第一图书网, tushu007.com

<<应对>>

图书基本信息

书名：<<应对>>

13位ISBN编号：9787218038810

10位ISBN编号：7218038816

出版时间：2002-2

出版时间：罗东凯 广东人民出版社 (2002-02出版)

作者：罗东凯 编

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

<<应对>>

内容概要

中国入世是一个新鲜而热门的话题，如何把握时代的脉搏，迈开创新的步伐，在入世带来的深刻的社会变革中占领制高点，掌握主动权，是具有挑战性的重大课题。
改革创新干部选拔制度，适应改革的进一步深化以及我国加入WTO后人才竞争日趋激烈的实际，是当前我们面临的一项重大而紧迫的政治任务。
广东省第三次公开选拔副厅级领导干部工作，正是在这样的背景下展开的。
这次公选考试，紧扣时代的主题，紧贴工作实际，让应试者纵论入世的应对策略，使应试者的实际能力和水平跃然纸上，使公选考试真正成为学习的竞赛和工作的竞赛，成为推动干部提高自身素质的一项制度动力。

由中共广东省委组织部副部长兼省公选办、竞岗办主任罗东凯同志主编的《应对入世的挑战--广东省第三次公选副厅级领导干部应试者纵论入世对策》一书，是在这次公选笔试应试者的论述题的基础上选编而成的，共有143篇文章，内容涉及政府职能、经贸发展、科技教育、企业管理、金融财税、法律法规、组织人事、农业改革、对外合作等方面的对策。

也许应试者对入世的对策论述并非完美无缺，但是，如果其中的闪光点能开启你的智慧和行动之门，中国入世的巨轮在启航中就会多一份光热和动力。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

序一 抓住机遇迎接挑战 ——中共广东省委组织部副部长、广东省公开选拔 领导干部工作办公室主任罗东凯在第三次公选 报名暨考试情况介绍大会上的讲话序二 并驾齐驱携手共进 ——罗东凯同志在部分50岁以上报名参加 公选人员座谈会上的讲话序三 青年知识分子的当务之急 ——罗东凯同志在广州地区高校公选副厅级领导干部 动员大会上的讲话尽快熟悉规则抓好调整改革 广东省经济贸易委员会 罗房枢政府是“人世”的主体 广东省司法厅 梁震政府机关要在“人世”中有所作为阳江市人民政府办公室 吴红坚面对挑战转变职能改进工作广东省计划发展委员会 孔云龙依法管好用好土地 广东省征地服务中心 章勋转变职能改善服务 广东省工商局 郑勇明加强质量监督迎接挑战 林汉玮 汕尾市质量技术监督局 适应形势深化改革 广东省人民政府办公厅 陈杭建立和完善社会保障体系 东莞市社会保险局 李文峰……

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

书摘　腐败，学术上的有序的竞争比较机制也有待建立。
三是科学的择优任用机制。
比如说我们这次公选，从职位公选走向分类公选，将来还要走向资格公选。
就是说你报名的话，若是职位公选你只能报一个职位，现在分类公选你可以报一个大类，双向选择的天地更宽了，这就显得比较科学。
详细我就不讲了，因为有关内容已全部上了“南方网”，大家可以去看。
第四个叫做公开的民主的监督机制。
公开才能够监督，不公开就监督不了，讲监督是一句空话。
第五是良性的能上能下机制。
上来是靠真本事，上来是强强相争强者上，在强手如林中凭微弱的优势就可以上来，像体育竞赛一样，下去的也不丢脸，是一个光荣的失利者。
因为它不是弱弱相争弱者下，下去的只是这次他失利了，不能说他是弱者，下次他可能会上来。
这不论是在理论上还是在实践上，都拓宽了能上能下的思维空间。
当然没有真才实学的人，在这种机制下，就没有市场。
如果不是这样的机制，你要庸者让，要不称职的人下来，谈何容易。
旧的文化传统很难接受这个，你要让他下，就会有人找我们组织部门的人算账，非要给他一个说法。
这五个机制是我一年前跟省公选办、竞岗办的同志总结出来的，放了一年，当时觉得还不成熟，所以没拿出来。
　我们讲要代表中国先进文化的前进方向，我们能不能代表呢?我们怎么样才代表呢?我们的选人用人的文化能不能让优秀的人才脱颖而出呢?我今年跟中组部的一个培训班到英国文官学院、法国行政学院进行过短期的进修，我体会最深的一点，是中西方不同的评价人的文化传统。
他讲完课，希望我们提问题，问题提得越尖锐越好，说明你尊重他，说明你听进去了。
当然在用人的文化上，我们也有好的传统，比如任人唯贤、五湖四海、不拘一格用人才、力排众议起用年轻干部，历史上的例子有的是，《三国演义》里有，历朝历代都有。
但是也有很不好的文化传统，比如论资排辈、求全责备、“木秀于林，风必摧之；行高于众，众必非之”。
这样的环境，优秀人才能够出来吗?我们能不能通过建立一个好的机制，做到“木秀于林，风必畅之”，这个“畅”，是孔夫子讲的惠风和畅的“畅”。
能不能改为“行高于众，众必随之”，而不是“众必非之”，能不能改为你干得好，我要比你干得更好，而不是你干得好，我就“讲衰”你，搞垮你。
我们不少国有企业曾遭受这样的命运，开始是很好的企业，最后大家都进去挤、拿、压，最后把它搞垮了。
好的产品也是，一种产品招牌做响了，假货也出来了，最后把它挤垮了。
这些都涉及文化传统问题，涉及风气问题。
　我们不是说要代表最广大人民的根本利益吗，我们做得怎么样?在日常生活与工作当中，在给别人评职称的时候，在“三讲”教育评价别人时候，我们是从个人的好恶、从个人切身利益出发发表意见呢，还是从整个单位、整个民族、整个国家的利益出发来发表意见。
能否代表人民群众的利益，在工作在生活当中，都是实实在在的具体事，不是空话一句句，空头文章一篇篇。
所以说，我们加入世贸组织了，实际上我们还没有准备好呀。
同志们，我们现在就要准备好，其中一个重要的任务就是要变革创新我们现行的干部选拔制度。
要做到这一点，必须实行三个转变。
第一，有干部任免权的党委党组，要使自己手中的用人权更加透明，真正让群众在干部选任工作中的知情权、参与权、选择权和监督权落实到位。
公开选拔、竞争上岗使群众的“四权”初步到位，这方面我们广东还不能说搞得很好，但在全国我们

