地名信息化建设与服务	(105)
深入开展双拥模范城(县)创建活动 卓有成效地为构建和谐社会服务	(113)
全力推动地名信息化建设向纵深发展	(122)
实施地名公共服务工程中应着力把握的几个问题	(130)

把握大局 推动区划地名工作顺势发展	(134)
努力完善乡镇管理体制 不断提高公共服务水平	(143)
建设平安边界 服务和谐社会	(149)
着眼全局 统筹兼顾 努力做好新时期优抚工作	(158)
加速推进地名公共服务体系建设	(161)
改革大潮中的民政工作	(172)
推进双拥工作在新的历史起点上实现新飞跃	(182)
坚持科学发展 加快推进步伐 不断提高优抚对象医疗保障水平	(187)
扎实推进农村社会工作人才队伍建设	(193)
统一思想 深化认识 全面推进救灾减灾工作	(204)
切实做好烈士纪念设施保护改造工作	(215)
中国的自然灾害与灾害管理	(220)
积极推进家庭收入核对 加快完善社会救助体系	(225)
关于社会救助体系建设的两个问题	(233)
完善制度 规范管理 努力推进社会救助事业稳步发展	(238)
因势随形推进救灾减灾工作	(253)
进一步加强民政人才队伍建设	(264)
强化城乡低保管理 促进低保事业健康发展	(270)
加快推进农村五保供养工作发展步伐	(275)
人才工作需要把握的几个重大问题	(286)
把握机遇 应对挑战 在新的起点上推进减灾救灾事业	(292)
努力推进民办社会工作服务机构建设	(301)
总结经验 升华认识 加快推进民政范围管理标准化进程	(306)
民政教育要突出办学特色	(315)
加强社会工作专业人才队伍建设	(317)
着力推进社会救助工作创新发展	(326)

民政部公开招考干部的情况及启示*

民政部面向社会公开招考机关干部,这在全国尚属首次。招考工作从1988年11月2日开始,到12月15日基本结束。共有892人应试,初步决定录取30名。整个工作进展顺利,达到了预期目的。

一、动因

面向社会公开招考部机关干部的决定,是民政部党组经过认真研究后作出的。其主要原因有三点:一是现行选调干部的渠道不能满足干部队伍建设的需要。目前机关干部的来源主要有三条:大专院校毕业生、军队转业干部、单位及个人推荐人员。民政工作的社会性、群众性决定了民政部的干部必须由了解社会、熟悉基层,既有实际工作经验,又有一定理论水平的人员组成。现在部机关则缺乏一批学有专长并经过严格基层工作锻炼的干部,客观上需要引进一批这样的人才。二是目前选调干部缺乏检测手段,难以把住进人质量关。大专院校毕业生由国家统一分配,无法择优录用;军队转业干部虽可挑选,但毕竟所需有限,了解不多;单位和个人推荐的人员虽不乏优秀者,但也存在相当的随意性。加之中央机关的干部易进难出,更需要注意进人质量,客观要求对调入人员进行必要的考试。三是为加速干部人事制度的改革探索路子。全面改革干部人事制度已是大势所趋。我部从1986年开始,先后实行了干部功绩晋升、能上能下、领导干部见习制等一系

* 本文系1989年2月在人事部召开的人事工作会议上的发言摘要。

列改革措施,收到了较好的效果。而在如何使现行的干部管理办法与将要实行的国家公务员制度相衔接,未能找到适当办法。面向社会公开招考干部,则可为解决这一问题探探路子。

二、做法

为保证招考工作的顺利进行,民政部成立了以主管副部长为主任,有关司长、专家为成员的招考干部委员会。下设接待组、笔试组、口试组和复核组。工作中,主要抓了三个环节。

1. 广泛宣传。一是对招考干部工作本身的宣传。面向社会公开招考干部,这在中央国家机关尚属首次。在人才流向主要不是国家机关的今天,要通过考试选拔干部,这本身就包含着成功与失败两种可能性。因此,加强宣传,广为人知,就成为一项十分重要的工作。我们除在《北京日报》上刊登启事外,还利用中央电视台、中央人民广播电台、《北京晚报》等新闻媒体,进行广泛宣传,收到了良好效果。二是加强对民政工作的宣传。由于民政工作的特点所致,社会上不少人对它缺乏了解。因此,我们热情接待报名者,向他们宣传民政工作及所需要的人才,认真当好他们的参谋,使之真正了解民政工作,进而为招考合格的干部打下了基础。

