

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争>>

图书基本信息

书名：<< 《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》学习读本（套装上下册）>>

13位ISBN编号：9787509900956

10位ISBN编号：7509900956

出版时间：2010-1

出版时间：党建读物

作者：中共中央组织部领导干部考试与测评中心 编

页数：1109

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>

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争》 >>

前言

党的十七届四中全会强调，要“完善公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，突出岗位特点，注重能力实绩”。

落实这一要求，一个重要方面是要坚持“干什么、考什么”原则，改进笔试和面试方法，真正考出干部的基本素质和实际能力，切实提高竞争性选拔干部的质量。

坚持“干什么、考什么”，是公开选拔、竞争上岗的重大原则，是引导干部务实干事、了解实际的重要导向，同时也是提高领导干部考试测评工作科学化水平的内在要求。

现代人力资源管理的一个重要理念，就是人职匹配、人岗相适。

在公开选拔、竞争上岗考试测评中坚持“干什么、考什么”，就是不仅要选拔优秀的人才，更要从中选拔最适合特定岗位需要的人才，做到职得其人、人适其岗。

目前对公开选拔、竞争上岗议论最多的，是“高分低能”问题。

一些地方和部门考试内容设置不够科学，干部履行岗位职责的能力素质检测针对性不强，导致部分岗位选拔结果不被大家认可。

解决这一问题，归根到底是要坚持“干什么、考什么”，把岗位需要和实际能力摆在突出位置，增强考试测评工作的针对性。

坚持“干什么、考什么”，首先要重视完善考试测评的内容。

要进行职位分析，根据选拔职位要求科学设置考试内容，着重考干部的基本素质和实际能力。

要按照建设学习型政党和高素质干部队伍的要求，把是否掌握中国特色社会主义理论，并且能否运用这一理论认识、分析和解决现实问题，作为干部的基本素质加以检测。

要围绕选拔职位的工作职责和工作实际命制试题，切实做到“量身定制”，突出检测解决实际问题的履职能力。

建立党政干部能力素质框架体系，是一项基础性的工作，这几年一些地方陆续做了不少有益的工作，要围绕四中全会提出的领导干部需要重点提高的本领和能力，继续做下去，以便进一步明确考试测评的内容标准，丰富试题数量，提高试题质量。

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争》 >>

内容概要

党的十七届四中全会强调，要“完善公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，突出岗位特点，注重能力实绩”。