第一图书网, tushu007.com

还是动真格的。
竞争上岗在全国我们可以说是搞得最好的，公开选拔我们在数量上处于中下，但在做法上我们往科学化、民主化、制度化方向探路，是受到中组部有关同志的首肯的。
第二，组织人事部门要从长期手工操作、大包大揽的方式，走向公开操作，接受大家的监督。
这个转变在现阶段增加了工作量，增加了思想压力和工作压力，也是值得的。
每一次都会有一些不完善的地方，都有不尽人意的地方，我们注意改进了，工作就往前推进了。
第三，广大干部群众有了参与权和选择权之后，也要注意出以公心，形成公论。
评价干部，不要凭个人好恶、个人恩怨发表意见，一定要从大局出发，从总体利益出发，不要只代表自己的利益，而要代表最广大人民群众的根本利益，用好的作风去评价人，用好的作风选人用人。
这次公开选拔，我们从职位公选走向分类公选，而且明确一条，凡是进入考察对象的，只要考察是合格的，全部列入组织部统一管理的近期可以进入市厅级班子的后备人选，数量不限。
进入前六名的我们全部集中培训，这种培训带有集中考察、集中面试的性质，这种培训。
不光看你在评委面前十几分钟的表现，要看你半个月的表现，把讨论过程全部录像，让大家都看一看，最后再设置一个面试的过程来打分。
我们这个改革，从长远来讲，就是要解决讲了近二十年还没有解决的后备干部“备而不用”、干部培训“用而不训，训而不用”的问题。
说培训很重要，但往往提拔的人不用培训，送去培训的人都是工作走得开的人，老培训老不提拔。
这次是要动真格的了。
邓小平同志早就说过，要选明白人当家。
通过公开选拔、竞争上岗就是要让讲得明白的人有机会进入领导岗位去发表意见，把在领导岗位上讲不明白的人好好送到高校和党校去培训，什么时候能够讲明白了，什么时候再回到领导岗位上发表意见。
有人问，这次公选考试准备怎么考?这次考试，我们要减少知识性的命题，加大考能力的命题。
这项制度在起步阶段，知识性的命题多一些，是必要的。
为什么呢?因为这样好命题，也好评卷。
但改革再往前走的话，就不能再这样了，再不改就变成考“八股”了。
科举制度在中国盛行了1000多年，它对维护封建制度的稳定是有功劳的，在用人上也算是不拘一格的。
天下的人才都到了帝王的手中，就没人出来造反了。
我们共产党为什么能够带领人民打天下、坐天下?国民党当初是多么威风呀，个个西装革履、住在大城市，我们共产党人住在延安，“土里土气”。
就是因为国民党不会用人嘛，用人上腐败嘛，历代王朝垮台之前都是吏治最腐败的时候，讲裙带关系，蒋介石就是用他的黄埔系。
新中国成立前老百姓有个说法，说是“此处不留爷，自有留爷处，处处不留爷，爷爷投八路”。
现在我们加入了世贸组织，我们有这么多优秀人才，如果我们各级党组织没有一个好的机制，没有一个好的作风，不用我们的政治智慧、我们的实践勇气和探索能力去把这些人才团结在自己的周围，凝聚在自己的周围，那这些人才很可能就四处找出路了，跑到民营企业还算不错，那还是我们中国队，跑到外资企业，那就不是中国队了，竞争起来那是中国人“打”中国人。
当然我们也不必惊慌失措，世界就是在竞争中发展起来的，共产党人也是在竞争中不断向前发展的，出去的人将来还可以回来嘛。
现在为什么要迫切进行干部制度改革呢?为什么要公开选拔呢?公开选拔，将来还要给海外人才和自学成才的人设一个通道，让他能够进来。
按现行的干部选拔制度，可能进不来。
公开、平等、竞争、择优是这项制度最显著的标志。
什么叫平等呀?同志们可以想想，今天中山大学算是名牌高校了，三个人同时毕业，最优秀的那个可能找个对象在县里，到县里工作去了，辛辛苦苦干几年，提拔当股长；不怎么样的很可能到了省级机关，辛辛苦苦干几年，提拔当科长；第三个可能当初只能算中等的，他进了中央国家机关了，辛辛苦苦

