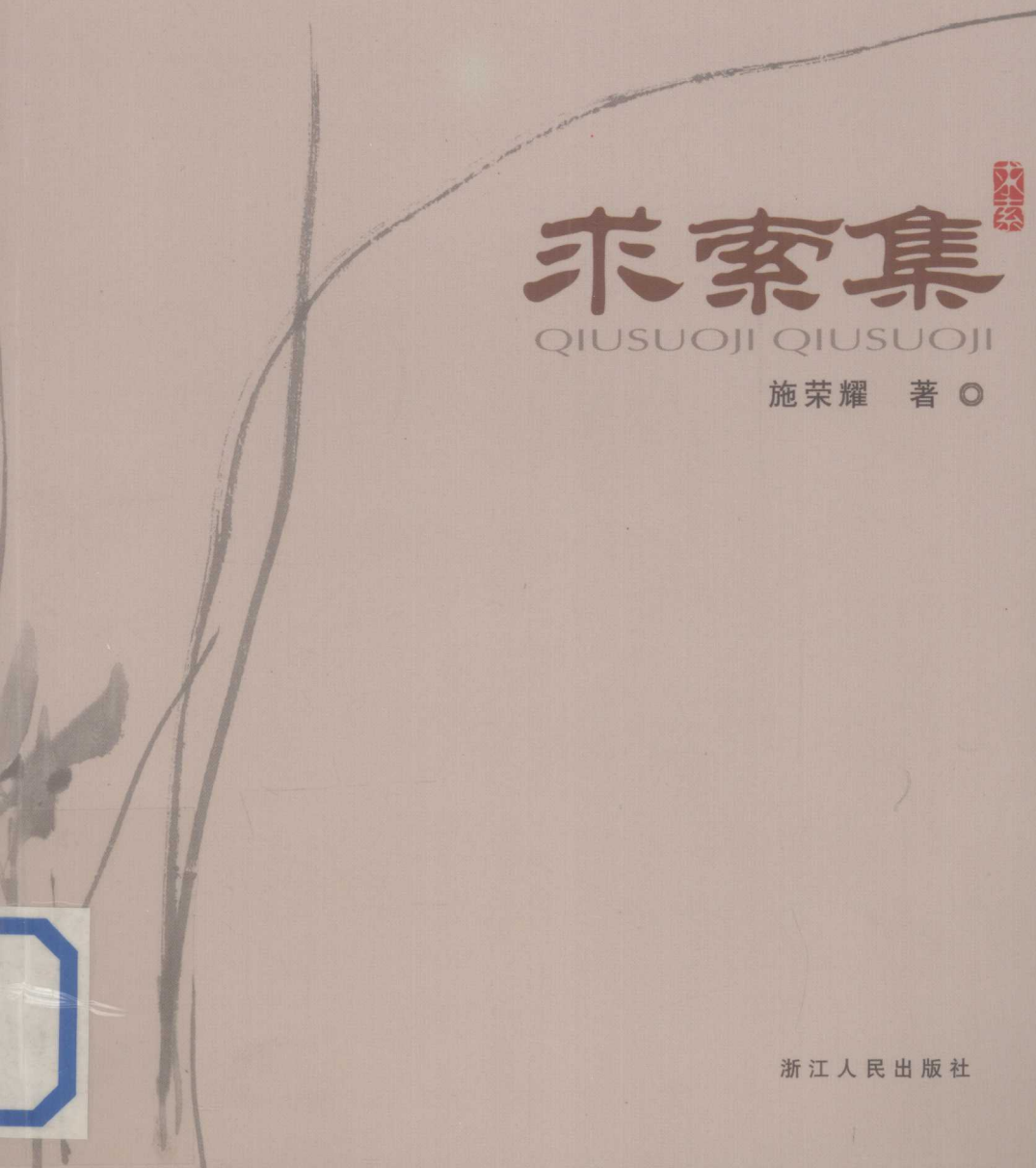




求索集

QIUSUOJI QIUSUOJI

施荣耀 著 ○



浙江人民出版社

求索集



QIUSUOJI QIUSUOJI

施荣耀 著 ○

浙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

求索集 / 施荣耀著. —杭州: 浙江人民出版社,
2005. 10

ISBN 7-213-03142-2

I. 求… II. 施… III. ①中国共产党-组织工
作-文集②统一战线工作-中国-文集
IV. D262.2-53②D613-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 108537 号

