

以改革的方式选人选适应改革发展需要的人 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/168/2021_2022__E4_BB_A5_E6_94_B9_E9_9D_A9_E7_c25_168858.htm 写在北京市第八次公开选拔局级领导干部工作结束之际 2006年12月22日，14名副局级领导干部在公开选拔中脱颖而出，即将走上新的领导岗位，开始新的人生征程。这是北京市自1995年试点以来第八次面向社会公开选拔局级领导干部。为政之道，要在得人。近年来，按照中央和市委深化党政干部制度改革的要求，市委以更加宽阔的眼光和开放的态度，打破地域、单位、部门观念，面向社会公开“纳贤”。市委副书记杜德印指出，要大力推行公开选拔和竞争上岗，将其作为干部选拔任用的重要方式和常态工作，以改革的方式选人，通过选人推进改革。十几年来，先后有130名局级领导干部和市属企业高级管理人员通过公开选拔走上了新的领导岗位，其中来自中央单位的干部55人，来自外省市的干部8人。市委常委、组织部长赵家骥表示，几年来的公开选拔，吸收了干部人事制度改革成果，不断完善干部初始提名方式，创新干部考评考核方法，积累了一些有益的经验。职位说明书一个贯穿于干部选拔任用、考核评价、教育培训、监督管理各个环节的“尺子”，为从以职务管理为主向以职责管理为中心的方式转变奠定了“标准”基础 单位名称：北京市科学技术委员会；职位名称:副主任；职责描述:围绕市委、市政府中心工作，参与制定本市科技发展战略和政策、中长期规划和年度计划…… 去年，16个副局级职位的竞争者，都在报名时获得了一份相应的职位说明书。职位说明书，包括职位基本信息、职位概述、

职位职责、职位权限、工作关系、任职条件与资格等方面的内容，是组织部门综合分析机构职能、工作性质与任务等要求后制定的。“可不要小看这一纸小小的职位说明书！”市委组织部副部长、巡视员李维良告诉记者，“职位说明书将贯穿于干部的选拔任用、考核评价、教育培训、监督管理等各个环节，是一把选人用人的‘尺子’。有了它，我们就可以用一个比较科学的标准，对人选一个一个地比对，一个一个地‘测量’，看看这个人选是否与职位要求相匹配、相适合。”继2005年，本市正式将职位说明书运用于三个正局级职位公开选拔之后，职位说明书在干部选拔中的作用更加凸显：在公开报名阶段，报名人员对照职位说明书提出的选拔标准和条件选报职位，公开选拔工作领导小组办公室依据职位说明书，对报名人员进行资格审查；在面试环节，考核评价委员会、群众评委依据职位说明书对人选的职位匹配性进行判断；在组织考察阶段，考察组依据职位说明书考察人选是否具有履行职责的职业素质和专业管理能力。目前，职位说明书制度已经在全市推广。“这一制度的制定和应用，为本市干部管理工作从以职务管理为主向以职责管理为中心的转变奠定了比较科学的‘标准’基础。”市委组织部有关负责人如是说。初始提名一改干部选任单纯地由组织提名方式，把一部分干部初始提名交给群众，突出了选人用人的公平正义理念

2005年，北京市正局级领导职位公开选拔报名现场，一位男同志风尘仆仆而来。他不是给自己报名，而是推荐一个朋友参加地质矿产勘查开发局局长职位竞争。这次，组织部门大胆创新，首次采取了组织推荐、个人自荐和社会举荐三种方式报名，让人人都能当“伯乐”荐“良驹”。据统

计，有13人次被社会举荐。而在去年的副局级公开选拔中，个人自荐报名达到了349人！此前，干部选拔任用一般都是单纯地由组织提名。市委组织部有关负责人解释说，我们发现，在以往竞争报名中，自荐报名的并不多，主要是顾及情面，有很多顾虑。如果有人能通过社会举荐的方式推荐他，把社会举荐和个人自荐结合起来，这一问题就能迎刃而解。报名方式的转变，意味着理念的重大转变。“干部初始提名既是干部选拔任用过程中的初始环节，也是最为关键最为重要的环节。因为被初始提名，一些优秀干部能够脱颖而出；也因为没有被提名，一些人才就可能会被忽视。”市委组织部有关负责人介绍说，这次同时采取组织推荐、个人自荐和社会举荐三种方式报名，就是要把一部分干部初始提名交给群众，让群众来推荐。这样，不但能够为比较优秀的干部提供相同的发展机会，体现干部工作的公平、正义，还能进一步扩大干部工作的民主，拓宽选人视野和渠道，有利于从多数人中选人。公选考试先笔试再面试到先面试后笔试，考评办法的转变，在深层次上突出了选贤任能理念，体现了由考“知”向考“能”的转变

2004年，副局级领导职位竞争中5分钟“脱口秀”大大出乎应试者意料。“这次新出现的脱稿演讲很见个人功底。”来自海淀区司法局竞争市法制办副主任的一位考生说，怎样做一个合格的公务员，这个演讲题目给了你一定的发挥空间，也在论述上做了一定的范围限制，不过要在5分钟内脱稿讲，还是有点难度的，说实话，不紧张是假的。对此，2004年通过公开选拔走上北京教育学院副院长岗位的田宏忠也深有感触。他曾在考试前集中利用一周时间，狠狠地“啃”了一通权威辅导读本《党政领导干部公开选拔

和竞争上岗考试大纲》。“一考试，我就发现，考前死记硬背的内容几乎一点儿都用不上。”田宏忠说，当时，全凭自己平时对知识的积累来应对，绝不是说考试能力强就能当干部。的确，记者从笔试试卷中发现，侧重了解基本知识掌握情况的内容只占总分的40%，而侧重了解领导工作能力的内容则占到了总分的60%。“总结以往工作，我们感觉到，参加公开选拔的一般都是一定级别的领导干部，都有一定的知识积累。为此，组织部门在竞争上岗中，就主要侧重从价值取向和能力取向角度，对应试者的综合素质、职业素质和岗位适应能力进行评价。这样，我们就把以往先笔试，再根据笔试成绩，按职位从高分到低分确定面试人选的方式，变成先面试后笔试，笔试不淘汰人的考评办法。”市委组织部有关负责人说。形式上的改变，却凸显出考察思路在以选贤任能为标准，由考“知”向考“能”转变，突出考察作为这一级别领导干部应具备的逻辑思维能力、语言表达能力、感召力和工作思路。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com