济南公选干部将尝试情景模拟测评

死记硬背型干部恐难过关

本报记者 马云云

近日,济南市委组织部首次出台了《济南市公开选拔党政领导干部工作办法(试行)》(以下简称办法),根据办法,今后公开选拔党政干部要过“六道坎儿”,考试要让那些“干得好的考得好,能力强的选得上,作风实的出得来”,那些靠死记硬背应试的“考试型”干部恐怕很难过关了。

笔试完不面试,先进行业绩评价

济南市委组织部相关人士介绍,济南已经尝试领导干部公选多年,但环节大多比较简单,办法在此基础上进行了细化。

按要求,参考人员笔试后,并不能直接进入面试,而要根据笔试成绩,按1:10的比例,确定每个职位进入业绩评价范围人员,业绩评价结果要在单位公示,“大家一目了然”。笔试成绩和业绩评价得分一般按照8:2的比例计分,这样才能从高分到低分进入面试。

面试结束后,也不能直接进行组织考察,而要进行领导能力测试。“这个测试要求领导干部在规定时间内解决好具体案例,主观性比较强,不是简单地回答问题就能行的。”经过笔试、业绩评价、面试、领导能力测试四个环节才能进入考察。组织考察中,还包括群众信任度评价和德的认可度评价两个环节。经过这六个“坎儿”之后,公选干部选拔才能进入决定任用阶段。

领导干部“德”评差,一票否决

“如果领导干部‘德’上有问题,将一票否决。”济南市委组织部一位官员说,在制定办法的过程中,突出了对干部“德”的考察力度,“‘德’是领导干部的‘性质’问题,考的分数高不代表‘德’就好。”办法规定,在组织考察的两个环节中,要按照一定比例选择相关群众对领导干部的“德”进行评价。

该办法对“德”的评价划分得非常详细,包括政治品德、职业道德、社会公德和家庭美德四大指标,每个大指标内又分为若干评价要素,其中“职业道德”中包括廉洁自律,“社会公德”内包括道德品行、社会形象,“家庭美德”内包括家庭邻里关系、生活作风和配偶子女管理等。按照办法,“德”的认可度评价低于80分的,要进行延伸考察。“如果考察发现其中任意一个评价要素有问题,一票否决。”有关负责人表示。

面试将采取一些新的测评形式

办法规定,公选党政干部面试将采取结构化面试、情景模拟、无领导小组讨论等新的测评形式,以此测试应试者的逻辑思维能力、应变能力、语言表达能力及分析解决实际问题的能力等。

在领导能力测试中,将采取计算机化自适应测试形式,以领导工作情景案例为测试内容,以应试者在计算机上直接对每个案例中不同解决措施的有效性进行等级评定为作答方式,实现对领导干部有关能力素质的测评。

据介绍,济南对公开选拔任用的干部实行一年的试用期。试用期满后,经考核胜任的,正式任职;不胜任的,免去试任职务,一般按试任前职务层次安排工作。不适用试用期制的干部,任职一年后经考核不胜任的,提出免职意见。

爱的遮阳帽

29日中午,明湖路上,一名年轻人推着轮椅在赶路。当天,济南天气闷热,为使老人免受暴晒之苦,小伙脱下自己的T恤,给老人做了一个简易遮阳帽。夏日午后,这分爱意让人感受到一丝清凉。 本报记者 邱志强 摄