

第四届全国优秀 MPA 学位论文

专业硕士学位论文

THESIS OF PROFESSIONAL MASTER DEGREE

论文题目: 我国地方副厅级领导干部
公开选拔的实践与创新研究
The Study on the Practice and Innovation
Of Open Selection of the Deputy
(英文): Departmental-Level leaders in China

作者: _____

指导教师: _____

2008 年 12 月 10 日

论文题目：

(中文) 我国地方副厅级领导干部公开选拔的实践与创新研究

(外文) The Study on the Practice and Innovation of
Open Selection of the Deputy
Departmental-Level leaders in China

所在院、系、所： 公共管理学院

专 业 名 称： 公共管理硕士 (MPA)

指 导 教 师

姓 名、职 称：

论 文 主 题 词： 副厅级领导干部；公开选拔

学 习 期 限： 2007 年 3 月至 2009 年 3 月

论文提交时间： 2008 年 12 月

摘 要

当前,通过公开选拔的方式甄选领导干部已成为一种潮流。有的地方尝试阳光操作方法,有的地方探讨全程量化模式,有的地方创新工作程序,全国各地都在积极地尝试和实践公开选拔制度。学术界也从理论上对公开选拔活动进行研究,主要包括发展历程研究,公开选拔制度研究,公开选拔模式研究、公开选拔实践研究等。但是,到目前为止,还没有学者系统地研究副厅级领导干部的公开选拔活动。在我国,副厅级领导干部属于中层领导干部,他们是一个单位或地方的领导核心,也是加快各项事业发展、构建和谐社会的中坚力量。本文尝试运用内容分析法,对 2004-2008 年我国地方的副厅级领导干部公开选拔活动进行探讨性研究,旨在为我国今后的副厅级领导干部公开选拔实践提供指导,为厅局级、县处级、乡科级领导干部的公开选拔工作提供借鉴,为不断地完善我国的领导干部选拔制度作出贡献。

首先,以每一次公开选拔活动为依据,运用资料收集、资料整理和统计分析技术,对基础资料进行审核、分类、编码、设计变量和统计分析。本文共设计了反映公开选拔程序情况和公开选拔职位情况等 2 个变量体系,其中反映公开选拔程序情况的变量体系包括报名方式等 19 个变量,反映公开选拔工作职位变量体系包括时间、地方、职位的类别等 14 个变量。根据变量的统计结果,对 2004-2008 年我国地方副厅级领导干部公开选拔的情况进行总体分析,从总体上了解地方副厅级领导干部的公开选拔情况。

其次,选取 2005 年四川省公开选拔副厅级领导干部活动和 2008 年广东省省市联合公开选拔 100 名年轻干部活动作为具体案例,深入剖析了其公开选拔的过程,总结了其成功经验和创新。其中,四川省的经验体现了 4 个创新,包括创新公开选拔模式、创新素质能力测试方法、创新职位选人方式和创新扩大民主途径。广东省的经验有 6 个亮点,一是设置异地考点,体现公开选拔的人性化;二是联合公开选拔,节约公开选拔的成本;三是分类公开选拔,提高公开选拔的科学性;四是推行“大评委现职制”,提高选人用人的公信度。五是设定“无知之幕”(the veil of ignorance),体现公开选拔的公正与公平。六是引入“民主协商”环节,提高民主政治建设水平。

最后,根据对 2004-2008 年我国地方公开选拔活动的总体分析以及四川省

和广东省的个案分析，得出我国地方公开选拔副厅级领导干部的现状。针对存在的问题，借鉴地方成功的经验，提出了不断完善公开选拔制度的 4 点建议。一是完善制度，提高公开选拔的规范性。二是创新技术，提高公开选拔的科学性。三是不拘一格，提高公开选拔的公平性。四是落实“四权”，扩大公开选拔的民主性。

关键词：副厅级领导干部；公开选拔；实践研究

ABSTRACT

At present, open selection of leaders becomes a modern trend. Active attempt and practice of open selection systems spread all over China, namely, open operation methods, full-path quantitative pattern and renewing working procedures. Researchers are doing some theoretical work, in the following fields, including development course, open selection system, open selection pattern, and open selection practices. However, so far, none of them has had a try on open selection activities of deputy department-level leaders, who are not only the core of the leadership team of organizations or administrative areas, but also an important force to promote the development of the country for a harmonious society. In order to provide guidance to the further open selections of deputy department-level leaders, to give references to open selections of director level, division level and section level leaders, and to make contributions to gradual perfection of selection systems, a content analysis is adopted to conduct exploratory study on the open selection activities from 2004 to 2008 in a country range.

Firstly, according to every selection, basic information are checked, sorted and coded. Then, variables are designed and data are analyzed through data collection, coordination, analysis. There are two kinds of variable systems, reflecting the procedures of open selection and the conditions of the position. There are 19 variables in open selection procedures variable system, including registering method; 14 variables in position variable system, including time, place, position. According to the statistic results, all information is analyzed and the results are presented.

Secondly, in this article we also analyze the actual process of deputy departmental-level leaders selection activities in Sichuan province and

100 young Leaders selection activities in Guangdong province in 2008, through which successful experience and innovative work are summarized. There are four kinds of innovative practice in Sichuan province, including selection pattern, competence test, selection method, and expended democratic approach. There are six kinds of highlights in Guangdong province. In order to express the personalization, they set up test sites in other places; in order to improve the rationality, they sort every candidate; in order to strengthen the public honesty, they put forward the in-service judger system; in order to make sure the justice and equity, they set up the veil of ignorance; in order to enhance the level of democracy, they introduce the method of democratic negotiation.

At last, status quo of deputy department-level leaders selection in China can be inferred from the analyses of the whole country, especially Sichuan and Guangdong provinces. In order to solve the problems emerged from the study, our suggestions are given in this article according to successful experience from all over the country. The first suggestion is to perfect the system and strengthen selection standardization; the second suggestion is to innovate selection techniques and improve the rationality of selection; the third suggestion is to maintain the equity without sticking to one pattern; the forth suggestion is to carry out the four-right and extend the democratization degree.

Key Words: Deputy Departmental-level Leaders; Open Selection;
Practice Study

目 录

第1章 导言	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的和意义	3
1.3 研究思路和框架	5
1.4 研究创新与不足	6
第2章 文献综述	8
2.1 有关概念和定义	8
2.1.1 地方副厅级领导干部的范围	8
2.1.2 公开选拔与公开选拔制度	9
2.2 公开选拔制度的发展历程	11
2.2.1 试验探索阶段	11
2.2.2 改进推广阶段	12
2.2.3 制度推行阶段	12
2.3 公开选拔制度的研究现状	14
2.3.1 公开选拔制度研究	14
2.3.2 公开选拔模式研究	15
2.3.3 公开选拔实践研究	17
第3章 研究方法	19
3.1 技术方法	19
3.2 资料收集	21
3.3 变量设计	21
3.3.1 反映公开选拔程序情况的变量设计	23
3.3.2 反映公开选拔职位情况的变量设计	26
3.4 统计说明	28
第4章 统计分析	30
4.1 反映公开选拔程序情况的变量统计结果	30
4.1.1 发布公告环节	30
4.1.2 报名与资格审查环节	32

4.1.3	统一考试环节	36
4.1.4	组织考察环节	44
4.1.5	党委讨论决定和办理任职手续环节	47
4.2	反映公开选拔职位情况的变量统计结果	48
4.2.1	选拔职位的基本情况	48
4.2.2	对选拔对象的基本要求	53
4.2.3	对选拔对象的特别要求	64
4.3	分析讨论	67
4.3.1	对公开选拔程序情况的分析讨论	67
4.3.2	对公开选拔职位情况的分析讨论	71
第5章	案例分析	75
5.1	2005年四川省公开选拔副厅级领导干部案例分析	75
5.1.1	基本情况	75
5.1.2	经验与创新	78
5.2	2008年广东省省市联合公开选拔100名年轻干部案例分析	79
5.2.1	基本情况	79
5.2.2	经验与创新	84
第6章	结论与建议	87
6.1	研究结论	87
6.1.1	总体情况	87
6.1.2	经验与创新	88
6.1.3	存在问题	89
6.2	几点建议	90
6.2.1	完善制度,提高公开选拔的规范性	90
6.2.2	创新技术,提高公开选拔的科学性	91
6.2.3	不拘一格,提高公开选拔的公平性	91
6.2.4	落实“四权”,扩大公开选拔的民主性	91
参考文献		93
致 谢		97

图表索引

图 1-1	本文的研究思路	5
图 3-1	社会研究方法体系构成	19
图 3-2	公开选拔工作程序图	23
图 3-3	反映公开选拔程序情况的变量体系图	24
图 3-4	反映公开选拔职位情况的变量体系图	27
图 4-1	(程序) 时间频次分布图	30
图 4-2	地方*时间频次分布图	31
图 4-3	报名方式频次分布图	32
图 4-4	报名方式年度发展趋势图	33
图 4-5	资格审查频次分布图	34
图 4-6	资格审查年度发展趋势图	34
图 4-8	限报职位*时间频次分布图	36
图 4-9	笔试成绩比重平均值年度发展趋势图	39
图 4-10	面试成绩比重平均值年度发展趋势图	42
图 4-11	面试旁听、测试、调查研究、演讲答辩频次分布图	43
图 4-12	面试旁听、测试、调查研究、演讲答辩年度发展趋势图	44
图 4-13	考察人数比例年度发展趋势图	45
图 4-14	考察量化成绩比重年度发展趋势图	47
图 4-15	差额票决和岗前培训频次分布图	47
图 4-16	差额票决和岗前培训年度发展趋势图	48
图 4-17	(职位) 时间频次分布图	48
图 4-18	职位类别频次分布图	49
图 4-19	职位类别年度发展趋势图	49
图 4-20	选拔范围频次分布图	50
图 4-21	选拔范围年度发展趋势图	50
图 4-22	职位的单位性质频次分布图	51
图 4-23	职位的单位性质年度发展趋势图 A	52
图 4-24	职位的单位性质年度发展趋势图 B	53

图 4-25	选拔对象的单位性质频次分布图	53
图 4-26	选拔对象的单位性质年度发展趋势图	54
图 4-27	选拔对象的性别频次分布图	55
图 4-28	选拔对象的性别年度发展趋势图	55
图 4-29	选拔对象的民族身份年度发展趋势图	56
图 4-30	选拔对象的政治面貌频次分布图	57
图 4-31	选拔对象的政治面貌年度发展趋势图	58
图 4-32	选拔对象的年龄平均值年度发展趋势图	60
图 4-33	选拔对象的受教育程度频次分布图	60
图 4-34	选拔对象的受教育程度年度发展趋势图	61
图 4-35	选拔对象的职务和级别频次分布图 A	61
图 4-36	选拔对象的职务和级别频次分布图 B	62
图 4-37	选拔对象的职务和级别年度发展趋势图	64
图 4-38	选拔对象的基层工作经历频次分布图	64
图 4-39	选拔对象的基层工作经历年度发展趋势图	65
图 4-40	选拔对象的相关工作经历频次分布图	65
图 4-41	选拔对象的相关工作经历年度发展趋势图	66
图 4-42	对选拔对象的外语要求频次分布图	66
图 4-43	对选拔对象的外语要求年度发展趋势图	67
图 5-1	2005 年四川省公开选拔副厅级领导干部工作程序图	77
图 5-2	2008 年广东省省市联合公开选拔 100 名年轻干部工作程序图 ..	82

表 3-1	地方*时间频次分布表	22
表 4-1	实施者频次分布表	31
表 4-2	报名方式*时间频次分布表	33
表 4-3	资格审查*时间频次分布表	34
表 4-4	限报职位*时间频次分布表	35
表 4-5	笔试考点设置频次分布表	36
表 4-6	笔试考点设置*时间频次分布表	36
表 4-7	笔试人数比例频次分布表	37
表 4-8	笔试人数比例*时间频次分布表	38
表 4-9	笔试成绩比重频次分布表	39
表 4-10	笔试成绩比重*时间的描述性统计量	39
表 4-11	面试人数比例频次分布表	40
表 4-12	面试人数比例*时间频次分布表	41
表 4-13	面试成绩比重频次分布表	42
表 4-14	面试成绩比重*时间描述性统计量	42
表 4-15	面试旁听、测试、调查研究、演讲答辩*时间频次分布表	43
表 4-16	考察人数比例频次分布表	44
表 4-17	考察人数比例*时间频次分布表	45
表 4-18	考察量化成绩比重频次分布表	46
表 4-19	考察量化成绩比重*时间频次分布表	46
表 4-20	差额票决和岗前培训*时间频次分布表	47
表 4-21	职位类别*时间频频次分布表	49
表 4-22	选拔范围*时间频次分布表	50
表 4-23	职位的单位性质频次分布表	51
表 4-24	职位的单位性质*时间频次分布表	52
表 4-25	选拔对象的单位性质*时间频次分布表	54
表 4-26	选拔对象的性别*时间频次分布表	55
表 4-27	选拔对象的民族身份频次分布表	56
表 4-28	选拔对象的民族身份*时间频次分布表	56
表 4-29	选拔对象的政治面貌*时间频次分布表	57

表 4-30	选拔对象的年龄频次分布表	58
表 4-31	选拔对象的年龄的描述性统计量	59
表 4-32	选拔对象的受教育程度*时间频次分布表	60
表 4-33	选拔对象的职务和级别频次分布图的变量说明表	62
表 4-34	选拔对象的职务和级别*时间的频次分布表	63
表 4-35	选拔对象的基层工作经历*时间频次分布表	65
表 4-36	选拔对象的相关工作经历*时间频次分布表	65
表 4-37	选拔对象的外语要求*时间频次分布表	66
表 5-1	广东省市联合公选 100 名年轻干部职位和报名资格条件一览表	81

第1章 导言

1.1 研究背景

干部人事制度改革是我国政治体制改革的一项重要内容，同时也是社会主义政治制度自我发展和完善的一个重要环节。党的十七大明确指出：“不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍。坚持党管干部原则，坚持民主、公开、竞争、择优，形成干部选拔任用科学机制。规范干部任用提名制度，完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系，完善公开选拔、竞争上岗、差额选举办法。扩大干部工作民主，增强民主推荐、民主测评的科学性和真实性。”^①公开选拔制度的发展和完善是贯彻十七大精神，深化干部人事制度改革的一项重要举措。公开选拔制度是以考试与考核相结合，面向社会公开选拔领导干部为主要特征的一种干部选拔任用制度，具有公开性、公平性、科学性和竞争性等特点。公开选拔制度的实施打破了过去层层委任制的那种从“少数人中选拔人”的干部选拔任用模式，扩大了选人视野，拓宽了选人渠道，丰富了干部选拔方式，优化了干部队伍结构，促进了优秀人才脱颖而出，对进一步深化我国干部人事制度改革，营造和建立公开、公平、公正的科学用人选人机制具有深远的意义。2000年7月，中共中央办公厅下发了2000年-2010年《深化干部人事制度改革纲要》，该纲要明确提出“推行公开选拔党政领导干部制度。逐步提高公开选拔的领导干部在新提拔同级干部中的比例。规范程序，改进方法，降低成本。加快全国统一题库建设，完善公开选拔工作的配套措施。实现公开选拔党政领导干部工作的规范化、制度化。”^②这标志着我国公开选拔领导干部制度进入了一个全面推行的新阶段。

近几年，全国各地都在积极地实践公开选拔制度，希望通过公开选拔的方式选到德才兼备、勤政廉洁、人职匹配的领导干部。有的地方积极探索“公推

^①胡锦涛：《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗——在中国共产党第十七次全国代表大会上的报告》，

<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/64168/106155/106156/6430009.html>

^②《〈党政领导干部选拔任用工作条例〉〈党政领导干部选拔任用工作监督检查办法（试行）〉及相关配套政策法规》编写组编：《〈党政领导干部选拔任用工作条例〉〈党政领导干部选拔任用工作监督检查办法（试行）〉及相关配套政策法规》，中国方正出版社，2003年，第74页。

公选”（“公推公选”就是采取个人自荐、群众举荐和组织推荐相结合，通过组织报名和资格审查、较大范围的两轮民主推荐、驻点调研、演讲答辩和民意测验、差额考察、全委会差额票决等程序，公开选拔领导干部候选人预备人选，再依法举行选举或组织任命的一种干部选拔方式）^①模式，有效地实现了民主办法、竞争机制和党管干部原则的有机结合，较好地落实了普通干部和人民群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、表达权和监督权。有的地方探索考试考察过程全程量化模式，实施笔试量化、面试量化、考核量化，减少人为因素的影响，提高公开选拔的质量。有的地方探索实施阳光操作，公开监督笔试现场，现场直播面试过程，提高公开选拔的公信度。也有的地方探索厅处级联考、分类选拔的方式，改进和完善公开选拔工作，即省市两级联合公开选拔厅处级领导干部，统一发布信息、统一组织报名、统一考试阅卷、统一公布结果，规范了操作，整合了资源，降低了成本。当前，公开选拔制度已成为我国选拔任用领导干部的重要制度之一，通过公开选拔方式甄选领导干部已成为一种发展趋势。据北京青年报的报道，从2003年到2006年底，全国共公开选拔党政领导干部1.5万余人，其中厅局级390余人，县处级3800余人；通过竞争上岗走上领导岗位的干部共20余万人，其中厅局级500多人，县处级2.8万人。^②

在我国的领导干部体制中，副厅级领导干部属于中层领导干部，但是在各省、自治区、直辖市的党政部门和地级市党委政府，他们是一个单位或地方的领导核心，也是加快各项社会事业建设、构建和谐社会的中坚力量，他们肩负着把握方向、宣传政策、组织群众、推动建设的重任，承担着化解经济发展和组织管理过程中出现的新矛盾和新问题的职责。副厅级领导干部是我国的高层次人才，是我国人才队伍建设的重点培养对象之一。加强副厅级领导干部等高层次人才队伍建设的意义，不仅体现在对经济发展和社会进步的直接贡献上，而且体现在对整个人才队伍建设具有重要的示范和带动作用上。从1985年浙江省宁波市进行公开选拔局级领导干部的尝试开始，二十多年来，全国各省、自治区、直辖市（港澳台除外）都进行了副厅级领导干部公开选拔的实践。据不完全统计，2004年到2008年（截止2008年10月底）我国各省、自治区、直辖市共进行了副厅级领导干部公开选拔活动50次（其中副省级城市4次也列入其

^①李善峰：《第一位“公推公选”县长的诞生》，《决策咨询》2004年第1期。

^②李亚杰：《6824名干部辞职 其中305人引咎》，《北京青年报》2007年7月18日，第A2版。

所在的各省进行统计),共拿出了843个副厅级领导职位进行公开选拔,而仅2008年就有14个省、自治区、直辖市进行了副厅级领导干部公开选拔。公开选拔已成为我国各地选拔任用副厅级领导干部的一种重要方式。

2008年2月,胡锦涛同志在全国组织工作会议上的讲话中强调,要根据新情况新变化,加快完善民主集中制的具体制度,切实把民主集中制更好地落实到党的领导制度、组织制度、选举制度、工作制度、监督制度等方面,当前尤其要抓紧完善党的领导体制和工作机制、干部选拔任用体制机制、基层党建工作体制机制、反腐倡廉制度机制。^①这为领导干部选拔任用制度的改革和公开选拔制度的实践和发展指明了方向。在新时期,了解我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的基本情况,总结我国各地的经验与创新,并指出其存在的问题,有助于从理论和实践上进一步完善公开选拔制度,不断地深化领导干部选拔任用制度改革,为培养适应新形势发展要求的高层次领导干部提供依据,为加快发展我国社会主义事业建设提供坚实保证。因此,在新时期对副厅级领导干部公开选拔活动进行研究,具有重要的理论价值和现实意义。

1.2 研究目的和意义

本文研究目的主要有:

1、回顾我国公开选拔制度的研究现状,了解我国公开选拔制度的发展历史,归纳公开选拔制度的研究成果。

2、以2004-2008年我国地方副厅级领导干部公开选拔活动为样本,分析各地做法的异同,探讨我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的发展规律。

3、以2005年四川省副厅级领导干部公开选拔活动和2008年广东省省市联合公开选拔100名年轻干部活动为典型案例,归纳地方副厅级领导干部公开选拔的创新和亮点,总结成功的经验。

4、总结我国地方副厅级领导干部公开选拔的基本现状,探讨我国地方副厅级领导干部公开选拔的发展趋势,提出不断完善我国地方副厅级领导干部公开选拔的建议。

本文的研究意义在于:

^①胡锦涛:《在全国组织工作会议上的讲话》, http://www.zmzg.gov.cn/info/20080225/082944_6.shtml。

1、为副厅级领导干部的公开选拔实践提供指导。党的十七大报告指出：继续加强党的执政能力建设，着力建设高素质领导班子。党的执政能力建设关系党的建设和中国特色社会主义事业的全局，必须把提高领导水平和执政能力作为各级领导班子建设的核心内容抓紧抓好。以加强领导班子执政能力建设影响和带动全党，使党的全部工作始终符合时代要求和人民期待。我国地方的副厅级领导干部处于党和国家权力结构的中层，他们是省、自治区、直辖市各部门和各地级市的构建和谐社会的倡导者和组织者，又是构建和谐社会的推动者和实践者。副厅级领导干部虽然为副职，但是根据工作的需要，在他们分管的工作范围内具有很大的权限，影响力也很大。对这一特定职位层次的公开选拔的实践活动进行研究，对下一步更好的开展副厅级领导干部的公开选拔有着重要的意义。

2、为厅局级、县处级、乡科级领导干部的公开选拔工作提供借鉴。我国各地党委对副厅级领导干部的管理方法与各地党组织对县处级和乡科级领导干部的管理方法比较接近，而且各级各层次的领导干部公开选拔的程序基本类似，所以对副厅级领导干部的选拔任用的实践进行研究可以为厅局级等领导干部的公开选拔工作提供借鉴。

3、为不断完善我国的领导干部选拔任用制度作出贡献。我国的领导干部选拔任用制度是以委任制为主，选任制、聘任制、公开选拔制度为补充的一种制度，伴着中国共产党的诞生而产生，随着革命战争形势的发展而逐步形成，而后在社会主义建设中不断得到补充和发展，在建设有中国特色社会主义实践中又进一步得到丰富和完善，这是一个从无到有的发展过程。公开选拔制度是干部选拔任用制度改革的主要成果之一，它标志着我国的领导干部选拔工作由人治向法制转变，由封闭向开放转变，由“从少数人中选人”变为“从多数人中选人”转变，充分体现了“公开、平等、竞争、择优”原则，可以有效地扼制选人用人上的不正之风和腐败现象，提高领导干部选拔任用工作的公信力。对我国副厅级领导干部公开选拔实践的探讨，是对我国领导干部选拔任用制度的不断完善。

1.3 研究思路和框架

本文的研究思路：主要以 2004 年至 2008 年（截止 2008 年 10 月底，以下同），我国地方（即 31 省、自治区、直辖市，不含港澳台，下同）副厅级领导干部公开选拔活动的公告（或简章，方案，下同）为样本，运用内容分析法对资料进行整理、分类、编码、设计变量、汇总数据、统计分析，从公开选拔程序和公开选拔职位两个角度出发，总体分析我国地方副厅级领导干部公开选拔活动。以 2005 年四川省和 2008 年广东省的两个具体案例，深入剖析地方副厅级领导干部公开选拔过程。通过总体情况分析和具体案例分析得出我国地方副厅级领导干部公开选拔的基本现状，并提出不断完善我国地方副厅级领导公开选拔的建议。详见图 1-1

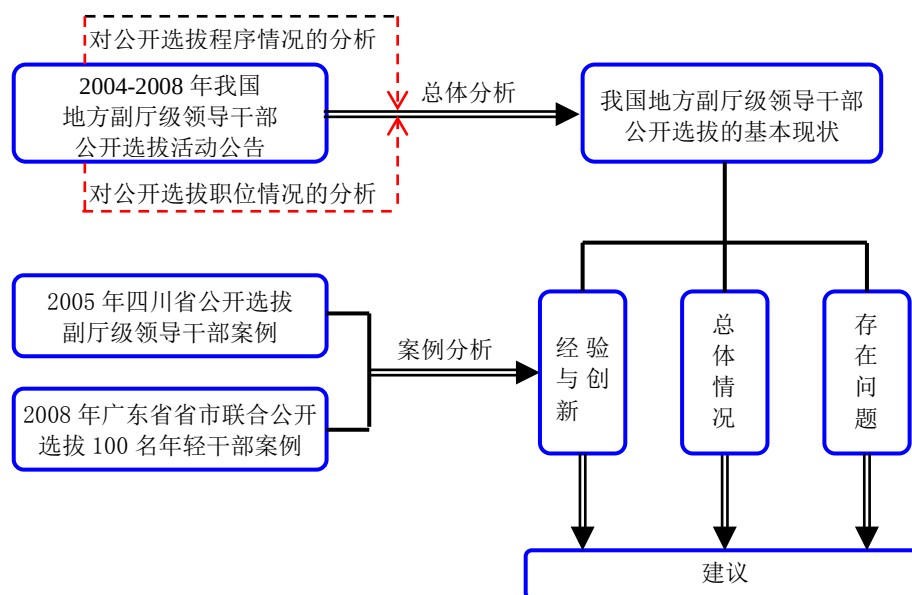


图 1-1 本文的研究思路

论文的框架主要由六个部分组成：

第 1 章，导言。主要阐述论文的研究背景，说明论文的研究意义和目的，介绍论文的研究思路和框架，描述论文的研究创新与不足之处。

第 2 章，文献综述。这一章分为三个部分，第一部分是有关概念和定义的

综述。主要是明确我国地方副厅级领导干部的范围，明晰公开选拔与公开选拔制度的含义。第二部分介绍我国公开选拔制度的发展历程。第三部分是我国公开选拔制度的研究现状的综述。主要有公开选拔制度研究、公开选拔模式研究和公开选拔实践研究等等。

第3章，研究方法。阐述研究使用的技术方法。说明资料收集来源和范围，本文全面收集2004年至2008年，我国地方进行公开选拔副厅级领导干部活动的公告。介绍变量设计情况，以及资料整理和分析过程中的统计说明。

第4章，统计分析。根据反映公开选拔程序情况的变量体系和公开选拔职位情况的变量体系的不同要求，分别介绍体系中每个变量的统计分析情况，并对统计结果进行分析讨论。

第5章，案例分析。结合2005年四川省公开选拔副厅级领导干部和2008年广东省省市联合公开选拔100名年轻干部这两个案例，深入剖析我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的过程，总结其成功的经验与创新。

第6章，结论与建议。根据总体情况分析和个案分析的结果，得出我国地方副厅级领导干部公开选拔的基本现状，包括公开选拔总体情况、成功的经验和创新以及主要存在的问题。依托我国地方副厅级领导干部公开选拔的基本现状，提出进一步完善我国副厅级领导干部公开选拔的建议。

1.4 研究创新与不足

本文的创新主要体现在三个方面：

1、公开选拔制度凭着其特有的优点使其在短短的二十多年时间里有了长足的发展，成为我国一种重要的领导干部选拔任用制度。各级组织和学术界都对公开选拔制度进行了实践或理论的研究，但是目前为止还没有发现学者系统地研究副厅级这一层次的领导干部的公开选拔活动。本文尝试运用内容分析法对2004-2008年我国地方副厅级领导干部公开选拔活动进行系统研究，这是一个创新。

2、在研究过程中，本文尝试设计了反映公开选拔程序情况的变量体系和反映公开选拔职位情况的变量体系，运用资料整理技术和统计分析技术系统全面地分析了2004-2008年我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的基本情况，得

出了我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的基本现状。另外，还深入剖析了两个具体案例，总结了地方在实践过程中的亮点和创新。

3、根据 2004-2008 年我国地方副厅级领导干部公开选拔的基本现状，提出了不断完善我国地方副厅级领导干部公开选拔的具体建议，促进了我国公开选拔制度的改革与发展。

本文研究的不足之处：

1、在变量体系的设计中，反映公开选拔程序情况的变量体系中共设计了 19 个变量，在反映公开选拔职位情况的变量体系中共设计了 14 个变量，这些变量都是从我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的公告中提炼出来的，由于学识水平的限制及时间限制，这些变量的设计存在不合理或者不能充分反映问题的现象，对研究结果会有一定的影响。