2. 平等竞争。招考过程共设“五关”:初试、笔试、口试、体检、复核。(1)初试。由招考委员会指派专人组织实施。主要审查应试者是否符合报名条件,所学专业是否符合民政工作需要,是否具备民政工作者应有的基本素质。(2)笔试。采取闭卷式。重点检验应试者掌握基本理论(包括马克思主义理论、社会学、行政学、行政管理学、历史、法律等情况,分析问题、解决问题的能力以及写作水平。报考翻译、会计者加试专业题。(3)口试。分专业进行。由有关专家组织实施。主要测试其知识面、口头表达能力、应变能力及专业特长。其中重点是按照机关工作人员岗位规范进行岗位素质测试。(4)体检。进行全面身体检查。(5)复核。由用人司局和人事部门共同组织实施。主要考察其一贯表现,工作成绩等,并综合上述诸项考试情况,提请招考委员会核定,作出是否调入机关工作的决定。

应试人员必须一关一关地过,上一关的优胜者才能参加下一关的竞争。这次报名应试者共 892 名,初试合格参加笔试人数为 421 人,笔试合格进入口试关的为 100 人,口试合格参加体检人数只有 37 人,进入复核阶段人数只剩 35 人,最后录取人数初定为 30 名。

3. 搞好协调。一是专业协调。应试人员一般希望从事专业对口的工作,而民政工作的特点决定了大多数岗位不可能与某一专业恰好对口。在此情况下,我们一方面充分了解应试者特长,一方面详尽介绍有关工作岗位所需的知识和技能,使之根据自己的特点报考适合自己情况的专业工作。二是供需协调。应试者的志愿与实际需要之间往往存在差距,要么众多人竞争一个岗位,一些素质较好的同志也被淘汰,要么有的岗位物色不到所需专业人才。为解决这一矛盾,我们随时了解工作进度,掌握每一个应试者情况,及时做好协调工作。如一位学法律的应试者,有基层工作经验,身体好,所报志愿是从事基层政权建设工作,由于愿从事这一工作的人员较多,第一轮口试后即被列为候补。我们及时将他调到社会事务岗,有关部门面试后觉得很满意。三是做好应试者与其单位之间的协调。在参加口试之前,绝大多数应试者没有与所在单位打招呼,并要求不要过早与其单位联系。我们理解他们的难处,于是一方面随时与本人保持联系,告知工作进展情况,一方面促其尽早与单位通气。一俟时机成熟,既告知本人,也告知单位,尽可能促成三方相互配合,以免造成被动。

三、利弊

招考工作刚刚告一段落,被录取人员正在陆续报到之中,对其利弊得失尚难作出全面评价。但就掌握的情况看,公开招考干部,利大于弊。

其利有三:首先,拓宽了选调干部的渠道。应试者来自各行各业、各个层次,而且人数众多,挑选余地大,用人单位能从容地选择自己所需的人才,弥补了过去选人渠道狭窄的不足。其次,有利于“选贤任能”方针的贯彻。自中央人民广播电台、中央电视台播出我部公开招考干部的消息后,我们接到了许多热情洋溢的电话和来信,称赞公开招考国家机关干部的做法;所有

前来报名及咨询的同志都对此很赞赏,认为这是干部人事制度改革的成功之举。一位应试者说,过去中央机关的大门虽然天天开着,但对绝大多数人来说却是紧闭的。尽管你才华横溢,只要没人推荐你,就休想进入机关大门,公开招考,体现了平等原则,我们非常欢迎。在实际工作中,我们也感到,要想进机关,就得过“五关”,招考办法本身,除为优秀者进入机关大门创造条件外,还为各级领导及人事部门减小了工作难度,进而有利于克服调人问题上的不正之风。从一定意义上讲,此次公开招考干部的社会效果,大大超过了其本身效果。第三,有助于今后的工作。在招考过程中,应试人员详尽地了解了将要从事工作的性质、内容、条件及要求,在过“五关”的同时,还接受了用人单位的多次考核。应该说,被录取者,既不容易,也很愿意,思想准备比较充分,一般来说,他们会珍惜这种机会;用人单位是在左右考核、横竖比较中确定的人选,相对来说是比较满意的。有人形象地把过去的统分统配比为“包办婚姻”,而把公开招考喻为“自由恋爱”,这在一定程度上反映了人们的心理状态。用人单位与被录取者的两厢情愿,为今后工作的和谐创造了条件。