求索集

施荣耀 著

出版发行 浙江人民出版社
(杭州体育场路 347 号)
市场部电话(0571)85061682 85176516
激光照排 杭州兴邦电子印务有限公司
印 刷 浙江大学印刷厂
(杭州市玉古路 20 号)
开 本 880 × 1230 毫米 1/32
印 张 8 插 页 2
字 数 15.2 万
版 次 2005 年 10 月第 1 版
2005 年 10 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 7-213-03142-2
定 价 17.00 元
如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

序

湖畔花开、陌上草新之际，荣耀同志的《求索集》即将付梓出版并与读者见面，真是可喜可贺。

荣耀同志长期在组织部门工作并担任领导职务，前些年组织上选拔他担任湖州市政协副主席、市委统战部部长。走马上任之后，他很快适应、熟悉了新的工作，并十分爱岗敬业，全身心地投入统一战线事业。说来也巧，我和荣耀同志曾为同事，现又同行：原岗位都是在组织部，尔后调到统战部，因此相识相知较深。在我的印象中，荣耀同志是个爱学习、善思考和肯钻研的有心人。业精于勤，荣耀同志到统战部门工作时间不算太长，但在统战理论、多党合作、非公有制经济、民族宗教等领域，多有创见和突破，视野广，思路宽，探索精神强。更难能可贵的是，荣耀同志始终孜孜以求，无论在长达近二十年的组织工作岗位上，还是在近几年的统战工作实践中，都能在非常繁忙的情况下，不断思考和耕耘，政务之余没有虚掷光阴，把工作心得、理论思考凝炼成了一篇篇随笔札记。经年累月，集腋成裘，聚沙成塔，如今已有十五万余字结集。我想，如果没有持之以恒的毅力，没有平时点滴心血的挥洒，是不可能有此力作的。思考与实践可以互相砥砺，互相促进，这就是古人所说的“才以用而日生，思以引而不竭”吧！本书中的数十篇文章，既有对干部考察、录用、任免和改革的思考，也有随时代进步，以及社会结构、经济形态的变化，对统一战线如何开拓创新的探索，颇值一读。此外，书中那些时

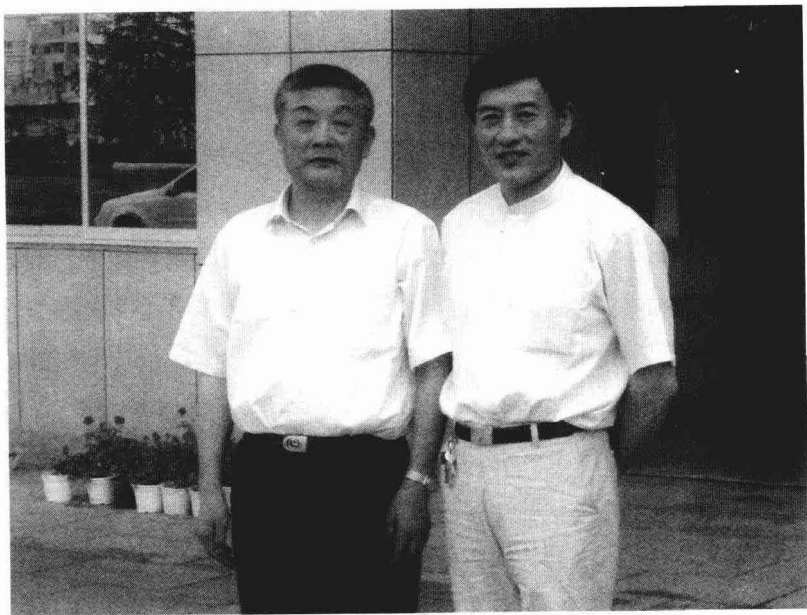
政经济类的作品,以及对人类文明、为人处世等问题进行思考的文章,也无不对我们有所启迪。

“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索!”相似的经历,使我在阅读中不仅倍感亲切,还常与作者产生同感和共鸣,可谓受益良多,心情快慰。荣耀同志问序,我遂将读稿体会和感想如实写出。在这里,我衷心希望并祝愿作者,在今后的理论求索和工作实践上取得更大的收获。

是为序。

王培民

2005 年暮春于杭州



浙江省委统战部部长王培民与作者合影

目 录

序	王培民
---------	-----

试论建立社会主义人才市场的客观必然性	1
谈谈传统考察干部方法及其改良	6
试论正确处理领导班子建设中组织建设与思想 作风建设的关系	15
历史赋予的重大使命	27
关于培养选拔年轻干部的若干思考	30
加强领导干部从政道德建设	43
关于进一步加强县级领导班子思想政治建设的 若干思考	46
关于切实加强科技副职工作的实践与思考	54
略论社会主义市场经济与干部队伍素质	65
浅谈常务副部长应把握的角色基本功	77
依法治国要正确处理五种关系,树立五个观念	85
做好组工信息工作应把握的几个环节	91
年轻干部要经受磨炼	95
选人用人要坚持“好的作风”	100