2、在对副厅级领导公开选拔有关资料的收集过程中，由于通过各种方式都找不到个别副省级城市进行副厅级领导干部公开选拔的资料，虽然只有 1-2 次，而且涉及职位也不多，但在一定程度影响了整个样本的完整性。在对公开选拔副厅级领导干部的年度发展趋势的比较中，由于 2006 年的样本量太少，对年度发展趋势的判断有一定的影响。

3、本文的研究结果仅能从频次上反映了目前我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的基本现状和发展趋势。对于那一类的职位适合公开选拔，应该拿多少职位出来公开选拔，公开选拔中的笔试人数比例、面试人数比例和考察人数比例为多少才是最合理的，公开选拔过程中笔试、面试、考察量化成绩比重是多少才是最合适的，对选拔对象的年龄、受教育程度、职务和级别应该如何设置才是最好的等问题，需要进一步研究和关注。

第2章 文献综述

2.1 有关概念和定义

2.1.1 地方副厅级领导干部的范围

根据《中华人民共和国公务员法》（以下简称《公务员法》）的规定，我国对公务员实行职位分类制度，公务员职位类别设置公务员职务序列，公务员职务分为领导职务和非领导职务。领导职务层次分为：国家级正职、国家级副职、省部级正职、省部级副职、厅局级正职、厅局级副职、县处级正职、县处级副职、乡科级正职、乡科级副职。非领导职务层次在厅局级以下设置。本文所说的副厅级也就是厅局级副职领导职务。

《公务员法》中所称的公务员，是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。而《公务员法》并没有明确具体哪些人员属于公务员，但从它必备的三个条件来看，我们可以把公务员理解为机关单位的国家机关和政党机关的工作人员。其主要包括了中国共产党机关的工作人员；人大机关的工作人员；行政机关的工作人员；政协机关的工作人员；审判机关的工作人员；检察机关的工作人员和民主党派机关的工作人员。^①《公务员法》还规定法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照本法进行管理。另外，中共中央组织部、人事部于2006年8月出台的《关于印发〈工会、共青团、妇联等人民团体和群众团体机关参照〈中华人民共和国公务员法〉管理的意见〉的通知》精神，工会、共青团、妇联等社会团体机关也参照《公务员法》管理。这两类人员是属于参照公务员法管理人员，显然，他们同公务员一样实行同样的职位分类制度。因此，在单位担任厅局级副职领导职务的公务员和参照《公务员法》管理人员就是副厅级领导干部。

在过去计划经济时代，对领导干部的管理是采取单一的模式进行的，机关单位、事业单位和企业单位中的领导干部的管理模式相同。十四大以后，随着

^①春秋：《〈中华人民共和国公务员法〉释义》，中共党史出版社，2005年，第33页。

我国人事制度改革的不断深化，分类管理制度不断得到推广和应用，我国的事业单位和企业单位逐渐淡化了行政级别，但是机关单位、事业单位和企业单位的对应关系没有完全脱离，到目前为止，我国仍然有相当多的事业单位和企业单位仍然保持着行政级别或者对应的关系。正是因为这样特定的历史原因和组织人事工作的延续性等原因，我国许多地方的事业单位和企业单位中的领导干部仍然按《公务员法》的职位分类制度进行管理。因此，为了方便研究，在事业单位和企业单位当中的参照厅局级副职领导职务进行管理的领导干部也划入副厅级领导干部的范围。

综上所述，本文所说的地方副厅级领导干部主要包括各省、自治区、直辖市的党委、人大、政府、政协、人民法院、人民检察院、民主党派、社会团体机关下属的各厅局办和事业单位的厅局级副职领导干部；全国各地级市党委、人大、政府、政协、人民法院、人民检察院的厅局级副职领导干部；全国各副省级市所属各局办的党政正职和各区县党委、人大、政府、政协正职中按照厅局级副职领导职务进行管理的领导干部；中央管理或国资委管理的企业中参照厅局级副职领导职务进行管理的领导干部；地方管理或省级国资委管理的企业中参照厅局级副职领导职务进行管理的领导干部。

2.1.2 公开选拔与公开选拔制度

公开选拔，顾名思义，就是通过不隐蔽的、透明的方式向社会甄别和选用人才的一种方法。有的人通常把它简称为“公选”。按照《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》的解释，公开选拔是党政领导干部选拔任用方式之一，公开选拔党政领导干部，是指党委（党组）及其组织（人事）部门面向社会采取公开报名，考试与考察相结合的办法，选拔党政领导干部。公开选拔领导干部制度就是根据领导职位的条件要求，面向社会采取公开报名，通过考试与考核相结合的检测手段筛选出领导干部人选的制度。^①目前，领导干部公开选拔制度的称谓很不一致，有的人称之为公开选拔任用领导干部制度，有的人称之为公开选拔党政领导干部制度，有的人称之为领导干部公开选拔制度，有的人称之为党政领导干部公开选拔制度，有的人称之为公开选拔制度，也有的人称之为公

^①吴瀚飞：《论公开选拔领导干部制度的孕育、产生及其历史条件》，《组织人事学研究》2002年第6期。

选制度，为了方便阐述，在本文中统一把它称为公开选拔制度。公开选拔制度是领导干部选拔任用制度适应时代、经济发展和政治进步需要的领导干部选用方式，它将竞争机制、激励机制、淘汰机制和民主机制综合运用于领导干部选拔任用工作中，体现了新时期领导干部选拔工作中民主公开性和科学合理性的要求。

作为一项崭新的干部选拔任用制度，公开选拔制度虽然还不完全成熟，还没有完全实现系统化、程序化、制度化，但它形成了正确的用人导向，实现了优秀人才的多元开发，在防止用人腐败方面发挥了积极作用，代表了推进我国的领导干部选拔任用制度改革的基本方向之一。从其实践来看，它具有以下几个特点：一是民主性。在公开选拔的各个环节，群众都得到了一定的参与，克服了计划经济条件下干部选拔任用机制中“由少数人选人，在少数人中选人”的弊端，实现了“由多数人选人，在多数人中选人”^①，社会民意得到了体现。二是公开性。公开选拔制度改变了过去封闭式、神秘化的做法，对领导干部的选拔任用实行阳光操作，也就是对整个领导干部的公开选拔活动实行职位公开、资格公开、程序公开、成绩公开等全过程、全方位的公开。三是公平性。首先是条件公平。只要符合公开选拔职位的任职资格条件，都可以报名参加公开选拔活动，都有机会获得任用。其次是过程公平。在公开选拔的过程中，所有人都采取相同的方法进行测试，遵循相同的程序开展竞争。最后是结果公平。对于相同的考试或考察，运用相同的标准进行评判，竞争结果也统一公布。四是竞争性。竞争是保证领导干部公开选拔质量的关键。优胜劣汰是自然的规律，有竞争才有高低，有竞争才有活力，有竞争才有进步。通过竞争可以防止以次充好、滥竽充数现象的出现，让更多优秀的人才脱颖而出。五是科学性。在公开选拔过程中，广泛运用各种现代人才测评技术和方法，如资历评价技术、试题命制技术，考试组织技术，考核技术等，准确、客观地反映被测领导干部的素质，充分体现了制度的科学性。

^①徐中奇、曾飞奇：《从在少数人中选人到在多数人中选人的进步——公开选拔领导干部工作的经验总结与理论探讨》，《天津行政学院学报》2000年第1期。

2.2 公开选拔制度的发展历程

公开选拔制度产生于从十九世纪九十年代初,到目前为止已经有了二十多年的发展历程。作为我国人事制度改革的一项重要成果,我国党政部门对公开选拔制度的实践是由点到面,由局部到整体的一个过程。学术界对其发展历程的看法略有不同,但总体上是一致的。大家基本上认为我国公开选拔制度的发展历程主要分为三个阶段,就是试验探索、改进推广和制度推行三阶段。

2.2.1 试验探索阶段

试验探索阶段从1980年开始,到1987年结束。

1980年8月,邓小平同志在《党和国家领导制度改革》中指出:“随着建设事业的发展,还要制定各个行业提升干部和使用人才的新要求、新方法。将来很多职务、职称,只要考试合格,就应当录用或者授予。”^①邓小平同志的这种公开选拔干部的思想很快在全国各地的干部选拔实践中得到回应。

1980年10月,重庆市公用局公开登报招聘经理、副经理和技术业务干部,产生了较大的影响,并得到了中央领导的重视。这一尝试可以看作公开选拔领导干部制度开始孕育。之后,宁波、深圳、广州、西安等地先后开展了公开选拔领导干部的尝试,但在全国范围内有影响并被公认为公开选拔领导干部制度产生的标志是1985年浙江省宁波市公开选拔局级领导干部。

1985年7月,宁波市对计委主任、物价局长、林业局长等五个局级领导职位通过报纸、电台公布选拔条件,鼓励和提倡自荐,并引入笔试、面试等测评方法对选拔对象进行综合考察,公开选拔局级领导干部。把这次选拔活动作为公开选拔领导干部制度产生的标志,是因为这次选拔中首次明确提出了公开选拔这一概念,而且把笔试、面试的考核形式引入了干部的选拔活动。公开选拔领导干部制度在八十年代初期孕育、产生不是一个偶然现象,它是对传统的以委任制为主体的干部选拔任用制度的一种改革和创新,有其深刻的思想理论基础和政治基础。^②

^①邓小平:《邓小平文选》第2卷,人民出版社,2003年6月版,第324页。

^②吴瀚飞:《论公开选拔领导干部制度的孕育、产生及其历史条件》,《组织人事学研究》2002年第6期。

2.2.2 改进推广阶段

改进推广阶段从 1988 年到 1998 年。由于适应改革开放和社会主义市场经济的要求，公开选拔制度在各地迅速得到了推广。

1988 年底开始，吉林省先后 8 次通过“一推双考”（即发动各级党组织和广大群众公开推荐，把考试和考察结合起来）的方式公开选拔了 158 名副厅级领导干部，效果显著，社会反映很大。吉林省的做法引起了中央的重视和各地组织、人事部门的关注。这是公开选拔制度进入改进推广阶段的标志。

1992 年 6 月，中共中央组织部转发了吉林省委组织部《关于采取“一推双考”的方式公开选拔副厅地级以上领导干部情况的报告》，肯定了公开选拔领导干部这一做法，并要求各地结合实际，认真做好领导干部公开选拔工作。全国各地各级组织按照中央要求，开始积极探索领导干部公开选拔工作。

1994 年 9 月，中共中央下发了《中共中央关于加强党的建设的几个重大问题的决定》，要求各地对公开选拔领导干部工作认真总结，不断完善。

1995 年 2 月，中共中央下发了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》，这是我国历史上第一部规范领导干部选拔任用的法规。其明确指出选拔任用党政领导干部必须坚持公开、平等、竞争、择优的原则，为公开选拔制度的推行提供了方向性的指导。

2.2.3 制度推行阶段

1999 年 3 月，中共中央组织部下发的《中共中央组织部关于进一步做好公开选拔领导干部的通知》，要求各级党委（党组）及其组织（人事）部门，要进一步提高认识，积极推进这项改革，已开展这项工作的，要在总结经验的基础上继续努力实践，逐步使之规范化和制度化；凡没有开展公开选拔领导干部工作的地方和中央、国家机关，都应根据本地区本部门的实际，努力创造条件，积极稳妥地推行。强调在党政职能部门出现职务空缺时，凡适用于公开选拔的岗位，应逐步采用公开选拔的方式选人。强调各地、各部门要因地制宜，区别不同职位，将公开选拔与严格考核基础上的内部晋升和调配交流等任用方式结合使用，并与实行试用期制、任期制等改革措施结合起来，推动干部制度改革深入发展，创造公开、平等、竞争、择优的用人环境，使更多优秀人才脱颖而出。

出。这标志着公开选拔制度进入了推行的新阶段。

2000年1月，中共中央组织部印发了《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》，规范了公开选拔和竞争上岗考试命题工作，对引导广大干部加强学习、努力工作、提高素质，发挥了积极作用；也规范了公开选拔和竞争上岗考试内容、测评要素和方式方法，为领导干部考试与测评工作提供了标准和依据。

2000年6月，中共中央办公厅下发了《深化干部人事制度改革纲要》，对2001-2010年全国的干部人事制度改革作出了具体的规划。明确提出要推行党政领导干部公开选拔制度；逐步提高公开选拔的领导干部在新提拔同级干部中的比例；规范程序、改进方法、降低成本；加快全国统一题库建设，完善公开选拔工作的配套措施；实现党政领导干部公开选拔工作的规范化、制度化。

2002年7月，中共中央在修订《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》的基础上，颁发了《党政领导干部选拔任用工作条例》。从明确干部选拔任用工作的指导思想、基本原则和选拔任用条件开始，通过民主推荐等一系列环节，对党政领导干部选拔任用作出了全方位的实体性和程序性的规定。特别增设的“公开选拔和竞争上岗”章节，指出公开选拔、竞争上岗是党政领导干部选拔任用的方式之一，并明确公开选拔、竞争上岗工作应当经过的具体程序。

2004年4月，中共中央办公厅下发了《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》，对公开选拔的定义、应遵循的原则、适用范围、选拔程序、考试方法、考察方式、纪律和监督等作了具体的规定，表明公开选拔将逐步走向法制化、规范化。

2004年4月，中共中央组织部下发了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》，规范了公开选拔和竞争上岗考试的科目、测评要素、内容、方式方法及实施程序，推进党政领导干部考试与测评工作科学化、规范化和制度化建设，为全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试与测评提供了基本依据。

2007年12月，中共中央组织部印发了《进一步加强全国领导干部选拔考试通用题库建设的意见》。加强全国领导干部选拔考试通用题库建设，是进一步完善公开选拔、竞争上岗工作的一项基础性工作。该意见的实施，有利于进一步推进干部人事制度改革，加强全国领导干部选拔考试的信息化建设，提升全国领导干部公开选拔考试的质量与水平，实现全国领导干部考试与测评工作的科学化、规范化、制度化。

总的来说,公开选拔是在不断尝试、不断创新、不断改进、不断完善中逐步推进的。目前,公开选拔已成为我国的领导干部选拔任用的重要方式之一。

2.3 公开选拔制度的研究现状

2.3.1 公开选拔制度研究

在《现代汉语词海》中制度的释义包括两个方面:“一是要求大家共同遵守的办事规程或行动准则,比如工作制度、财政制度等。二是在一定历史条件下形成的政治、经济、文化等方面的体系,如社会主义制度、封建宗法制度等。”^①从这个解释来看,制度首先是一种准则和规程,其次是一种历史形成的体系,具有一定的稳定性。在学术界,把公开选拔制度作为一个研究对象,从制度的角度来深入探讨是不多的,比较有代表性的主要有以下几个方面。

吴瀚飞全面、系统地阐述了我国公开选拔制度。他分析了干部选拔任用制度在中国特色社会主义政治中的地位,总结了公开选拔制度的产生发展过程,研究了公开选拔制度的创新规律,构建制度的结构体系并分析其功能,并探讨了制度的技术支持条件并指出其创新途径。他指出了我国现行干部选拔任用制度的主体制度——委任制有着缺乏领导人力资源合理配置机制等严重弊端,认为确立和推行公开选拔制度是社会主义市场经济的客观需要,民主政治的本质要求,领导人才选拔任用规律的内在要求,社会主义干部选拔任用制度发展的必然选择,公开选拔制度必将发展成为我国干部选拔任用制度的一种重要制度。他还揭示了公开选拔制度的运行原理,分析了推行这一制度存在的思想观念、利益和制度配套三种制约因素,并提出了对策选择。^②吴瀚飞的《中国公开选拔领导干部制度研究》是我国第一部专门研究公开选拔制度的著作。

王汉斌用制度经济学观点分析了公开选拔制度。他认为从制度变迁的主体和诱因来看,公开选拔制度的创新是自下而上,由点到面,其制度变迁属于需求诱致性制度变迁。这种诱致性制度变迁的缺陷是改革主体来自基层,变迁力量弱,时间长,成本大,可能导致“双轨制”,即公开选拔制度与荐举委任制度的长期并存,从而加大了制度实施者的“寻租”空间。从制度变迁的速度考察

^①东方瀛、车群主编:《现代汉语辞海》,吉林摄影出版社,2002年10月版,第1679页。

^②参见吴瀚飞:《中国公开选拔领导干部制度研究》,中国社会科学出版社,2002年。

来看,渐进式改革是“摸着石头过河”,公开选拔制度的改革在其开始阶段,是具有地方特色的试验,试点成功后才逐步扩大,也就是先试验后推广,先局部后整体,是一种增量改革,不可避免地导致二元体制或“双轨体制”的形成。渐进式改革的路径决定了制度的供给是一个先一般制度、后核心制度的渐进过程,这样必然会有一部分制度供给滞后,而这些滞后的核心制度仅依靠需求诱致性制度变迁是不可能从根本上解决制度需求问题的。也就是说公开选拔领导干部制度属于渐进式诱致性变迁模式,其具有的改革不彻底、“双轨制”长期并存、周期较长、成本较高等缺陷,其缺陷将随着制度变迁的继续而进一步凸现。他指出,正确把握新旧制度的关系,减少二者的矛盾和摩擦,降低其实施成本,是现阶段推动公开选拔制度全面实施和深化改革的重点。^①

李烈满运用调查研究、比较分析等方法,从机制视角就构建干部选拔任用机制相关问题进行了深入的探讨,对完善公开选拔制度有着重要的借鉴作用。他实事求是地评价了我国干部制度建设取得的成就和存在的问题,回顾了建国以来我国干部制度的发展,研究了干部的分类制度与管理体制,合理划分干部类别并确定相应的管理体制,研究了干部类别与选拔任用方式的关系,调查分析了广大干部对各类干部与各种选拔作用方式相搭配的看法,尝试如何设计和安排选拔任用制度的基本模式及其适应范围,探讨和分析了干部考察评价机制和干部选拔任用机制的保障体系。^②

孟祥馨等人围绕用人制度与监督制度两个问题进行了研究。他们探讨了如何改革现行的干部选拔任用制度,通过建立合理的干部选拔任用制度和法规,实现干部任用制度的法制化;探讨了如何制约权力和权力行为,力图构建一个科学的合理的权力制约机制,最终实现权力的合理制约。在公开选拔制度方面,他总结了领导干部制度的特点和意义,分析了推行中出现的问题,并提出了一些建议。^③

2.3.2 公开选拔模式研究

《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》明确了公开选拔工作的基本程序,

^①参见王汉斌:《公开选拔领导干部制度分析》,《长江论坛》2004年第3期。

^②参见李烈满:《健全干部选拔任用机制问题研究》,中国社会科学出版社,2004年。

^③参见孟祥馨、楚建义、孟庆云:《权力授予和权力制约》,中央文献出版社,2005年。

但是并没有规定具体的操作办法,我国各地在实践中对公开选拔的模式有很大的创新,主要的有“一推两考”模式,“公推公选”模式,“四双”公选模式(“四双”包括:“双推”即职位所属系统民主推荐、全市领导干部会议民主推荐;“双考”即能力考查、综合考察;“双差”即差额考察、差额票决;“双决”即市委常委会票决、市委全委会票决。)^①,联合公选模式,“2+1”模式(基本知识测试、实际能力测试加群众公认度的民主测评。),“5+3”模式,“8+3”模式等等。胡祖岩、艾理生、陈朝良、王运宝等人对公开选拔模式进行了研究。

胡祖岩分析公开选拔模式的创新形式和发展趋势,他认为现行公选模式创新及评估现行的公选模式,从公选的对象来看,有公选领导干部和后备干部之分;从公选的职位来看,有明确职位公选和虚拟职位公选之分;从公选的组织形式来看,有独立公选和联合公选之分;从公选的参与范围来看,有无限范围公选和有限范围公选之分。不同的公选模式各有自己的特点。他总结了四种不同的公开选模式。一是联合公选。这是一种在一定范围内改变原来各级组织部门各自组织实施公选的做法,将不同地区、不同部门的公开选拔领导干部工作进行联合,形成上下联动、协调一致、统分结合又不改变干部管理权限的公选模式。二是分类公选。这是一种将公选职位按照岗位性质和特点进行分类,然后按照分类报名、分类笔试、分类面试、分类考察的方法组织实施的公选模式。三是任职资格考试与分类有限公选。这种模式是定期按照不同职级统一组织资格考试,当职位空缺需要公选时,再按职位分类,从具备资格者中择优确定面试人选,经面试、组织考察后讨论决定任用。四是公推竞选。这是一种通过公开选拔的方式产生需要提交党代会或人代会选举的候选人人选的公选模式。^②

艾理生也对各种公开选拔模式进行了系统的总结和分析。主要包括:一是吉林省的“一推双考”模式:即各级党组织和广大群众推荐,考试与考察相结合的模式。它是我国应用最早,也是普及面最广的一种公选模式,中组部曾两次转发吉林省的作法,广泛推介吉林省的成功经验。这种模式的可以批量选用领导干部;形成制度,定期组织笔试和结构化面试,便于操作,节约成本;其不足之处就是由于笔试内容设置不合理,面试的手段过于单一,容易造成“矮子里面选高子”和“高分低能”的现象。二是广安的“5+3”模式:“5”即在考

^①参见郭腊军:《构建“四双”公选模式的实践与思考》,《领导科学》2007年第20期。

^②参见胡祖岩:《公选模式创新及发展趋势浅析》,《领导科学》2006年第6期。

试环节采取基础知识测试以及视听传达、案例分析、竞职演讲和现场问答等能力测试；“3”即在考察环节，主要对前三年实绩进行考核、开展民主测评及线性分析、座谈推荐及考察组综合评价等。这种模式的各环节公开透明，突出了民主性；增加了视听传达等环节，强化了领导能力测验；其不足之处就是知识测试与能力测试的分值相同，存在“矮子里面选高子”的情况。三是江苏的“公推公选”模式：“公推公选”包括报名和资格审查、两轮民主推荐、实地调研、演讲答辩、民意测验、组织考查、常委会差额推荐、全委会投票表决等8个程序。这种模式摒弃了笔试环节，杜绝了“考试专业户”的出现；把竞争的前几轮环节的决策权交给广大干部，在最终人选确定上又实行全委会票决，更大范围地体现了民主；其不足之处就是资格“门槛”过高，限制了人才竞争的范围。四是四川的“8+3”模式：“8+3”模式包括基础知识测试、无领导小组讨论、案例分析、模拟演讲、视听传达、现场问答、心理素质测试、培训结业测试等8个测试内容以及民主推荐、民主测评结果线性分析、组织全面考察3个环节。这种模式的8个环节的测试形式、重点、权重各不相同，体系性较强，可以多个侧面掌握考生的综合素质，更注重对干部综合素质进行测评；采取“先定人选，后定职位”的办法，实现人选与职位的优化配置；其不足之处是测评过程过于繁琐，成本不经济。^①

2.3.3 公开选拔实践研究

我国部分地方在领导干部公开选拔的实践中，出现了很多好的方式方法，这些方式方法为其他地方的领导干部公开选拔工作的开展提供了宝贵的经验。为了总结成功的实践经验，解决公开选拔过程中出现的问题，部分组织和学术界的学者对领导干部公开选拔活动进行了专项的研究，研究范围和视角主要有领导干部公开选拔的工作纪实，工作现状调研，存在问题研究，程序环节设计，技术方法创新、考试题库建设等等，基本上涉及了公开选拔的各个方面。

杨丹娜以广东干部选任制度改革的历程为具体案例，从用人选人的角度出发，探讨了领导干部选任制度的创新形式和对选任权力监督、制约的问题；并分析了领导干部腐败的深层次的制度因素和政治文化原因，得出了对“制度缺

^①参见艾理生：《我国党政领导干部公选模式的回望与前瞻》，《湖南城市学院学报》2007年第1期。

失导致腐败”，高度集权的政治体制改革的滞后，使封建专制“官文化”和封建意识形态的传统得以生存并严重阻碍改革有独到的见解和剖析；最后，还提出了抓住推进政治改革和领导制度改革的关键，科学配置权力和强化对权力的控制，推进改革、完善政治体制和领导制度新模式的实践等建议。^①杨丹娜直接参与了广东干部选任制度改革的实践过程，取得了大量的操作性较强的第一手材料，包括大量的经验总结和实践案例分析，这是对改革的经验进行跟踪调研的一个重要成果，对其他学者进行领导干部公开选拔的理论研究有着很大的帮助。

中共四川省委组织部课题组系统地总结了四川省在党政领导干部制度改革中取得了主要成绩，主要有逐步扩大领导干部公开选拔面，做到公开选拔与常规性选拔任用干部相结合；全面推行竞争上岗，把竞争上岗作为选拔任用干部的重要方式；大力提高干部选拔任用中的民主和公开程度；积极疏通干部“下”的渠道，干部能上能下体系初步形成；干部交流逐步规范，范围逐步扩大等等。另外还深入分析了党政领导干部制度改革中存在的问题与难点，提出了一系列完善党政领导干部制度的设想。^②四川省在公开选拔实践中的经验为其他地方开展领导干部公开选拔活动提供了有益的借鉴。

^①参见杨丹娜：《干部选任制度改革的调研与思考—兼对广东个案的分析》，中共中央党校出版社，2008年。

^②参见中共四川省委组织部课题组：《党政领导干部制度改革研究》，中共中央党校出版社，2002年。

第3章 研究方法

3.1 技术方法

任何一门科学在对本身研究的同时，必然会形成一套严密的方法体系。这种方法体系的建立又会大大促进科学研究自身的发展。社会研究方法体系的主要特点应该是以方法论为基础，以社会理论为指导，以逻辑科学作为自己的思维方法，并且不断批判地吸收自然科学的研究方法。

根据当前的社会学经验研究运用的主要方法，以及它们的适用范围，社会研究方法体系主要是由社会研究的方法论、社会研究基本方式、社会研究的技术和工具三大层次构成的。见图 3-1 社会研究方法体系构成^①

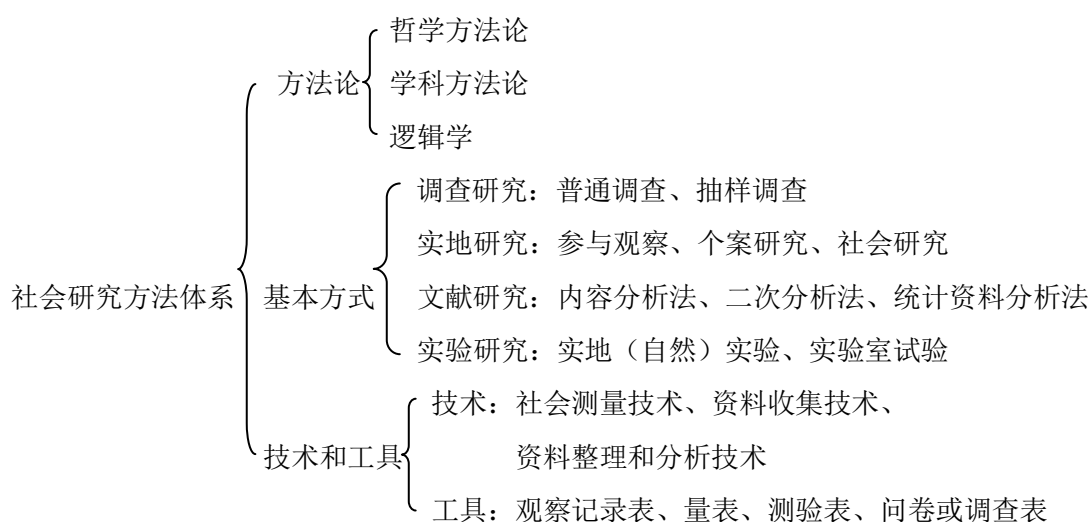


图 3-1 社会研究方法体系构成

社会研究可以根据不同的标准分为不同的类型，根据研究方式可以分为调查研究、实地研究、文献研究、实验研究；根据研究性质可以分为理论性研究和应用性研究；根据研究目的或作用可以分为探索性研究、描述性研究和解释性研究；根据调查对象的范围可以分为普遍调查、抽样调查和个案调查；根据

^①仇立平：《社会研究方法》，重庆大学出版社，2008 年，第 39 页。

研究的时间性可以分为横剖研究和纵贯研究；根据社会研究的应用领域可以分为行政统计调查、学术性研究、民意研究、市场研究。等等。在不同的研究方式当中，调查研究、实地研究、文献研究、实验研究是社会研究的基本方式，也应用得比较广泛。^①