从整体上看,面向社会公开招考机关干部是一个可取的办法。但同时也存在一些不足,主要是:统一考试看似公允,但一张考卷容量有限,难以满足多种专业的需要,加之应试者条件不同,情况各异,一次考试很难全面反映一个人的水平,有可能埋没一些人才。

四、启示

公开招考干部,既是一种物色干部的方法,也是一种很好的社会调查。它从环境、心理、需求、向往等各方面反映了目前干部队伍的状况,我们也从中得到一些启示。

1. 流动是人才成长的必然要求,国家应从制度上为其提供保证。开初,我们曾担心应试者不多,而实际报名者比预料数翻了两番。与国家机关相比,他们中相当一部分人单位待遇优厚,环境较好。他们之所以要来应试,最主要的是想找一个能充分发挥自己作用的地方。一位公司的负责人说:

如果我到机关工作,工资只相当现在的 1/3。这虽然会给我的个人生活带来一些困难,但我不在乎,因为我可以在更高的层次上得到锻炼,增长才干,我相信自己能在事业上有所作为。同时,也有不少同志为自己是工人身份或集体所有制干部不能应试而不快,有的则为本单位坚决不放行而苦恼,还有的因所在单位的种种刁难感到愤慨等。因此,国家应尽快制定办法,为人才的合理流动创造必要的条件。

2. 应将竞争机制全面引入人事管理。人们常说,商品的竞争,实际上是人才的竞争。我们赞同,并认为:“人才的竞争,实质上是人才管理的竞争”。因此,如何把人事管理工作搞活,是关系到事业兴衰的大问题。竞争能给人事工作注入活力,这一点已被实践所证明。我们应该加强对人事管理工作的研究,全面引入竞争机制,积极为干部创造一个平等的良性竞争环境,使人人都有施展才华的天地。与此同时,应不断总结经验,建立和完善各项法规,使整个工作走上制度化、法制化轨道。

3. 必须提高国家机关工作人员待遇,才能把最优秀的人才吸引到机关中来。这一点,在招考干部过程中已被明显地提了出来。我们对报名者的情况进行了分析:在 892 人中,大专文化的占 65.8%,大学文化的占 32.8%,硕士占 1.3%;具有初级技术职务的占 0.9%,具有中级技术职务的占 11%;企业的占 48.9%,一般事业单位占 19.6%,机关占 13.7%,中小学教师占 10.1%,科研单位占 1.7%,高等院校占 4.1%,其他占 1.7%;男性占 50.1%,女性占 49.9%。大专文化者绝大多数是近年的“五大”毕业生,年龄多在 35 岁左右,工作单位以中小企业居多;大学文化程度者中,1/3 为中小学教师,其余多为 1983—1986 年毕业、工作不太对口或其他原因要求流动的大学生,其中女性占相当比重。从层次上看,不算太理想。究其原因,主要是绝大多数高层次人才都希望帮助他们解决一些实际问题,如住房、待遇、家属工作等。而现在机关住房紧张、工资较低、福利待遇差,提升职务、评定职称受限制等,诸多不利条件加在一起,使一些人才望而止步。因此,若不提高机关工作人员的待遇,将难以把最优秀的人才吸引到国家机关中来。

关于“五关考录干部模式”的探索^{*}

民政部招考干部工作从1988年11月2日开始,到12月15日基本结束。在人事部、中组部的指导下,整个工作进展顺利。应考的892人经过初试、笔试、口试、体检、复核等“五关”的筛选,最后录取30人。从招考实践看,“五关”考录干部的做法是基本可行的。

