

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号: X2013136044

UDC \_\_\_\_\_

厦门大学

硕士学位论文

党政系统干部选拔任用中人岗相适度研究  
——以 X 海关为例

A Study on Person-Job Fit in the Selection of Leaders in  
Party and Government System  
—The Case of X Customs

章树圳

指导教师姓名: 孟 华 副教授

专业名称: 公共管理 (MPA)

论文提交日期: 2017 年 10 月

论文答辩日期: 2017 年 月

学位授予日期: 2017 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2017 年 10 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（ ）课题（组）的研究成果，获得（ ）课题（组）经费或实验室的资助，在（ ）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。）

本人声明该学位论文不存在剽窃、抄袭等学术不端行为，并愿意承担因学术不端行为所带来的一切后果和法律责任。

声明人（签名）：

指导教师（签名）：

年 月 日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 摘要

本文以最新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》为基础，从管理学、领导学等多角度切入，结合笔者实际的工作状况，以及分析对象的干部选拔任用工作现状，研究干部选拔任用工作中的人岗相适度问题。海关系统为国家垂直管理机构，在人事架构和队伍管理上与地方政府机关相比，既有共性，也有其独特性，特别是其在提高干部选拔任用人岗相适上，推出的一系列科技化、信息化干部测评手段，合理的岗位分析流程，丰富的动态调整手段等，可以为新时期下更有效的提高干部选拔任用人岗相适度提供思路。

本文首先阐述干部选任中人岗相适度研究的一些理论基础，对相关概念进行阐释，并介绍一些人岗相适研究的思想基础和理论依据，着重提出干部选拔任用中人岗相适的分析框架和评价标准。继而，根据实例，对 X 海关现行的干部选拔任用中的岗位分析和干部素质测评工作进行介绍，并着重根据第一部分所确定的标准，进行评价分析，指出其积极意义和不足之处。随后结合第一部分的评价标准，对 X 海关干部选拔任用工作中的人岗相适度做出整体评价，对其在干部选拔任用人岗相适度管理措施的现状和不足之处进行分析。最后，从完善干部分析、开展岗位分析、实现知人善任、健全配套制度这四个方面入手，运用人岗相适的相关原理和原则，来探索提高 X 海关系统干部选任中人岗相适度的可行路径。

**关键词：**选拔任用；人岗相适；党政干部

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## ABSTRACT

In this paper, the latest revision of the "Party and government leading cadres selection and appointment of work regulations" as the basic follow, combined with the actual work of the author, as well as the selection of cadres in the selection of appointment work in the situation of the situation, to management, leadership and other perspectives Multi-angle to study the selection and appointment of cadres work. The analysis of the object for the national vertical management agencies in the personnel structure and team management and local government agencies, both common, but also its unique, especially in the selection of cadres to improve the appointment of staff appropriate, launched a series of technology And the information management of cadres, a reasonable job analysis process, a wealth of dynamic adjustment means, etc., for the new era can be more effective to improve the selection and appointment of cadres to provide appropriate thinking.

First, elaborates some theoretical bases of the moderate research of the cadres in the selection of cadres, explains the relevant concepts, and introduces the ideological basis and theoretical basis of some people's work. It focuses on the analysis framework of the selection of cadres in the selection and appointment of cadres and evaluation criteria. Secondly, according to the example, this paper introduces the job analysis and cadre quality evaluation of X cadres' existing cadre selection and appointment, and focuses on the evaluation and analysis according to the criteria defined in the first part, and points out its positive significance and shortcomings. Then, according to the evaluation criteria of the first part, the author makes an overall evaluation of the work of the cadres in the selection and appointment of X customs officers, and analyzes the status and shortcomings of the appropriate management measures in the selection and appointment of cadres. Finally, from the perfect analysis of cadres, to carry out job analysis, to achieve Zhirenshanren, improve the supporting system of these four aspects, the use of appropriate relevant

principles and principles, to explore the improvement of X customs system cadres selected moderate Viable path.