具体的说，领导干部公开选拔活动的研究内容和视角是比较广泛的。从研究的性质来看，可以进行理论研究，通过对领导干部公开选拔的现象和问题的调查来检验和发展公开选拔制度；也可以进行应用性研究，在科学理论的指导下，深入分析公开选拔制度存在问题，提出解决问题的建议和对策。从时间的范围来看，既可以进行横向研究，对某一个时间点（相对比较短的一段时间，如天、月、年）内收集到的研究资料，了解其现实状况的特征分布以及各个变量之间的关系；也可以进行纵向研究，通过一段比较长的若干个时间点上收集到的资料，用以描述领导干部公开选拔现象的发展过程。从空间的范围来看，可以对比国外的高级公务员甄选制度进行比较研究，可以对比我国古代的选官制度进行比较研究，也可以对比我国现在各种领导干部选拔任用制度进行比较研究。从公开选拔领导职务来看，可以对厅局级领导干部公开选拔进行研究，可以对县处级领导干部公开选拔进行研究，也可以对乡科级领导干部公开选拔进行研究。

本文是文献研究，也是应用性研究，具体的分析方法主要是内容分析法。研究范围，在领导职务层次上确定为副厅级层次，也就是厅局级副职领导职务层次；在行政区域上主要是我国的31个省、自治区、直辖市（不包括港澳台）；在时间上从2004年至2008年（截止2008年10月31日），大约5年。本文的研究从两个方面进行，成功实现了宏观描述与微观研究的有机结合，实现了全面分析和个别剖析的有机统一。一方面以2004-2008年我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的公告为依据，用资料收集技术、资料整理和分析技术对通过这些基础资料进行审核、分类、编码、确定变量，汇总数据，并对有关数据的进行统计分析，全面地反映各变量的总体特征和具体分布，通过各年度的纵向对比，探讨各个变量年度发展趋势，揭示副厅级领导公开选拔活动的发展和变化规律。另一方面，结合我国地方开展副厅级领导干部公开选拔的活动的亮点

^①仇立平：《社会研究方法》，重庆大学出版社，2008年，第41页。

和创新,选取 2005 年四川省公开选拔副厅级领导干部活动和 2008 年广东省省市联合公开选拔 100 名年轻干部活动作为具体案例,深入剖析四川省和广东省实施副厅级领导干部公开选拔过程和环节,总结其成功的经验和创新。

在资料的整理和分析过程中,主要运用到的软件有 SPSS Statistics 17.0、Microsoft Office Word 2003 和 Microsoft Office Excel 2003。

3.2 资料收集

本文作者主要通过浏览人民网、新华网、中国政府网等互联网站;查阅《人民日报》,《光明日报》,我国各省、自治区、直辖市的日报,以及各省会城市和副省级城市的早报、晚报等报纸;主动联系各地有关部门等方式,全面收集与研究主题相关的资料。

所收集的资料包括两个部分,一部分是在 2004-2008 年间,我国各省、自治区、直辖市开展副厅级领导干部公开选拔活动发布在媒体上的公告,以及副省级城市开展公开选拔活动中涉及到副厅级领导干部职位的公告。所有收集到的公告中,各省、自治区、直辖市的共 46 份,各副省级城市的共 4 份(其中南京市 2008 年,2005 年,长春市 2008 年和宁波市 2004 年的公告各一份)。在统计中,各副省级城市开展的副厅级领导干部公开选拔活动列入其所在各省进行统计。具体详见表 3-1

另一个部分是 2005 年四川省公开选拔副厅级领导干部活动和 2008 年广东省省市联合公开选拔 100 名年轻干部活动的资料。这些资料主要有公开选拔活动的制度、方案、公告、通知等,公开选拔职位的单位情况和职位任职资格要求,以及各方媒体对公开选拔活动的简述和评论。

3.3 变量设计

本文的研究主要从两个角度进行,一是以每次公开选拔活动的公告作为一个样本单位,研究公开选拔活动程序设置情况;二是以每一个公开选拔的职位作为一个样本单位,研究其本身的特点和所需要的任职资格条件。在变量的设计过程中,本文作者主要运用内容分析法,提炼各个样本中的能够反映程序和职位情况的初始变量,然后同导师反复讨论,最终决定变量,并建立了两种不

同的变量体系。在统计变量体系中，一个变量从某一个角度反映公开选拔活动的情况，一个变量值则从一个侧面反映公开选拔活动的情况。

表 3-1 地方*时间频次分布表

行政区划	年度					合计
	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	
北京	1	0	1	0	1	3
上海	0	0	0	1	1	2
天津	0	1	0	0	1	2
重庆	0	0	0	0	1	1
河北	1	1	0	0	1	3
内蒙古	1	0	1	0	1	3
辽宁	0	1	0	0	0	1
吉林	0	0	0	1	2	3
黑龙江	1	0	0	0	0	1
江苏	1	2	0	1	1	5
浙江	2	0	0	0	1	3
安徽	1	0	0	1	1	3
福建	0	1	0	0	0	1
江西	0	1	0	0	0	1
山东	1	1	0	0	0	2
河南	0	0	0	0	1	1
湖北	0	1	0	0	0	1
湖南	0	1	0	1	0	2
广东	0	0	0	0	1	1
广西	0	0	0	0	1	1
海南	0	0	0	1	0	1
四川	0	1	0	0	0	1
贵州	0	0	0	0	0	0
云南	1	0	0	1	0	2
西藏	1	0	0	0	0	1
陕西	0	1	0	0	0	1
甘肃	1	0	0	0	0	1
青海	0	0	0	0	1	1
宁夏	0	0	0	1	0	1
新疆	0	1	0	0	0	1
合计	12	13	2	8	15	50

3.3.1 反映公开选拔程序情况的变量设计

根据《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》的有关规定，公开选拔工作程序应当经过发布公告、报名与资格审查、统一考试、组织考察，研究提出人选方案、党委讨论决定、办理任职手续等 6 个环节。其中统一考试包括笔试和面试。由于近年我国各地的公开选拔活动中出现一些考试考评方法的创新，因此本文把统一考试分为笔试、面试和其他考试，其他考试主要有人机对话测评、驻点调研等。公开选拔工作程序详见图 3-2

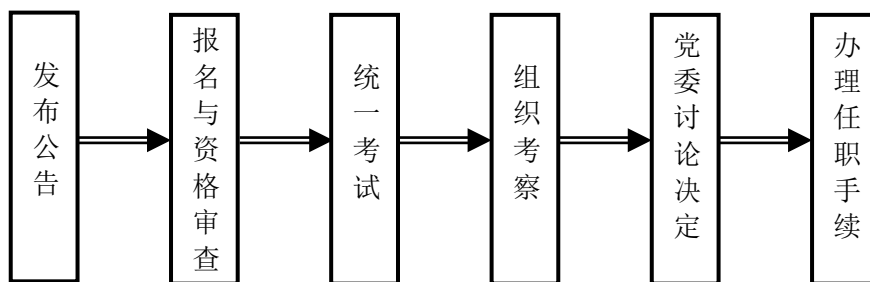


图 3-2 公开选拔工作程序图

根据我国地方副厅级领导干部公开选拔的公告，结合公开选拔程序的 6 个不同环节，反映公开选拔程序情况的变量体系共设计了 19 变量。详见图 3-3

1、发布公告环节：这个环节设置时间、地方和实施者等 3 个变量。时间变量，主要反映公开选拔发生的年度，有 2004 年、2005 年、2006 年、2007 年和 2008 年 5 个值。时间变量分别与其他变量作纵向比较。地方变量，按照目前我国行政区划，分为北京、上海、天津、重庆、河北、山西、内蒙古、辽宁、吉林、黑龙江、江苏、浙江、安徽、福建、江西、山东、河南、湖北、湖南、广东、广西、海南、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏和新疆等 31 个省、自治区、直辖市（不含港澳台）。实施者变量，主要是指公开选拔活动的组织和执行者，有“地方党委部门”和“中介组织”2 个值。“地方党委部门”的值统计由地方党委部门全程负责的公开选拔活动。“中介组织”统计

由地方党委部门委托人才交流中心等中介部门进行甄别并提出考察人选，然后由地方党委部门按程序考察和讨论任用的公开选拔活动。

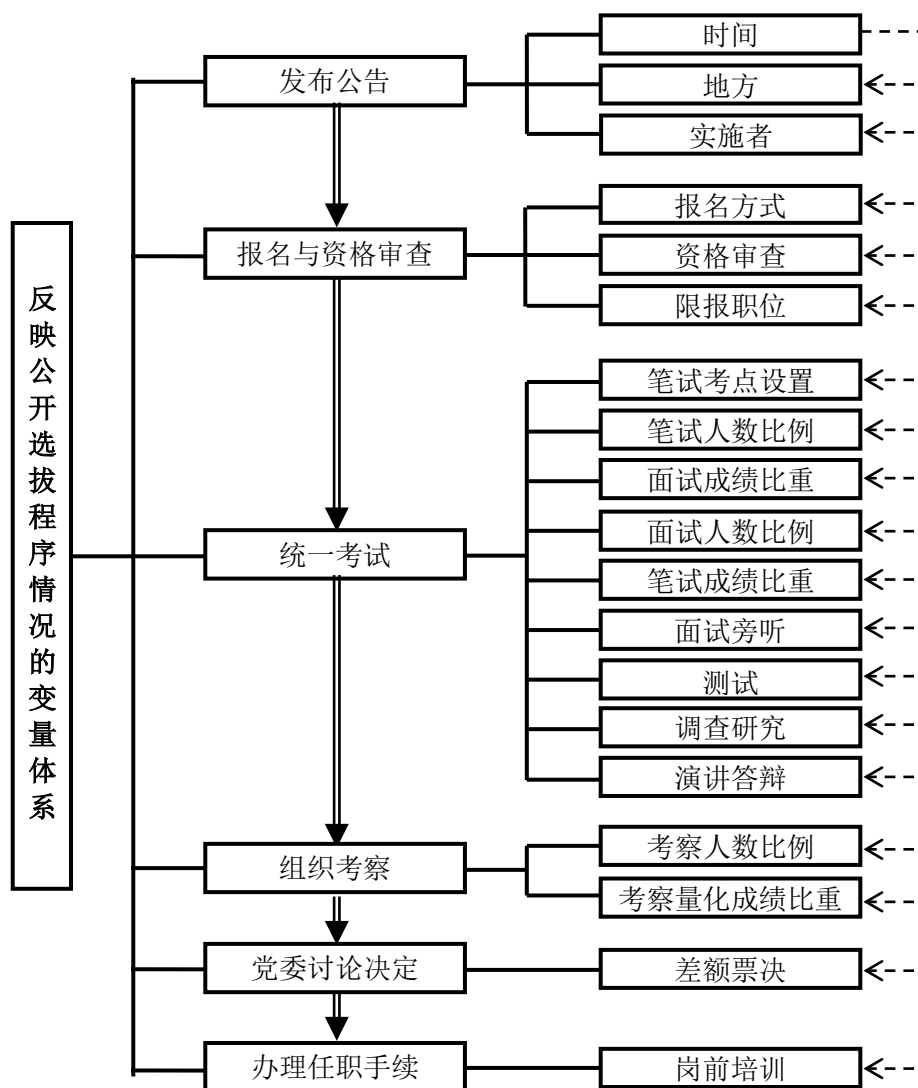


图 3-3 反映公开选拔程序情况的变量体系图

2、报名与资格审查环节：这个环节设置报名方式、资格审查和限报职位等 3 个变量。报名方式分为现场报名、网上报名、传真报名、电子邮件报名、信函报名、电话报名和委托他人报名等 7 个值。报名方式主要统计其每个值在公告中出现的频次，每个公告同时出现多个值时，每个值都进行统计。资格审查主

要是每个参加公开选拔的人员的资格进行检查核实,是开展公开选拔的首要环节。资格审查变量根据利用有关证件的原件或者复印件,审查具体时间是笔试前还是面试前分为“原件资格审查”,“非现场报名考试前 3 天内审原件”,“非现场报名笔试或面试审原件”和“没有说明资格审查”4 个值。限报职位有“限报 1 个职位”、“限报 2 个职位”和“没有说明限报职位”3 个值。

3、统一考试环节:考试包括笔试、面试和其他考试三种,共设置笔试考点设置等 9 个变量。

笔试的变量包括笔试考点设置、笔试人数比例、笔试成绩比重 3 个变量。笔试考点设置反映各地为了方便选拔对象参加笔试而设置多个考点的情况。有“地方”和“地方和外地”2 个值。笔试人数比例是笔试人数与职位数的比例,主要描述各地对选拔职位开考的最低人数要求。笔试成绩比重主要是描述笔试成绩所占总成绩的百分比,有“没有说明”、“没有笔试”、“笔试不计入总成绩”、“笔试没有说明计分情况”、笔试成绩占总成绩的不同百分比等 13 个值。其中“没有笔试”指的是用民主推荐的方式代替了笔试,直接得出进入面试人选。“笔试不计入总成绩”指的是进行笔试,根据笔试成绩从高到低排名得出进入面试人选,但是笔试成绩不计入总成绩。

面试的变量包括面试旁听、面试成绩比重、面试人数比例 3 个变量。面试旁听指的是部分地方为了增加公开选拔的透明度,在面试的过程中设置群众旁听座的做法,这个变量主要是统计其出现的频次。面试成绩比重主要是描述面试成绩所占总成绩的百分比,有“没有说明”、“面试没有说明计分情况”、面试成绩占总成绩的不同百分比等 10 个值。面试人数比例包括“没有说明”、“全部进入面试”、面试人数的不同比例等 8 个值。

其他考试的变量包括测试、调查研究和演讲答辩 3 个变量,主要统计其出现的频次。测试指的是运用人机对话测试等方式对领导干部的个性特征、心理素质等进行测试的方法。调查研究和演讲答辩,具体针对群众关注的热点问题或急需解决的问题,进行调查研究,分析论述,检验领导干部在实践中发现问题,分析问题和解决问题的能力。

4、组织考察环节:主要根据《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求,对考察对象的德能勤绩廉进行全面的考察。传统的考察方式是定性的,主观因素影响很大,随着职位分析技术和现代人才测评技术的发展,目前已有部分地

方对组织考察过程全程量化。这个环节设置考察量化成绩比重和考察人数比例 2 个变量。考察量化成绩比重设置“没有说明”、“没有量化成绩”、考察量化成绩所占总成绩的不同百分比等 5 个值。考察人数比例反映的是进入考察的人数与职位数的比例，包括“没有说明”、考察人数的不同比例等 7 个值。

5、党委讨论任用环节：主要是各地党委根据选拔对象的笔试、面试、考察的综合情况，讨论决定任用人选。以往的做法基本上是定职全额推荐，然后由党委讨论是否任用。目前已有部分地方尝试改变以前的做法，提交多于 1 人的考察对象到党委会（或党常委会）上进行讨论，通过差额票决的方式决定最终任用人选。这一环节设差额票决变量，统计其出现的频次。

6、办理任职手续环节：主要是决定任用后需要办理的一些组织手续。这个环节设置岗前培训变量，统计其出现的频次。

3.2.2 反映公开选拔职位情况的变量设计

根据选拔职位的基本情况、对选拔对象的基本要求和对选拔对象的特殊要求 3 个不同类别，反映公开选拔职位情况的变量体系共设计了 14 个变量。详见图 3-3

1、选拔职位的基本情况：共设置时间、职位类别、选拔范围、职位的单位性质 4 个变量。时间变量包括 2004 年、2005 年、2006 年、2007 年和 2008 年 5 个值。时间变量分别与其他变量作纵向比较。职位的类别按照“是否定职位，定职位选多少人”原则，设“定职位选 1 人”，“定职位选 2 人”和“不定职位” 3 个值。选拔范围设置“地方”、“全国及以上”和“特定范围”等 3 个值，其中“地方”指的是面向各省、自治区、直辖市本地。“全国以上”指的是面向全国，面向国内外。“其他特定范围”指的是面向特定的发达地区等。职位的单位性质主要按照不同单位的职能和工作性质为依据把单位主要划为机关、事业和企业三大类。其中机关单位包括党的机关，人大机关，行政机关，政协机关，审判和检察机关、社会团体；事业包括一般事业、科研院所、高等院校。因此职位的单位性质共有 10 个值。

2、对选拔对象的基本要求：设置选拔对象的单位性质、选拔对象的性别、选拔对象的政治面貌、选拔对象的民族身份、选拔对象的年龄、选拔对象的受

教育程度、选拔对象的职务和级别等 7 个变量。

选拔对象的单位性质变量设置“机关企事业单位”、“机关和事业单位”、“特定单位”、“不限单位”4 个值，其中“不限单位”包含非公有制经济组织等。选拔对象的性别设置“男”，“女”，“不限性别”3 个值。选拔对象的政治面貌设“中共党员”、“非中共党员”、“民主党派”、“不限政治面貌”4 个值。选拔对象的民族身份设“少数民族”、“不限民族身份”2 个值。选拔对象的年龄设置“没有说明”、最高年龄的不同要求共 17 个值。选拔对象的受教育程度设置“专科类”、“本科类”、“硕士研究生类”和“博士研究生类”4 个值。

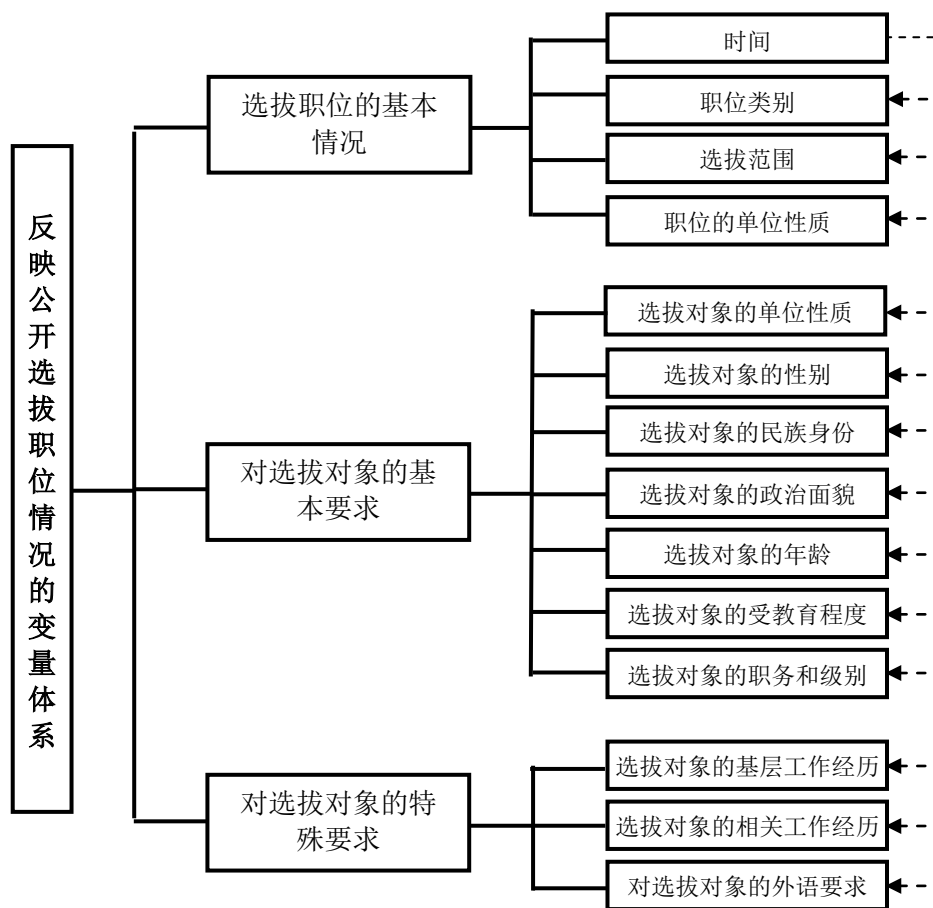


图 3-4 反映公开选拔职位情况的变量体系图

选拔对象的职务和级别变量主要分为副厅类、正处类、副处类、正科类、省管企业领导类、省管企业中层正职类、省管企业中层副职类、正高类、副高

类、中级类、执业资格类等 11 类。对于部分类别，还对其不同的任职年限进行了细分。选拔对象的职务和级别变量共设 31 个值。

3、对选拔对象的特殊要求：设置对选拔对象的外语要求、选拔对象的基层工作经历和选拔对象的相关工作经历 3 个变量。选拔对象的外语水平设置“没有说明”、“有外语要求”2 个值。选拔对象的基层工作经历设置“没有说明”、“有基层工作经历”2 个值。选拔对象的相关工作经历设置“没有说明”、“有相关工作经历”2 个值。

3.4 统计说明

在统计过程中，如果一般情况与特殊情况同时出现，那么选择一般情况进行统计。

1、在职位分类中，出现了部分职位 1 个职位选 2 个人和不定职位选人的情况。为了方便研究，这些均按每一个职位进行编码统计。也就是在统计过程中，把 1 个职位选 2 个人当作 2 个职位进行统计，不定职位选 10 人则当作 10 个职位进行统计。

2、我国的高等教育包括学历教育和非学历教育，高等教育采用全日制和非全日制教育形式。高等学历教育分为专科教育、本科教育和研究生教育，其中研究生又分为硕士研究生和博士研究生教育。同时国家实行学位制度，学位分为学士、硕士和博士。为了方便研究，本文将对职位要求的受教育程度进行归类。本文从学历的角度对选拔对象的受教育程度进行分类，主要划分为专科、本科，硕士研究生和博士研究生四类，相关学位分别归入同一层次学历当中进行统计。其中专科类包括大专学历；本科类包括大学本科学历、全日制大学本科学历、学士学位等情况；硕士研究生类包括硕士学位、硕士研究生学历和全日制硕士研究生学历等情况；博士研究生类包括博士研究生学历、全日制博士研究生学历、博士学位等情况。

3、如果职位要求的选拔对象的性别、政治面貌、民族身份的情况同时出现，则都进行统计选择。

例如“女或非中共党员”则选拔对象的性别变量统计“女”，在选拔对象的政治面貌也统计“非中共党员”。又如“女或少数民族”，则在选拔对象的性别

变量统计“女”，在选拔对象的民族身份统计“少数民族”。

4、在统计过程中，出现“企业人员资格比照行政事业单位执行”的情况。一般认为副厅类是相对于省管企业领导类，处级类是相对于省管企业中层正职类，副处类是相对于省管企业中层副职类来比照执行。

例如：“正处级领导职务1年以上，或副处级领导职务4年以上；专业人员须任正高级职务且任处级职务，或任副高级职务且任处级1年以上；国有企业人员资格比照行政事业单位执行。”则在“正处类”、“副处类”、“省管企业中层正职类”、“省管企业中层副职类”、“正高类”、“副高类”变量中都统计其出现的频次。

5、在统计过程中，副省级城市的副局级、副县级和正处级，均按正处级对待，变量值取年限最长者。

例如：副省级城市“副局（区）级1年以上，或副县级2年以上，或担任正处级领导职务（国有企事业单位相当于正处级领导职务）3年以上。”则变量“正处类”的值取3年以上。

6、如果一般和特殊的情况同时出现，而且变量是相同的，则在同一个变量中取一般的。

例如：“正处级领导职务2年；或博士学位，正处级领导职务。”则在变量“正处类”的值取2年。

7、如果一般和特殊的情况同时出现，而且变量是不同的，则在一般和特殊都取。

例如：“正处领导2年；非党副处3年。”则在变量“正处类”的值取2年，在变量“副处类”的值取3年。又如：“正处领导2年；非党正处或副处3年”则在变量“正处类”的值取2，在变量“副处类”的值取3。

8、如果出现专业技术职称和行业专业资格，无论是否特殊都进行统计。

例如：“正处领导职务3年；或高级会计师或具有注册会计师正处级领导职务2年”则在变量“正处类”的值取3年，变量“专业技术副高类”和“执业资格类”也统计其出现的频次。

9、如果出现“正副处累计”情况，则按如下原则处理。

例如：“正处级领导职务2年以上；或正处级领导职务1年正副处级领导职务累计3年；或副处级领导职务4年以上。”则变量“正处类”的值取2年，在变量“副处类”的值取4年。

第4章 统计分析

本章主要由三个部分组成，第一部分是反映公开选拔程序的变量统计情况，第二部分是反映公开选拔职位的变量统计情况，第三部分是对研究的结果进行讨论分析。

4.1 反映公开选拔程序情况的变量统计结果

4.1.1 发布公告环节

1、时间

2004-2008年，我国各地进行了副厅级领导干部公开选拔活动共50次，其中2004年占24%；2005年占26%；2006年占4%；2007年占16%；2008年占30%。详见图4-1

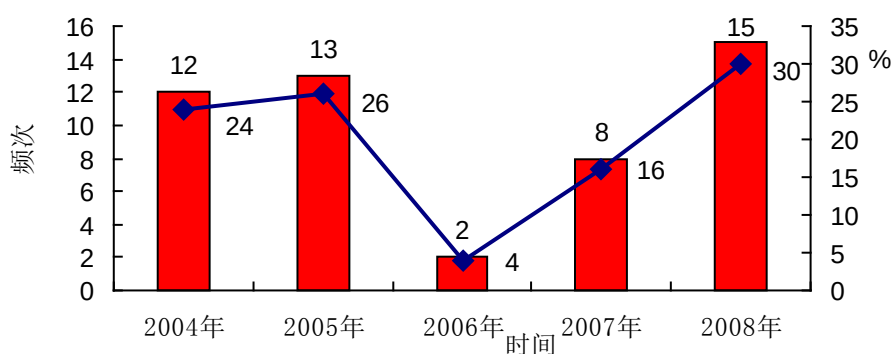


图4-1 （程序）时间频次分布图

显然，除了2006年公开选拔活动比较少外，其他年度的公开选拔活动呈曲线上升趋势。详见图4-1

由于2006年进行的公开选拔活动比较少，仅占6%，不具可比性。因此，在下面的各个变量的统计分析中，年度发展趋势将选择2004年、2005年、2007年和2008年进行比较研究。

2、地方

2004-2008 年，我国各地进行了副厅级领导干部公开选拔活动共 50 次，其中江苏 5 次；北京、河北、内蒙古、吉林、浙江、安徽各 3 次；上海、天津、山东、湖南、云南各 2 次；重庆、辽宁、黑龙江、福建、江西、河南、湖北、广东、广西、海南、四川、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏和新疆各 1 次，贵州 0 次。详见表 3-1

显然，在 5 年里，有的地方进行了 5 次，有的地方 1 次也没有进行。除了北京和内蒙古每隔 1 年举办一次外，其他地方基本上没有规律，随意性很大。

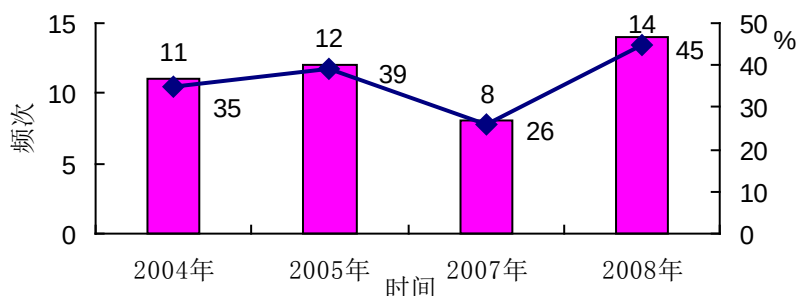


图 4-2 地方*时间频次分布图

2004、2005 年、2007 年和 2008 年，进行副厅级领导干部公开选拔活动的省（自治区、直辖市）占全国 31 个省（自治区、直辖市）的百分比分别是 35%；39%；26%；45%。图 4-2

显然，2004-2008 年，我国进行副厅级领导干部公开选拔活动的地方，总体上呈现曲线上升趋势。

3、实施者

2004-2008 年，我国各地进行的副厅级领导干部公开选拔活动中，由“地方党委部门”组织实施的占 98%；由“中介组织”甄别选拔的占 2%。详见表 4-1

表 4-1 实施者频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
地方党委部门	49	98	98	98
中介组织	1	2	2	100
合计	50	100	100	

