

<<选官与管官>>

图书基本信息

书名：<<选官与管官>>

13位ISBN编号：9787219072820

10位ISBN编号：7219072821

出版时间：2011-4

出版时间：广西人民出版社

作者：邱霏恩

页数：334

字数：370000

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>

<<选官与管官>>

前言

序言 杨文明 官是什么？

俗而言之，就是戴乌纱帽掌权的人；用现代白话说，那就是领导。

乌纱帽配权；只要戴上了乌纱帽，无论大小，都有权，也就都是官了。

做官了，有权了，就会得到更多的尊重、安全感和满足感，还能拥有更多的资源、好处、利益、机会和方便了。

简而言之，做官就能有权，有权就好办事；这对各种人等都是很有吸引力的。

对权的不同理解和追求，就会有不同的求官者、谋官者和为官者。

有的视此为毕生价值所在、贡献所在而殚心竭虑；有的为此用尽心机，不择手段，不惜一切，志在必得；有的搞分肥制，出现“争官抢官”、“分官配官”的奇观；有的则搞“潜规则”，出现“跑官要官”、“买官卖官”、“以权谋私”的问题。

客观而言，官是为社会正常运转所必需的角色，由官掌权是一种经千百年人类实践自然选择并确定下来、行之有效、必不可少的社会运转机制。

这从现实社会生活实际需要来看原本无可厚非，但从官员产生、权力来源、官权结合、权力行使的角度来看则非常紧要了，几乎处处敏感，一般均大是大非，基本都关乎着原则，随时显示着官员和权力的性质。

这里的核心问题是：这个官是为谁服务的？

这个权是用来干什么的？

如果这个官用这个权来谋众利、造公福、明是非、保诚信、治邪乱、树正气、出人才、启盛事、助国兴，那就是符合社会发展规律及官权本性与要求的，是正常的和正义的，必致民众满意、天下兴旺；这样的官就有官品，这样的权就用得正。

如果这个官用这个权来谋私利、图快感、滥好恶、淆是非、行奸恶、拉帮派、害人才、窒兴旺、乱天下，那就是违背社会发展规律及官权本性与要求的，是异端的和邪恶的，必定后果严重、祸患无穷；这样的官就无官品，这样的权就用歪了。

正因为如此，所以我们就常说：人要有人品，官要有官品；权力要正用，权不能错用滥用。

显然，官与权不仅彼此相关，而且也紧

关领导的价值、立场、原则等等大是大非；客观上要求必须选择有官品的人来掌权，防止无官品的人去用权；而这其实就是一件选什么人来为官掌权、如何确保为官者正确用权的大事，实质则是如何选官、管官的问题。

对此，每个朝代、每个国家、每个单位或组织一直都在孜孜探求最适合其实况的捷径与佳解。

我们都知道，想当官的人太多，而可供配戴的乌纱帽却太少；勉强能行甚至滥竽充数的人太多，而能当官、特别是能当好官的人太少。

官不选，则良莠不齐而必误大事；官不管，则优劣兼在而伤国与民。

古今中外，这样的教训还真不少。

显然，官是要选的，不选不行，选不好更不行；官更是要管的，不管不行，管不好更不行。

这就是说，乌纱帽不是随便找个人就可以给他戴的，也不是给谁戴了就可以听之任之或者贴上“免检”标签的；而是要找与乌纱帽相配人品的人来戴，要按照乌纱帽的特点和要求来确保戴它的人从里到外都有相应的官品。

然而，要确保为官者具有良好的官品，就一定要做好选官和管官的工作，把真正的人才选拔出来，用到需要之处，并加以规范管束。

所谓“选官”，就是选人来戴乌纱帽；选官主要就是要准确、大胆、果断地选出和任用那些有良心良知、端正可靠、想干事、能干事、干成事但不一定十全十美的真正人才来做官，要绝对避免误选、误用那些偏私不公、不想干事、不能干事、干不成事、混事坏事的人。

