

武汉东湖新技术开发区管理办公室公开选聘工作人员

武汉东湖新技术开发区管理办公室是武汉市政府批准成立的局级国家行政机构，编制30人。为了引入竞争机制，广揽各方人才，实行优化组合，提高办事效率，把东湖地区建设成为我国内地发展新（高）技术产业的“科技特区”，武汉市委组织部、市科委和市人事、科干局联合组成选聘领导小组，向武汉地区公开选聘东湖新技术开发区管理办公室的各级工作人员。为保证选聘工作质量，选聘“开发区”所需要的管理人才，选聘领导小组坚持公开、平等、竞争、择优的原则，认真地组织了这次选聘工作，并取得了较好的效果。这次选聘的基本做法是：

一、坚持公开原则，提高选聘工作的透明度

为了提高选聘工作的透明度，在组织选聘工作的整个过程中，做到“四公开”，即：

第一、公开选聘岗位，使应聘者竞争有目标。应聘报名工作开始之前，通过报纸发布选聘启事和消息，在公布选聘对象、范围、报名条件及其它有关事项的同时，明确公布了应聘岗位的数额。选聘消息传开后，武汉三镇应聘者从四面八方赶到选聘点报名。为了竞争那30个供选择的岗位，七天之内竟有810多人报名应聘。一位报名的小伙子翻完别人的报名表后，不禁惊呼：“这简直比奥运会争夺金牌还难！”但是，应聘者们报名的目标很明确，就是希望通过竞争，从那30个岗位中，得到一个自己理想的位置。

第二、公开选聘条件，使应聘者竞争有尺度。选聘工作开始以后，不仅公开了应聘报名的基本条件，而且还通过《选聘简章》公布了办公室副主任、正副处长和一般工作人员等三个不同职位层次的选聘条件。这样，既保证了应聘者报名的基本条件，又大大减少了选聘办公室筛选的工作量。

第三、公开选聘程序，使应聘者竞争有准备。从报名之日起，就将选聘的程序和时间安排提前告知应聘者，使每个应聘人员从报名笔试到演讲、答辩和面试，以至签订聘用合同等各个阶段，都做到了心中有数，提前做好竞争准备，使各人的竞争才能得到正常的发挥。同时，使选聘工作自始至终都置于群众的监督之下。

第四、公开选聘结果，使应聘者竞争后各得其所。进行完选聘工作的每一个竞争环节后，都及时公开竞争结果。需要向大家公布的就当场公布；不适宜公开的，就通过书面或电话等适当形式将结果向本人公开。这样，使优胜者较快地进入下一个竞争程序或聘用“角色”，使落选者心悦诚服。

坚持“双向选择”的原则，创造机会均等的竞争环境

在选聘工作中，坚持了“双向选择”的原则。即一方面，应聘者要参加应聘，必须自愿报名，他人不能代办，也不能强求；应聘者可以自选应聘岗位，报两个志愿，不填明应聘岗位者，不能参加应聘竞争。另一方面，选聘领导小组和选聘单位主要领导者，可以根据优化组合的需要，在公开竞争中择优聘用各级工作人员。这样，使应聘者和选聘者在选聘中处于同等的地位，双方都有选择的自由。

竞争，必须是平等的，不平等就无竞争可言。为了给所有参加应聘竞争者创造机会均等的条件，在选聘中坚持做到两条：一、使所有参加竞争者都处在同一起跑线上。规定凡是按《简章》要求的条件报名应聘者，都是候选聘的对象，都可以按规定程序参加竞争；相反，想来“东湖新技术开发区管理办公室”工作，但没有报名者，不能被列为选聘对象，也不能参加应聘竞争。二、在各个竞争者筛选的环节中，对每一个应聘相同岗位的竞争者的筛选，执行的是同一标准，坚持的是同一个优胜劣汰的原则。不

搞“内定”标准，不闹“照顾”条件。

坚持考核标准，选准“科技特区”人才

实现建设“科技特区”的战略目标，要有一批立志献身“科技特区”建设的管理人才。这些管理人才除了必须具备较好的政治素质、业务素质 and 身体素质外，还必须热爱科技事业，懂新（高）技术，富有开拓进取精神，有较强的综合协调能力和发现管理能力。为了选准这样的人才，选聘工作办公室对应聘者进行初审、笔试后，按照德才兼备的条件和突出工作实绩的原则，分别进行了严格的考核。通过考核，不仅审核了应聘者的基本情况，而且比较全面地了解了应聘者的现实表现和实际工作能力，从而为确定参加演讲、答辩或面试的竞争人选提供了较可靠的依据，也为最终确定聘用人员奠定了基础。

通过这次公开选聘，一支立志为“东湖新技术开发区”建设建功立业的崭新科技管理队伍将诞生。

（责任编辑 秦起鑫 凌丹）

选聘「科技特区」人才

引入竞争机制

● 敢家如