

干部工作随笔

GAN BU GONG ZUO SUI BI

数数干部 工作的“格”

陈凤楼 著

SHU SHU GAN BU GONG ZUO DE
"GE"

河海大学出版社

干部工作随笔

数数干部工作的“格”

陈凤楼 著

江苏工业学院图书馆
藏书章

河海大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

数数干部工作的“格”/陈凤楼著.

—南京:河海大学出版社,2004.4

ISBN 7-5630-1983-9

I. 数... II. 陈... III. 干部—工作—中国
IV. G630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 028740 号

书 名/数数干部工作的“格”

书 号/ISBN 7-5630-1983-9/Z·45

责任编辑/朱婵玲

责任校对/李颖翠

封面设计/杭永鸿

出 版/河海大学出版社

地 址/南京市西康路 1 号(邮编:210098)

电 话/(025)83737852(总编室) (025)83722833(发行部)

印 刷/南京捷迅印务有限公司

开 本/787 毫米×1092 毫米 1/16 18.375 印张 300 千字

版 次/2004 年 6 月第 1 版 2004 年 6 月第 1 次印刷

定 价/25.00 元(册)

自序

.....

原来以为干部工作很枯燥，没有什么意思，也没有什么可写的。但是，一旦投入进去就发现值得写的东西很多，也很有意思。

原来以为关于枯燥的干部工作的文章没人会去读。没想到干部工作却是社会关注的一个热门话题。去年，我发表在一家刊物上的几篇关于干部工作的小文章都被读者评为最受欢迎的文章。这件事对我的鼓舞不小。

原来以为这些文章写了其实也没什么用处，大概还是喜欢写文章的人看看而已。但是，有一件事情使我彻底改变了原来的看法。1997年4月，《唯实》杂志发表了我的一篇文章《关于公开干部拟任职务的构想》。这篇文章提出，党委常委会研究过干部以后，将准备提拔任职的干部名单以及他们的简要情况在社会上或者在一定范围内公布一下，以听听广大群众的反映和意见，然后再正式任命。这年的下半年，一些地方试行了干部任前公示制。不久，这一做法得到了广泛认可，在全国推行。现在，任前公示已经作为干部选拔任用工作的一个必经程序。这使我感到了自己劳动的价值，也使我受到了极大的鼓舞。

我妻子原来不读我写的文章。她说机关的人写的东西肯定没有什

么看头,不会比嚼蜡好多少。有那闲功夫不会去看小说?但是,我觉得写自己想写的东西跟写领导上交给你写的东西不一样。写自己想写的东西起码得有个冲动,能引起自己冲动的由头一定也能引起一部分读者的冲动。有时,读读自己写出来的东西觉得还有一点味道,读上好几遍也没有发腻。于是便去读给妻子听,哪知道她居然来了兴趣,说没想到干部工作也有这么多有意思的事情,写干部工作的文章也有点读头。不用说,这给我的鼓舞更大了。

有了这么多鼓舞,我对干部工作中的一些问题就更加关注了,有一点想法就把它记录下来,渐渐地也就成了一种乐趣。于是便有了这些文字。

用人,是古今中外的政治家都十分重视的事情。因为他们深知用人当否与巩固政权之间的关系。所以,从古至今热心于这方面研究的人很多。漫漫的历史留下了历代圣贤许多关于用人之道的精辟论述。如墨子的“尚贤者,政之本也”。荀子的“德以叙位,量能授官”。管子的“贤人进而奸民退”。白居易的“设其位,不可一日非其人”。毛泽东的“政治路线确定之后,干部就是决定的因素”。邓小平的“要用人们公认的改革者”。干部工作既有其自身的规律,也受着社会发展的深刻影响。因此,不同的年代,干部工作遇到的问题也不一样。随着社会主义市场经济体制的不断完善,干部工作还会遇到许多新的问题,还需要人们给予广泛的关注。作为这个社会的一员,特别是作为一个组织工作者,没有理由对这些问题视而不见,更没有理由回避它们。因为选拔任用干部的工作直接关系到这个社会每一个人的根本利益。如此说来,继续关注干部工作中的问题,我应该视为自己的责任。