落实这一要求，一个重要方面是要坚持“干什么、考什么”原则，改进笔试和面试方法，真正考出干部的基本素质和实际能力，切实提高竞争性选拔干部的质量。

坚持“干什么、考什么”，是公开选拔、竞争上岗的重大原则，是引导干部务实干事、了解实际的重要导向，同时也是提高领导干部考试测评工作科学化水平的内在要求。

现代人力资源管理的一个重要理念，就是人职匹配、人岗相适。

在公开选拔、竞争上岗考试测评中坚持“干什么、考什么”，就是不仅要选拔优秀的人才，更要从中选拔最适合特定岗位需要的人才，做到职得其人、人适其岗。

目前对公开选拔、竞争上岗议论最多的，是“高分低能”问题。

一些地方和部门考试内容设置不够科学，干部履行岗位职责的能力素质检测针对性不强，导致部分岗位选拔结果不被大家认可。

解决这一问题，归根到底是要坚持“干什么、考什么”，把岗位需要和实际能力摆在突出位置，增强考试测评工作的针对性。

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争》 >>

书籍目录

坚持“干什么、考什么”(代序)第一部分 综述第一章 公开选拔和竞争上岗考试测评综述第一节 公开选拔和竞争上岗考试的内涵第二节 笔试的作用及测评要素第三节 笔试的试卷结构与测试方式第四节 笔试注意事项第五节 面试的作用及测评要素第六节 面试环节的方法及实施程序第七节 面试注意事项第二部分 政治第一篇 马克思列宁主义第二章 哲学第一节 科学的世界观和方法论第二节 物质和意识第三节 普遍联系和永恒发展第四节 认识和实践第五节 社会规律和人的活动第六节 社会基本矛盾和社会形态第七节 阶级和国家第八节 社会意识及其形式第九节 人民群众和个人在历史上的作用第十节 社会进步和人的解放第三章 政治经济学第一节 商品与货币第二节 资本与剩余价值第三节 资本积累第四节 资本的流通过程第五节 剩余价值的分割与国民收入分配第六节 资本主义发展的历史趋势第四章 科学社会主义第一节 社会主义从空想发展成为科学第二节 马克思恩格斯的科学社会主义理论第三节 列宁对科学社会主义的发展第四节 社会主义取代资本主义的必然性和历史过程第二篇 毛泽东思想中国特色社会主义理论体系邓小平理论“三个代表”重要思想科学发展观第五章 毛泽东思想第一节 马克思列宁主义基本原理同中国实际相结合的第一个理论成果第二节 毛泽东思想活的灵魂第三节 新民主主义革命和新民主主义社会第四节 社会主义改造和社会主义建设第五节 统一战线第六节 人民战争和人民军队第七节 党的领导和党的建设第八节 思想政治工作第九节 政策和策略第十节 国际关系和外交方针第六章 中国特色社会主义理论体系总论第一节 中国特色社会主义理论体系的形成第二节 中国特色社会主义理论体系的科学内涵第三节 中国特色社会主义理论体系的历史地位第四节 高举中国特色社会主义伟大旗帜第七章 邓小平理论第一节 邓小平理论的历史地位第二节 邓小平理论的精髓第三节 社会主义的本质与根本任务第四节 社会主义初级阶段第五节 改革开放第六节 社会主义建设发展战略第七节 社会主义与市场经济第八节 社会主义民主与法制第九节 社会主义精神文明第十节 “一国两制”构想与祖国统一第十一节 社会主义国家外交战略第十二节 社会主义事业的领导核心和依靠力量第八章 “三个代表”重要思想第一节 “三个代表”重要思想的形成和历史地位第二节 “三个代表”重要思想的集中概括和科学内涵第三节 “三个代表”重要思想的科学体系和理论创新第四节 贯彻“三个代表”重要思想的根本要求第九章 科学发展观第一节 科学发展观的形成第二节 科学发展观的评价第三节 科学发展观的科学内涵和根本要求第四节 把科学发展观贯彻落实到各项事业中第三篇 中共党史党的学说和党的建设党和国家的方针政策第十章 中共党史第一节 新民主主义革命时期第二节 从新民主主义向社会主义的转变时期第三节 社会主义建设的探索时期第四节 改革开放和社会主义现代化建设的新时期第十一章 党的学说和党的建设第一节 马克思主义党的学说的创立和发展第二节 党的性质第三节 党的纲领和路线第四节 党的宗旨和群众路线第五节 党的领导第六节 党的思想建设第七节 党的干部队伍和领导班子建设第八节 党员队伍和党的基层组织建设第九节 人才工作和人才队伍建设第十节 党内民主建设第十一节 党的作风建设与反腐倡廉建设第十二节 党的制度建设第十三节 正确处理中国共产党同世界各国政党的关系第十二章 党和国家的方针政策第一节 全面建设小康社会第二节 促进国民经济又好又快发展第三节 坚定不移发展社会主义民主政治第四节 推动社会主义文化大发展大繁荣第五节 加快推进以改善民生为重点的社会建设第六节 开创国防和军队现代化建设新局面第七节 推进“一国两制”实践和祖国和平统一大业第八节 始终不渝走和平发展道路第三部分 经济第十三章 社会主义市场经济体制第一节 经济体制第二节 市场经济第三节 社会主义市场经济第十四章 微观经济第一节 市场主体第二节 市场机制第三节 市场竞争第四节 收入分配第十五章 宏观经济第一节 宏观经济调控第二节 财政与税收第三节 货币与银行第十六章 国际经济第一节 开放经济第二节 国际贸易第三节 国际金融第四部分 法律第十七章 理论法学第十八章 宪法第十九章 有关部门法第五部分 管理第二十章 管理基础理论第二十一章 行政管理第二十二章 公共政策 第二十三章 领导 第六部分 科学技术第二十四章 科学技术与社会第二十五章 科学常识与科学前沿问题第二十六章 高科技技术及其产业化第七部分 历史国情历史 公文写作与处理第二十七章 中国古代史第二十八章 中国近代史第二十九章 中国现当代史第三十章 世界历史第三十一章 国情国力第三十二章 公文写作与处理后记

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争》 >>

章节摘录

第五节 面试的作用及测评要素一、面试的作用及特点面试是根据测评目的，在适当的场景下，考官以问、听、察等手段，通过与应试者进行交流，综合评判应试者相关素质的一种测评方法。

面试有别于笔试，具有测评直观、互动交流和综合评判等特点。

面试是在公共科目和专业科目笔试基础上进一步测评应试者在领导能力和胜任特征等方面与选拔职位的匹配程度。

《考试大纲》规定的公开选拔和竞争上岗面试，既总结吸收了近年来我国各地公开选拔和竞争上岗面试工作中的成功经验，同时也借鉴了国外高级公务员选拔面试的一些先进方法，除具有面试的一般特点外，主要具有以下特点：1.测评目的明确。

公开选拔和竞争上岗面试的目的，旨在考察笔试合格者在领导能力和胜任特征等方面与拟选拔职位的适应程度。

2.测评功能独立。

公开选拔和竞争上岗面试和笔试相比，无论是组织管理、设计、实施，还是内容、方法、评判，均自成一体，具有独特的功能。

3.测评内容兼容。

公开选拔和竞争上岗面试的内容设计，以党政领导干部必须具备的领导能力素质为依据，重点检测综合分析能力、语言表达能力、组织协调能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应对突发事件能力等能力素质，以及选拔职位所需要的特殊能力素质。