精通《条例》 把好“五关”	106
做好新时期统战工作的若干思考	111
不断探索宗教与社会主义社会相适应的新路子	117
准确理解和把握邓小平关于“三个监督”的论述	126
用“三个代表”重要思想统领统战部门的自身建设	132
对湖州打造先进制造业基地的认识和思考	142
增强三种意识,提升参政党的整体素质	153
关于发展浙江先进制造业的若干思考	163
把握规律 做好新时期统战工作	183
准确把握宪法修正案关于社会主义事业建设者和 非公有制经济的修改内容	186
社区统战:社会经济发展的助推器	191
统战工作为经济建设服务大有可为	204
统战工作要创新破难加快发展	213
理解 把握 运用	223
解放思想 求真务实 抓好统战工作落实	235
《一生的忠告》读后感	240

试论建立社会主义 人才市场的客观必然性

所谓人才市场,是指人才交流和“交易”的场所。社会主义人才市场,是指在社会主义条件下,各类人才和择才单位因专长而择位、因适事而择才的交流和“交易”的场所。它具有供需见面、公开平等、和平竞争、立体性开放等特点。其主要功能有提供人才信息,招聘各类人才,业余兼职服务,人才交流咨询,调节人才流量、流向,调整人才分布结构,预测人才供需趋向,调解、仲裁人才交流中的争议问题等等。这一市场的建立,同飞跃发展的商品经济相适应,和人才成长的内在逻辑相吻合,跟人才分布结构的合理、优化相一致,与人才资源的供需相平衡,与成才机制的客观效应相统一。

当前,由社会主义经济建设的发展规律所决定,有计划的商品经济已经取代了自然经济和产品经济。这是一种划时代的转变。社会主义有计划的商品经济,本质上是一种充满活力的、动态的、富有竞争的经济,它所特有的运行机制以其不可抗拒之势引发或强迫人们不得不自觉自愿地转变四平八稳、慢条斯理的习惯,而快步奔跑起来。在这支奔

跑的队伍中,作为各类人才,理应个个是走在队伍前列的佼佼者。但是,由于种种原因,目前在择才机制上还存在着种种矛盾,诸如,求才心切与人为造成才源奇缺的矛盾;怀才者欲择部门或岗位,与指令性分配人才,人才不愿去某部门或某岗位但又必须呆在原部门、原岗位或必须去某部门、某岗位之矛盾;要求合理的人才结构与人才结构不合理,积压人才和浪费人才之矛盾等等。这些矛盾在很大程度上阻碍着人才的产生和人才素质进一步提高的速度,以致影响着整个经济建设的进程。建立社会主义人才市场,就能顺应经济建设的客观要求,使求才者得到欲择之才,使怀才者可择理想之位,才源充沛,才位相宜,人尽其才,才尽其用,则相得益彰。

从人才成长的内在逻辑看,志向—勤奋—成功,谓人才成长之一般规律或内在逻辑。若把成功比喻为彼岸,则志向就是载体,勤奋是驱使航船前进的动力。尽管各自驶向彼岸所择的航道不同,但有一点是不能忽略的,即航行的道路上是风平浪静还是惊涛骇浪,将会直接或间接影响其到达彼岸的时间。一个人才,在自己感兴趣的岗位上,在能充分发挥其能量的工作条件、人际关系和客观环境里,他就可以心情舒畅、精力集中地研究基础理论,探索管理的奥秘,遨游知识的海洋;在人才不感兴趣而又必须服从分配,与本人志趣不合的岗位上,在压抑人才积极性的客观环境里,势必缺乏积极性和事业心。这样说,并非否认逆境出人才,但有一点必须肯定,在志向合理、勤奋度等同的前提下,客观

环境的优劣程度对人才成功周期长短的影响颇大。优化的“环境”，催人奋进，可缩短成功周期，多出研究成果。我们不排除逆境出人才，但不能人为地制造逆境，而应为人们发挥聪明才智创造适宜的环境。希望更多的人才能在顺境下专心致志地去研究、去创造、去发明，早出成果，多出成果。充满生机和活力的人才市场，能使各类人才尽可能地找到优化的环境，充分地使怀才者施展才华。