**Key Words:** Selection and appointment; Person-job fit; Party and Government cadres

厦门大学博硕士学位论文摘要库



## 目录

绪论.....	1
(一) 选题背景和研究意义.....	1
(二) 相关概念内涵阐释.....	3
(三) 文献综述.....	4
(四) 研究思路、主要内容和方法.....	7
一、 人岗相适度的理论与实践基础.....	9
(一) 干部选拔任用中人岗相适度研究的思想源起.....	9
(二) 干部选拔任用中人岗相适度研究的理论依据.....	10
(三) X 海关干部选拔任用中推进人岗相适的历程.....	13
(四) 干部选拔任用中人岗相适的分析框架与评价标准.....	14
二、 X 海关干部选拔任用中的岗位分析.....	19
(一) X 海关干部选拔任用中岗位分析流程设计.....	19
(二) X 海关干部选拔任用中的岗位分析工作评价.....	24
三、 X 海关干部选拔任用中的干部素质测评.....	27
(一) X 海关选拔任用中的干部素质测评工作.....	27
(二) X 海关选拔任用中干部素质测评工作评价.....	32
四、 X 海关干部选拔任用中人岗相适度评价.....	35
(一) X 海关干部选拔任用“因岗择人”情况评价.....	35
(二) X 海关选拔任用中“知人善任”情况评价.....	37
(三) X 海关干部选拔任用中人岗相适动态管理工作评价.....	39
五、 提升 X 海关干部选拔任用中人岗相适度的路径.....	41
(一) 知人：完善干部分析.....	41
(二) 知岗：开展岗位分析.....	43
(三) 匹配：实现知人善任.....	45
(四) 保障：健全动态相适管理配套制度.....	47

结束语.....	50
参考文献.....	51
致 谢.....	54

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## Content

<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
1st Background and significance of the research .....	1
2nd Interpretation of relevant concepts.....	3
3rd literature review.....	4
4th Research ideas, main contents and methods.....	7
<b>I. The theory and practice of person-job fit</b> .....	<b>9</b>
1st The selection and appointment of cadres in the post phase of moderate thought origin.....	9
2nd The theoretical basis of appropriate research on human occupation in cadre selection and appointment .....	10
3rd The process of promoting the post and post of cadres in the selection and appointment of X Customs officers.....	13
4th The analysis framework and evaluation criteria of selection and appointment of cadres post matching .....	14
<b>II. Job analysis of the selection and appointment of X customs officers</b> .....	<b>19</b>
1st The design process of selecting and appointing of X customs officers	19
2nd The selection and appointment of cadres in the X customs job analysis job evaluation.....	24
<b>III. The selection and appointment of cadres in X customs cadres quality evaluation</b> .....	<b>27</b>
1st Evaluation of cadre quality in X customs officers selection and appointment.....	27
2nd The evaluation of cadres quality assessment work in the selection and appointment of X customs officers .....	32

<b>IV. Moderate evaluation of human occupation in the selection and appointment of X customs officers.....</b>	<b>35</b>
1st Evaluation of “choose person by job”in X customs cadre selection and appointment .....	35
2nd Evaluation of “Good at appointment”in X customs cadre selection and appointment .....	37
3rd Evaluation of Dynamic management in X customs cadre selection and appointment.....	39
<b>V. Enhancing the appropriate path of "person-job fit" in the selection and appointment of X customs officers.....</b>	<b>41</b>
1st Knowing-people: Improve the cadre analysis .....	41
2nd Knowing-job: Conduct job analysis.....	43
3rd Person-job fit: Realize good at appointment.....	45
4th Indemnification: Complete the system of dynamic and appropriate management.....	47
<b>Conclusion .....</b>	<b>50</b>
<b>Bibliography .....</b>	<b>51</b>
<b>Thanks.....</b>	<b>54</b>