同时，还要对领导干部的情绪稳定性、责任心、自信心、成就动机、自我认识等个性特征进行测试。

4.测评方法综合。

公开选拔和竞争上岗面试内容的综合性和测评要素的多维性，要求采用与之相适应的多种检测方法。

由结构化面试、无领导小组讨论、角色扮演、公文筐测验等测评方法构成的面试环节方法体系，有利于不同测评方法功用的互补及整体测评功效的提高。

二、面试的测评要素面试测评要素的确定应以胜任拟选拔职位要求的素质条件为依据，以职位分析为基础。

《考试大纲》规定，公开选拔和竞争上岗面试的测评要素主要有：1.综合分析能力。

通过分析、归纳与概括、判断与推理，抓住问题要害，揭示事物内在联系、本质特征和变化规律的能力。

比如，对事物既能从宏观方面进行总体思考，又能从微观方面对其各组成要素予以分析，并能充分关注整体和部分之间的相互联系。

面试对综合分析能力的测评，着重考察应试者对事物的分析是否符合逻辑，推理的前提条件是否成立，推理过程是否清晰、严密，能否透过现象看本质，能否抓住重点，能否运用联系、发展、辩证的观点看待和处理事物。

2.语言表达能力。

清晰、准确、简洁、流畅地表达自己的思想和观点，并使之易于被人接受的能力。

具体表现为表述清晰，言语流畅，表达有条理，逻辑性强，有说服力。

3.组织协调能力。

围绕工作任务，对人财物等资源进行合理配置，协调责权利各方面关系，保证工作顺利完成的能力。

4.人际沟通能力。

倾听和理解不同观点，通过信息、思想、观点、情感的交流，建立良好协作关系的能力。

具体表现为人际合作的主动性，对组织中权属关系的正确认识，处理人际关系的原则性和灵活性。

面试对人际沟通能力的测评，着重考察应试者能否客观考虑他人境况，善于理解他人思想，尊重他人的合理化建议，有无善于说服他人、与他人沟通、有效调动各方面积极性的能力。

5.决策能力。

面对问题和机遇，及时准确地进行分析和判断，并作出科学决断的能力。

面试对决策能力的测评，着重考察应试者对重要问题进行决策时，能否在统筹思考、有效分析、准确

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争》 >>

判断的基础上，及时作出科学决策。

6.创新能力。

发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力。

面试对创新能力的测评，着重考察应试者是否具备开拓性、创新性思维品质，是否具备较强的预见力、想象力以及应答中分析、解决问题的思路、方法、策略、结论等是否具有创新性。

7.应对突发事件能力。

面对突发事件，及时迅速作出正确反应，采取适当方法和有效措施，妥善解决问题、化解矛盾的能力。

面试对应对突发事件能力的测评，着重考察应试者面对突发事件的心理承受能力、情绪稳定性、思维反应的敏锐性、思考问题的周密性、解决问题所用方法的适宜性及对问题处理的决断力等。

8.选拔职位需要的特殊能力。

该测评要素根据选拔职位的特殊要求，经职位分析确定。

比如外语口语能力等。

9.个性特征。

应试者表现出来的情绪稳定性、责任心、自信心、成就动机、自我认知等特征。

具体测评要素及各要素的比例根据选拔职位要求，经职位分析确定。

第六节面试环节的方法及实施程序公开选拔和竞争上岗考试面试环节包含结构化面试、无领导小组讨论等方法。

面试环节的各种方法都有特定的实施程序。

严格按照面试环节各方法的实施程序进行设计、操作，才能提高面试测评效能，实现考试的总体目标。

一、面试环节的方法在公开选拔和竞争上岗面试环节中，一般采用结构化面试方法。

根据需要也可选用或综合使用无领导小组讨论、角色扮演、公文筐测验等其他测评方法。

面试由考官小组负责测试和评分。

考官小组由有关领导、专家、组织人事干部等人员组成，一般不少于7人。

同一职位的面试应由同一考官小组负责测试和评分。

考官小组成员应当具有较高的思想政治素质，公道正派，并熟悉人才测评工作。

考官小组中应有熟悉选拔职位业务的人员。

考官小组成员要实行回避制度，面试实施前应对考官小组成员进行培训。

<<《党政领导干部公开选拔和竞争>>

后记

本书编写工作始终是在中央组织部领导同志的高度重视和大力支持下进行的，中央组织部领导干部考试与测评中心主任吴瀚飞总负责，副主任孙泽兵具体组织实施。

本书内容根据2009年9月修订的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》（以下简称《考试大纲》）确定，有关学科专家组讨论研究，部分同志执笔撰写，各专家组召集人组织修改统稿。

中央党史研究室副主任李忠杰教授为本书的编写出版作出了重大贡献，对政治部分进行了修改统稿。

全书由吴瀚飞同志审定，孙泽兵同志协助审定。

参加本书编写的人员分别来自中央办公厅、中央组织部、中央宣传部、中央政策研究室、中央党史研究室、全国人大法工委、国务院研究室、科技部、中央党校、国家行政学院、中国科学院、中国社会科学院、北京大学、清华大学、中国人民大学、北京师范大学、中国政法大学、中央财经大学等单位

。参加修订《考试大纲》的近百名专家学者参与了本书的编写工作，60多位专家学者承担了本书的撰写和修改统稿任务。

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争》 >>

编辑推荐

《(2009年9月修订)学习读本(套装上下册)》是由党建读物出版社出版的。

<< 《党政领导干部公开选拔和竞争》 >>

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>