显然,我国各地进行的副厅级领导干部公开选拔活动除了由党委组织部门组织实施外,个别地方尝试通过中介组织进行公开选拔甄选领导干部。

由于变量值“中介组织”出现的频次太少,不作年度比较。

4.1.2 报名与资格审查环节

1、报名方式

2004-2008年,我国各地进行的50次副厅级领导干部公开选拔活动中,采取各种报名方式进行的活动的百分比依次是:现场报名88%;网上报名32%;信函报名20%;传真报名14%;电话报名和委托他人报名各是2%。详见图4-3

显然,现场报名是最主要的报名方式,达到了88%;网上报名也比较多,有达到了32%。电话报名、委托他人报名最少,仅有2%。

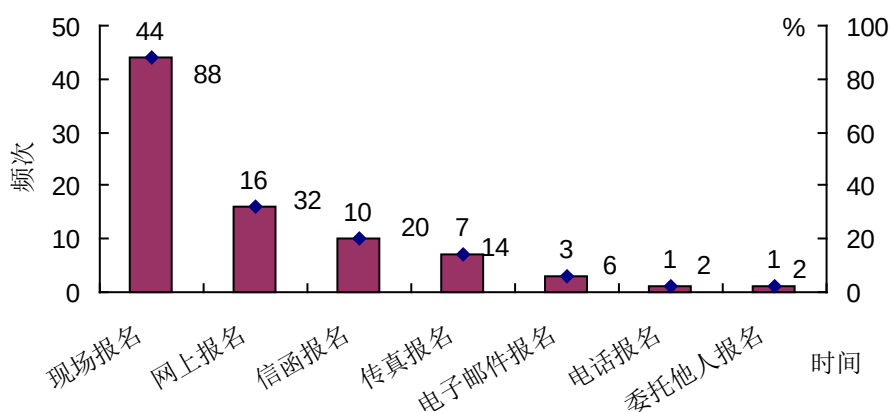


图 4-3 报名方式频次分布图

2004年、2005年、2007年到2008年,现场报名方式所占的百分比分别是:91.7%,100%,100%,66.7%,是先上升后下降,整体上呈下降的趋势。网上报名方式所占的百分比分别是:16.7%,23.1%,25%,53.3%,是逐渐上升的趋势。传真报名方式所占的百分比分别是:41.7%,0,12.5%,26.7%,趋势不明显。信函报名方式所占的百分比分别是:41.7%,0,12.5%,26.7%,趋势不明显。电子邮件方式所占的百分比依次是:8.3%,0,0,13.3%,趋势不明显。电话报名、委托他人报名所占比例太少,不具备可比性。详见表4-2和图4-4。

表 4-2 报名方式*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
现场报名	11	91.7	13	100	2	100	8	100	10	66.7
网上报名	2	16.7	3	23.1	1	50	2	25	8	53.3
信函报名	5	41.7	0	0	0	0	1	12.5	4	26.7
传真报名	3	25	0	0	0	0	1	12.5	3	20
电子邮件报名	1	8.3	0	0	0	0	0	0	2	13.3
电话报名	1	8.3	0	0	0	0	0	0	0	0
委托他人报名	0	0	1	7.7	0	0	0	0	0	0
总次数	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

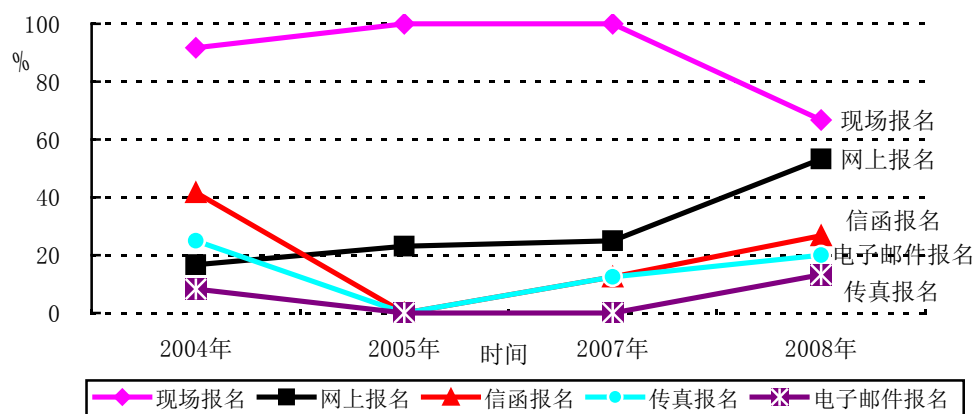


图 4-4 报名方式年度发展趋势图

显然，2004 年的报名方式是现场报名为主，其他报名方式为辅。2005 年是一个转折点，现场报名达到了极大值 100%，而信函报名、传真报名、电子邮件报名变为极小值 0。2008 年，报名方式是以现场报名和网上报名为主，其他报名为辅。

2、资格审查

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，要求原件资格审查的占 54%；非现场报名考试前 3 天内审原件占 16%；非现场报名笔试或面试审原件占 8%；没有说明资格审查的占 22%。详见图 4-5

显然，要求报名时用证件的原件进行资格审查的方式超过了一半。而报名时利用复印件初审，但在笔试前或面试前用原件进行资格审查的方式共为 24% 。

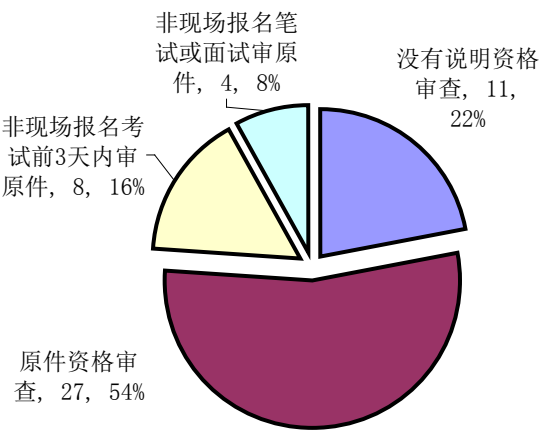


图 4-5 资格审查频次分布图

表 4-3 资格审查*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
原件资格审查	5	41.7	9	69.2	2	100	5	62.5	6	40
非现场报名考试前 3 天内审原件	3	25	1	7.7	0	0	2	25	2	13.3
非现场报名笔试或面试审原件	1	8.3	0	0	0	0	1	12.5	2	13.3
总次数	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

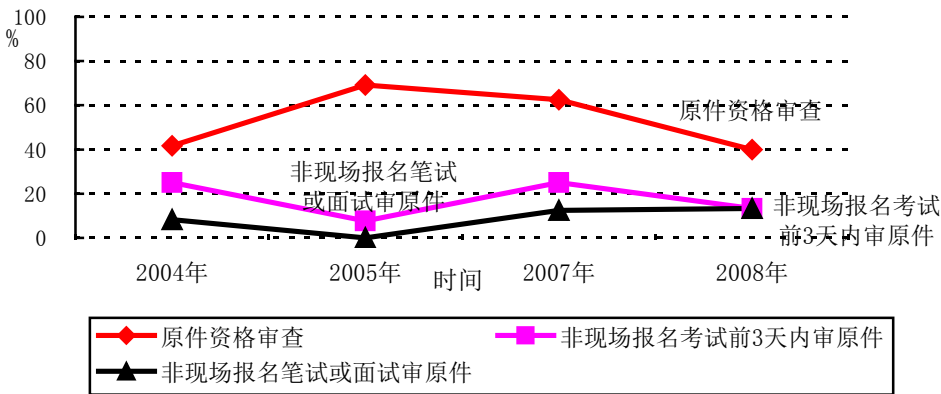


图 4-6 资格审查年度发展趋势图

2004 年、2005 年、2007 年到 2008 年，原件资格审查方式的百分比分别是 41.7%，69.2%，62.5%，40%。非现场报名考试前 3 天内审原件方式的百分比分别是 25%，7.7%，25%，13.3%。非现场报名笔试或面试审原件方式的百分比分别是 8.3%，0，12.5%，13.3%。详见表 4-3

显然，原件资格审查和非现场报名考试前 3 天内审原件方式的年度发展趋势不明显，非现场报名笔试或面试审原件方式，呈现曲线上升趋势。详见图 4-6。

3、限报职位

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，要求限报 1 个职位的占 76%；要求限 2 个报职位的占 4%；没有说明限报职位的占 20%。详见图 4-7

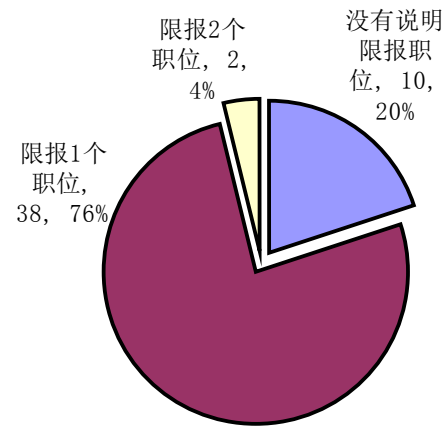


图 4-7 限报职位频次分布图

显然，我国各地进行的副厅级领导干部公开选拔活动有 80%的都要求限报职位。

表 4-4 限报职位*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)
限报 1 个职位	7	58.3	9	69.2	1	50	8	100	13	86.7
限报 2 个职位	1	8.3	0	0	1	50	0	0	0	0
总次数	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

2004 年、2005 年、2007 年到 2008 年，限报 1 个职位的百分比分别是 58.3%，69.2%，100%，86.7%，呈现上升趋势，限报 2 个职位的的百分比分别是 8.3%，0，0，0，呈现下降趋势。详见表 4-4 和图 4-8。

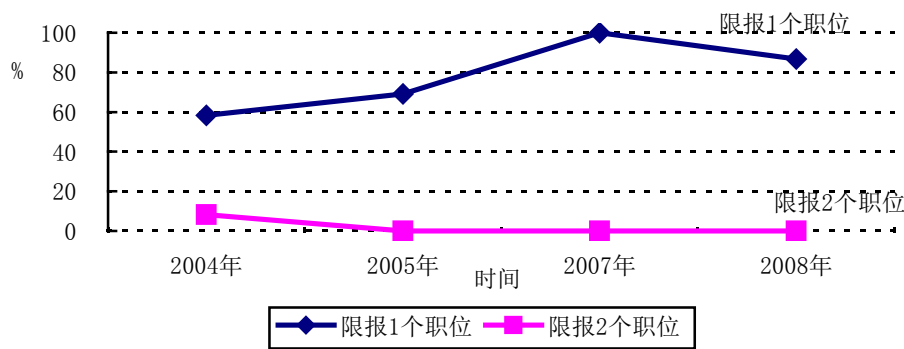


图 4-8 限报职位*时间频次分布图

4.1.3 统一考试环节

1、笔试考点设置

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，仅在地方开设笔试考点的占 96%；在地方和外地同时开设笔试考点的占 4%。详见表 4-5

表 4-5 笔试考点设置频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
地方	48	96	96	96
地方和外地	2	4	4	100
合计	50	100	100	

表 4-6 笔试考点设置*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)
地方	12	100	13	100	2	2	8	100	13	86.7
地方和外地	0	0	0	0	0	0	0	0	2	13.3
合计	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年，在地方设置考点的百分比分别是：100%，100%，100%，86.7%，而地方和外地的百分比分别是 0，0，0，13.3%。详见表 4-6 和图 4-9。

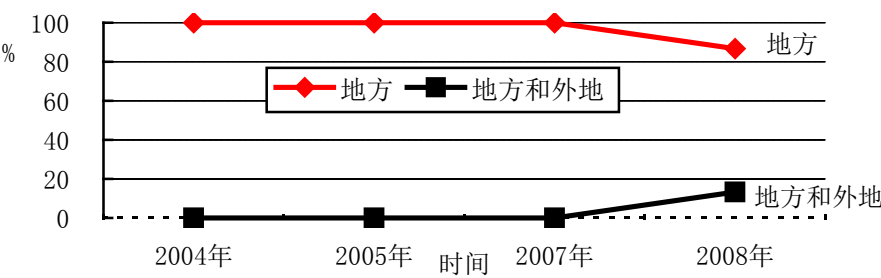


图 4-9 笔试考点设置年度发展趋势图

显然，在 2004-2007 年，所有的公开选拔活动都仅在地方设置笔试考点，2008 年笔试考点设置开始变化，有部分活动同时在地方和外地设置考点。

2、笔试人数比例

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，有笔试人数最低要求的共占 68%，其中笔试人数与职位数的比例为“10：1”的占 56%；“8：1”的占 8%；“6：1”和“15：1”的各占 2%。没有说明的占 32%。详见表 4-7

显然，对于笔试人数最低要求，有 4 种不同情况，笔试人数比例的百分比最大的是“10：1”，占 56%；最少的是“6：1”和“15：1”，各占 2%。

表 4-7 笔试人数比例频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
没有说明	16	32	32	32
6：1	1	2	2	34
8：1	4	8	8	42
10：1	28	56	56	98
15：1	1	2	2	100
合计	50	100	100	

2004 年、2005 年、2007 年到 2008 年，笔试人数比例为“10：1”的百分比分别是：66.7%，53.8%，37.5%，60%，年度发展趋势不明显。“8：1”的百分比分别为 0，7.7%，25%，0，年度发展趋势不明显。“6：1”的仅在 2005 年出现，占 7.7%。“15：1”的仅在 2005 年出现，占 7.7%。详见表 4-8

表 4-8 笔试人数比例*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
没有说明	4	33.3	3	23.1	0	0	3	37.5	6	40
6：1	0	0	1	7.7	0	0	0	0	0	0
8：1	0	0	1	7.7	1	50	2	25	0	0
10：1	8	66.7	7	53.8	1	50	3	37.5	9	60
15：1	0	0	1	7.7	0	0	0	0	0	0
合计	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

3、笔试成绩比重

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，笔试成绩计入总成绩的占 72%，其中笔试成绩比重为 50%的占 26%；笔试成绩比重为 40%的占 16%；笔试成绩比重为 30%的占 14%；笔试成绩比重为 45%的占 6%；笔试成绩比重为 35%的占 4%；笔试成绩比重为 10%、21%和 32%的各占 2%。有笔试不计入总成绩的占 14%；有笔试但没有说明计分情况的占 4%；没有笔试的占 8%。没有说明的占 2%。详见表 4-9

很显然，对于“有没有笔试，笔试成绩是否计入总成绩，笔试成绩比重为多少？”各地有不同的做法，共有 11 种不同情况。在笔试成绩计入总成绩的活动中，所占百分比最大的是笔试成绩比重为 50%的情况，占 26%；所占百分比最小的是笔试成绩比重为 10%、21%和 32%的情况，各占 2%。

在笔试计入总成绩的 36 次副厅级领导干部公开选拔活动中，2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年各年度笔试占总成绩比例的平均值分别为 41.7%，40%，35.1%，39.9%，总体上呈现下降趋势。详见表 4-10 和图 4-9

表 4-9 笔试成绩比重频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
没有说明	1	2.0	2.0	2.0
没有笔试	4	8.0	8.0	10.0
笔试不计入总成绩	7	14.0	14.0	24.0
有笔试但没有说明计分情况	2	4.0	4.0	28.0
10%	1	2.0	2.0	30.0
21%	1	2.0	2.0	32.0
30%	7	14.0	14.0	46.0
32%	1	2.0	2.0	48.0
35%	2	4.0	4.0	52.0
40%	8	16.0	16.0	68.0
45%	3	6.0	6.0	74.0
50%	13	26.0	26.0	100.0
合计	50	100.0	100.0	

表 4-10 笔试成绩比重*时间的描述性统计量

类别	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年
平均值	41.7%	40%	35%	35.1%	39.9%
众数	50%	40%	35%	50%	50%
最小值	30%	30%	35%	10%	10%
最大值	50%	50%	35%	50%	50%
观测数	8	7	1	7	13

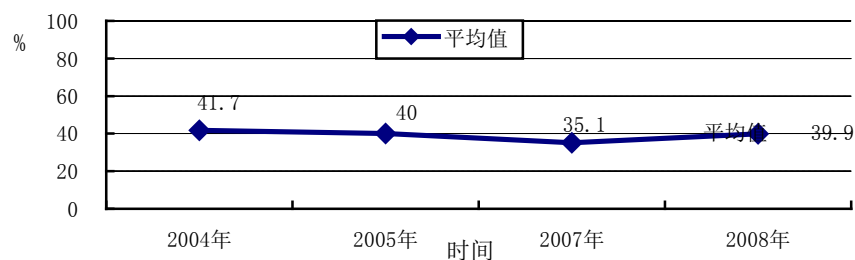


图 4-9 笔试成绩比重平均值年度发展趋势图

4、面试人数比例

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，面试人数与职位数的比例为“5：1”的 58%；“6：1”的占 18%；“8：1”的占 8%；“10：1”的占 6%；“4：1”和“7：1”的各占 2%。“笔试人数全部面试”的占 2%。“没有说明”的占 4%。详见表 4-11

表 4-11 面试人数比例频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
没有说明	2	4.0	4.0	4.0
笔试人数全部面试	1	2.0	2.0	6.0
4：1	1	2.0	2.0	8.0
5：1	29	58.0	58.0	66.0
6：1	9	18.0	18.0	84.0
7：1	1	2.0	2.0	86.0
8：1	4	8.0	8.0	94.0
10：1	3	6.0	6.0	100.0
合计	50	100.0	100.0	

很显然，面试人数比例共有 7 种不同情况，大部分集中，小部分分散。面试人数比例的百分比最大的是“5：1”，占 58%，百分比最小的是“4：1”和“7：1”和“笔试人数全部面试”，分别占 2%。

2004 年、2005 年、2007 年到 2008 年，面试人数比例为“5：1”的百分比分别是：58.3%，46.2%，87.5%，46.7%，年度发展趋势不明显。“6：1”的百分比分别是：16.7%，15.4%，12.5%，26.7%，年度发展趋势不明显。“8：1”的百分比分别是：8.3%，7.7%，0，13.3%，年度发展趋势不明显。“10：1”的仅在 2005 年出现，占 23.1%；“7：1”的仅在 2005 年，占 7.7%；“4：1”的仅在 2008 年出现，占 6.7%；“笔试人数全部面试”的仅在 2004 年出现，占 8.3%。详见表 4-12

也就是说，各种面试人数比例的年度发展趋势都不明显。

表 4-12 面试人数比例*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
笔试人数全部面试	1	8.3	0	0	0	0	0	0	0	0
4: 1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.7
5: 1	7	58.3	6	46.2	2	100	7	87.5	7	46.7
6: 1	2	16.7	2	15.4	0	0	1	12.5	4	26.7
7: 1	0	0	1	7.7	0	0	0	0	0	0
8: 1	1	8.3	1	7.7	0	0	0	0	2	13.3
10: 1	0	0	3	23.1	0	0	0	0	0	0
总次数	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

5、面试成绩比重

2004-2008 年,我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中,面试计入总成绩的占 74%,其中面试成绩比重为 50%的占 28%;面试成绩比重为 60%的占 12%;面试成绩比重为 30%和 70%的各占 10%;面试成绩比重为 55%的占 6%;面试成绩比重为 65%的占 4%;面试成绩比重为 35%和 48%的各占 2%。有面试但没有说明计分情况的 12%。没有说明的占 14%。详见表 4-13

很显然,对于面试成绩计算和使用,各地有不同的做法,共有 9 种不同情况。在面试成绩计入总成绩的活动中,出现最多的是面试成绩比重为 50%的情况。

在面试成绩计入总成绩的 37 次副厅级领导干部公开选拔活动中,2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年各年度面试成绩比重的平均值分别为 50.6%,55.7%,50%,52.7%,2004-2008 年的面试成绩比重平均值为 52.4%。详见表 4-14

显然,各年度面试成绩比重基本保持平衡并略高于 50%的水平。详见图 4-10

表 4-13 面试成绩比重频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
没有说明	7	14	14	14
有面试但没有说明计分情况	6	12	12	26
30%	5	10	10	36
35%	1	2	2	38
48%	1	2	2	40
50%	14	28	28	68
55%	3	6	6	74
60%	6	12	12	86
65%	2	4	4	90
70%	5	10	10	100
合计	50	100	100	

表 4-14 面试成绩比重*时间描述性统计量

类别	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	2004-2008 年
平均值	50.6%	55.7%	55%	50%	52.7%	52.4%
众数	50%	60%	55%	50%	50%	50%
最小值	30%	30%	55	30%	30%	30%
最大值	70%	70%	55	70%	70%	70%
观测数	8	7	1	7	14	37

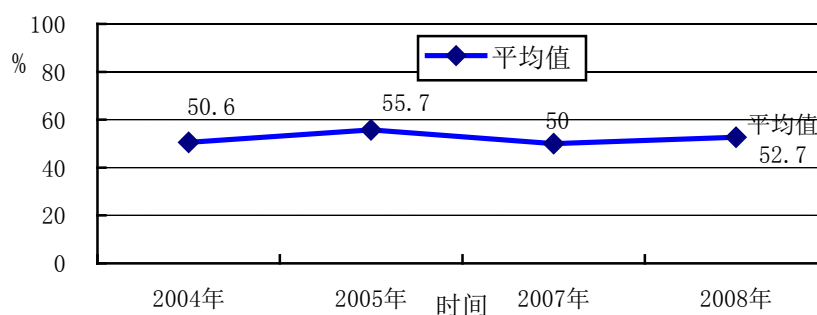


图 4-10 面试成绩比重平均值年度发展趋势图

6、面试旁听、测试、调查研究和演讲答辩

面试旁听、测试、调查研究和演讲答辩方式在《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》的公开选拔工作程序中并没有提到，是各地结合实际对公开选拔制度进行的尝试与探讨。在统计过程中，只统计他们出现的频次，所以把他们归类分析。

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，“面试旁听”占 6%；“调查研究”占 14%；“演讲答辩”占 18%；“测试”占 18%。详见图 4-11

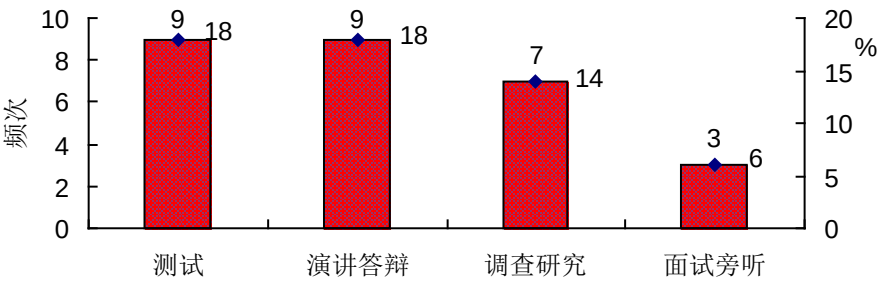


图 4-11 面试旁听、测试、调查研究、演讲答辩频次分布图

2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年度，“面试旁听”的百分比分别是 8.3%，0，12.5%，6.7%。“演讲答辩”的百分比分别是 25%，15.4%，12.5%，20%。“测试”的百分比分别是 8.3%，15.4%，12.5%，26.7%。“调查研究”的百分比分别是 0，15.4%，12.5%，26.7%。详见表 4-15

表4-15 面试旁听、测试、调查研究、演讲答辩*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
面试旁听	1	8.3	0	0	0	0	1	12.5	1	6.7
测试	1	8.3	2	15.4	1	50	1	12.5	4	26.7
调查研究	0	0	2	15.4	0	0	1	12.5	4	26.7
演讲答辩	3	25	2	15.4	0	0	1	12.5	3	20
总次数	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

显然，“面试旁听”和“演讲答辩”的年度发展趋势不明显，“测试”和

“调查研究”呈现上升趋势。详见图4-12

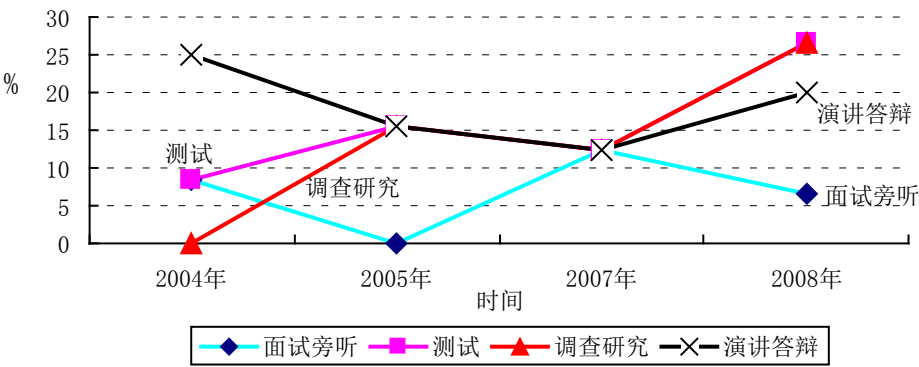


图 4-12 面试旁听、测试、调查研究、演讲答辩年度发展趋势图

4.1.4 组织考察环节

1、考察人数比例

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，考察人数与职位数比例为“3：1”的占 72%；“2：1”的占 10%；“5：1”的占 6%；“4：1”的占 4%，“1：1”和“10：1”的各占 2%。“没有说明”的占 4%。详见表 4-16

显然，对考察人数比例，各地有不同的做法，共有 6 种不同情况，大部分集中，小部分分散。考察人数比例的百分比最大的是“3：1”的，占 72%。

表 4-16 考察人数比例频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
没有说明	2	4	4	4
1：1	1	2	2	6
2：1	5	10	10	16
3：1	36	72	72	88
4：1	2	4	4	92
5：1	3	6	6	98
10：1	1	2	2	100
合计	50	100	100	

表 4-17 考察人数比例*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
3: 1	9	75	9	69.2	1	50	8	100	9	60
2: 1	1	8.3	1	7.7	1	50	0	0	2	13.3
5: 1	0	0	2	15.4	0	0	0	0	1	6.7
4: 1	1	8.3	0	0	0	0	0	0	1	6.7
1: 1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.7
10: 1	0	0	1	7.7	0	0	0	0	0	0
合计	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

2004 年、2005 年、2007 年到 2008 年，考察人数比例为“3: 1”的百分比分别是：75%，69.2%，100%，60%，年度发展趋势不明显。“2: 1”的百分比分别是：8.3%，7.7%，0，13.3%，年度发展趋势不明显。“5: 1”的百分比分别是：15.4%，0，0，6.7%，年度发展趋势不明显。“4: 1”的百分比分别为 8.3%，0，0，6.7%，发展趋势不明显。“1: 1”的仅 2008 年出现，占 6.7%；“10: 1”的仅 2005 年出现，占 7.7%。详见表 4-17 和图 4-13

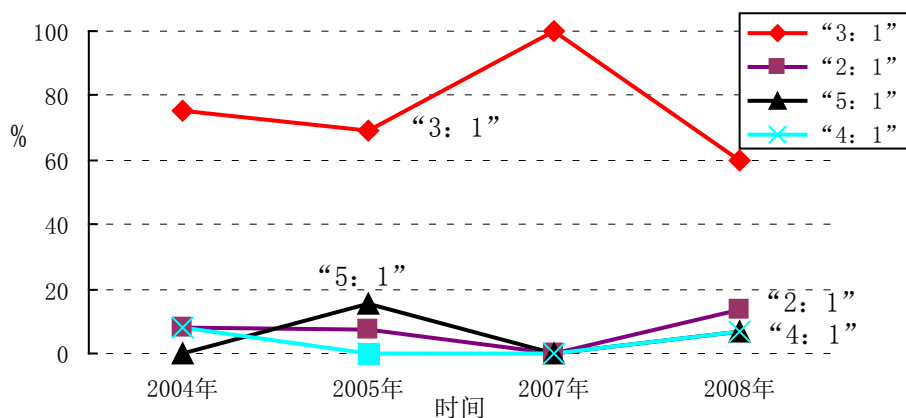


图 4-13 考察人数比例年度发展趋势图

2、考察量化成绩比重

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，考察量化成绩的占 12%，其中“考察量化成绩比重为 30%”的占 6%；“考察量化成绩比重为 40%”的占 4%；“考察量化成绩比重为 60%”的 1 次，占 2%。“没有量化成绩”的占 84%。“没有说明”的占 4%。详见表 4-18

表 4-18 考察量化成绩比重频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
没有说明	2	4	4	4
没有量化成绩	42	84	84	88
30%	3	6	6	94
40%	2	4	4	98
60%	1	2	2	100
合计	50	100	100	