## 绪论

### （一） 选题背景和研究意义

#### 1. 选题背景

为政之要，首在用人。人才工作与党和国家的事业兴衰成败息息相关。自建国以来，人才工作便是我党的重点工作之一，随着一系列干部人事制度重大改革措施的发布，党的干部选拔任用工作获得了重大进步。进入二十一世纪以后，对于世界各国日益加剧的人才竞争局面，中央组织部又陆续颁布或修订了许多干部人事制度，特别是于 2014 年初重新修订了《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下称《干部任用条例》），从建立规范、合理、科学的选拔任用机制的角度，进一步完善了干部选拔任用的基本原则、程序和方法。但是，当前对于干部选拔任用这一工作的研究还较为局限，主要集中在政策性研究、描述性研究方面，对于实践性的操作研究还显不足，在当前的党政机关干部选拔任用工作中，提拔的干部能力高效率低的现象时有发生，一些机关在选拔任用中，对干部的个人能力和所要任命岗位的具体需求是否相适应，不够重视，对此类情况的处理办法也不多。有的忽视了干部的个体特性，死板按照“德才兼备”等共性条件选拔，导致部分工作能力突出的干部，在提拔为领导后，明显表现出与岗位不相适，以至于影响其所领导的整个机构；有的忽视了具体岗位的特殊性，常存在提拔完再“因人择岗”的情形。这种干部与岗位人岗不相适的情况，消磨了干部的工作积极性，影响了正常工作开展，也同样影响到干部选拔任用工作的科学、合理开展。

随着党政机关单位工作量逐年增大，人才资源严重不足日益成为制约进一步发展的突出问题。当前，在中央对机关单位人员编制刚性限制的大背景下，机关干部队伍总量肯定无法大规模增加，优化干部的选拔和任用成为机关部门的当务之急。鉴于此，笔者认为当前形势下，应当从现存的实际出发，加强对干部选拔任用中人岗相适度的研究，探寻提升党政系统干部选拔任用中人岗相适度的可行路径，从而形成人尽其才、人职相宜、充满活力的干部选拔任

用机制，以期进一步发挥党政系统干部潜能，缓解党政系统人才紧缺现状。

## 2. 研究意义

### (1) 理论意义

“综合国力竞争归根到底是人才竞争，哪个国家拥有人才上的优势，哪个国家最后就会拥有实力上的优势。”在党政机关的人力资源管理中，干部选拔任用工作是建立在科学管理规划体系上的一项关乎我国未来发展的系统工程，而提高人岗相适度则是系统中的关键因素。当前，我国全面深化改革的顶层设计逐渐清晰，政府治理体系和治理能力要求更加明确，改革倒逼政府在干部选拔任用工作上必须更加科学合理。随着近年来干部人事制度改革的不断深化推进，党政干部选拔任用的视野更加宽阔，渠道更加宽畅，为优秀人才脱颖而出创造了较好的条件。但是目前关于如何将人岗相适理论应用到干部选拔任用中的权威研究并不多，因而，本文从干部和岗位这两个干部选拔任用的核心要素出发，尝试将人岗相适理论导入到干部选拔任用工作的各个环节中，在这一理论基础下，探索提升干部选拔任用人岗相适度的路径，丰富国内在这一方面的研究，并拓展党政机关干部管理研究的思路。

### (2) 现实意义

干部的选拔任用工作是我国党政系统深化人事制度改革，建设活力干部队伍，提高干部素质，培养优秀干部人才的重要工作。要最大程度发挥干部选拔任用工作的作用，关键在于用人，而用人的关键则在于干部和其岗位的相适度。本文将干部选拔任用工作作为切入点，研究人岗相适问题具有一定的现实意义。首先，有利于充分开发人力资源，合理的干部和岗位的匹配，可以挖掘干部的潜力，做到人尽其才；其次，有利于提高党政机关行政效率，提高干部选拔任用的人岗相适度，能形成一支健康、有力的干部队伍，人适其岗，促进党政机关整体功能的发挥，不断提高行政效率；最后，通过干部选拔任用的人岗相适研究，提高干部和岗位的和谐，能有效促进单位的整体和谐，从而形成一个人人想干事、能干事、干好事的良好氛围。

