

由伯乐相马到赛场竞马安徽淮南公选基层科所队长 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/460/2021_2022__E7_94_B1_E4_BC_AF_E4_B9_90_E7_c25_460557.htm “伯乐相马”是被人们广泛认同的选拔人才的有效方式，不过这一方式在安徽省淮南市公安局基层干部的选拔任用工作中没派上用场，取而代之的是一种被该局称为“赛场竞马”的公开选拔方式。淮南市公安局基层科所队长包括教导员的任用不再取决于领导相不相得中，而取决于能不能在“海选”中脱颖而出。公选科所队长的“试水”是从今年上半年选拔淮南市大通分局宫集派出所所长、毛集分局刑警大队大队长等10名科所队长、教导员开始的。尽管选拔的基本条件和要求与以往差别不大，但是淮南公安机关的民警们却发现选拔的程序和方式发生了巨大的变化。“选拔分局派出所所长、教导员由市局的局长们亲自出面，这在以前没有过。”一位参与公选的民警说。而且，市局“一把手”只是公选小组的组长，其他领导是公选小组的成员，同样是“相马”，但不能“点将”了，主角也变成了参加选拔的民警。这位民警的感受，记者在淮南市公安局设计的公选流程中找到了答案。根据淮南市公安局设计的流程，公选在三个环节上体现了民警的主体地位。第一个环节是参选，首先要进行笔试，笔试内容包含了政治理论、公安业务、法律法规等多方面内容。第二个环节是面试，整个面试过程采用目前公开选拔领导干部的面试程序，考试顺序由参考人员现场抽签决定，待考人员实行全封闭管理。主考官现场出题，考生现场回答，考官现场评分，现场公布成绩。为确保评分的公平，淮南市公安局还邀请市委

组织部、市委政法委、市人事局的同志作为考官。“由于选拔的是基层科所队的领导，参选者就“如何做一名合格的基层所队领导”这一考题的现场回答十分精彩，甚至出乎我们的预期。”淮南市公安局党委委员、政治部主任叶庆才说，参选者从担任基层所队领导应当具备的素质、工作和处事原则、廉洁自律等方面进行的阐述，让人难忘。第三个环节为民主测评和考核考察，每个职位择优确定前三名作为考核对象，进行民主测评和考核考察。民主测评主要是对竞选者的德才表现及其对竞争职位的适应程度进行评价，由竞争上岗人员所在单位的领导和民警参加，采取无记名投票方式进行。“三个环节的主角只能是参选者自己，但我认为更能体现民警在公选中主体地位的还有确定人选这个层面。”淮南市公安局党委书记、局长龚英敏说，人选的确定完全由参选者的笔试、面试和民主测评成绩的结果决定，没有设定领导“打分”的环节。“从这个角度说，我们已经从“伯乐相马”跨入了“赛场竞马”这个更科学、更透明的人才选拔轨道。”陈宏寅等基层民警经过这次公开选拔走上了基层所队的领导岗位，一下子激活了基层士气，让许多年轻的民警看到了施展才华的机会。淮南市公安局田家庵分局的政委王群说，在此之前，作为用人制度改革的试验，通过公选，选拔了部分分局副局长、公开选调了部分市局机关民警。公选基层科所队长，表明市局对干部人事制度改革全面推进的决心，“而且无论是公选分局副局长还是科所队长，都是面向全局范围内公开选拔，克服了分局职位从本分局范围产生的用人惯性，为更多的民警提供了更大的空间”。“由“伯乐相马”到“赛场竞马”的用人改革，就是为了在干部队伍建设上建立起“一人”生病”

大家“免疫””的机制。”龚英敏局长说，淮南市公安局将在更大的层面上推行这项人事制度，争取在最短的时间内实现公安机关干部队伍的年轻化、知识化、专业化，打造一支“想干事、会干事、能干事、干成事、不出事”的公安干部队伍。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