

# 厅官选拔“第三眼”

## 社会观察员监督干部公选湖南试水

(上接B01版)

近年来,全国各地深入推进干部人事制度改革,实行竞争性选拔干部,一批优秀干部凭借自己的真才实学走上了领导岗位,为干部队伍输送了优秀人才,新鲜血液。但是,一些地方在公开选拔干部中也存在诸多问题,比如“萝卜招聘”,让公开选拔变成了“量身定做”、“暗箱操作”。同时,公开选拔中,“80后”干部屡被违规提拔也广为公众所诟病。

网友“涿鹿闫华”认为,如此一来,公众不仅对选出的干部有疑虑,进而会对公开选拔制度的可行性、科学性产生怀疑,严重影响了选人用人的公信度和满意度。究其原因,一个重要的原因就是:公开选拔干部缺少必要的外部监督。

“引进面试观察员制度,恰恰是通过让‘局外人’现场观察公选的全过程,加强公选的外部监督,确保公开选拔工作的公开、公平、公正。”网友“涿鹿闫华”说。

中国人民大学公共管理学院教授张康之认为,近年来中共加大了领导干部竞争性选拔的力度,因为确保选拔的程序正义非常重要,这关系到党内民主是否能够在循序渐进的基础上逐步展开。官员选拔引入“面试观察员”制度,对中共党内民主的发展十分有利。

### “过客”观察员 期待上场打分

从湖南省2011年在公选公招中实行“面试观察员”制度至今,才走过了2年时间,这项机制还处于“试水”阶段。在公选面试过程中,不能对考生进行打分,导致面试观察员对考生的评判无法直接影响最终选拔结果。

在此次湖南省公选“厅官”面试中,如同工作人员所说:



湖南省“厅官”公选面试现场。(资料片)

“观察员的主要职责就是对考官进行监督。”

不过,社会观察员马婷在考场上监督考官的同时,也在心里默默地给考生“打着分数”。

“监督考官的打分客观不客观,首先得知道考生的回答水平高不高,这么一比较,其实就是给考生打分。”在考生回答考官提问时,马婷也同步记录下考生们答题的要点。

对于考生的答案,马婷需要分析对方“好在哪?哪些需要改进?他们的性格是什么样子,是强硬派还是温和型?”

中央国家机关工委统战部部长谈宜彦在《领导干部成长八论》一书中也提到:通过把干部考核评价的标准、要求和程序交给群众,把干部考核评价的过程亮给群众,把干部考核评价的权力更多地赋予群众,实现从单一的“官评”到“官评、民评”相结合,真正把那些群众信任、能办实事的人选拔上来。

但是,“民评”目前在公选公招中占据的比例非常有限。

在此次湖南省“厅官”公选面试引入社会观察员后,有时评者提议:让社会观察员像法院陪审团一样,有权利说出自己的意见,可以打分,在面试程序占有一定的权利比例,对考核的结果拥有干预权,甚至拥有否决权,如果能做到这些,必然是干部选拔最公平、公正之时。

其实,“面试观察员”制度也在逐渐完善、进步。2012年,在湖南省资兴市委组织部下发的《完善竞争性选拔机制,提高选人用人公信度》文件中提到,“建立面试观察员制度,从市委办、人大办、政府办、政协办、武装部、纪委等机关单位和‘两代表一委员’、网民代表、市委督办员中邀请人员作为面试观察员。在每场面试之前,从观察员中随机抽签确定一定人员作为评委参与面试评分。面试结束

后,观察员需填写《面试工作满意度评价表》,对面试题、面试评分、面试评委、面试组织以及面试工作总体印象作出满意度评价。”

“网民代表”、“参与面试评分”等突破原有“规则”的新举措首次出现在“建立面试观察员制度”的官方文件中。

此次湖南省“厅官”公选面试结束后,湖南省公选办的工作人员透露,湖南省在今后的省管干部公选面试中都将面向社会征集观察员,形成“惯例”,让面试工作更加公开、透明。

当然,民间评论者们也在为“社会观察员”制度出谋划策:在社会观察员产生环节,要以社会征集、网络征集、自己报名和联名推荐等多种方式广泛推选,同时要设计农村、城市以及相关的行业,确保产生的社会观察员真正来自于普通大众,不流于形式,避免成为一场赚取民意和吸引眼球的作秀。

舆情

## “反转剧”下的民意回归理性

本周上演了2013年最具有“反转效果”的网络舆情,北京老外撞人事件从初始网友众口铄金的“讹人”指责,到本周北京警方遣送老外出境,网络舆论出现了本周的第一次高潮。2014年春节假日安排的逆民意出台反转了民众对假日安排的高期待,网络舆情瞬间高涨,“除夕记得给假日办打个电话”成为网民追捧的网络话题,达到35万次的转发量。在频频出现的新闻“反转剧”下,网络民意从一拥而上的批评和亢奋走向了理性与反思。

### 感情用事的道德评判 会蒙蔽理性判断

本月初,北京外国小伙遭中国大妈“假摔讹钱”的不实消息因小伙及家人非法在京就业、被遣送出境而引起舆情回潮。

小伙一家被遣送回国,不少网友肯定北京警方的做法彰显了“洋人无法外特权”。

从网络舆论数量可见鲜明对比:相对于事件初始以“讹诈”为关键词的21万条信息,到新闻逆转后超过40万条信息,民众对新闻逆转呈现理性思考态势。

与此同时,追问大妈起初被冤枉的“肇事者”——某媒体记者缘何终未被追究的声音,再次让民间舆论场跌宕

起伏。不少人问道:小伙受到了处罚,但影响更大的、发布不实信息的记者为何未被处理?该是这位记者和所在媒体站出来给公众一个交代的时候了。

该媒体未加核实便基于“大妈摔倒讹人”的预设立场发布不实消息,在很大程度上迎合并误导网络民意集体沸腾式地将舆论矛头指向“讹人大妈”。在“标签式既定印象”越发有民意市场之时,媒体就更不该去迎合民意,未有调查便先来一通道德批判。刚刚发生的“济南抢菊”事件也是此类舆论评判。