第一图书网, tushu007.com

干几年，提拔当了处长。
这就是同一个校门出去的不同起点。
竞争上岗、公开选拔的目标是公开、平等、竞争、择优，创造更多的机会让更多的人站在同一起跑线上，可以说是我们人才选拔的“省运会”，将来都可以在同一条起跑线上，你跑吧，谁跑得最快，谁就是最好的。
高校是人才库，但如果没有好的机制，人才就只会呆在库 ……

第一图书网, tushu007.com

媒体关注与评论

前言江泽民总书记在“七一”重要讲话中，要求“坚持公开、平等、竞争、择优的原则，积极推行公开选拔、竞争上岗等措施，促进干部奋发工作、能上能下”。
中共中央政治局候补委员、书记处书记、中组部部长曾庆红同志2OOO年7月在全国干部人事制度改革经验交流会上要求，要经过几年的努力，使通过公开选拔产生的地厅级以下委任制领导干部人数达到新提拔的同级干部总数的l／3以上。
去年他在组织部门领导干部进修班上又把公开选拔、竞争上岗作为一项制度，要求我们积极推行。
中共中央政治局委员、广东省委书记李长春同志非常重视干部制度改革工作，多次就我省公开选拔和竞争上岗工作作出重要批示，要求不断总结经验，规范做法，坚持干部人事制度改革的方向。
2002年1月18日省委常委会作出决定，要求加快推进公开选拔干部的步伐，从今年起，我省在当年选拔的副厅级领导于部中，要有1／3以上通过公开选拔产生。
我们认真贯彻落实中央、中组部和省委的工作部署，从广东实际出发，大力推行公开选拔和竞争上岗制度，不断改进和完善笔试、面试、考察等各个环节的工作，为建设一支高素质的领导干部队伍探索了一条有效的途径。
中国“人世”是一个新鲜而热门的话题，如何把握时代的脉搏，迈开创新的步伐，在“人世”带来的深刻的社会变革中占领制离点，掌握主动权，是具有挑战性的重大课题。
改革创新干部选拔制度，适应改革的进一步深化以及我国加入wro后人才竞争日趋激烈的实际，是当前我们面临的一项重大而紧迫的政治任务。
广东省第三次公开选拔副厅级领导干部工作正是在这样的背景下展开的。
这次公选考试，紧扣时代主题，紧贴工作实际，让应试者纵论中国“人世”的应对策略，使应试者的实际能力和水平跃然纸上，使公选考试真正成为学习的竞赛和工作的竞赛，成为干部提高自身素质的一项制度动力。
《应对“人世”的挑战——广东省第三次公选副厅级领导干部应试者纵论“入世”对策》是在这次公选笔试应试者的论述题的基础上选编而成的，共有143篇文章，内容涉及政府职能、经贸发展、科技教育、企业管理、金融财税、法律法规、组织人事、农业改革、对外合作等方面的对策。
我们并不苛求每位公选应试者对“人世”的对策论述是完美无缺的，但是，如果其中的闪光点能开启你的智慧和行动之门，中国“人世”的巨轮在启航中就会多一份光热和动力。
编者　　2002年2月

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

中国“ 入世 ”是一个新鲜而热门的话题，如何把握时代的脉搏，迈开创新的步伐，在“ 入世 ”带来的深刻的社会变革中占领制高点，掌握主动权，是具有挑战性的重大课题。
本书是在广东省第三次公开选拔副厅级干部笔试应试者的论述题基础上编选而成的，对您认识如何应对"入世"的挑战很有参考价值。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com