

话题：上级升官 = 下级晋升？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_\\_E8\\_AF\\_9D\\_E9\\_A2\\_98\\_EF\\_BC\\_9A\\_E4\\_c108\\_228578.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E8_AF_9D_E9_A2_98_EF_BC_9A_E4_c108_228578.htm) 作为中组部综合试点，北京市朝阳区通过公选办法，力图打破“上司升官、下属晋级”的固有干部发展轨迹。朝阳区的做法令人深思。“上级升官”与“下级晋升”，本是两码事，可如今在不少地方，二者却密不可分，“上司升官、下属晋级”仿佛成了一种定式。究其原因，错综复杂。如“一荣俱荣”的惯性思维，让政绩评价走向误区。“上级升官”，除了买官卖官、关系官等特殊情况，大多因为被提拔官员有显赫政绩。官员的政绩，仅靠自己是不干出来的，承认官员的政绩，就意味着对官员、对其所属部门及其官员下级工作成绩的一并肯定，而晋职晋级，在国内不少地方是对工作成绩肯定的最直接办法。如此推理，肯定上级就是肯定下级，提拔上级，怎能忘了下级？这也就是不少机关人员常说的，干得好不如碰上个好领导，能否晋级与上级能否升官息息相关。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 还有，水涨船高的“递增效应”，让下级跟着上级上了台阶。俗话说，下级要晋升，空缺是个宝。即使你干得再优秀、再出色，但本单位没有空位置，如何提拔？很难。但是，在一个单位，在没有“外来官”的一般情况下，上级升官后自然就要空缺出一个位置，按照多年形成的官场潜规则，必然是一个接一个递补，下级自然就跟着晋级了。当然，原因不止这些。几千年“官场文化”潜移默化的影响，比较单一的干部任用体制的局限性的制约等，都使“上司升官、下属晋级”成为了一些地方、一些单位的

定式和规律。不可否认，这种定式，对形成单位团结氛围，提高单位凝聚力，弘扬正气等方面，有一定积极作用。但是，这种定式易产生诸如论资排辈、平衡照顾等用人导向，也容易产生搞亲亲疏疏，拉山头，搞宗派等用人怪胎。另外，还有一句俗话说“将熊熊一窝”。由于种种原因，不少单位的主要领导还难以走上更高层次的领导岗位，有的原地踏步，有的甚至因犯错误被处分、免职、查办，按照“上司升官、下属晋级”的定式，这些单位的广大干部职工，无论如何努力工作，无论如何才干超群，也难获重任机会。对他们来说，这是一种不公平的待遇，与我们党一直倡导的干部群众路线、不拘一格选人才用人思想等相悖，也不符合深化干部人事制度改革的方向。下属要晋级，不该把“宝”押在上级能否升官上。我们要建立科学规范、充满活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，必须打破“上司升官、下属晋级”的惯性思维和定式。北京市朝阳区通过公开选拔制度，不因一位官员工作出色而全盘提拔，对空出的岗位，实行公开选拔，这种不唯学历、不唯单位、不唯身份、能上能下、能进能出的民主科学方法，不仅真正落实了群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权，也给了一些弱势单位干部一个公平竞争的机会，有利于让更多的优秀人才脱颖而出，不失为治疗“上司升官、下属晋级”顽疾的一剂良方，值得学习和借鉴。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](http://www.100test.com)