表 4-19 考察量化成绩比重*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)
没有说明	1	8.3	1	7.7	0	0.	0	0	0	0
没有量化成绩	9	75	11	84.6	2	100	6	75	14	93.3
考察量化成绩	2	16.7	1	7.7	0	0	2	25	1	6.7
合计	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年，有考察量化成绩情况分别占 16.7%，7.7%，25%，6.7%，年度趋势不显明。没有量化成绩分别占 75%，84.6%，75%，93.3%，呈曲线缓慢上升趋势。详见表 4-19 和图 4-14

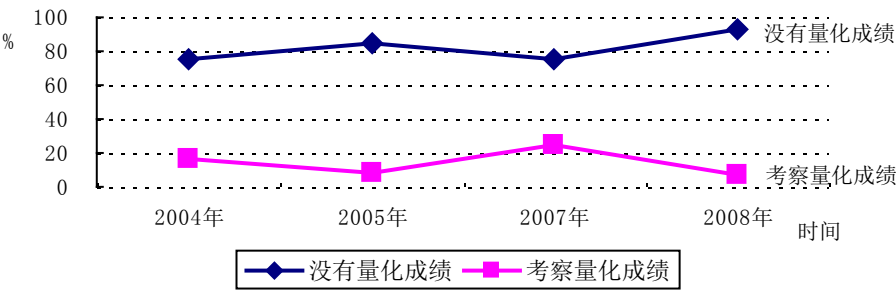


图 4-14 考察量化成绩比重年度发展趋势图

4.1.5 党委讨论决定和办理任职手续环节

差额票决和岗前培训

党委讨论决定环节设置“差额票决”变量，办理任职手续环节设置“岗前培训”变量，这两个变量主要统计他们出现的频次。

2004-2008 年，我国各地进行的 50 次副厅级领导干部公开选拔活动中，“差额票决”占 12%；“岗前培训”占 8%。详见图 4-15

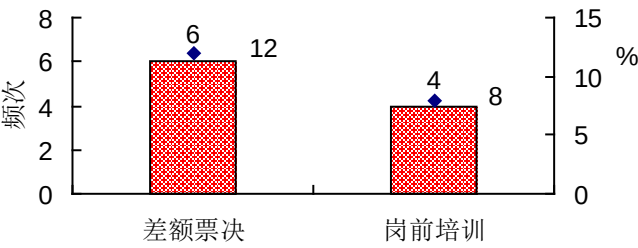


图 4-15 差额票决和岗前培训频次分布图

表 4-20 差额票决和岗前培训*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)
岗前培训	2	16.7	1	7.7	0	0	0	0	1	6.7
差额票决	1	8.3	2	15.4	0	0	1	12.5	2	13.3
总次数	12	100	13	100	2	100	8	100	15	100

2004年、2005年、2007年和2008年度，“岗前培训”的百分比分别是16.7%，7.7%，0，6.7%。“差额票决”的百分比分别是8.3%，15.4%，12.5%，13.3%。详见表4-20

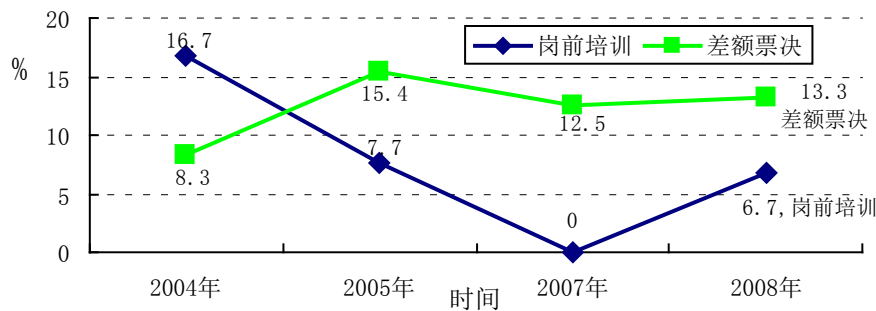


图 4-16 差额票决和岗前培训年度发展趋势图

显然，“岗前培训”表现为下降趋势。“差额票决”的发展趋势不明显。详见图4-16

4.2 反映公开选拔职位情况的变量统计结果

4.2.1 选拔职位的基本情况

1、时间

2004-2008年，我国各地进行公开选拔的副厅级职位共有843个，其中2004年占16.6%；2005年28.2%；2006年占4.3%；2007年占14.8%；2008年占36.1%。详见图4-17

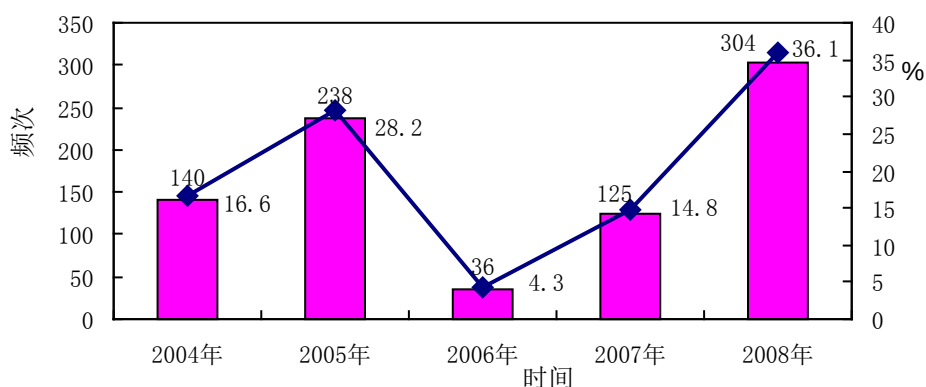


图 4-17 (职位) 时间频次分布图

显然，2006 年的职位数相对其他各年来说是比较少的，仅占 4.3%，因此，本文在研究各变量的年度发展趋势的时候，将选择 2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年的情况进行比较研究。2004-2008 年，我国各地进行公开选拔的副厅级职位的年度发展趋势呈现曲线上升趋势。

2、职位类别

在我国各地公开选拔的 843 个职位中，其中采取不定职位方式进行选拔的职位占 11.9%；采取定职位方式进行的职位占 88.1%，其中定职位选 1 人的职位占 86.5%，定职位选 2 人的职位（实际就是一个职位两个岗位）占 1.7%。详见图 4-18

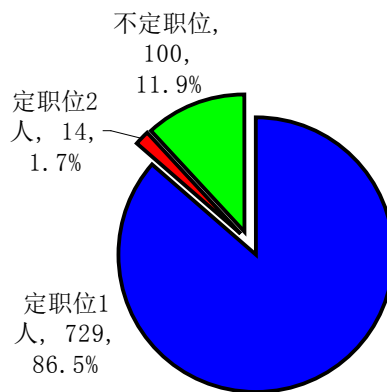


图 4-18 职位类别频次分布图

表 4-21 职位类别*时间频频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)
定职位 1 人	129	92.1	229	96.2	16	44.4	119	95.2	236	77.6
定职位多人	6	4.3	6	2.5	0	0	0	0	2	0.7
不定职位	5	3.6	3	1.3	20	55.6	6	4.8	66	21.7
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

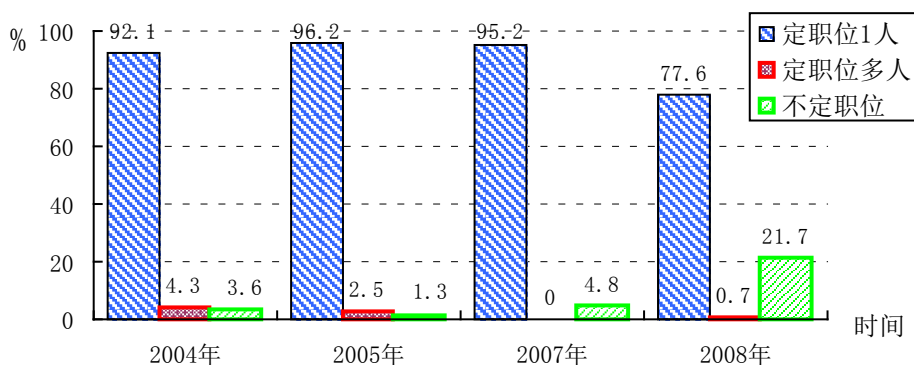


图 4-19 职位类别年度发展趋势图

从年度的发展趋势来看, 2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年, 定职位 1 人的方式所占百分比分别是 92.1%, 96.2%, 95.2%, 77.6%, 总体上呈现下降趋势。定职位 2 人的方式所占百分比分别是 4.3%, 2.5%, 0, 0.7%, 总体上呈现下降趋势。不定职位的方式所占百分比分别是 3.6%, 1.3%, 4.8%, 21.7%, 总体上呈上升趋势。详见表 4-21 和图 4-19

3、选拔范围

在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中, 从选拔范围面向地方的职位占 57.7%; 面向全国以上的职位占 39.7%; 面向特定范围的职位占 2.6%。详见图 4-20

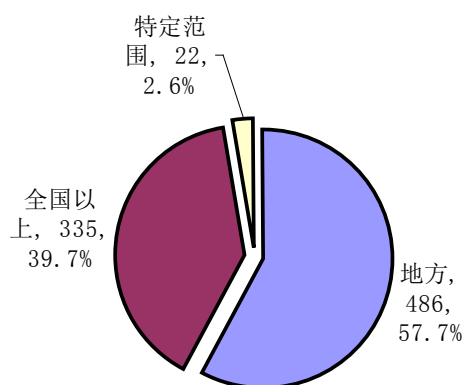


图 4-20 选拔范围频次分布图

表 4-22 选拔范围*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)
地方	98	70	158	66.4	36	100	85	68	109	35.9
全国以上	42	30	80	33.6	0	0	40	32	173	56.9
特定范围	0	0	0	0	0	0	0	0	22	7.2
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

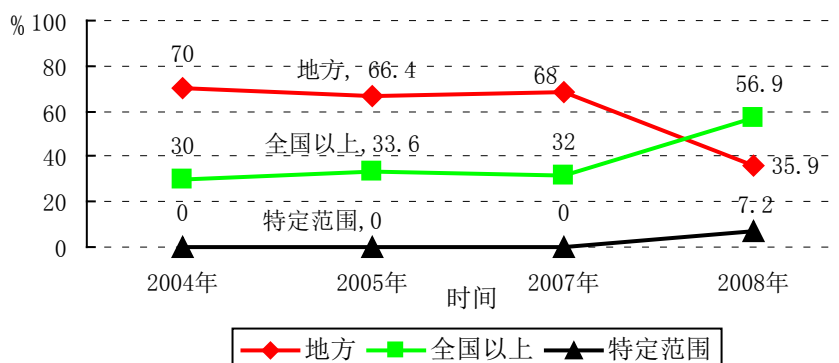
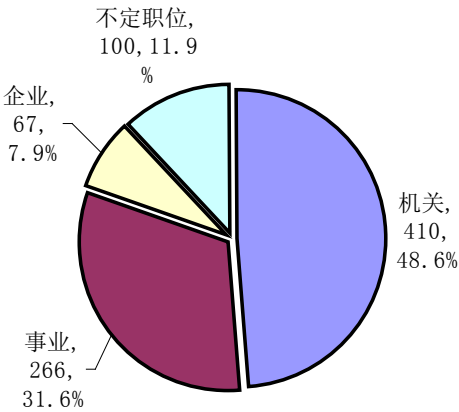


图 4-21 选拔范围年度发展趋势图

从年度的发展趋势来看，2004年、2005年、2007年和2008年，地方所占百分比分别是70%，66.4%，68%，35.9%，总体上呈下降趋势。全国以上分别是30%，33.6%，32%，56.9%，总体上呈上升趋势。特定范围均只在2008年度出现，占2008年度比例的7.2%。详见表4-22和图4-21



4、职位的单位性质

2004-2008 年，在我国各公开选拔的 843 个副厅级职位中，采取不定职位的方式进行公开选拔的职位占 11.9%。采取定职位方式进行公开选拔的职位占 88.1%，其中机关单位占 48.6%；事业单位占 31.6%；企业占 7.9%。详见图 4-22

表 4-23 职位的单位性质频次分布表

类别		频次	百分比	有效百分比	累积百分比
机关	党的机关	26	3.1	3.1	3.1
	人大机关	6	0.7	0.7	3.8
	行政机关	319	37.8	37.8	41.6
	政协机关	4	0.5	0.5	42.1
	审判和检察机关	8	0.9	0.9	43
	社会团体	47	5.6	5.6	48.6
	机关小计	410	48.6	48.6	
事业	一般事业单位	74	8.8	8.8	57.4
	科研院所	26	3.1	3.1	60.5
	高等院校	166	19.7	19.7	80.2
	事业小计	266	31.6	31.6	
企业	企业	67	7.9	7.9	88.1
合计		743	88.1	88.1	
缺失数据		100	11.9	11.9	100
合计		843	100	100	

类别	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年
----	--------	--------	--------	--------	--------

	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
党的机关	4	3	10	4.3	0	0	1	0.8	11	4.6
人大机关	0	0	3	1.3	1	6.3	0	0	2	0.8
行政机关	76	56.3	83	35.3	6	37.5	50	42	104	43.7
政协机关	0	0	2	0.9	1	6.3	0	0	1	0.4
审判和检察机关	1	0.7	3	1.3	0	0	2	1.7	2	0.8
社会团体	7	5.2	15	6.4	2	12.5	15	12.6	8	3.4
一般事业单位	21	15.6	23	9.8	1	6.3	11	9.2	18	7.6
科研院所	6	4.4	4	1.7	1	6.3	3	2.5	12	5.0
高等院校	12	8.9	71	30.2	4	25	31	26.1	48	20.2
企业	8	5.9	21	8.9	0	0	6	5	32	13.4
合计	135	100	235	100	16	100	119	100	238	100

表 4-24 职位的单位性质*时间频次分布表

显然，各地公开选拔的副厅级职位中，机关、事业单位的占了大部分，企业仅有 7.9%。

机关单位包括党的机关占 3.1%；行政机关占 37.8%；人大机关占 0.7%；政协机关占 0.5%；审判和检察机关占 0.9%；社会团体占 5.6%。事业单位包括一般事业单位占 8.8%；科研院所占 3.1%；高等院校占 19.7%。详见表 4-23

显然，各地公开选拔职位的单位主要是行政机关和高等院校，较多的是一般事业单位，比较少的是人大机关、政协机关和审判和检察机关。

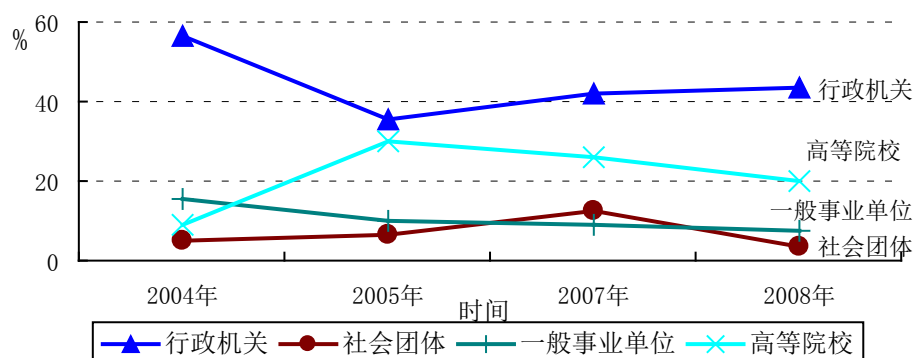


图 4-23 职位的单位性质年度发展趋势图 A

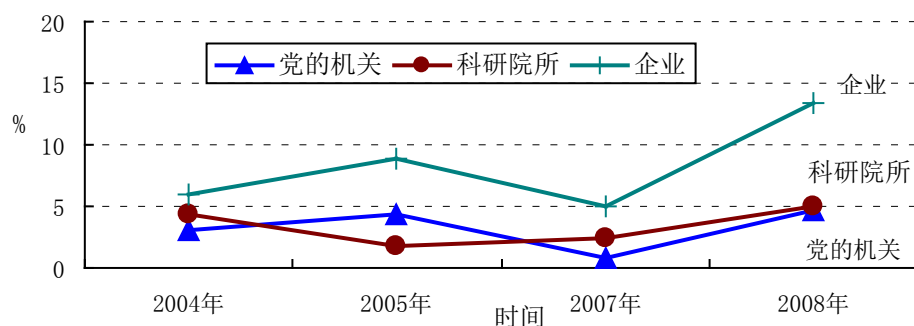


图 4-24 职位的单位性质年度发展趋势图 B

从年度的发展趋势来看，在采取定职位方式进行公开选拔的 743 个职位中，2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年，党的机关所占百分比分别是 3%，4.3%，0.8%，4.6%；行政机关分别是 56.3%，35.3%，42%，43.7%；社会团体分别是 5.2%，6.4%，12.6%，3.4%；科研院所分别是 4.4%，1.7%，2.5%，5.0%；企业分别是 5.9%，8.9%，5.0%，13.4%。一般事业单位分别是 15.6%，9.8%，9.2%，7.6%；高等院校分别是 8.9%，30.2%，26.1%，20.2%，。人大机关、政协机关和审判和检察机关出现的频次比较少，不具有可比性。详见表 4-24

显然，企业是呈上升趋势的，一般事业单位下降趋势，行政机关、高等院校、社会团体、党的机关、科研园所的发展趋势不明显。详见图 4-23 和图 4-24

4.2.2 对选拔对象的基本要求

1、选拔对象的单位性质

在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中，从选拔对象的单位性质来看，限定为机关企事业单位的职位占 68.6%；限定为机关和事业单位的职位占 2.6%；限定为特定单位的职位占 1.2%。不限单位的职位占 27.6%；详见图 4-25

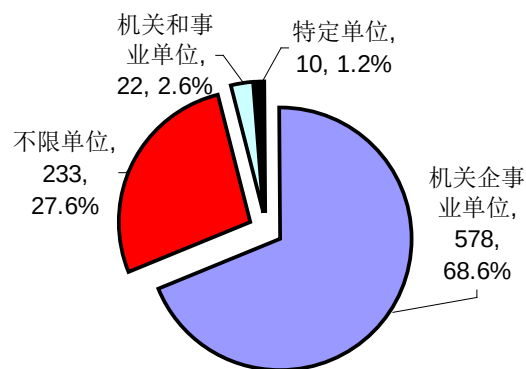


图 4-25 选拔对象的单位性质频次分布图

显然，在 2004-2008 年全国各地公开选拔的副厅级职位中，超过 2/3 的职位限定在机关企事业单位里面选人，面向全社会进行公开选拔的仅有 27.6%。

表 4-25 选拔对象的单位性质*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
机关企事业单位	72	51.4	189	79.4	36	28.8	125	100	156	51.3
不限单位	51	36.4	44	18.5	0	0	0	0	138	45.4
机关和事业单位	17	12.1	5	2.1	0	0	0	0	0	0
特定单位	0	0	0	0	0	0	0	0	10	3.3
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年度，公开选拔活动限定机关企事业单位的职位百分比分别是 51.4%，79.4%，100%，51.3%。不限单位的职位百分比分别是 36.4%，18.5%，0，45.4%。机关和事业单位的职位百分比分别是 12.1%，2.1%，0，0。特定单位的职位仅在 2008 年出现，3.3%。详见表 4-25

显然，机关企事业单位的呈下降趋势，特定单位仅在 2008 年出现，呈上升趋势。机关企事业单位和不限单位的年度发展趋势不明显。详见图 4-26

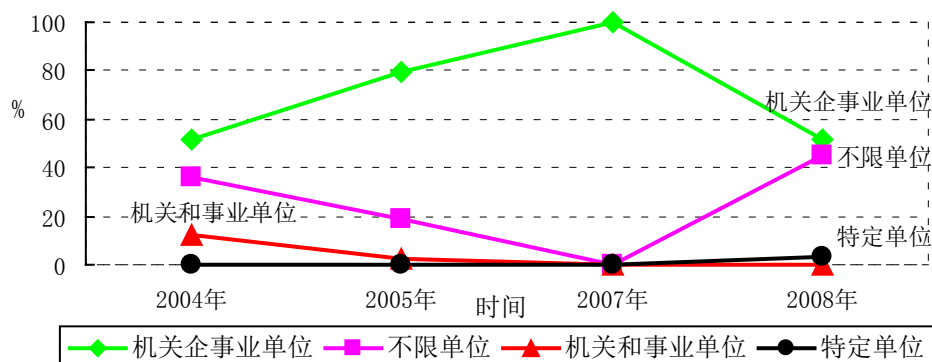
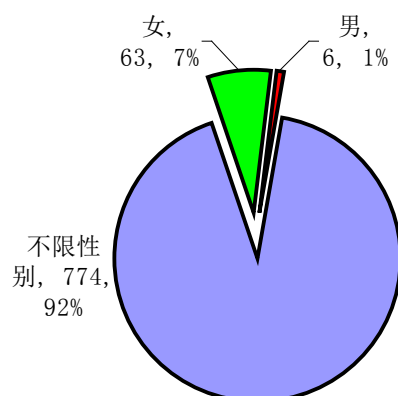


图 4-26 选拔对象的单位性质年度发展趋势图

2、选拔对象的性别



2004-2008 年,在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中,不限性别的占 91.8%;女的占 7.5%;男的占 0.7%。详见图 4-27

显然,公开选拔的副厅级职位绝大部分是不限性别的,限定男女性别的只是很少一部分的职位。

2004 年、2005、2007 年和 2008 年,不限性别的副厅级职位所占百分比分别是 92.9%, 93.3%, 80.8%, 93.8%, 年度发展趋势不明显;要求性别为女的副厅级职位所占百分比分别是 7.1%, 4.2%, 19.2%, 6.3%, 年度发展趋势不明显;要求性别为男的副厅级职位仅在 2005 年出现,占当年公开选拔职位的 2.5%,不可比。详见表 4-26 和图 4-28

表 4-26 选拔对象的性别*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
不限性别	130	92.9	222	93.3	36	100	101	80.8	285	93.8
女	10	7.1	10	4.2	0	0	24	19.2	19	6.3
男	0	0	6	2.5	0	0	0	0	0	0
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

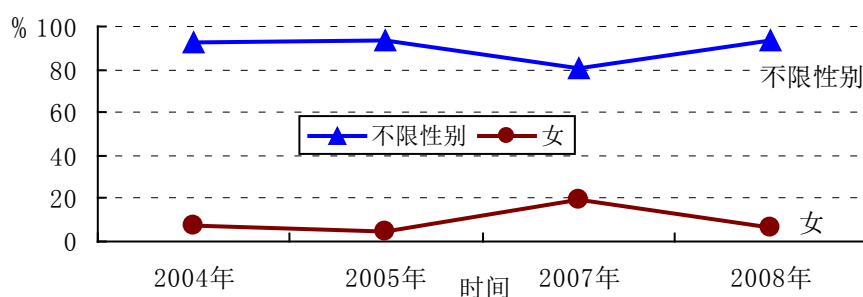


图 4-28 选拔对象的性别年度发展趋势图

3、选拔对象的民族身份

2004-2008 年,在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中,不限民族身份 820 个,占 97.3%,少数民族 23 个,占 2.7%。详见表 4-27

这表明，全国各地公开选拔的副厅级职位绝大部分是无限民族身份的，限定对象身份的只有极小部分职位。

表 4-27 选拔对象的民族身份频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
不限民族身份	820	97.3	97.3	97.3
少数民族	23	2.7	2.7	100
合计	843	100	100	

2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年，公开选拔活动中要求选拔对象少数民族身份的职位所占百分比分别是 0，7.1%，4.8%，0；不限民族身份的职位所占的百分比分别是 100%，92.9%，95.2%，100%。详见表 4-28

表 4-28 选拔对象的民族身份*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
少数民族	0	0	17	7.1	0	0	6	4.8	0	0
不限民族身份	140	100	221	92.9	36	100	119	95.2	304	100
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

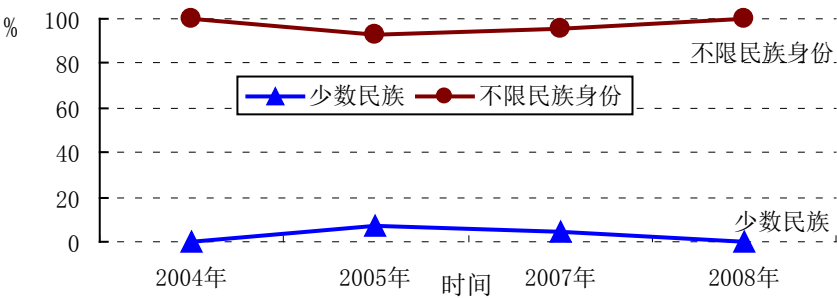
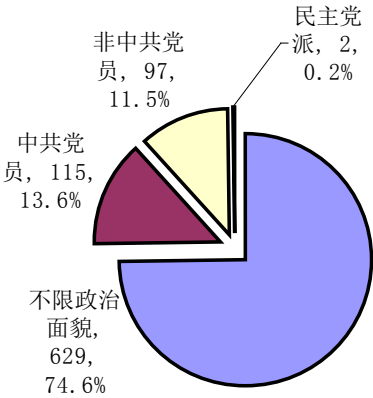


图 4-29 选拔对象的民族身份年度发展趋势图

显然，要求少数民族身份的仅在部分年份出现，年度发展没有规律。详见图 4-29



4、选拔对象的政治面貌

2004-2008 年，在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中，对选拔对象政治面貌要求情况依次排序是：不限政治面貌占 74.6%；中共党员占 13.6%；非中共党员占 11.5%；民主党派占 0.2%。详见图 4-30

显然，2004-2008 年我国各地公开选拔的副厅级职位大部分对选拔对象的政治面貌没有要求；限定选拔对象的政治面貌为中共党员或非中共党员的只有一部分职位。

2004 年、2005 年、2007 年和 2008 图 4-30 选拔对象的政治面貌频次分布图年，公开选拔活动中要求选拔对象政治面貌为中共党员的职位百分比分别是 15.7%，14.3%，14.4%，13.5%，各年度相差很少，总体上呈现下降趋势。不限选拔对象政治面貌的职位所占百分比分别是 76.4%，75.6%，64.0%，78.3%，除了 2007 年降低较大外，其他各年的百分比与 2004-2008 年的总体百分比 74.6%接近。要求选拔对象政治面貌为非中共党员的职位百分比分别是 7.9%，10.1%，21.6%，7.9%，年度发展趋势不明显。要求选拔对象政治面貌为非中共党员的职位极少，不可比。详见表 4-29 和图 4-31

表 4-29 选拔对象的政治面貌*时间频次分布表

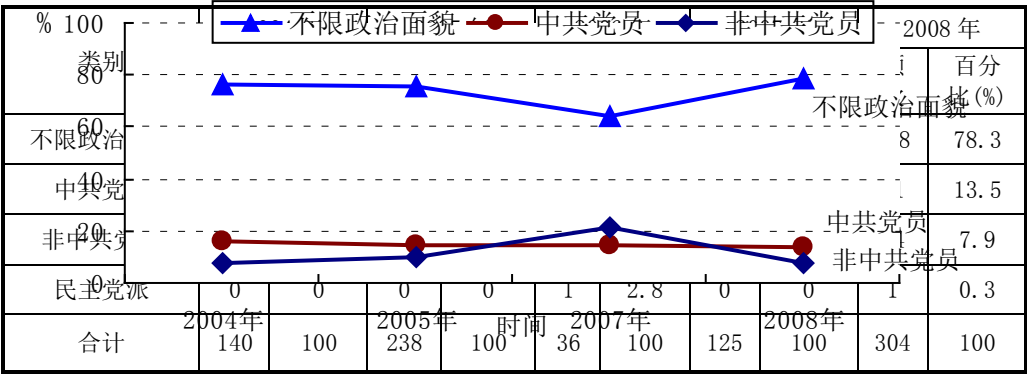


图 4-31 选拔对象的政治面貌年度发展趋势图

5、选拔对象的年龄

2004-2008 年,在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中,没有具体说明年龄要求的占 2.4%,有最高年龄限制的占 97.6%。有最高年龄限制的按其百分比排序分别是:45 周岁及以下占 38.7%;50 周岁及以下占 27.6%;42 周岁及以下占 9.1%;40 周岁及以下占 7.5%;53 周岁及以下占 3.6%;47 周岁及以下占 3%;等等。详见表 4-30

显然,2004-2008 年,我国各地的副厅级领导干部公开选拔活动对选拔对象的有最高年龄要求的共有 16 种不同的情况,很不规范。从职位频次的多少来看,最多的是 45 周岁及以下,占 38.7%,超过总职位数的 1/3。最少的是 28 周岁及以下和 38 周岁及以下,仅 1 个。从年龄差距上看,最高的有 55 周岁,最低的仅为 28 周岁。