@新华视点评论认为:真实未必如我们所想的那么简单,感情用事的道德批判有时恰会蒙蔽最需要的理性判断,但也不应过于纠结这样的误判,信息畅通,误传误报总会被纠正。

### 网络数据应考量

#### 民意和民俗基础

正值电商再掀“双十二”大战之时,全国假日办对“公休福利”的假日安排也终出炉,当晚微博等自媒体关注一小时内达到最高,门户网站以“除夕不放假”为标题连续两日头条置顶,民意沸腾。

与月初民意欣喜于假日办在网上通过投票征求网友意见时的欢腾形成鲜明落差的是,正式安排中的“除夕无假”瞬时与“回家过年”的民俗传统碰撞,网络舆论场产生了来势汹汹的民意反弹。

媒体评论认为:纵使假日办课题组此前表示“网络数据不能真实反映民意”,但至少也应考量“除夕回家”的民意和民俗基础。

随后,部分假日研究的专家通过媒体代替假日办发声,论证安排的合理性:除夕不放假恰是让员工多休一天的隐性福利。但仍未能扭转整体上呈质疑倾向的主流网络舆论。随后,“除夕给假日办打个电话”成为网络话题,网络舆情从批评假期安排变为调侃与质疑假日办的作用。“假日办究竟是是否为冗官冗员之岗、呼吁撤销假日办”的情绪化媒体言论不在少数。

《半月谈》杂志最后一锤定音,认为“2014假日安排符合国民经济发展水平”,文章引用专家言论称统筹安排节假日并完善带薪休假才是“中国式休假”的关键。

(作者系人民网舆情监测室主任分析师)



胡龙瑞

# 等了近半年还未开始的招聘

从今年7月起开始对外招聘事业编制人员,如今过去近半年了,这场招聘甚至还没有进入面试程序,招聘计划和时间安排更是遥不可及。近日,有人向齐鲁晚报爆料,河北省邯郸市中心医院本应8月5日截止报名的招聘,快到年底了仍能报名。当初的许多报名者已因不堪等待而另谋职业。

“按照国家规定,公务员、事业单位的招聘,都是有严格要求和规定程序的,无论招聘原则、招聘对象和条件,还是招聘计划、招聘的程序和办法等都是公开透明的。像这种公开招聘,我还是第一次看到。”邯郸市人社局一位黄姓处长说。

深入,更见精彩

洪波工作室

邮箱:hongbogongzuoshi@163.com

本报记者

8月5日报名截止

11月仍能报名

邯郸市中心医院今年7月24日在官网发布的“急诊医师、行政管理人员招聘启事”非常简单,只有653个字。

报名时间截至8月5日的招聘启事倒是对报名条件有规定,对具体招聘的“计划人数”、“时间安排”、“进展流程”、“是否笔试”等一系列详细的招聘程序和办法,却什么都没有提到。

今年从河北某高校毕业的硕士研究生杨鑫得知消息后报

了名,但对此后的各项流程很困惑。“我多次拨打电话询问,医院人事科的工作人员也不清楚,可谓‘一问三不知’,只是让我耐心等待。”

结果这一等就是四个多月,直到杨鑫看着找到别的工作的同学开始上班。

邯郸人刘晓同样有这样的经历。“本该让求职者很清楚的一些信息,比如具体人数、时间安排等,招聘启事里都没有,而且人事科的人也不知道,这样的招聘真是太奇怪了。”

当初,刘晓和男朋友都报了这家医院。9月底,刘晓找到其他工作,她想知道男朋友是否进入面试行列,于是拨打邯郸中心医院人事科电话询问,一位工作人员把刘晓当成了应聘者,告诉她“要是你对这份工作感兴趣,现在仍然可以往我们指定的邮箱发一份简历”。但该医院的招聘启事上写得很清楚:“2013年8月5日

为报名截止时间”,这让刘晓无法理解。

“我先后给医院人事科打过4次电话询问,从8月中旬到11月底,基本上一个月打一次。”邯郸人张宁也有同样遭遇,“11月份的那一次,也是我打给医院的最后一次,我的心彻底凉了。对方说招聘工作还没有进行,现在仍然可以报名。”

“我们还在筛选简历,其他的都还没有进行,现在投简历还来得及,不影响。”张宁至今对院方的这种回复感到诧异,他告诉本报记者,这本身就是一种不负责任的行为。

据一知情人士透露,报名者中有不少是医院内部人员的子弟、亲属,他们同样不受报名时间的约束。

### “应聘简历已经给卖废纸的了”

据知情人士透露,院方

所说的目前还处于“简历筛选环节”只是一个托词而已,实际上,医院内部人士都知道,这次公开招聘并没有一个详细的招聘方案,从刊登招聘启事开始,人为主观因素就比较大。

近日,对于以前应聘者简历的处理,医院一名工作人员称,“办公室的东西太多了,我们卖过好几次废品,其中包括一部分淘汰的应聘简历,已经给卖废纸的了。”

该医院一位知情人士透露,他们对于这些并不太中意的应聘材料,也不会做什么特殊加工,诸如粉碎、销毁等,而是直接当成废纸卖掉,这对于泄露应聘者的个人信息存在很大的危险。

杨鑫经常去查看自己的邮箱,但是至今,还没有接到该医院的任何回复,“哪怕是告知被淘汰了也行啊。”

(下转B03版)