只有这样，才能确保所選人才能务实做事、造福大众、深得人心而胜任职责。

所谓“管官”，就是管住、管好为官者的品行与工作；确保为官清正，业绩卓然；确

<<选官与管官>>

保官员是公仆而非老爷，是光明为公而非曲折阴暗的，是来干事业而非争名夺利的；要及时、果断地发现并淘汰庸官、懒官、昏官和恶官，最大限度地防止有人只想做官而不想做事、只为自己而不为大家着想。

只有这样，才能纯洁队伍、提高效能、增进绩效。

从大量的中外实践来看，无论选官还是管官，其最主要、最基本的方式与内容就是官员考评。选官中的官员考评就是以发现人才为主要职责的官员素质考评；籍此考评，可以知人，然后才可以善任；无此考评，就必然无以知人而难以善任；只有清晰透彻、灵敏高效的官员素质考评，才能做到、做好选官一项。

管官中的官员考评就是以核实官员实绩为主要职责的官员绩效考评；籍此考评，可以知绩，然后才可以奖惩；无此考评，就必然不知官员的勤懒奢庸、善恶优劣而难以吏治清明；只有系统全面、灵敏高效的官员绩效考评，才能做到、做好官官一项。

所以，选官、管官在操作上的实际内容主要就是官员考评，官员考评实际就是切实做好选官管官工作的突破口；只有把官员考评做得更加科学，才能把选官、管官工作做得更加扎实、有力。

对于选官、管官，古今中外进行过无数的探索。

其中，中国五千年选官管官的历史充满了丰富的经验和科学的精髓，形成了非常发达的理论和制度；持续了一千多年的科举制度堪称选官的典范，而且还是现代世界公务员制度的源头。

西方发达国家也有自己在选官、管官方面的探索，特别是结合现代行政改革推行的政府绩效管理，使选官、管官增加了一个更具科学性的操作层面，为我们提供某种有益的借鉴。

改革开放之初，邓小平就提出：“坚决解放思想，克服重重障碍，勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，大力培养、发现和破格使用优秀人才，坚决同一切压制和摧残人才的现象作斗争。”^[1]为此，我国历年来对干部人事制度改革和人才开发进行了大胆的探索。

2003年、2010年分别召开的全国人才会议一再强调人才强国战略，为切实做好人才工作指出了明确的方向。

当前，我国上下正在努力落实科学发展观，确保经济社会又快又好地发展。

为此，我们特别需要大力加强干部队伍建设和廉政建设，需要实施人才强国战略，需要推行政府绩效管理和行政问责。

具体到选官、管官这一点上，那就是需要大力推进干部人事工作的科学化，需要探索出一条崭新的选人用人和干部管理之路，确保能够真正选出想干事、能干事、干成事的优秀人才，确保这些人才在岗位上能够最大限度地发挥作用、做出业绩，用实实在在的官品和政绩让群众满意。

这其实是从科学上对官员考评提出了新要求、新挑战。

其实，这是一个时代的命题，是一个重要现实领域的重大课题，实际也正是一门具有相当科学深度的专业领域。

所以，这里特别需要进行深入、系统的科学研究、科学探索，包括做一定的中外比较，给人以新知，给人以启迪；更需要理论联系实际，着眼于大力推进选人、用人科学化，不断创新选人用人和干部管理的思路、方法、机制和制度，给有关工作实践以颇有价值的参考。

这样的成果是为有关部门和专业人员所期待、所欢迎的。

应该说，干部选拔与管理需要科学化，关键是要极大增强考评的科学性、针对性和有效性；为此，特别需要以改革创新的精神来不断改进、优化我们的考评体系，以便把我们的干部工作做得更好。

邱需恩同志对这一领域具有长期的研究积累，不仅有一定的理论造诣，而且还有直接参加有关实践的经验积累，此外还对外国同行的专业做法也有一些了解；更重要的是能够紧密结合当前我国的实际，能够从加强领导干部队伍建设、规范领导行为和预防腐败的角度，充分运用领导人才、领导测评、绩效管理、纪检监察等等专业理论知识和制度规范，进行了很深入、很系统、很操作化、也很有创新价值的专业探索，并且形成了这样一个成果。

