

一家之言：莫使公务员“报考条件”变了味 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E4_B8_80_E5_AE_B6_E4_B9_8B_E8_c26_463580.htm

领导干部的选拔任用本着公平、公正、公开的原则，体现了党和政府在用人机制上的转变和进步，但有些地方在选拔任用人才时，虽然进行了公开招考，却在“报考条件”上狠下功夫，以偏激独特的“报考条件”物色自己的“意中人”，使“公开招考”变成了“公开指定”，群众意见很大，确实要引起注意。要在“报考条件”上做手脚，花样实在很多，且不容易让人抓住把柄。可以在年龄上“卡”。公开招考一般把应考人员的年龄放在30岁以下，如果“意中人”有年龄优势，招考单位就把年龄砍在最底线，砍掉一批竞争者。可以在专业上“偏”。

“意中人”是什么专业或者精于什么，用人单位就要什么，在专业选择上形成“默契”。通过专业又可砍掉一批竞争者。可以在特长上“优”。用人单位可以在“报考条件”中注明有特长者优先，“意中人”有什么特长，用人单位就要什么特长，那么，在特长上的“默契”又可砍掉一批竞争者。

可以在其他条件上放“活”。选取“意中人”本身具有的优势，在身高、视力、体检等方面作弹性要求，这样，在面试中又可砍掉竞争者。最终，“意中人”将脱颖而出。一些单位借助公开招考之名，在报考条件上“狠”下功夫，尽力选取自己的“意中人”，使“公开招考”变成“公开指定”，让“暗箱操作”公开化、透明化，看似神不知鬼不觉，即便有人知晓其中的“奥秘”，虽有不平也难以启齿。其实，群众的眼睛是雪亮的，对这种借“招考”之名，为个别人谋“

出路”之实，意见很大，确实要引起有关方面的注意。要改变这种状况，必须在以下几个方面下大力气。要扩大招考面。不要局限于从本单位本系统内部选人，要放开放活，面向社会。要认真审定招考条件。用人单位提出欠缺岗位的工作职责，相应的专家组参考用人单位意见制定切合实际的报考条件。报考条件的制定宜宽松，放开入口关，狠把出口关，更有利于发现人才。要规范招考录用程序。参加报考、入围、面试的人要成一定比例，达不到比例就应适当减少招考人数。要加强招考过程的监督。考生入围、面试、体检及最终的录用的决定权放在评审团手中，评审团应由相关单位抽调多人组成。决定考生是否进入招考下一个环节时，评审团成员应该逐个举手表决，直至被录用。要推行试用期制度。录用人员的实际能力要在工作中得以检验，推行试用期制度尤为必要。真正能推展工作胜任工作的，按期给予转正，不能顺利推展工作的，解除录用或聘用关系。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