一、招考方案的提出

民政部面向社会公开招考机关干部的决定是1988年7月上旬作出的。为使这项工作能在机构改革就绪时进行,我们当即开始了论证工作。在我国,选拔社会管理人才的模式经历了推举制—保举制—科举制的演变;在西方,录用公务员也有“两轮制”和“三轮制”之说。我们必须寻求一个适合民政部机关现状的招考办法。经过两个多月的对比分析和可行性论证,其中重点是对将要推行的国家公务员制度的有关精神进行了认真研究,并到首钢等人事制度改革较好的单位取经,于10月正式形成《民政部机关招考干部实施方案》。整个招考过程设“五关”,即初试、笔试、口试、体检、复核,分10个程序,即发布公告、公开报名、资格审查、笔试、口试、体检、考核、认定合格、审批录用、通知本人。我们将这种工作模式称为“五关考录制”。如果说这次招考工作是一次有益尝试的话,那么,我们从中得到的最大收获是:提出并实施了“五关考录干部模式”,为今后考试录用公务员工作探索了路子。

^{*} 本文系1989年3月在人事部召开的干部考试录用工作会议上的发言摘要。

二、“五关考录制”的基本原则

(一)公开平等竞争原则

要得到一流的人才,必须求助于竞争。这个竞争第一应是公开的,第二应是平等的,第三应是合理的。工作中,我们较好地坚持了这一原则,做到了“三个公开”、“两个坚持”。一是公开条件。通过广播、电视、报刊将招考条件公布于众。在报名时,又详细介绍缺人岗位对人员素质的要求,使每个应试者都清楚要招考什么样的人。二是公开程序。使每个应试者都知道必须通过“五关”,才有可能被录取。三是公开笔试范围。民政工作的多元性决定了容纳人才种类及所需知识的广泛性。为使应试者能充分发挥水平,我们事先公布了笔试的大范围。“两个坚持”是:第一,坚持一个标准。每个应试者都必须一关一关地过,上一关的优胜者,才能参加下一关的竞争,其中每一条标准对每一位应试者都适用。第二,坚持一条路子。为保证招考工作不生“岔道”,成立了以一位副部长为主任,有关司长、专家为成员的招考干部委员会,下设接待组、笔试组、口试组和复核组。一切权力归委员会,他人不得干预,保证了竞争在平等条件下进行。

(二)人才功用主义原则

对招考者的年龄、文化、所学专业及整体素质的要求,都从部情出发,从岗位要求出发,从优化干部结构出发,着眼于来了就能独当一面,将来还有发展潜力。基于这一原则,我们在工作中注意了不唯其外在的、形式上的条件,而特别注重其内在的、实实在在的素质。

(三)立体动态择优原则

注意从过去、现在、将来的三维时空中全面把握招考对象,尽量避免一张考卷定去留,一面之见断终身。为此,我们注意抓了三个环节:一是注意把握应试者的过去,其中重点了解本人承担过哪些工作及完成情况,有哪些代表作。二是搞好专业协调。应试人员一般都希望从事专业对口的工作,而民政工作的特点决定了大多数岗位不可能与某一专业恰好对口。在此情况下,我们一方面充分了解应试者的特长,一方面详尽介绍有关工作岗位所

需的知识技能,使之根据自己的特长报考相应职位。只要条件允许,应试者可同时报考两个以上岗位。三是供需协调。应试者的志愿与实际需要之间往往存在差距,要么众多人竞争一个岗位,一些素质较好的同志也被淘汰,要么有的岗位物色不到所需专业人才。为解决这一矛盾,我们随时了解工作进度,掌握每一个应试者的情况,及时做好协调工作。进而使一些博专统一、综合指标高的同志脱颖而出。

三、“五关考录制”的权重设计

从逻辑上说,初试、笔试、口试、体检、复核五关中的每一关,都是录用的必要条件,而这五关的总和则构成了录用的充分必要条件。因此,我们有理由采取逐关淘汰制。但是,这并不意味着每一关具有同等的比重,而是因其所处位置不同而各有所重。我们的设计是:(1)初试主要把基本条件和资格关,包括审查应试者是否符合报名条件,所学专业是否符合民政工作需要,是否具有民政工作者应有的基本素质等。(2)笔试主要把基本知识、基本技能和基本素养关,其中重点检验应试者掌握基本理论(包括马克思主义理论、社会学、政治学、行政管理学、历史、法律等)情况,分析问题、解决问题的能力以及写作水平。报考翻译、会计者加试专业题。(3)口试侧重把专业特长、思维敏捷程度、是否符合岗位素质要求和个人志趣关,主要测试其知识面、口头表达能力、应变能力及专业特长。其中重点是按照机关工作人员岗位规范进行素质测试。(4)体检主要把健康状况关,即进行全面身体检查。(5)复核主要把一贯表现关,包括考察其工作成绩、一贯表现等,并在综合上述诸项考试情况后,提请招考委员会核定,作出是否调入机关的决定。按权重理论分析,权数最大的是笔试,其次是口试,再次是初试。由于报考条件要求高,体检和复核两关的淘汰率都低于15%。