从人才分布结构看，社会主义人才队伍，是一个庞大的系统工程。这个系统中的每个单元或每个子系统的结构合理与否，将会对整个人才系统的整体效应产生很大的影响。系统原理告诉我们，系统的可靠性，取决于结构的合理性；系统的可靠性，又与其内部各单元的串连个数成反比例显现。一个庞大的系统，即便每个单元的可靠性均在百分之九十以上，但随着其串连个数的增大，其可靠性就会成倍下降。一个在人才密集的高等学府中“泡”上几十年而无所作为的人，跑到人才贫乏的乡镇企业搞承包，就很快取得了显著的经济效益和社会效益，其才华的显露呈直线型上升；一个默默无闻的潜才，一旦被放到适宜的领导岗位，会使一个面临困境的企业起死回生……这种情况，在现实生活中屡见不鲜。可见，人才的分布结构合理与否至关重要。而社会主义人才市场，能有效地调节单元的串连数、优化人才分布结构，它既是蓄水池又是发电厂，把浪费积压之人才储入人才库，有目的地输送到缺才需才的地方去，求得积才充分发挥其效能、潜才在相宜的岗位上显示其才能。

从人才市场所需的资源看,只要用心挖掘,人才资源还是比较充裕的。主要有科研机关、高等院校等知识密集部门相对过剩的人才,以及学非所用者“部门所有制”、“单位所有制”格局下所积压、浪费之人才;中高级科技人员;所谓“第二专业”、“第三专业”;党政机关中由于职数限制等原因造成的相当可观的“大材小用”者的过剩才力的充分挖掘;自学成才者;乡镇企业中的能人、农民企业家,等等。正如商品市场需要有充沛的货源才会源远流长,有了这批人才资源,人才的供需脱节现象就会随着社会主义人才市场的建立而日趋减少以至消失。

从成才机制的客观效应看,变革时期,创业年代,成才机制是“大浪淘沙”型。随着人才市场的逐步完善,各类人才就会像江河之水,汨汨涌流,奔腾不息。

由上可见,时代在呼唤我们抓紧建立社会主义人才市场;客观实际在催促我们尽快畅通人才交流渠道;各类人才在期待着为他们提供用武之地。建立社会主义人才市场,势在必行,时不我待。为此,我们必须在法制上给社会主义人才市场以一席之地。对人才市场的机构设置、编制定额、人员素质、经费提供、场所安置等作出法定的规定,通盘考虑和妥善安排。要动员一切可以动员的力量疏通人才渠道,改变所有制身份限制、职业等固定的“堵塞型”、封闭式现状。对确有真才实学者,在流向合理、结构优化原则的大前提下,只要人才愿往,择才者乐收,就均应为他们提供“如愿以偿”之机会,同时要在舆论上给予支持。从制度上、思

想上为人才市场的建立提供客观条件,建立起活而不乱、充满生机的社会主义人才市场。

(刊登于《湖州社会科学》1988 年第 1 期)

谈谈传统考察干部方法及其改良

近年来,在改革浪潮的冲击下,在考察干部问题上出现了一些新的定量考察方法,如干部德才素质测评法、民主评议法等等,这对于改进干部考察工作,无疑是一种探索和尝试。但是,实践中有人把定量方法绝对化,甚至欲以此取代我党长期形成和积累的传统考察干部方法,这就不对了。实际上,它是取代不了的。以湖州市为例,机构改革以来,新走上县(局)级领导岗位的干部有 200 多名,对这些人的考察了解,没有一个离开过传统考察干部方法,而且,定量方法的可信度检验也同样离不开它,其可行性和生命力由此可见一斑,因而有必要对它进行分析和探讨。

江泽民同志最近在全国组织部长会议上的讲话中指出:“归根到底,考察干部的方法,还要继承我们党的传统。”这里所讲的“传统”,笔者理解,传统考察干部方法就是主要内容之一。那么,何谓传统考察干部方法?所谓传统考察干部方法(以下简称传统法),是指我党在长期的干部考

察工作实践中逐步形成、积累和发展的,采用领导和群众相结合,领导机关和基层单位相结合,静态情况与动态情况相结合等方式,对干部的思想素养、政治素质、工作能力、学习状况、谋事绩效等方面,以定性为主进行全面了解的一种方法。它具有考察者、被考察者、考场活动“场”(泛指谈话对象、相宜的环境等)三大要素。三者相辅相成,缺一不可,统一于考察活动之中。它还富有较广泛的群众性、相对的独立性、具体的形象性、人才的可比性、优劣的鉴别性等特点。从工作程序上看,可分为人才需求预测(何部门需何种人才,谁可拟选考察对象的摸底和确认)、考察准备(考察者查阅已确认对象的干部档案,列出考察提纲)、考察实施(找有关人员谈话了解)、分析综合(形成考察材料)、成果检验(决策者决定是否任用)等五个阶段。这一方法的正确运用,有助于识别良驹与劣马,激励干部奋发进取、有所作为,协调干部行为规范,较有效地防止用人欠当和失误现象。因而,它是我们干部管理工作的传家宝。