## （二） 相关概念内涵阐释

### 1. 党政系统干部

根据中共中央《干部任用工作条例》，党政领导干部是指除党和国家领导人之外，省部级、地厅级、县处级、乡镇和科级以上在领导岗位上的干部。具体包括中共中央、全国人大常委会、国务院、全国政协、中央纪律检查委员会的工作部门或者机关内设机构的领导成员，最高人民法院、最高人民检察院的领导成员（不含正职）和内设机构的领导成员；县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协、纪委、人民法院、人民检察院及其工作部门或者机关内设机构的领导成员；上列工作部门的内设机构的领导成员。乡镇级党委、人大常委会、政府、政协、纪委、人民法院、人民检察院及其工作部门或者机关内设机构的副科级以上领导成员，也被称为党政领导干部。

### 2. 党政干部选拔任用

党政干部选拔任用是指关于干部的选拔、选举、任职和使用的一系列合理有效的工作安排，它包含着党政干部选拔任用的根本原则、体制机制以及各种具体的规定和要求等的统一。<sup>①</sup>选拔，就是按条件进行挑选。任用，意指委任、起用，但也有学者将其解读为信任重用。干部选拔任用工作，其实就是指选人用人工作，他是干部管理工作的核心内容，也是一切活动顺利开展的基础工作。党政领导干部选拔任用就是指通过一定的程序和方式，发现和挑选优秀人才，择优任用领导岗位。<sup>②</sup>目前我国干部选拔任用工作的主要依据为《干部任用工作条例》。

### 3. 人岗相适

人岗相适，是指人与岗位配置结果的一种最佳状态的描述或形容。近年来，人岗相适作为人力资源管理的重要课题，在企业人力资源管理方面取得较好的研究成果，在机关单位人力资源管理方面也得到越来越多的重视。中共中央、国务院在《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(中发〔2010〕6号)指出“要科学合理使用人才，促进人岗相适、用当其时，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。”

<sup>①</sup> 徐育苗.当代中国政治制度研究[M],湖北人民出版社,1993:96-102

<sup>②</sup> 李飞.中华人民共和国公务员法释义[M],中国市场出版社,2005:35-36.

人和岗位是构成这个定义的两个基本要素，分析这两个基本要素的特性以及他们之间的内在联系，有助于我们更为准确地理解这个定义。

一是人员的差异性。个体与个体之间均有区别，每个人的能力、学识、个性等都有着各自特点。因此，在实行人岗匹配过程中，就必须尊重个体的差异性，并根据其动机和需求的不同，采取有针对性的管理方式和制度，将不同的人员安排在不同岗位，最终使人员的需求与组织的任务、目标一致。

二是岗位的多样性。由于岗位的工作内容不同，每个岗位对任职者的要求也存在不同，任职者必须具备相对应的自身素质，同时要匹配岗位需求的能力水平，才能出色胜任岗位，工作绩效实现最大化，从而整个组织的产出实现最大化。

三是人岗的匹配性。人岗相适的关键是人与岗位的匹配达到最适合的情形，即一方面要求人能在岗位上得到最大发挥，实现岗位的任务；另一方面要求此岗位能满足人的需求。为此，在进行选拔、配置等决策时，就要按照个人的具体特征来配置相应的岗位种类，这种匹配要求把个性特征和岗位特点有机地结合起来，以人和岗位的共性为结合点，从而达到理想的人力资源管理效果，即人岗相适。因此人岗相适实为双向的，最佳状态应该是“岗得其人”、“人适其岗”。

### （三） 文献综述

#### 1. 党政系统干部选拔任用工作

干部选拔的重要性从我国古代统治者开始就十分重视，正如毛泽东的名言：政治路线确定之后，干部就是决定的因素。在社会中，不同的阶级、单位有不同的人才观，就会有不同的用人标准。党政机关的人才观必须是以国家和共产党的利益为出发点，因为党政机关的用人标准必须是为社会和广大人民群众谋取利益。综合我党主要领导人和国内学者的理论，党政机关的干部选拔的标准主要有“德才兼备、生产力标准、四化方针”三点。

但是，从学界的研究来看，干部选拔工作中存在的问题主要表现在：

第一，没有正确的干部选拔任用标准和导向。张礼在《选人用人公信度问



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库