在所有要求有最高年龄限制的有 823 个职位中,2004 年、2005 年、2007 年、2008 年平均年龄分别为 47.1,47.1,44.8,45.5,明显呈现下降趋势。2004-2008 年所有要求有最高年龄限制的有 823 个职位的平均年龄是 46.2,年龄最大的 55 周岁及以下出现在 2005 年和 2008 年,出现年龄最小的是 28 周岁及以下出现在 2007 年。详见表 4-31 和图 4-32

表 4-30 选拔对象的年龄频次分布表

类别	频次	百分比	有效百分比	累积百分比
45周岁及以下	326	38.7	38.7	38.7
50周岁及以下	233	27.6	27.6	66.3
42周岁及以下	77	9.1	9.1	75.4

40周岁及以下	63	7.5	7.5	82.9
53周岁及以下	30	3.6	3.6	86.5
47周岁及以下	25	3.0	3.0	89.4
没有说明年龄要求	20	2.4	2.4	91.8
43周岁及以下	13	1.5	1.5	93.4
52周岁及以下	12	1.4	1.4	94.8
35周岁及以下	11	1.3	1.3	96.1
51周岁及以下	10	1.2	1.2	97.3
48周岁及以下	7	.8	.8	98.1
46周岁及以下	6	.7	.7	98.8
55周岁及以下	6	.7	.7	99.5
32周岁及以下	2	.2	.2	99.8
28周岁及以下	1	.1	.1	99.9
38周岁及以下	1	.1	.1	100
合计	843	100	100	

表 4-31 选拔对象的年龄的描述性统计量

类别	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	2004-2008 年
平均值	47.1	47.1	47.1	44.8	45.5	46.2
最小值	35	32	45	28	38	28
最大值	50	55	50	50	55	55
观测数	140	218	36	125	304	823

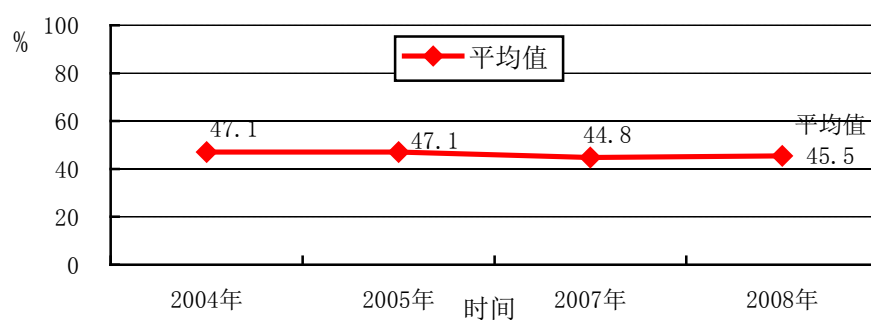
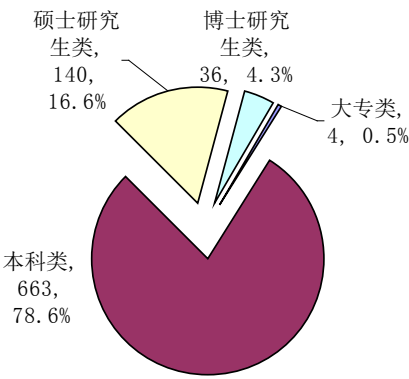


图 4-32 选拔对象的年龄平均值年度发展趋势图

6、选拔对象的受教育程度

在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中，根据各地对选拔对象的受教育程度的不同要求，对选拔对象的受教育程度最低要求具体排序是：本科类占 78.6%；硕士研究生类占 16.6%；博士研究生类占 4.3%；大专类占 0.5%。详见图 4-33



显然，2004-2008 年我国地方公开选拔的副厅级职位大部分对选拔对象的受教育程度要求，本科类最多。

图 4-33 选拔对象的受教育程度频次分布图

表 4-32 选拔对象的受教育程度*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)	频次	百分比 (%)
大专类	4	2.9	0	0	0	0	0	0	0	0
本科类	102	72.9	171	71.8	36	100	113	90.4	241	79.3
硕士研究生类	29	20.7	66	27.7	0	0	10	8	35	11.5
博士研究生类	5	3.6	1	0.4	0	0	2	1.6	28	9.2
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

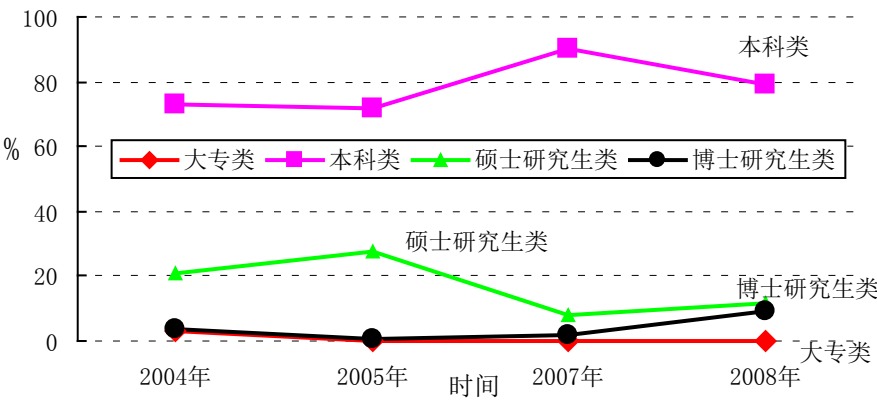


图 4-34 选拔对象的受教育程度年度发展趋势图

从年度发展趋势看,2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年,要求选拔对象的受教育程度为本科类的职位占当年职位的百分比分别是 72.9%,71.8%,90.4%,79.3%。硕士研究生类的百分比分别是 20.7%,27.7%,8%,11.5%。博士研究生类的百分比分别是 3.6%,0.4%,1.6%,9.2%。大专类只在 2004 年出现,占 2.9%。详表 4-32

显然,本科类总体上呈现上升趋势,硕士研究生类总体上呈现下降趋势,说明要求研究生的职位减少了。博士研究生类总体上呈上升趋势。说明对高层次的科技研究人员的需求增加了。大专类,主要在 2004 年出现,以后几年都没有出现,说明特殊的情况没有了。详见图 4-34

7、选拔对象的职务和级别

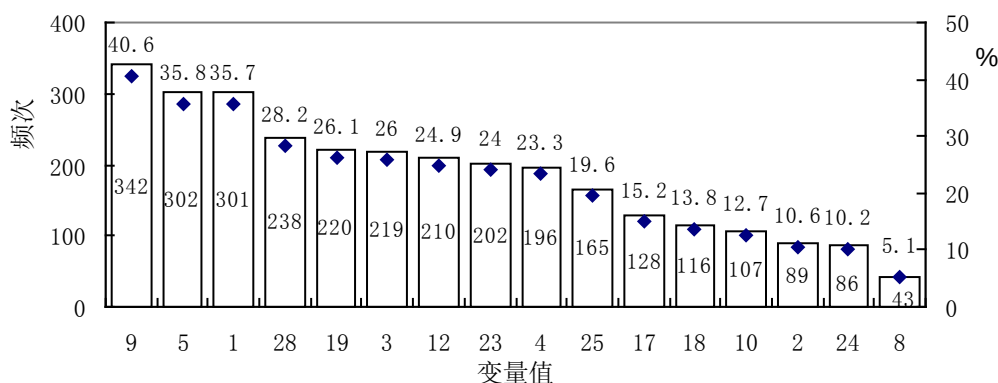


图 4-35 选拔对象的职务和级别频次分布图 A

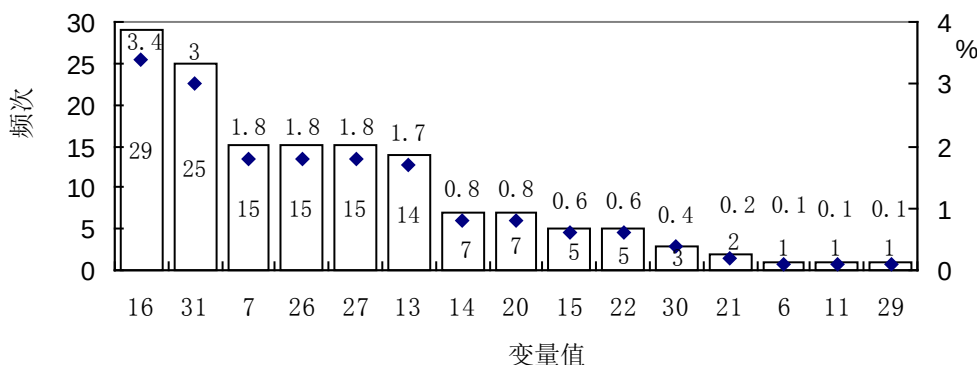


图 4-36 选拔对象的职务和级别频次分布图 B

表 4-33 选拔对象的职务和级别频次分布图的变量说明表

	变量值		变量值
1	副厅类没有任职年限要求	16	省管企业中层正职类没有任职年限要求
2	正处类没有任职年限要求	17	省管企业中层正职类任职 1 年
3	正处类任职 1 年	18	省管企业中层正职类任职 2 年
4	正处类任职 2 年	19	省管企业中层正职类任职 3 年
5	正处类任职 3 年	20	省管企业中层正职类任职 4 年
6	正处类任职 5 年及以上	21	省管企业中层正职类任职 5 年及以上
7	副处类任职 2 年	22	省管企业中层副职类任职 3 年
8	副处类任职 3 年	23	省管企业中层副职类任职 4 年
9	副处类任职 4 年	24	省管企业中层副职类任职 5 年及以上
10	副处类任职 5 年及以上	25	正高类没有任职年限要求
11	正科类任职 1 年	26	正高类任职年限 1 年
12	省管企业领导类没有任职年限要求	27	正高类任职年限 3 年
13	省管企业领导类任职 1 年	28	副高类没有任职年限要求
14	省管企业领导类任职 2 年	29	副高类任职 1 年及以上
15	省管企业领导类任职 3 年	30	中级类没有任职年限要求
		31	执业资格类没有任职年限要求

在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中，各地对选拔对象的职务和级别的要求也是各不相同的，根据不同的类别和不同的任职年限一共可分为 31 种不同情况。具体百分比排序分别是：“副处类任职 4 年”占 40.6%；“正处类任职 3 年”占 35.8%；“副厅类没有任职年限要求”占 35.7%；“副高类没有任职年限要求”占 28.2%；“省管企业中层正职类任职 3 年”占 26.1%；等等。详见图 4-35、图 4-36 和表 4-33

显然，要求“副处类任职 4 年”最多，占 40.6%；较多的是“正处类任职 3 年”和“副厅类没有任职年限”，分别占 35.8%和 35.7%。最少的是“正处类

任职 5 年及以上”、“正科类任职 1 年”和“副高类任职 1 年及以上”，仅 1 个，分别占 0.1%。

为了方便研究，对选拔对象的职务和级别的 31 种情况进行归类汇总，具体分为副厅类、正处类、副处类、正科类、省管企业领导类、省管企业中层正职类、省管企业中层副职类、正高类、副高类、中级类、执业资格类等 11 类。

表 4-34 选拔对象的职务和级别*时间的频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
副厅类	18	12.9	94	39.5	0	0	29	23.2	160	52.6
正处类	136	97.1	238	100	36	100	114	91.2	283	93.1
副处类	68	48.6	141	59.2	25	69.4	92	73.6	181	59.5
正科类	0	0	0	0	0	0	1	0.8	0	0
省管企业领导类	36	25.7	105	44.1	0	0	32	25.6	63	20.7
省管企业中层正职类	80	57.1	151	63.4	36	100	76	60.8	159	52.3
省管企业中层副职类	33	23.6	88	37	25	69.4	29	23.2	118	38.8
正高类	14	10	15	6.3	14	38.9	35	28	117	38.5
副高类	26	18.6	107	45	0	0	45	36	61	20.1
中级类	0	0	1	0.4	0	0	0	0	2	0.7
执业资格类	2	1.4	7	2.9	0	0	5	4	11	3.6
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

从年度发展趋势看，2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年，副厅类的百分比分别是 12.9%，39.5%，23.2%，52.6%。正处类的百分比分别是 97.1%，100%，91.2%，93.1%。副处类的百分比分别是 48.6%，59.2%，73.6%，59.5%。省管企业领导类的百分比分别是 25.7%，44.1%，25.6%，20.7%。省管企业中层正职类的百分比分别是 57.1%，63.4%，60.8%，52.3%。省管企业中层副职类的百分比分别是 23.6%，37%，23.2%，38.8%。正高类的百分比分别是 10%，6.3%，28%，38.5%。副高类的百分比分别是 18.6%，45%，36%，20.1%。执业资格类的百分比分别是 1.4%，2.9%，4%，3.6%。中级类百分比分别是 0，0.4%，0，0.7%。正科

类只在 2007 年出现，占 0.8%。详见表 4-34 和图 4-37

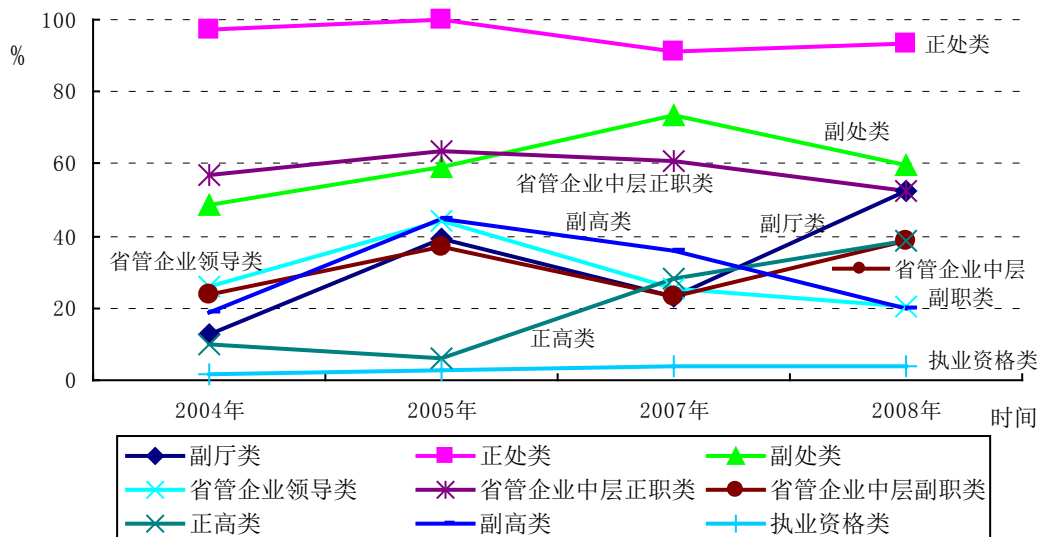


图 4-37 选拔对象的职务和级别年度发展趋势图

显然，副厅类、副处类、省管企业中层副职类、正高类和执业资格类呈现上升趋势。而正处类、省管企业中层正职类呈现下降趋势。副高类、省管企业领导类的发展趋势不明显。正科类、中级类由于频次太少，不可比。详见图 4-37

4.2.3 对选拔对象的特别要求

1、选拔对象的基层工作经历

2004-2008 年，在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中，要求基层经历的占 6.6%；没有说明的占 93.4%。详见图 4-38

显然，全国绝大部分公开选拔的副厅级职位没有要求基层工作经历，强调基层工作经历的仅有少部分职位。

从年度的发展趋势看，公开选拔中要求选拔对象有基层工作经历的，在 2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年分别是 10.7%，0，8%，3.6%。详见表 4-35

显然，公开选拔中要求选拔对象有基层工作经历的职位，总体上呈现下降的趋势。详见图 4-39

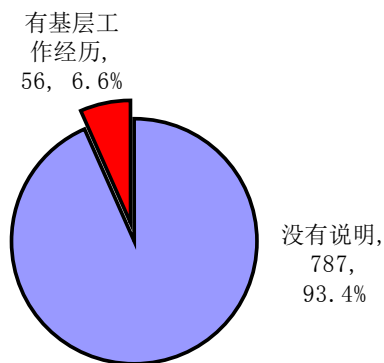


图 4-38 选拔对象的基层工作经历频次分布图

表 4-35 选拔对象的基层工作经历*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
有基层工作经历	15	10.7	0	0	20	55.6	10	8	11	3.6
没有说明	125	89.3	238	100	16	44.4	115	92	293	96.4
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

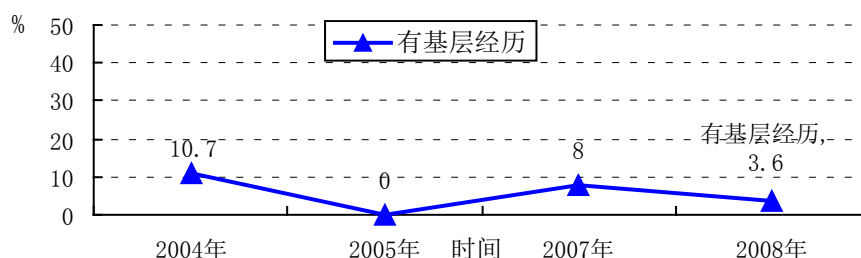


图 4-39 选拔对象的基层工作经历年度发展趋势图

2、选拔对象的相关工作经历

2004-2008 年,在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中,没有说明相关工作经历要求的职位占 67.1%;要求相关工作经历的职位占 32.9%。详见图 4-40

显然,全国各地公开选拔的副厅级职位超过 2/3 的职位没有相关工作要求,有 32.9%的职位要求有相关工作经历。

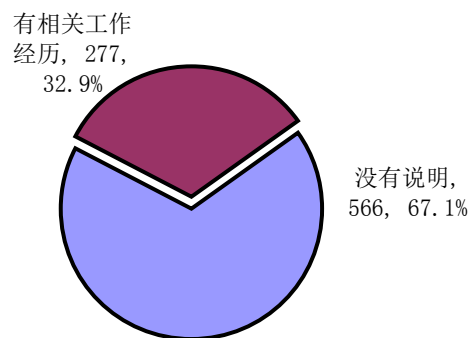


图 4-40 选拔对象的相关工作经历频次分布图

从年度的发展趋势来看,2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年,有相关工作经历的职位占当年职位百分比分别是 37.8%, 29.9%, 36.8%, 35.2%, 总体上呈现下降趋势。详见表 4-36 和图 4-41

表 4-36 选拔对象的相关工作经历*时间频次分布表

类别	2004 年		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年	
	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
没有说明	87	62.1	167	70.2	36	100	79	63.2	197	64.8
有相关工作经历	53	37.8	71	29.9	0	0	46	36.8	107	35.2
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

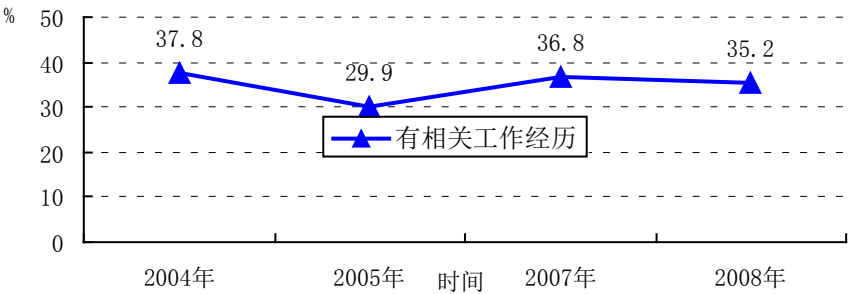


图 4-41 选拔对象的相关工作经历年度发展趋势图

3、对选拔对象的外语要求

在我国各地公开选拔的 843 个副厅级职位中，没有说明外语要求的职位占 90.7%；有外语要求的职位占 9.3%。详见表图 4-42

显然，选拔的副厅级职位绝大部分是没有外语要求的，仅有 9.3%的职位有外语要求。

从年度的发展趋势来看，2004 年、2005 年、2007 年和 2008 年，有外语要求的职位占当年职位百分比分别是 9.3%，6.3%，5.6%，14.1%，开始 3 年呈下降趋势，2008 年突然上升，年度发展趋势不明显。表 4-37 和图 4-42

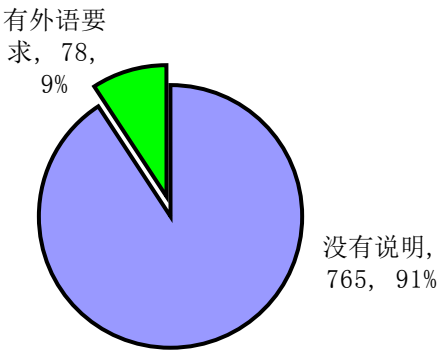


图 4-42 对选拔对象的外语要求频次分布图

表 4-37 选拔对象的外语要求*时间频次分布表

类别	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年
----	--------	--------	--------	--------	--------

	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)	频次	百分比(%)
没有说明	127	90.7	223	93.7	36	100	118	94.4	261	85.9
有外语要求	13	9.3	15	6.3	0	0	7	5.6	43	14.1
合计	140	100	238	100	36	100	125	100	304	100

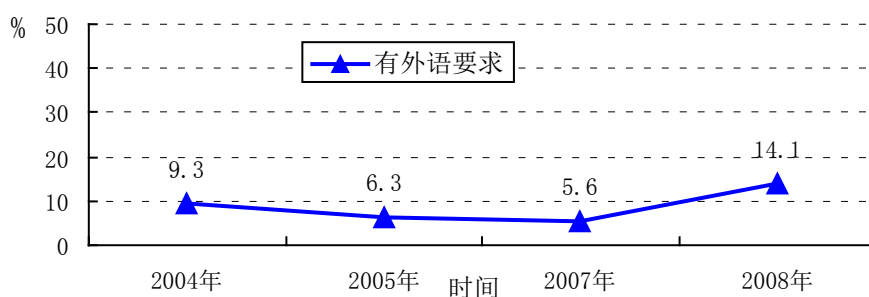


图 4-43 对选拔对象的外语要求年度发展趋势图

4.3 分析讨论

4.3.1 对公开选拔程序情况的分析讨论

1、时间

除了 2006 年特别少以外,我国各地的公开选拔活动的年度发展趋势是呈曲线上升趋势。表明我国各地进行的公开选拔活动表现为“大小年”现象,同时也表明我国各地的公开选拔活动越来越频繁了。

2、地方

从频次上看,除了北京和内蒙古每隔 1 年举办一次外,其他地方基本上没有规律,随意性很大。这表明,我国绝大部分地方的副厅级领导干部公开选拔活动没有形成制度化、规范化。

从年度发展趋势上看,进行公开选拔活动的地方总体上呈现曲线上升趋势,表明我国越来越多的地方进行副厅级领导干部公开选拔活动,公开选拔制度得到了进一步的推行。

3、实施者

从频次上看,由“中介组织”甄选领导干部的活动占 2%。这表明,个别地方尝试通过中介组织进行公开选拔甄选领导干部,这是对公开选拔程序的创新,旨在避免部分领导干部走后门拉关系等人为因素的影响,尽量保证公开选拔结果的客观公正。

变量值“中介组织”出现的频次太少,不作年度比较。

4、报名方式

从频次上看,现场报名是最主要的报名方式,采取电话报名、委托他人报名的活动最少,表明我国各地公开选拔活动主要采取的方式是现场报名方式。

从年度趋势上看,现场报名呈下降趋势,网上报名呈上升趋势。表明随着网络技术的发展,越来越多的公开选拔活动采取网上报名方式进行,这样既方便了选拔对象参加考试,也提高了工作效率。

2004 年的报名方式是现场报名为主,其他报名方式为辅。到了 2005 年,现场报名达到了 100%,而信函报名、传真报名、电子邮件报名为 0。2008 年,报名方式是以现场报名和网上报名为主,其他报名为辅。这表明,2005 年是信函报名、传真报名、电子邮件报名等方式年度发展趋势的拐点。2008 年形成以现场报名和网上报名为主,其他各种报名方式同时存在的格局。

5、资格审查

从频次上看,要求报名时用证件的原件进行资格审查的方式占 54%。而报名时利用复印件初审,但在笔试前或面试前用原件进行资格审查的方式共为 24%。这表明了有一半的公开选拔活动采取了统传的资格审查方式,也有 24%的活动采取了方便选拔对象参加笔试的措施。

从年度趋势上看,非现场报名笔试或面试审原件方式,呈现曲线上升趋势。表明,越来越多的公开选拔活动采取了方便选拔对象参加笔试的措施,公开选拔越来越人性化了。

6、限报职位

从频次上看,我国各地进行的副厅级领导干部公开选拔活动有 80%的都要求限报职位。

从年度发展趋势上看,限报 1 个职位呈现上升趋势,限报 2 个职位的情况呈下降趋势。表明,越来越多的地方在公开选拔报名的时候限定只能报一个职

位。

7、笔试考点设置

从频次上看，在地方开设笔试考点占 96%；在地方和外地同时开设笔试考点占 4%。这表明，绝大部分公开选拔活动仅在地方设置笔试考点，但是也出现同时在地方和外地开设考点的创新。

从年度趋势上看，在 2004-2007 年，所有的公开选拔活动都仅在地方设置笔试考点，2008 年笔试考点设置开始变化，有部分活动出现同时在地方和外地设置考点。表明部分公开选拔活动有了创新，采取了方便选拔对象参加考试的措施，更具人性化了。

8、笔试人数比例

从频次上看，对于笔试人数最低要求，有 4 种不同情况。表明对于笔试人数比例，各地有不同的做法，没有规范化、制度化。笔试人数比例的百分比最大的是“10: 1”，与《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》的要求要相吻合。

笔试人数比例变量各个值的年度发展趋势不明显。

9、笔试成绩比重

从频次上看，对于“有没有笔试，笔试成绩是否计入总成绩，笔试成绩比重为多少？”各地有不同的做法，共有 11 种不同情况。这表明各地的公开选拔活动没有制度化、规范化。在笔试成绩计入总成绩活动中，出现最多的是笔试成绩比重为 50%的情况。

从年度发展趋势上看，笔试成绩平均值呈现下降趋势，这表明，各地在公开选拔工作中越来越关注实际工作能力，而不是考试的能力。

10、面试人数比例

从频次上看，对面试人数比例，各地有不同的做法，共有 7 种不同情况。这表明，这表明各地的公开选拔活动没有制度化、规范化。面试人数比例的百分比最大的是“5: 1”，与《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》的要求要相吻合。

面试人数比例变量各个值的年度发展趋势不明显。

11、面试成绩比重

从频次上看，对于面试成绩计算和使用，各地有不同的做法，共有 9 种不同情况。这表明的各地没有形成制度化、规范化。在面试成绩计入总成绩的活

动中，出现最多的是面试成绩比重为 50%的情况。

从年度的发展趋势上看，各年度面试成绩比重基本保持平衡并略高于 50%的水平。这表明面试仍然是公开选拔中的一个重要的环节，基本保持平衡发展。

12、面试旁听、调查研究、演讲答辩和测试

从频次上看，在 50 次公开选拔活动中，“面试旁听”占 6%；“调查研究”占 14%；“演讲答辩”占 18%；“测试”占 18%。这主要体现了各地积极创新公开选拔的方式和方法的创新。设置面试旁听反映了公开选拔活动的公开和民主。引入调查研究、演讲答辩和测试反映各地对领导干部的个性特征、心量素质、领导力等综合素质的要求，注重领导干部的发现问题、分析问题和解决问题的实际工作能力。

从年度发展趋势上看，测试”和“调查研究”呈现上升趋势。这表明，越来越多的公开选拔活动通过运用测试和调查研究的方式来了解选拔对象综合能力和素质，考试技术得到进一步的应用和发展。

13、考察人数比例

从频次上看，对考察人数比例，各地有不同的做法，共有 6 种不同情况，这表明各地的公开选拔活动没有制度化、规范化。考察人数比例的百分比最大的是“3: 1”，与《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》的要求相吻合。

考察人数比例变量各个值的年度发展趋势不明显。

14、考察量化成绩比重

从频次上看，“没有量化成绩”的占 84%，“量化成绩”的占 12%，表明大部分公开选拔活动还是采取传统定性的考察方式，没有量化考察成绩。出现考察量化的公开选拔活动中，考察量化成绩占总成绩比重各不相同，还没有形成规范化，制度化。