要实现这一设计,需要具备一些基本条件。第一,完成初试工作应具备两个条件:一是准备工作充分,包括让应试者明了条件和报名时需带物品,如身份证、工作证、学历证明、照片、本人著述以及印制准考证、登记表、笔试范围公告等。二要有熟悉本部各岗位情况的同志担任登记及初试工作。第二,

笔试尽可能保证试题的科学性、组织的严密性和判卷标准的一致性。第三,口试分专业进行,并由有关专家小组组织实施。口试内容要统一,最好写出口试提纲。第四,体检工作集中进行。第五,复核工作派有经验的同志承担。

四、笔试口试的命题意向

如上所述,笔试、口试是“五关”中权数较大的两关,因此,再就这一问题谈谈我们当时的考虑。

(一)形式的确定

根据报考对象都是有三年以上实际工作经历者而不是新生长的智力劳动力的实际情况以及人们还不习惯于答辩的特点,我们选择了闭卷笔试和个别口试的做法。而在试题的形式上则进行了一番考证。英国、法国、联邦德国多采用论文式,美国则多采用选择式。我们要众多专业合用一卷,出题难度较大。经过一番论证,最后决定,笔试选择了混合式的考题形式,口试则选择了以测试岗位素质为中心的讨论式、互问式。两种形式包括了知识测试、智力测试、技能测试和心理测试四个方面,注意融客观、广博和多元于一体。

(二)命题思想

坚持三点:第一,理论与实践的统一,重在知识的活用。注意检验掌握基本理论情况,但不要求进行理论性论述。其中笔试题的第二部分,既是对工作技能的检验,也是对管理学、心理学及政策理论水平的测试。第二,显能力与潜能力的统一,重在考察创新和参议能力。考试中,既重视其答题的完整性,更注重是否有创新意识,注意给人以充分展示才华的天地。根据这一思想,在笔试中,除正题中有80分发挥题外,还出有附加题,以满足各个层次人员的需要。口试题则力争测出其实际水平的力度和深度。第三,静态与动态的统一,重在动态考选。案例分析是动态情景的模拟,口试更是反馈性强的动态形式。我们感到,这种考试既有考选效益,也具开发功能。

被录用人员刚进部两三个月,时间虽短,但已开始显示出:笔试和口试成绩名列前茅者,也是实际工作能力较强者。经初步概算,考试的信度和效度均在90%以上。

五、后续工程

(一) 抓紧业务培训, 加快融合进程

主要采取两种形式。一是集中举办岗前培训班, 请有关理论及业务工作者讲课, 组织参观讨论, 撰写收获体会, 以从整体上了解民政工作。二是岗中培训, 在有关人员的指导下, 边工作, 边学习, 并请“入门”快的同志传授经验, 使之尽量缩短完成转折的时间。

(二) 经过一段实践, 视功绩确定职级

我们对这次招考的人员没有全部实行试用期, 而只在一个司试行。其主要考虑是: 民政部从 1986 年开始, 在人事工作上相继实行了干部述职、功绩晋升、能上能下、领导干部见习制、双向选择优化组合、目标管理等一系列改革措施, 干部管理已有一定的动态成分。好的大家抢, 差的无人要, 从领导到一般干部都有一定的危机感, 初步形成了平等竞争的小气候。因此, 我们对这次招考进部的干部, 采取了经过一段实践后, 再根据每人的功绩、能力确定相应职级的做法。

总之, 我们虽然对招考干部工作进行了一次尝试, 并摸索了一些规律, 但这仅仅是一次探索而已, 无论从质上还是量上, 都与实践的需要相差甚远。在招考干部工作乃至整个人事工作领域里, 还有很多工作值得我们继续研究探索。