从某种程度上说这是选官管官这一重大领域在认识上结出的一个重要硕果，对推进干部人事工作科学化、加强廉政建设和效能建设都有很好的启发作用和很重要的参考价值。

所以，我特为之序，既以为祝贺，也以为参与。

愿今后这方面的成果越来越多！

<<选官与管官>>

愿我们把选人用人和干部管理的事情做得更好！

<<选官与管官>>

内容概要

本书围绕选官和管官，对古今中外的既有做法进行了充分比较，重点对我国的制度发展、实际做法、面临的问题及其解决要略进行了充分探索与挖掘；提出了素质考评与绩效考评必须分开，强调了必须以科学发展观为指导，在更完备的素质理论和绩效理论基础之上，大力改造和优化官员素质考评，由此加强官员队伍建设，大力开发和提高公共部门生产力。

书中不乏起基础作用的相关知识，更饱含了其支撑作用的专业知识，凝聚了大量最新的前沿研究成果，具有高度的专业性、理论性、实践性、特别是操作性，既期能够切实有利于极大促进我国今后的官员选拔和官员管理工作，甚至包括当前的政府绩效管理与行政问责工作；亦望能为各级各单位领导者、组织人事部门及其工作者更有效、更成功地推进公选和绩效管理工作提供一点参考和帮助。

<<选官与管官>>

作者简介

邱霏恩，管理学博士，国家行政学院教授，中国行政体制研究会理事，中国领导学会理事；2007-2008留学美国；侧重研究行政管理、危机管理和领导科学；发表《论危机预管理》等论文130余篇、《危机管理能力》等合著45部、《危机博弈与领导权变》、《领导学（第2版）》等个人专著8部；参加了多项国家委托重大课题、社科基金课题、部委委托课题和大量政府咨询工作。

<<选官与管官>>

书籍目录

- 综合篇：选官管官当重考评
 - 第一章 选官管官，重在考评
 - 第二章 探索考评，运用考评
- 选官篇：以素质和才干选官
 - 第三章 考评素质，测选官员
 - 第四章 考试考核，选用官员
 - 第五章 考察考核，选任官员
- 管官篇：以绩效和法纪管官
 - 第六章 考评绩效，选管官员
 - 第七章 考核评价，督促官员
 - 第八章 察查评鉴，约束官员
- 参考文献
- 后记

<<选官与管官>>

章节摘录

三、系统探索官员考评的思明模式厦门市思明区从2001年开始探索实施公共部门绩效评估,2002年7月即初步形成了公共部门绩效评估体系并投入试运行,2003年和2004年改进了这一考评体系并取得了良好效果和宝贵经验。

这些实践探索对于深化行政体制改革、推进政府管理创新具有重要意义。

(一)思明区探索实施绩效评估的原由2001年11月,厦门市思明区委、区政府开始下决心引入绩效评估机制来推进行政改革、改进公共管理和创新政府管理。

这是因为,领导环境和行政环境比起过去来已经发生了十分重大而深刻的变化,为推行公共部门绩效评估带来了压力和动力。

这些变化表现在五个方面:第一、世界行政改革的趋势。

从撒切尔时代开始的英国行政改革,到上世纪90年代美国的行政改革,普遍兴起了引入新公共管理理论、特别是绩效评估理论以实施公共部门绩效评估的探索,被称为新公共管理运动。

这给全世界的行政改革带来了较大的影响,给仍然保留传统公共管理模式的行政管理带来巨大的变革启发和革新刺激,形成了一个以实施绩效评估、推行绩效管理为最主要特色之一的国际行政改革潮流。

在此形势下,奋起直追,实施公共部门绩效评估,就不仅顺应和适合国际发展最新潮流,而且也能使现有管理水平由传统状态迅速跨越到最前沿的当代。

中国的行政改革不仅引入和借鉴了新公共管理理论,也同时受到这种世界潮流的影响,由当初只强调比较内涵单一的行政效率变为开始重视更具综合性和全面性的政府绩效。

这为探索实施政府绩效评估、推动政府管理创新带来了压力和机遇。

思明区就是在这样的背景下受到启发和激发而行动起来的。

第二、国内行政改革的挑战。

中国加入WTO给整个原有行政运作方式带来了必须变革以适应全球化运作特点和要求的挑战。

政府工作既必须适应和满足21世纪社会经济发展的需要和要求,也必须通过每一件事情、每一个行动来真正做到执政为民。

这样,政府的为民宗旨和亲民作风在改革中得到凸显和强化;行政运作和行政信息的公开化,以及公民自主意识、参与等意识和民主水平的普遍强化,都改变了传统行政模式生存的基础和条件,正在形成一种更加透明、民主、公平、公正、为民、优质、高效、低耗和廉洁的价值取向与环境气氛。