从年度发展趋势上看，“考察量化成绩”情况的年度趋势不显明。“没有量化成绩”情况呈曲线上升趋势。这表明，越来越多的公开选拔活动还是采取传统的考察方法，考察量化成绩的方式还在尝试之中，没有形成制度化。

15、差额票决和岗位培训

这表明，我国各地公开选拔程序中的统一考试环节和党委讨论决定环节有了一定的创新，少的出现了3次，多的出现了9次。

从年度发展趋势上看，“岗前培训”呈现为下降趋势。“差额票决”的发展

趋势不明显。这表明在公开选拔过程中并不注重岗前培训工作。差额票决方式并没有形成制度化。

4.3.2 对公开选拔职位情况的分析讨论

1、时间

2004-2008年,我国各地进行公开选拔的副厅级职位的年度发展趋势呈现曲线上升趋势。这表明我国各地进行公开选拔的职位越来越多,各地越来越重视副厅级领导干部的公开选拔工作,这是领导干部选拔制度发展的一个重要方向。

2、职位类别

从频次上看,采取不定职位方式进行选拔的职位占11.9%;采取定职位方式进行的职位占88.1%,这表明,全国各地大部分都是采取定职位而且是定职位选1人的方式进行公开选拔副厅级领导干部,也就是说副厅级领导干部公开选拔活动的职位针对性很强。

从年度发展趋势上看,定职位1人的方式呈现下降趋势,定职位2人的方式总体上呈现下降趋势,不定职位的方式呈上升趋势。这表明,各地越来越多地采用不定职位的方式公开选拔副厅级领导干部。通过不定职位的方式,先定人选,再定职位,有利于扩大组织的调配空间,体现了人职匹配原则。

3、选拔范围

从频次上看,选拔范围面向地方的职位占57.7%;面向全国以上的职位占39.7%;这表明,公开选拔主要面向地方进行,有超过一半的职位仅向地方公开选拔。

从年度发展趋势上看,选拔范围面向地方的是呈下降趋势,全国以上呈上升趋势。这说明公开选拔的范围逐渐由面向地方转向全国,公开选拔的范围扩大了。

4、职位的单位性质

从频次上看,各地公开选拔的副厅级职位中,机关、事业单位的占了大部分,企业仅占7.9%。其中行政机关和高等院校公选的职位最多,较多的是一般事业单位,比较少的是人大机关、政协机关和审判和检察机关。

从年度发展趋势上看,企业是呈上升趋势的,一般事业单位下降趋势,行

政机关、高等院校、社会团体、党的机关、科研院所的发展趋势不明显。这表明，越来越多企业职位通过公开选拔方式来产生，而一般事业单位的职位则是减少了。

5、选拔对象的单位性质

从频次上看，在公开选拔的副厅级职位中，超过 2/3 的职位限定在机关企事业单位里面选人，面向全社会进行公开选拔的仅有 27.6%。这表明公开选拔是在特定的行业范围内公开。

选拔对象的单位性质变量各个值的年度发展趋势不明显。

6、选拔对象的性别

从频次上看，公开选拔的副厅级职位绝大部分是无限性别的，体现了公平。限定男女性别的只是很少一部分的职位，突出部分职位的特殊要求。

选拔对象的性别变量各个值的年度发展趋势不明显。

7、选拔对象的民族身份

从频次上看，全国各地公开选拔的副厅级职位绝大部分是无限民族身份的，限定对象身份的只有极小部分职位。这是少数民族地区进行公开选拔活动中突出部分职位的特殊要求。

要求少数民族身份的仅在部分年份出现，年度发展没有规律。

8、选拔对象的政治面貌

从频次上看，大部分职位对选拔对象的政治面貌没有要求，体现了公平；限定选拔对象的政治面貌为中共党员或非中共党员的只有一部分职位，突出部分职位的特殊要求。

从年度发展趋势上看，公开选拔活动中要求选拔对象政治面貌为中共党员的职位是呈现下降趋势的。这表明，公开选拔中对选拔对象政治面貌的要求限定中共党员的职位是逐年减少的。

9、选拔对象的年龄

从频次上看，对选拔对象的有最高年龄要求共有 16 种不同的情况；出现频次最多的是 45 周岁及以下，占 38.7%；对选拔对象的有最高年龄要求最高的是 55 周岁及以下，最低的仅为 28 周岁及以下。表明各地对选拔对象的要求的设置很随意，很不规范，同时出现要求特别年轻的情况。

从年度发展趋势上看，在所有要求有最高年龄限制的有 823 个职位中，选

拔对象的最高年龄平均值各年度明显呈现下降趋势。这表明，我国各地公开选拔活动对副厅级领导干部的年龄要求越来越年轻，反映了各地对领导干部年轻化的要求。

10、选拔对象的受教育程度

从频次上看，公开选拔活动对选拔对象的受教育程度要求，本科类最多。这个要求与《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求相吻合。

从年度发展趋势上看，公开选拔对选拔对象的受教育程度的最低要求向两极发展，本科类的职位呈上升趋势，同时博士类的职位也呈上升趋势，而处于中间的硕士类的职位则在下降。这说明对基本学历要求（按党政领导干部选拔任用工作条例的学历基本要求为本科以上）和高层次学历要求的人员增加了。

大专类，主要在 2004 年出现，以后几年都没有出现，说明特殊的情况没有了，现在公开选拔领导干部的受教育程度要求基本上同党政领导干部选拔任用工作条例的最低要求相吻合，各地的公开选拔活动越来越理性了。

11、选拔对象的职务和级别

从频次上看，公开选拔活动中提出对选拔对象的职务和级别要求很不统一，共有 31 种不同情况，这表明，各地对选拔对象的职务和级别设置没有制度化和规范化。

要求“副处类职务 4 年”最多，占 40.6%，这表明，各地通过公开选拔的方式打破了原有正常的层级晋升格局，副处级可以直接晋升为副厅级，体现公开选拔的“不拘一格选人才”的特点。

从年度发展趋势上看，副厅类、副处类、省管企业中层副职类、正高类和执业资格类呈现上升趋势。而正处类、省管企业中层正职类呈现下降趋势。这表明，公开选拔对选拔对象的职务的最低要求正向两极发展，副厅类或正高类的职位增加，副处类和省管企业中层副职类的职位同时也在增加，而处于中间的正处类、省管企业中层正职类的职位则在下降。

12、选拔对象的基层工作经历

从频次上看，全国绝大部分公开选拔的副厅级职位没有要求基层工作经历，强调基层工作经历的仅有少部分职位。这表明，各地并不十分强调基层工作经历。

从年度发展趋势上看，公开选拔活动中要求选拔对象有基层工作经历的职

位，总体上呈现下降的趋势。这表明，强调基层工作经历的职位越来越少，各地公开选拔活动弱化了对基层工作经历的要求。

13、选拔对象的相关工作经历

从频次上看，全国各地公开选拔的副厅级职位有 32.9%要求有相关工作经历，这表明公开选拔活动中，有接近 1/3 的职位强调了相关工作经历，表明各地对相关工作经历的重视。

从年度发展趋势上看，对选拔对象有相关工作经历要求的职位，总体上呈现下降趋势。这表明，强调相关工作经历的职位越来越少，各地公开选拔活动弱化了对相关工作经历的要求。

14、对选拔对象的外语要求

从频次上看，选拔的副厅级职位绝大部分是没有外语要求的，仅有 9.3%的职位有外语要求。这表明，在公开选拔活动中，强调外语水平的职位是比较少的。

对选拔对象有外语要求的职位的年度发展趋势不明显。

第5章 案例分析

本章主要结合 2005 年四川省公开选拔副厅级领导干部和 2008 年广东省省市联合公开选拔 100 名年轻干部这两个案例，深入剖析我国地方副厅级领导干部公开选拔的具体做法，总结地方公开选拔活动的经验和创新。

5.1 2005 年四川省公开选拔副厅级领导干部案例分析

5.1.1 基本情况

2005 年，四川省面向省内公开选拔 20 名副厅级领导干部，这是其自 1995 年开始副厅级领导干部公开选拔以来的第五次公开选拔副厅级领导干部，这次公开选拔活动的基本情况如下。

1、公开选拔的职位 20 个

党政序列 10 个。省经济委员会副主任 1 名，省信息产业厅副厅长 1 名，省人口和计划生育委员会副主任 1 名，省环境保护局副局长 1 名，省体育局副局长 1 名，省委保密委员会办公室副主任（省国家保密局副局长）1 名，省畜牧食品局副局长 1 名，市（州）人民政府副市（州）长 3 名。

高校序列 10 个。分管党群后勤的领导职位 3 个：内江师范学院党委副书记人选 1 名，绵阳师范学院党委副书记人选 1 名，四川音乐学院副院长 1 名。分管教学科研的领导职位 7 个：内江师范学院副院长 2 名，绵阳师范学院副院长 1 名，乐山师范学院副院长 1 名，四川音乐学院副院长 1 名，四川教育学院副院长 2 名。

公开选拔采取“先定人选，后定职位”的办法，即通过推荐、测试和考察，确定人选的任职资格，再根据个人的素质能力倾向及本人意愿，确定拟任人选的职位。

2、公开选拔对象的资格条件

符合《干部任用条例》规定的基本条件和任职资格。具体资格条件为：群众公认、符合市厅级干部任用条件的正县处级干部，或近期能进班子的市厅级后备干部。高校分管教学科研工作的人选，须具备正高职称；高校分管党群后

勤工作的人选，须具备副高以上职称；党政机关推荐人选不受专业技术职务限制。公开选拔对象年龄在 53 周岁以下（1952 年 12 月 31 日以后出生），大学本科以上文化程度，任正县处级职务 3 年以上（计算到 2005 年 12 月 31 日）。

3、公开选拔对象的产生

各市（州）、各部门（单位）按照分配名额和资格条件，由组织推荐产生公选对象。

4、公开选拔的程序

四川省这次公开选拔活动创新了公开选拔的程序，探讨建立一种全新的“8+3”模式进行公开选拔。“8+3”模式中的“8”是指 8 种方式的综合测试考核，包括基础知识初试、无领导小组讨论、案例分析、模拟演讲、视听传达、现场问答、心理素质测试和培训结业测试。“3”是指 3 个征求民意环节，包括公选对象民主推荐，民主测评结果线性分析和组织全面考察。这次公开选拔活动的完整程序详见图 5-1。

2005 年 8 月 18 日 发布公告。公布公开的程序、对象产生方式、公开选拔职位，职位任职资格条件等有关事宜。

2005 年 9 月 2 日 报名和资格审查。8 月 18 日至 9 月 2 日，开展公开选拔的报名和民主推荐工作（第一个征求民意环节）。由个人报名和组织推荐报名，然后由组织进行民主推荐，人数共计 217 人。按照公告的资格条件和要求，最终 213 人通过资格审查。

2005 年 9 月 9 日 基本知识初试（第一次测试）。采用人机对话方式，测试时间 3 个小时，共有 210 人参加考试。主要测试选拔对象应知应会的知识面及其知识结构，内容包括政治、经济、法律、管理、科学技术、历史、国情国力、公文写作等。参加党政序列职位集中培训人员的名额为 100 名，经过初试，共有 101 人入围（含成绩相同并列者）。参加高校序列职位集中培训人员的名额为 50 名，经过初试，共有 50 人入围。

2005 年 9 月 15 日 在省委党校开始 2 个月的集中培训。

2005 年 9 月 29 日 无领导小组讨论测试（第二次测试）。主要测试组织领导能力、口头表述能力、说服能力、情绪的稳定性 and 人际沟通能力等能力素质，测试的评委由部分知名专家学者、7 个有公选职位的部门领导同志、组织部领导和干部处室的同志共 27 人组成。评委分为 3 个组每组 9 人对 151 名考生分班分

组进行测试。考生分为 3 个班，每班共分 7 个组分 7 轮进行，每轮 7-8 名考生。每组在 5 分钟的独立思考后，每位考生都有 3 分钟观点陈述时间，随后进行自由辩论。每轮测试时间 1 个小时。

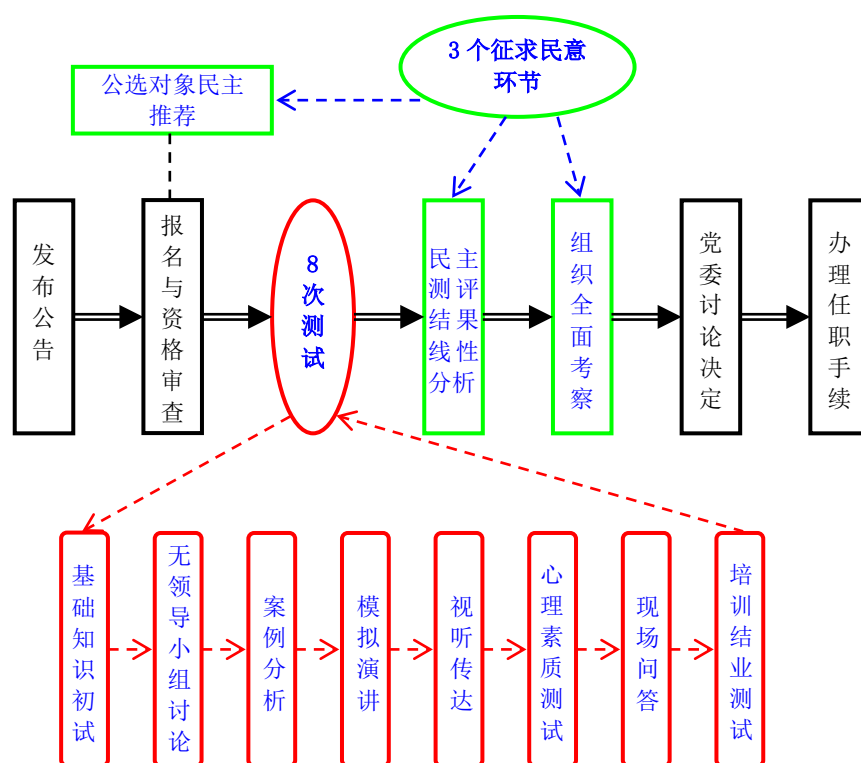


图 5-1 2005 年四川省公开选拔副厅级领导干部工作程序图

2005 年 10 月 13 日 案例分析测试(第三次测试)。主要测试政策理论水平、决策应变能力、计划控制能力、分析判断能力及解决实际问题的能力，测试时间为 2 个半小时。

2005 年 10 月 21 日 模拟演讲测试(第四次测试)。主要测试知识积累、领导经验、信息综合处理能力、语言表达能力及应变能力，测试的评委由部分知名专家学者、7 个有公选职位的部门领导同志、组织部领导和干部处室的同志共 27 人组成，每组 9 人分为 3 个评委组。每人测试时间 10 分钟，其中阅题准备不超过 5 分钟。

2005 年 10 月 28 日 视听传达测试(第五次测试)。主要测试注意力、分析

领悟能力、归纳概括能力、逻辑思维能力、写作能力及政策理论水平，测试时间共3个小时，前1个半小时观看视听材料，后1个半小时撰写传达材料。

2005年11月2日 心理素质测试（第六次测试）。采取人机对话的方式，主要测试领导者心理素质、管理能力倾向、管理风格、权变意识、心理承受能力、心理健康状况，测试时间2个小时。

2005年11月8日 现场问答和培训结业合并为一次综合测试（第七、八次测试）。现场问答，主要测试认识水平和知识面、思维逻辑性和敏锐性、分析问题和解决问题能力、自我认知能力及语言表达能力；培训结业测试，主要测试集中培训期间干部掌握知识、获取信息效果和学习的的能力。评委由部分专家学者、组织部的干部处长和党校的部分老师共35人组成，每组7人分为5个组。每人测试时间10分钟，包含阅题、思考和回答，时间由考生自行掌握，中途不作提示，10分钟到时时响铃提示。

2005年11月29日 按照公告，依据综合测试考核成绩，在党政职位序列和高校职位序列分别确定了20名组织考察对象。

确定人选后，党委组织部门通过民主测评结果线性分析和组织全面考察这两个征求民意环节，对40名差额考察对象进行组织考察，最终确定提交党委讨论的20名人选。

2006年2月21日 省委常委会讨论，确定20名拟任人选。最后办理任职手续。

5.1.2 经验与创新

四川省2005年这次公开选拔活动与以往不同的是打破了传统公开选拔模式，探索构建了一套立体的、多元的、全新的“8+3”公开选拔方法体系。这次四川省副厅级领导干部公开选拔主要体现了四个创新。

1、创新公开选拔模式。对传统公开选拔方式进行全面改造，运用现代人才测评技术方法，构建全新的公开选拔领导干部方法体系——“8+3”模式，为全国的副厅级领导干部的公开选拔树起了新的标杆。“8+3”模式是一个科学、系统、完整的领导人才综合测评考核体系，通过“8+3”模式能够全方位、多侧面地测试领导干部应具备的基本能力、基本素质，可以有效地排除“应试型”干

部，克服“高分低能”现象，有利于甄选出品德素质高、能力素质高、群众认可度高的领导干部。

2、创新素质能力测试方法。在公开选拔活动中，首创模拟演讲、视听传达两种测试方法，检测领导干部的信息综合处理能力、逻辑思维能力、归纳概括能力、语言表达能力、知识积累程度和政策理论水平。首次利用案例分析方法，检测政策理论水平、决策应变能力和解决实际问题的能力。创新运用人机对话的方式，进行基础知识测试和心理素质测试，全面检测领导干部的知识文化水平、管理风格、权变意识和心理素质。引入无领导小组讨论等方式，跳出以往领导干部公开选拔固定的结构化的考试模式，全面了解领导干部的能力和素质。

3、创新职位选人方式。改变过去“先定职位、后定人选”的做法，进行“先定人选、后定职位”，即通过民主推荐、素质和能力测试、组织考察，先确定人选的任职资格，再根据领导干部个人不同的素质和能力，参考本人意愿，由组织确定拟任人选的职位。这样的职位选人方式，实现了人选与职位的优化配置，做到了人职匹配、人岗相适、人尽其才。

4、创新扩大民主途径。在公开选拔程序中，设置有“公选对象民主推荐”，“民主测评结果线性分析”和“组织全面考察”三个征求民意的环节，这三个环节，环环相连，节节衔接。这三个环节的设置，扩大了干部群众对公开选拔活动的参与途径，使更多的干部群众知道，了解并参与公开选拔活动，有效地体现了公开选拔活动的公正公开，落实了群众的知情权、参与权、表达权和监督权，提高了人民群众对公开选拔活动的公认度。

5.2 2008年广东省省市联合公开选拔100名年轻干部案例分析

5.2.2 基本情况

广东省是我国改革开放的前沿阵地，也是我国的公开选拔制度实践过程中亮点频现的地方。从1997年至今，广东省共进行了5次副厅级领导干部公开选拔活动，其中1997年、2000年、2001年、2003年和2008年各进行一次。2008年，广东省拿出100个职位，采取省市联合的方式，面向全国纳贤，获得了各界的好评。下面具体介绍这次公开选拔的有关情况。

1、选拔职位及报名的资格条件

这次公开选拔活动的职位共 100 个,其中省管职位 30 个,市管职位 70 个。具体职位和任职资格要求见表 5-1。

2、待遇和管理

委任制干部试用期一年,试用期间按规定享受相应待遇。试用期满后,经考察胜任的,办理正式任职手续;不胜任的,按原职级另行安排工作。非委任制干部,不实行试用期制,但在任职满一年后仍需进行考察,胜任者继续任职,不胜任的,免职按原职级另行安排工作。

3、实施方法

本次联合公选,按照统分结合、各司其职的要求实施。省委组织部负责统筹协调,具体承担统一部署、公告、命题、笔试、公示、培训等工作;各有关市和部门按干部管理权限,具体负责确定公选职位、组织报名、资格审查、面试、测试、组织考察、决定任用等事项。

在实施过程中,坚持公开、公平、公正,严格按照规定程序办事,严肃干部人事工作纪律,自觉接受监督。

4、报名方式

符合职位资格条件者均可报名。报名采取个人自荐或组织推荐两种方式。个人自荐的,可通过网上报名、传真或邮寄资料报名、现场报名等方式进行;组织推荐的,可由本人所在单位组织人事部门直接推荐报名。

报名时间:2008 年 8 月 1 日至 2008 年 8 月 31 日,共 31 天。邮寄资料报名的截止时间,以收到报名材料的邮戳时间为准。

同时符合两组以上职位报名资格条件的人员,只能选报其中一组职位。如某组报名人数未达到本组职位数 10 倍以上的,则相应减少该组的公选职位。

5、公开选拔的程序

广东省这次公开选拔从 2008 年 8 月初开始,2008 年 11 月中旬结束,历时 3 个多月。整个程序可以划分发布公告、报名和资格审查、笔试、面试、测试、组织考察、民主协商、党委讨论任用、办理任职手续等 9 个环节,其中笔试、面试、测试、组织考察环节还分有不同的子环节。详细见图 5-2。

(1)发布公告。2008 年 8 月 1 日,通过广东组织工作网等相关媒体发布公告,公布联合公开选拔的职位、任职资格条件、公开选拔的程序、实施办法、待遇和管理、报名方式等内容。

(2) 报名和资格审查。从 8 月 1 日至 8 月 31 日, 100 个职位共有 6277 人报名, 经资格审核后, 有 4337 人符合条件。

表 5-1 广东省市联合公选 100 名年轻干部职位和报名资格条件一览表

分 类	公选职位		报名资格条件						
	分组	单位职务	学 历 学 位	年 龄 要 求	职务要求	基 本 要 求			
省 管 职 位 30 个	第一组 (珠三 角地级 市副职)	珠海市委副书记	大学 本科 以上	40 岁 以下 (196 7 年 10 月 1 日 后出 生)	任正处级职务 1 年以 上；任正副处级职务 合计 3 年以上；任副 处级职务 4 年以上； 高等院校、科研院所、 国有大中型企业具有 相当任职经历的人 员；新经济组织、新 社会组织及海外留学 回国人员和其他人员 中具有相当任职经历 的人员。	①具有 中华人 民共和 国国 籍，享 有公民 的政治 权利； ②具备 《干部 任用条 例》规 定的基 本条 件；③ 能熟练 掌握和 运用一 门外 语；④ 身体健 康。			
		佛山市副市长							
		东莞市副市长							
		中山市副市长							
		江门市副市长							
	第二组 (省直 经济管 理部门 副职)	省府办公厅副主任					大学 本科 以上	40 岁 以下 (196 7 年 10 月 1 日 后出 生)	任正处级职务 1 年以 上；任正副处级职务 合计 3 年以上；任副 处级职务 4 年以上； 高等院校、科研院所、 国有大中型企业具有 相当任职经历的人 员；新经济组织、新 社会组织及海外留学 回国人员和其他人员 中具有相当任职经历 的人员。
		省发展改革委副主任							
		省经贸委副主任							
		省科技厅副厅长							
		省外经贸厅副厅长							
	第三组 (省直 行政监 管部门 副职)	省物价局副局长	研 究 生、 博 士 学 位， 正 高 专 业 技 术 职 称	10 月 1 日 后出 生)	任正处级及相应职 务；任副处级及相应 职务 3 年以上；“985 工程”或“211 工程” 重点建设大学的博士 生导师；全国百篇优 秀博士学位论文获得 者；学术造诣和专业 水准较高的海外留学 回国人员				
		省工商局副局长							
		省新闻出版局副局长							
		省质监局副局长							
		省法制办副主任							
	第四组 (省属 高校副 职 I)	华南农业大学副校长					研 究 生、 博 士 学 位， 正 高 专 业 技 术 职 称	10 月 1 日 后出 生)	任正处级及相应职 务；任副处级及相应 职务 3 年以上；“985 工程”或“211 工程” 重点建设大学的博士 生导师；全国百篇优 秀博士学位论文获得 者；学术造诣和专业 水准较高的海外留学 回国人员
		南方医科大学副校长							
		广州中医药大学副校长							
		华南师范大学副校长							
		汕头大学副校长							
	第五组 (省属 高校副 职 II)	广东工业大学副校长	大 学 本 科 以 上	40 岁 以下 (196 7 年 10 月 1 日 后出 生)	同省管职位第一组至 第三组要求。另外， 应有企业工作经历， 比较熟悉企业经营管 理，了解资本运作或 市场营销等业务。				
		广东外语外贸大学副校长							
		广东商学院副院长							
		广州大学副校长							
		深圳大学副校长							
第六组 (省属 国有大 型企业 副职)	省广业资产经营有限公司副总经理	大 学 本 科 以 上				40 岁 以下 (196 7 年 10 月 1 日 后出 生)	同省管职位第一组至 第三组要求。另外， 应有企业工作经历， 比较熟悉企业经营管 理，了解资本运作或 市场营销等业务。		
	省广弘资产经营有限公司副总经理								
	省广晟资产经营有限公司副总经理								
	省交通集团有限公司副总经理								
	省粤财投资控股有限公司副总经理								

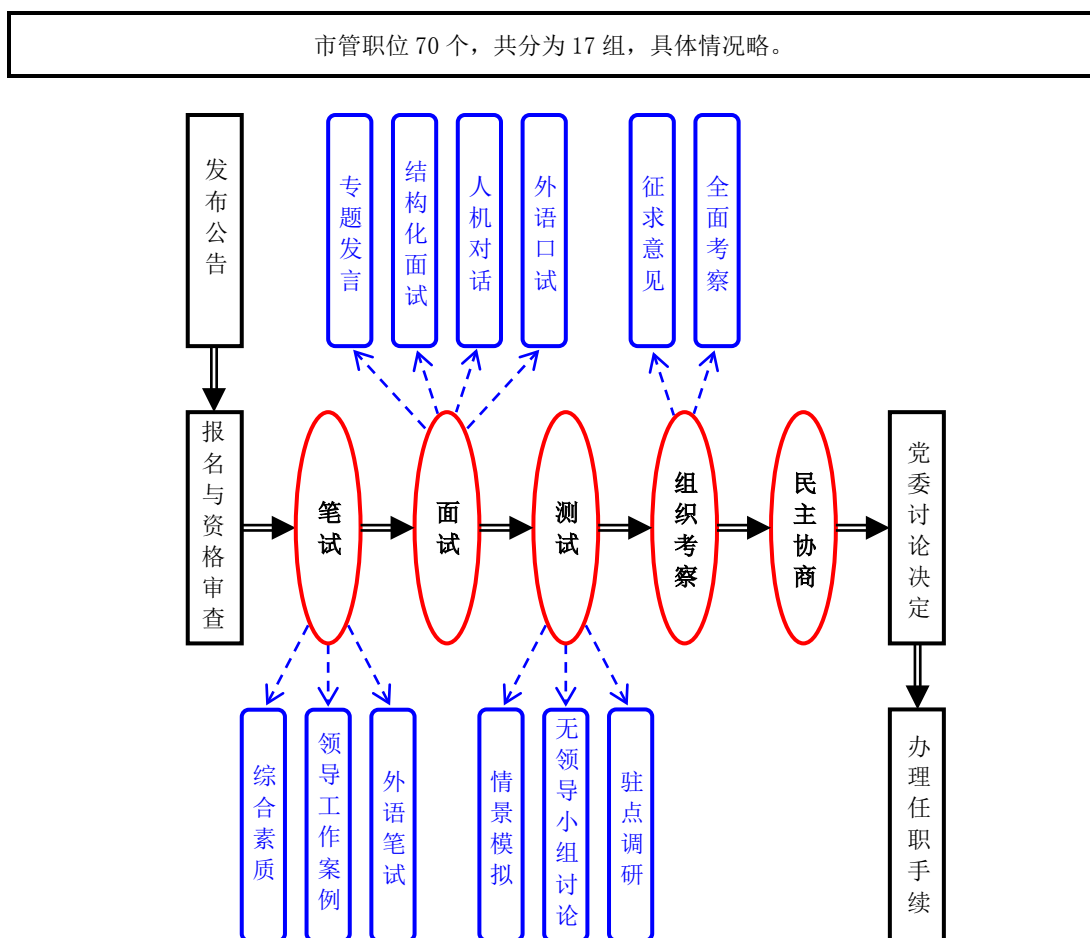


图 5-2 2008 年广东省省市联合公开选拔 100 名年轻干部工作程序图

(3) 笔试。笔试科目包括综合素质、领导工作案例和外语三科，主要测试履行职位职责应具备的素质能力。笔试成绩按综合素质和领导工作案例两科各占 50% 的比例计算。外语设考英、法、日、俄语四个语种，报考者只需选考其中一门，外语成绩不计入笔试总分，但须达到合格分数线。综合素质的考试时间是 2 个半小时，领导工作案例的考试时间是 2 个小时，外语的考试时间是 1 个半小时。2008 年 9 月 7 日，广州和北京各设一个考场，同时开展笔试，实际参加考试的人数为 3828 人，其中广州考场 2985 人，北京考场 843 人。