二

在了解了什么是传统法之后,我们再来分析它的利弊因素。

(一) 传统法的有利因素

1. 简便易行又易学。它无需造声势、舆论,也用不着

召集会议作动员,只要找一个较幽静的场所找个别人谈话就可以有效进行,还不影响被考察者所在单位各项工作的正常有效进行。作为考察者来说,即便是“新手”,只要跟班作业数次就可掌握其基本要领,并能独立地开展工作。

2. 易收集到真实的考评信息。因为是“单个教练”,谈话对象一般无思想顾虑,能够实事求是地反映情况,有利于考察者加深对被考察者的认识,作出正确评价。

3. 外界干扰少,无从众心理。无人干扰谈话对象的独立思考和讲述独到见解,也可避免座谈方式下的从众心理的影响,便于考察者收集到正、反两方面的意见。

4. 用途比较广泛。既可对某个或若干个被考察者进行重点了解,对涉及领导班子群体或个体的某些问题进行专题考察,可作为定量考核方法的补缺性考察,又可用于识才工作的“终端决策”,由领导者对被考察者进行直接接触,便于作最后抉择。

另外,它还起到一定的保密作用和对被考察者起到有形无形的监督作用。

(二) 传统法的弊端分析

1. 由于是手工式操作,相对来说效率不高,特别是对“急用人才”有力不从心或难以“速成”之憾。

2. 存在着不容忽视的失真点。主要来自两方面:一是来自谈话对象,有的受“己所不欲,勿施于人”、“祸从口出”等封建思想影响不愿讲真话;有的因被考察者民主作风较

差,动辄给人穿小鞋的压抑政治气候不敢说实话;有的是私心作怪,缺乏党性,凭个人恩怨、好恶、亲疏说假话;有的怀妒忌心理,颠倒是非,混淆视听说“丑”话等等。二是出于考察者的失真。表现为观点片面,以偏概全,不能反映出被考察者的全貌;主观臆断,先入为主,形成的考察材料不切合实际;缺乏分析判断综合能力,不能透过事物的表象抓住其实质;思想素质不高,个人不健康思想穿插,故意形成不合客观实际的所谓材料。

3. 强调定性多,量化说明少。

可见,传统法不是十全十美的。既不能以一俊掩百丑而夸大其功,也不能因有瑕扔宝玉而贬低其用,需用改良的办法完善提高之。

三

改良传统法,要反对“改造法”的全盘否定,提倡“扬弃”术的兴利除弊,主要应把握以下诸点:

(一) 形式上引进新成分,定量定性相结合

在引进新成分时,应注意根据不同的考察对象、不同的考察目的,结合定量考察方法进行。从我们几年来的实践情况看,主要有以下三种结合方法比较见效:

1. 对被考察者个体的考察应与德才素质测评法相结合。从1984年底以来,我们借鉴上海市委组织部和浙江省

委组织部提出的干部德才素质测评法的经验,结合本地的实际情况,简化量表设计,把量表项目浓缩成“政策水平”、“组织协调能力”、“胜任度情况”等12个项目,每个项目划分成3个等级。考察过程中,每找一个谈话对象了解情况的同时,发给其量表填写,并要求当场交卷。考察实施阶段结束后,综合定性材料,加权算出量表数据,定性为主,定量辅之,彼此互补,相得益彰。

2. 对某一岗位的人选暂时出现“盲点”(无合适人选)或需多层次开发人才时,应与公开选拔人才的方法相结合。1986年5月至8月间,湖州市在借鉴宁波经验的基础上,对市农业、交通、物价等几个部门的局长目标人选进行公开选拔。其工作程序是:确定目标职位、公开推荐(组织推荐、群众推荐、自荐)、资格审查、笔试、面试、传统考察、综合评定、择优录用。当时在20天内共推荐出目标职位人选217人,经资格审查,有197人参加考试,又通过传统法考察后,筛选出5名同志分别充实到交通局、农业局等部门担任领导职务,以后又从这批人中选拔了7名同志担任副县(处)级领导,累计选用率为8.3%,拓宽了组织部门的视野,充盈了人才库。经过几年的实践检验,被选入选的绝大多数责任感使命感都较强,胜任度在90%以上。

但是,在运用这种方法时,应十分注意考试与考察的有机结合。考试主要了解某一方面的“才”,考察重点了解“德”、实际工作能力和实绩。一般情况下,选拔“通才”(主要领导)应以传统法为主;选拔“专才”(分管领导),应多考