这样就出现了孕育强大变革压力和动力的领导环境与行政环境,出现了催生新型行政模式、行政体制的现实机制和实际动力。

思明区处在改革开放最前沿,是特区的核心部分,自然要在改革的各个方面、特别是在引入公共部门绩效评估上走在前沿。

第三、周边地区和自身行政改革的压力。

1997年,邻市漳州启动了机关效能建设工程,在社会上引起了巨大反响。

2000年,福建省在全省推行机关效能建设,首先着眼于集中解决行政投诉问题,进而扩展到政务公开、行政审批制度改革、全面清理法规文件、实行政务超市等多层面的行政改革上。

随后,思明区不仅直接纳入厦门市机关效能建设的系统内,而且自身也有加强机关效能建设的愿望、需要和主动。

为此,思明区就从这种直接背景下启动了被认为是公共绩效管理的机关效能建设,并确认需要抓住能够客观标示改革成效的反映机制来进行承上启下的改革推动,而这个机制就是绩效评估机制。

第四、厦门市发展战略上的要求。

2002年厦门市实施新的发展战略,从海岛型城市转变为海湾型城市。

这不仅反映了地理空间的拓展,而且也反映了城市管理理念与要求的拓新;不仅表明了以加快现代经济建设与和谐社会建设的发展模式转型,而且还表明了凸显现代善治和公民参与、建设服务型政府需求的管理模式创新;为引进绩效评估提供了新的契机,也提出了现实的需要。

另外,经国务院批准,思明区于2003年实现了与原来的开元区和鼓浪屿区的合并,实质是本区划的实

<<选官与管官>>

际扩大，不仅辖区面积、人口和管理机构迅速扩大，而且财政收入、职能事务、实际责任和管理难度与复杂度也都迅速扩大。

这时，怎样进一步搞好政府管理、抓出工作成效就成为摆在区委、区政府面前的重大实际课题；而抓住绩效评估来牵动管理创新全身就成为解决该课题的突破口。

第五?传统考评方法的缺陷。

传统的考评体系和考评做法，在新形势新条件下已经显得陈旧过时，与现代服务型政府的评估要求不相适应，给日常管理工作带来极大挑战和困惑，直接影响到管理成效的更大形成与实现，为政府管理对全区生产力发展进一步发挥出更大的积极作用带来了困难和压力。

事实上，传统的考核、测评费时费力而效果很差；年年都在考，年年都一样，说服力和公信力都很不足，不仅日益形式化和泡沫化，不能准确、有效地进行工作评价，而且还非常容易造成误导。

此即，不进行考评改革就无法改进现有的公共管理工作了，当然就无法在新形势下做好?区公共管理与公共服务了；因而必须下决心引入先进的改革理念、理论和技术进行行政改革。

于是，思明区从实际工作需要出发，决定引入公共部门绩效评估，切实改革起来，以求有利于发展全局。

总之，区委、区政府对于开展公共部门绩效评估的必要性、重要性和实际作用都形成了一个共识，不仅觉得这是一个新的发展潮流、一个正确的变革趋势、一个重大的现实需要和一个富有挑战性的压力，而且还认为这是一项迫切的任务、一个具备启动条件和动力机制的改革项目。

<<选官与管官>>

编辑推荐

《选官与管官》由国家行政学院党委委员、纪委书记杨文明作序推荐。
作者邱霏恩是目前最受中国领导干部欢迎的领导学专家、各级政府最热门政府决策咨询专家、资深公务员录用考试辅导专家，领导学专场演讲已逾千场。
作品内容是当今政府组织部门最关心也最头痛的选官与管官智慧。
作品提到了组织部门选官与管官细节，关注了中国官员的成长规律，是中国官员不可不知的官场晋升宝典。

<<选官与管官>>

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>