确定面试人员和资格复审。依照笔试成绩由高至低，按职位 1: 6 的比例确定各职位组进入面试人员。进入面试人员携带有关证件的原件，按职位管理权

限分别进行资格复审。合格者参加面试,不合格者取消面试资格。被取消面试资格的空缺名额,按笔试成绩高低依次递补。2008年9月18日,在广东组织工作网上公布进入面试人员名单,100个公选职位分为23个组,最后共确定人员600名进入面试。

(4)面试。面试成绩按专题发言(占40%)、结构化面试(占40%)、人机对话(占20%)计算得分。加试外语口语,不计入面试成绩,但须达到合格分数线。

面试环节采用了“大评委现职制”,评委都由三部分人组成:一是省、市的党代表、人大代表和政协委员,二是职位所在市(单位)的干部群众,三是省、市直相关单位的中层以上干部。考场规则要求考生在发言时不得说出自己的姓名、工作单位职务、籍贯出生地等识别个人身份的信息,否则按作弊取消其成绩。

2008年9月21日,开展专题发言、结构化面试和人机对话的面试。专题发言,由考生围绕某一主题进行即席发言,评委根据考生发言与行为表现,对其分析能力、创新能力、语言表达能力和表现出来的情绪稳定性、自信心等个性特征作出综合评价。每人备考14分钟,发言不得超过7分钟。考生发言结束后,评委填写正式的《综合评价表》,从“优秀、良好、中等、一般、较差”5个档次中选择。结构化面试按固定结构的测评要素、标准、程序,由考生回答设定的问题,评委根据考生的回答和行为表现,对其解决问题能力、计划组织能力和仪表形象等个体特征作出评价。每个考生按抽签编号确定发言顺序,每人备考7分钟;答2个题目;时间合计不超过7分钟。人机对话通过电脑回答问题,对考生的领导工作行为进行测验,时间为1个半小时。

2008年9月22日进行外语口试,12分钟备考,6分钟考试时间。外语口试不计入总分,但必须合格。

在面试环节中,在笔试的胜出人员分为23个组,在9个不同的地点同时进行面试,其中省管职位6个组、珠三角7个地级以上市管职位17个组。实际上有582人参加面试,共有5000个人员担任评委。

依照面试成绩由高至低,按职位1:2的比例,最后确定200人进入测试。

(5)测试。测试包括情景模拟、无领导小组讨论和驻点调研三个部分,测试成绩按情景模拟(占30%)、无领导小组讨论(占30%)、驻点调研(占40%)计算得分。情境模拟具体是播放8分钟短片,考生准备2分钟,然后用10分钟

发言，评委模拟一个记者提问两个问题，各组考生模拟相关负责人出席新闻发布会，回答提问。无领导小组讨论的做法是考生按抽签号就座，拿到题目阅读准备 20 分钟，按座位号每人依次发言 5 分钟，再进行 40 分钟的自由讨论。驻点调研要求考生分赴各地级市和高校、企业等单位，驻点调研一天，最后每人提交一份 2500 字的调研报告。

2008 年 9 月 24 日进行情景模拟和无领导小组讨论。2008 年 9 月 25 日进行驻点调研。按照面试成绩和测试成绩各占 50% 的比例计算综合成绩，依照综合成绩由高至低，最后确定 100 人为考察对象。

（6）组织考察。组织考察包括二个环节。一是征求意见。2008 年 10 月 8 日，考察对象名单通过新闻媒体公示 7 天，向社会征求意见。二是全面考察。广东省、市委组织部共组成 28 个考察组，对 100 名考察对象，严格按照考察公示、民主测评、个别谈话、审核档案、听取纪检监察部门意见、个人述职述廉、与考察对象面谈、实地核查有关情况等 8 个步骤进行考察，对任现职未满两年的 30 名考察对象，还要到其前一个工作单位进行延伸考察。经考察，共有 8 名考察对象不适合提拔使用或个人自动放弃任职，因此，按这次公开选拔的公告的规则，严格依照综合成绩由高至低，依次相应递补考察了 8 人。

（7）民主协商。2008 年 11 月 5 日，召开民主协商会议，向各民主党派、工商联主要负责人和无党派及民族宗教界代表人士通报这次公开选拔活动的有关情况，进行民主协商，听取意见建议。

（8）党委讨论决定。根据考察、公示、民主协商等情况，按职位管理权限研究决定各组职位的拟任人选。

（9）办理任职手续。对这次公开选拔活动中胜出的拟任人选，集中进行 3 天的岗前培训，并按有关规定办理任职手续。试用期一年。

5.2.2 经验与创新

广东省这次公开选拔活动，面向全国范围招考，100 个职位引来了 6277 人报名竞争（最后，4337 人符合条件），面试、测试阶段有 1 万人次担任评委参加了考评。其范围之广、规模之大、涉及人数之多，影响之深远，在我国的领导干部公开选拔的历史上也不多见。这次公开选拔活动主要有以下几个亮点。

1、设置异地考点，体现公开选拔的人性化。广东省这次联合公开选拔年轻干部，面向全国范围公开选拔，为了方便选拔对象参加笔试，分别在广东和北京两地设置了考点。异地考点设置，表明了干部管理思想在转变，组织工作的服务意识在提升，也体现了面向全国开门纳才的诚意，体现了公开选拔领导干部的决心。

2、联合公开选拔，节约公开选拔的成本。人们普遍认为，目前各地的公开选拔活动存在着周期长、成本高等问题。广东省这次公开选拔活动就是针对这个问题，提出了一个全新的解决方案，实行省管职位和市管职位联合进行公开选拔的模式。这样的模式，可以有效地整合省市多级的组织资源，缩短公开选拔的周期，降低公开选拔成本，提高公开选拔的政治效益、经济效益和社会效益。

3、分类公开选拔，提高公开选拔的科学性。分类公开选拔也就是按照职位的性质和特点，将公开选拔职位进行分类，然后按照分类报名、资格审查、笔试、面试、考察的方法组织实施的公开选拔模式。广东省这次公开选拔活动将100个职位分为23个组进行公开选拔，可以有效避免在公开选拔中出现“强强对碰”以及“在矮子里面选将军”的弊端，让优秀的领导干部脱颖而出，促进整个人才结构的合理分布；同时克服了传统公开选拔模式中产生甄选范围过窄的局限性，拓宽了选人用人的视野，扩大了组织调配的空间，体现了人职匹配的原则，提高了公开选拔的科学性。

4、推行“大评委现职制”，提高选人用人的公信度。“大评委现职制”主要在公开选拔的面试和测试环节实施。评委都由三部分人组成：一是省、市的党代表、人大代表和政协委员，二是职位所在市（单位）的干部群众，三是省、市直相关单位的中层以上干部。所有评委由电脑随机抽签确定，提前一天由专人通知到位，每人在同一职位组中只能参加一个环节，以防止“拉票”和“打招呼”等非组织行为。面试、测试计分参照国际通行的竞技评分办法，去掉10%的最高分和5%的最低分，防范有可能产生的人情分。传统的面试方法是“少数人选人”，这种方法的选择权力高度集中，缺乏民主，很难监督制约，容易导致权钱交易、任人唯亲和宗派主义等腐败现象的发生。“大评委现职制”的实施，扩大了公开选拔活动的参与层面，使公开选拔职位单位的干部群众有一半以上得以参加对选拔对象的评价，落实了干部群众对干部选拔任用的知情权、参与

权、表达权和监督权。“大评委现职制”的实施，也有效地避免采取少数评委选人方式而带来的不良现象，提高了选人用人的公信度。

5、设定“无知之幕”，体现公开选拔的公正与公平。“无知之幕”（the veil of ignorance）是美国学者约翰·罗尔斯（John Rawls）为了在论证其“两个正义原则”时所做一个前提假设，这个假设认为“在选择有关社会基本结构的正义原则时，任何人都不应当因其天赋或社会背景的缘故而得利或收益，要使所选择的原则成为公平合理的、普遍同意的，就不能允许把原则剪裁得适合于个人的特殊情形，不能允许它们受到特殊的爱好、兴趣及个人价值观的影响”^①也就是说，“无知之幕”是为了确立一种真正的、没有任何偏见的、不受任何群体利益左右的社会正义、社会公正的理念，而设定的一种纯粹的、纯净的背景环境。这次广东省进行的领导干部公开选拔活动，在面试和测试环节中，禁止考生在发言时说出自己的姓名、工作单位职务、籍贯出生地等识别个人身份的信息，否则按作弊处理取消其成绩，目的就是要设定这样一种纯粹的、纯净的背景环境。设定这样的环境，有利于提供一个平等的平台让选手们参赛，真正实现公开选拔面试和测试环节的程序公正，结果公平。

6、引入“民主协商”环节，提高民主政治建设水平。在公开选拔活动中引入民主协商环节，这是广东省在公开选拔领导干部方面的一个重大创新。积极主动地向各民主党派、工商联主要负责人和无党派及民族宗教界代表人士通报领导干部公开选拔工作的有关情况，进行民主协商，听取意见建议，是对民主政治协商制度内容的有益延伸和深化，既有利于扩大民主，促进公民有序的政治参与，凝聚社会的智慧和力量，提高公开选拔活动的社会公认度，又利于发挥党外人士的参政议政作用，推进中国共产党领导的多党合作事业，巩固和壮大爱国统一战线，提高社会主义民主政治建设水平。

^①何怀宏：《公平的正义——解读罗尔斯〈正义论〉》，山东人民出版社，2002年，第134页。

第6章 结论与建议

根据总体情况分析和案例分析,得出我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的基本现状,包括总体情况、成功的经验和创新以及主要存在的问题。依托我国地方副厅级领导干部公开选拔活动的基本现状,提出进一步完善我国副厅级领导干部公开选拔的建议。

6.1 研究结论

6.1.1 总体情况

1、公开选拔的实践越来越频繁。开展副厅级领导干部公开选拔活动的地方越来越多,副厅级领导干部公开选拔活动的次数越来越多,公开选拔的副厅级职位数越来越多,反映了我国公开选拔制度改革的发展趋势。

2、公开选拔面向范围逐渐扩大。副厅级领导干部公开选拔活动的选拔范围由面向地方转向全国,范围越来越大。

3、公开选拔越来越体现人性化。越来越多的公开选拔采取方便、快捷的网上报名方式。越来越多的地方在资格审查时采取了复印件报名初审,在笔试前或面试前再用原件资格审查的方式,方便了外地的选拔对象参加公开选拔活动。部分地方设置异地考点进行笔试,节约了选拔对象参加笔试的成本,使公开选拔更加人性化。

4、公开选拔越来越注重领导干部的综合素质。笔试成绩比重的平均值呈年度下降趋势,反映了地方更注重领导干部的综合素质,而不是领导干部的笔试考试能力。

5、公开选拔要求领导干部越来越年轻。在所有的公开选拔职位中,要求最高年龄限制职位的年龄平均值从2004年47.1降为2008年45.5,反映了地方对领导干部年轻化的要求。

6、公开选拔对领导干部的受教育程度要求呈向两极发展趋势。对受教育程度最低要求为本科类和博士研究生类的职位越来越多,而位于两者中间的硕士研究生类的职位逐渐减少。

7、公开选拔对领导干部的职务和级别要求呈向两极发展趋势。要求为副厅类、正高类、副处类、省管企业中层副职类的职位越来越多，而中间的正处类、省管企业中层正职类的职位逐渐减少。

6.1.2 经验与创新

1、体现公开原则的做法。从选拔范围看，面向全国公开选拔活动所占百分比由2004年的30%上升到了2008年的56.9%，扩大了参与范围，体现了参与公开。公开选拔活动从发布公告、报名与资格审查、统一考试、组织考察、党委讨论任用和办理任职手续，每一个环节都按照公开选拔的公告进行，体现了程序公开。

2、体现公平原则的做法。从选拔对象的性别看，大部分职位不限性别，充分体现了男女平等，体现了公平。从选拔对象的政治面貌来看，大部分职位是不限政治面貌的，反映了信仰自由，体现了公平。部分地方在笔试和面试的环节之中，禁止选拔对象透露出自己的个人信息，确保公开选拔结果的公平。

3、体现民主原则的做法。在面试过程中，部分地方采取了设置观众旁听席、调查研究和演讲答辩的方式，增加了公开选拔过程的透明度，扩大了群众的参与途径，提高了公开选拔的公信力。在党委讨论环节，部分地方尝试了通过差额票决的途径，投票决定拟任人选的创新，使公开选拔活动更科学，更民主。从公开选拔的对象职务和级别上看，在所有职位中，要求副处类职务4年的职位的百分比最大，打破了原有正常的正处级晋升为副厅级的晋升格局，副处级可以直接晋升为副厅级，体现公开选拔的“不拘一格选人才”的特点。部分地方引入民主协商环节，通过召开民主协商会议，提高公开选拔的民主性。

4、体现科学原则的做法。公开选拔活动除了由党委组织部门组织实施外，个别地方还尝试通过中介组织进行公开选拔甄选领导干部，这样可以避免部分领导干部走后门拉关系，减少人为因素的影响，对维护公开选拔活动的公正性起到很大的作用。部分地方实行联合公开选拔，充分利用省市两级的资源，缩短公开选拔的周期，降低公开选拔的成本。部分地方尝试通过不定职位，分类公开选拔，克服传统选拔模式中产生选拔范围过窄的局限性。

5、体现竞争原则的做法。在公开选拔程序的设计中，设置了严格的淘汰机

制，选拔对象想要胜出，必需经过多个环节的考验。在我国地方的公开选拔中，在笔试人数比例要求上，频次出现最多的是“10：1”，占56%；在面试人数比例要求上，频次出现最多的是“5：1”，占58%；在考察人数比例要求上，频次出现最多的是“3：1”，占72%。我国各地对职位开考人数、进入面试人数和进入考察人数的安排，充分体现了公开选拔活动的竞争性。

6.1.3 存在问题

1、公开选拔活动没有形成定期制度。

从公开选拔的时间和地方来看，我国地方进行的副厅级领导干部公开选拔活动没有形成制度，开展的随意性很大，有的地方连续几年都进行，有的地方几年只进行1次，也有的地方1次也没有进行。

2、公开选拔活动仅仅在一定范围内公开。

从选拔的范围来看，在所有的副厅级职位中，有57.7%面向地方公开选拔，有39.7%面向全国公开选拔，有2.6%面向特定范围公开选拔。也就是说，我国地方副厅级领导干部公开选拔活动仅仅在一定的地域范围内公开。

从选拔对象的单位性质来看，在所有的副厅级职位中，要求选拔对象是机关企事业单位的占68.6%，要求是机关和事业单位的占2.6%，要求是特定单位占1.2%，不限单位的占27.6%。显然，超过2/3的职位要限定在机关企事业单位里面选人，面向全社会进行公开选拔的仅有27.6%，也就是说公开选拔只是特定行业范围内公开。

3、公开选拔程序设置缺乏规范化。

从笔试成绩、面试成绩和考察量化成绩的比重来看。有的地方没有笔试，有的地方开展笔试，有的地方开展笔试但不计入总成绩；笔试成绩占总成绩的不同比重也有50%等8种不同情况。面试成绩占总成绩的不同比重则有70%等8种不同情况。我国大部分地方采取传统的定性考察方式，没有量化考察成绩，仅有少部分地方采取全程量化考察方式。虽然考察量化方式在每个年度都有出现，但是考察量化成绩所占总成绩的不同比重也不相同，有30%、40%和60%等情况。

笔试人数、面试人数和考察人数的比例来看。笔试人数比例有“6：1”等4

种不同情况。面试人数比例有“5:1”和“全部进入面试”等7种不同情况。考察人数比例则有“3:1”等6种不同情况。

4、对公开选拔对象的资格条件没有形成统一的标准。

从对选拔对象的年龄要求来看。有的地方没有年龄要求，有的地方设置最高年龄要求。设置有最高年龄要求的有16种不同情况，最高的有55周岁及以下，最低的有28周岁以下。

从对选拔对象的受教育程度要求来看。各个地方有不同的要求，有的要求学历，有的要求学位，有的要求全日制学历，有的同时要求学历和学位，也有的要求学历或学位。

从选拔对象的职务和级别要求来看。有的地方副厅级可以报考，有的地方正处级可以报考，有的地方副处可以报考，也有的地方科级就可以报考。同一个职务级别，也有1-5年不同的任职年限。根据对选拔对象的职务和级别的不同，以及部分类别不同的年限要求，一共可以归纳为副厅类没有任职年限要求、正处类没有任职年限要求等31种不同情况。

6.2 几点建议

6.2.1 完善制度，提高公开选拔的规范性

虽然中共中央办公厅以党内法规的形式颁发了《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》，但是这个规定还要进一步修订和补充，不断地充实和完善，使其进一步制度化、规范化、科学化，上升为国家的法律法规，从源头上解决公开选拔活动中出现的不规范、标准不统一等问题，同时还要不断完善公开选拔的相关配套制度，例如考试制度、考察公示制度、考官管理制度、培训制度等，使公开选拔制度成为一个完整、系统、科学的领导干部选拔任用体系。在完善公开选拔制度的同时，要修改党政领导干部选拔任用的有关法律法规，使公开选拔制度与委任制、选任制等领导干部选拔任用制度可以有效地地结合起来，发挥更大的作用；要修改国家公务员管理的有关法律法规，解决公务员的管理方式、晋升途径与公开选拔干部的管理方式、晋升途径的差异问题，使公开选拔制度与公务员管理制度可以合理地配套；要完善后备领导干部的管理制度，使其与公开选拔制度可以有效地衔接，保证领导干部人才在使用上可持续性。

6.2.2 创新技术，提高公开选拔的科学性

在公开选拔实践中，公开选拔的技术包括资格审查技术、资历评价技术、笔试技术、面试技术、考察技术、评价中心技术、绩效评价技术和绩效反馈技术等。公开选拔技术的科学性，决定着是否能够客观、准确、高效地检测领导人才的综合素质，决定着是否能够甄选出适合职位的优秀人才。因此，要完善领导干部公开选拔的技术方法体系。一是实施技术理论创新，建立领导干部公开选拔评价技术的科学理论体系，提高公开选拔活动的质量和水平。二是探讨技术实践创新，通过领导干部公开选拔活动的技术实践，检验公开选拔技术理论的有效性和可靠性，促进领导干部公开选拔技术理论的创新和发展。

6.2.3 不拘一格，提高公开选拔的公平性

在公开选拔过程中，选拔对象资格条件的设置尤为重要，它是选拔对象参与竞争、体现公平的第一步。如果条件不公正，就谈不上结果的公平了。所以在公开选拔中，要从建立法规，完善制度，加强监督的角度出发，消除行政区划范围、单位性质、行业专业、年龄、性别、政治面貌、受教育程度等歧视性条件和不合理的要求，突破条条框框的限制，打碎地方保护和行业保护的枷锁，重视领导干部的政治素质、思想素质、道德素质、文化素质、业务素质、身体素质和心理素质以及领导和管理能力，营造一个程序公正，实体公平的公开选拔环境，真正实现“不拘一格选人才”。

6.2.4 落实“四权”，扩大公开选拔的民主性

胡锦涛同志在党的十七大报告中强调：“保障人民的知情权、参与权、表达权、监督权。”在公开选拔过程中，一是要落实好人民群众的知情权。公开职位空缺情况和任职资格条件，公开职位的选拔方法、程序，公开实施过程中的民主推荐、民主测评、民主评议等结果。完善互联网、电视、广播、报纸等信息发布渠道，设置现场解答、电话咨询和电子邮件回复等信息交流方式，建立畅通的信息传递和沟通路径。二是要落实好人民群众的参与权。在公开选拔的过程中，让人民群众全过程参与。在部分以民主推荐代替笔试的公开选拔活动

中，完善人民群众参与民主推荐的程序，规范群众参与民主推荐的范围、人数和比例。在面试、考察等环节，可以采取聘请群众评委、设置观众旁听席等方法，创新人民群众的参与方式，扩大人民群众的参与范围，提高人民群众的参与热情。三是落实好人民群众的表达权。要建立合理的制度，保证人民群众有表达的机会，让人民可以自由地表达自己意愿。四是落实好人民群众的监督权。要坚持做好宣传教育，增强人民群众的监督意识；实行报名公开、过程公开、结果公开的全过程公开制度，保障人民群众的监督权利。在公开选拔工作中落实“四权”，就是不断扩大公开选拔工作中的民主，加快公开选拔工作的民主化进程，实现公开选拔工作的民主化目标。

参考文献

一、著作类

1. 《〈党政领导干部选拔任用工作条例〉〈党政领导干部选拔任用工作监督检查办法（试行）〉及相关配套政策法规》编写组编：《〈党政领导干部选拔任用工作条例〉〈党政领导干部选拔任用工作监督检查办法（试行）〉及相关配套政策法规》，中国方正出版社，2003年。
2. 《党政领导干部选拔任用工作实务》编写组编：《党政领导干部工选拔任用工作实务》，中共中央党校出版社，2002年。
3. 《十七大党章学习读本》编写组编：《十七大党章学习读本》，中共中央党校出版社，2007年。
4. 仇立平：《社会研究方法》，重庆大学出版社，2008年。
5. 春秋：《〈中华人民共和国公务员法〉释义》，中共党史出版社，2005年。
6. 邓小平：《邓小平文选》第2卷，人民出版社，2003年。
7. 何怀宏：《公平的正义—解读罗尔斯〈正义论〉》，山东人民出版社，2002年。
8. 李烈满：《健全干部选拔任用机制问题研究》，中国社会科学出版社，2004年。
9. 李树忠：《国家机关组织论》，知识产权出版社，2004年。
10. 罗应婷、杨钰娟：《SPSS 统计分析从基础到实践》，电子工业出版社，2007年。
11. 孟祥馨、楚建义、孟庆云：《权力授予和权力制约》，中央文献出版社，2005年。
12. 宋大涵主编：《事业单位改革与发展》，中国法制出版社，2003年。
13. 吴瀚飞：《中国公开选拔领导干部制度研究》，中国社会科学出版社，2002年。
14. 徐颂陶：《回眸人事制度改革 28 年》，人民出版社，2007年。
15. 杨丹娜：《干部选任制度改革的调研与思考—兼对广东个案的分析》，中共中央党校出版社，2008年。
16. 姚志文、刘峰主编：《地方领导干部执政能力建设研究》，人民出版社，2002年。

17. 赵洪俊主编：《公开选拔党政领导干部结构化面试研究（二）》，党建读物出版社，2007年。
18. 赵洪俊主编：《公开选拔党政领导干部结构化面试研究（一）》，党建读物出版社，2007年。
19. 赵洪俊主编：《公开选拔党政领导干部考试情境模拟应用研究（二）》，党建读物出版社，2007年。
20. 赵洪俊主编：《公开选拔党政领导干部考试情境模拟应用研究（一）》，党建读物出版社，2007年。
21. 中共四川省委组织部课题组：《党政领导干部制度改革研究》，中共中央党校出版社，2002年。
22. 中国法制出版社编：《最新干部人事法规汇编》，中国法制出版社，2006年。

二、论文类

1. 艾理生：《我国党政领导干部公选模式的回望与前瞻》，《湖南城市学院学报》2007年第1期。
2. 曹士东：《公开选拔与科举制的比较及其启示》，《安徽警官职业学院学报》2006年第1期。
3. 陈朝良：《党政领导干部公开选拔任用模式改革研究》，昆明理工大学硕士学位论文，2004年。
4. 陈凤鸣：《公开选拔领导干部中面临的问题及对策》，《中共四川省委省级机关党校学报》2007年第3期。
5. 陈齐放：《公开选拔干部要克服“五性”》，《人才瞭望》2003年第3期。
6. 郭腊军：《构建“四双”公选模式的实践与思考》，《领导科学》2007年第20期。
7. 胡序杭：《党政领导干部公开选拔任用机制探析》，《四川行政学院学报》2005年第1期。
8. 胡祖岩：《公选模式创新及发展趋势浅析》，《领导科学》2006年第6期。
9. 黄林华、于顺华：《从公平走向科学——关于公开选拔领导干部制度的研究》，《组织人事学研究》，2002年第1期。
10. 吉林省委组织部课题组：《关于完善公开选拔党政领导干部制度及相关问题的研究报告》，《社会科学战线》2002年第6期。
11. 李善峰：《第一位“公推公选”县长的诞生》，《决策咨询》2004年第1期。

12. 李兴亮:《“公选”方式制度化的困境与创新》,《成都行政学院学报》2005年第1期。
13. 李宗范:《公开选拔领导干部制度改革的伦理追寻》,《吉首大学学报》(社会科学版)2004年第4期。
14. 刘冰:《干部公开选拔工作中的组织成本及其控制》,《理论学刊》2004年第9期。
15. 刘丁蓉、黄巍:《我国领导干部公选制度:历史发展、现状扫描与路径选择》,《湖北行政学院学报》2007年第2期。
16. 潘忆红:《公开选拔领导干部制度相关问题研究》,《职大学报》2005年第2期。
17. 宋维强:《公开选拔与善治:现状与展望》,《中共宁波市委党校学报》2002年第3期。
18. 孙建强:《我国领导干部公开选拔制度探究》,四川师范大学硕士学位论文,2007年。
19. 王汉斌:《公开选拔领导干部制度分析》,《长江论坛》2004年第3期。
20. 王济萍:《完善公开选拔领导干部制度的研究与探索》,《山东教育学院学报》2001年第1期。
21. 王伟强、陈晓勇:《对健全公开选拔领导干部工作制度的思考》,《理论导刊》2001年第6期。
22. 王笑南:《不拘一格选人才—河南省公开选拔领导干部的思考》,《改革与理论》2003年12期。
23. 王跃涛:《试论公开选拔领导干部制度的技术创新》,《学习论坛》2004年第2期。
24. 邬丽娜:《公开选拔领导干部的实践与思考》,《卫生经济研究》2002年第11期。
25. 吴瀚飞:《论公开选拔领导干部制度的孕育、产生及其历史条件》,《组织人事学研究》2002年第6期。
26. 吴瀚飞:《论推行公开选拔领导干部制度的制约因素及其对策选择》,《理论前沿》2003年第28期。
27. 向春阶:《公开选拔领导干部的理性思考》,《湖南经济管理干部学院学报》,2004年第4期。

28. 徐中奇、曾飞奇：《从在少数人中选人到在多数人中选人的进步——公开选拔领导干部工作的经验总结与理论探讨》，《天津行政学院学报》2000 年第 1 期。
29. 薛泽智：《公开选拔干部工作的问题与对策》，《山东省农业管理干部学院学报》2003 年第 4 期。
30. 杨汉卿：《对进一步完善公开选拔领导干部工作的思考》，《岭南学刊》2002 年第 2 期。
31. 曾庆忠、王久昌：《公开选拔领导干部的意义、问题与对策》，《实事求是》2002 年第 5 期。
32. 张成：《党政领导干部公开选拔制度存在的问题及其对策》，《理论探讨》2007 年第 1 期。
33. 支凤巧：《改革领导干部竞争上岗和公开选拔制度的思考》，《渭南师范学院学报》2003 年 12 期。
34. 朱水成：《对公选实践的理性反思》，《理论探讨》2007 年第 2 期。

三、主要报纸和网站

1. 《人民日报》
2. 《光明日报》
3. 新华网 <http://www.xinhuanet.com/>
4. 人民网 <http://www.people.com.cn/>
5. 中国网 <http://www.china.com.cn/>
6. 中国政府网 <http://www.gov.cn/>
7. 中国新闻网 <http://www.chinanews.com/>
8. 党建研究网 <http://www.zgdjyj.com/>
9. 中国公选网 <http://www.mpachina.com/>
10. 共产党人 <http://www.gcdr.gov.cn/>（中共四川省委组织部网站）
11. 广东组织工作网 <http://www.gdzz.cn/>
12. 南方网 <http://www.zgdjyj.com/>

致 谢