2004年2月

目录

自序

第一篇 用人今鉴

干部工作要出生产力 /3

找与搬的启示 /6

话说做干部像与不像 /8

牛二何以登科 /11

登科牛二宠不得了 /14

卢氏乞官图 /17

戏说马找伯乐 /21

怎能不想吹牛皮

——王怀忠升官的思考 /23

张二江为什么能过考察关 /26

由黑格尔的评语说到干部考察材料 /31

泥兴壶的筛选与干部的选拔任用 /34

从李真“成长”的线路谈越级提拔之弊端 /36

慕绥新两次落选又两次任用福耶祸耶 /40

荒唐县太爷为什么照上不误 /44

为什么佼佼者常受抑平平者常通达 /47

说说干部部门对干部的了解 /52

干部工作中的评价差异(一) /56

干部工作中的评价差异(二) /59

干部工作中的评价差异(三) /63

数数干部工作的“格” /67

数数干部成长过程中的台阶 /71

搭一个人才成长的塑料大棚如何 /75

摆挑子亦需防假 /77

干部成长中的机遇 /80

让“机遇”远离干部工作 /84

干部工作平衡之积极意义辨析 /89

“平衡”导致的倾斜 /92

个体户,历史造就的人才资源 /96

个体户,历史发现的人才资源 /100

个体户,历史需要的人才资源 /103

注重从经济相对发达地区选拔干部的实践依据 /107

实践=经验? /112

对实践经验的正确把握 /116

群众官员化与群众路线 /120

关于公开干部拟任职务的构想 /123

从暗箱操作到雾里看花的干部工作 /129

让干部工作彻底走出神秘化的色彩 /132

说有还无的党委常委会议 /135

还常委们以干部任用的知情权 /139

拓展干部工作民主的空间(一) /142

拓展干部工作民主的空间(二) /147

拓展干部工作民主的空间(三) /153

对后备干部实施全程管理的思考 /157

干部队伍建设四化方针的提出与完善 /161

第二篇 用人史鉴

从刘邦用人的“民主”说起 /167

思索刘泽花钱买了个琅琊王 /171

背靠贪官的必然结果
——张居正改革失败的痛苦教训 /176

齐桓公重用宁戚当与不当 /179

楚庄王的可学与不可学 /182

阎循观的落榜与考官大人的风格 /185

郑伯之举令人忧 /188

有感于牛僧儒拒贿升官 /190

敬佩石瑛敢说“不”

——“民国第一清官”石瑛断拒蒋介石 /193

中国近代文官制度的萌芽与发展 /196

用人不能像打桩

——江西苏区对毛泽覃使用的教训与思考 /199

我党三次解决干部恐慌问题的启示
(一) /202

我党三次解决干部恐慌问题的启示
(二) /207

我党历史上民主推选省委书记的尝
试 /212

土地革命战争时期“左”的干部路线的
形成与发展 /215

土地革命战争时期“左”的干部路线的
纠正 /219

建国初期骗官案再现的忧思 /223

第三篇 为官鉴

赖老板的鱼鹰、虞书记的荷花及何区
长的杂文 /229

卖官者也讳“卖”字 /232

李真罪,谁之过? /234

“一把手”的“一把手工程” /236

关于“管”的闲话 /240

领导干部要谨防官越大真理越少 /243

无望,领导干部的末日心态 /247

走出无望心理的阴影 /252

洪水冲出的鱼水情 /256

不仅是洪水来临的时刻需要我们 /259

此径成才应为捷 /261

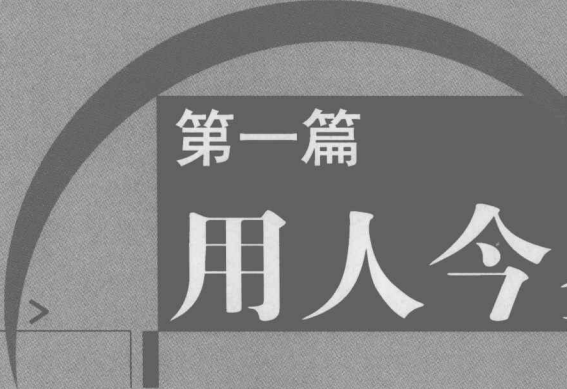
领导干部经常在什么地方摔跤 /265

领导干部犯错误的走势及原因 /269

“一把手”的地位与作用 /275

“一把手”的理想形象 /279

后记



第一篇

用人今鉴

> > > > > >



干部工作要出生产力

最

近,江苏省委提出了“率先全面建成小康社会、率先基本实现现代化”的奋斗目标。

实现“两个率先”,关键靠什么?

关键在人,关键在干部,关键在领导干部。

组织部门担负着为党委管理干部、为经济建设主战场选帅用将的重任。选准了人,配强了班子,经济建设才能上得去,生产力才能得到更快的发展。因此,一个地方发展了,组织部门功不可没。但是,如果一个地方的领导班子因循守旧,不思进取,或者软弱涣散,毫无战斗力,一届领导任职多年,面貌依旧,组织部门当然也负有不可推卸的责任。一些地方近几年经济建设之所以取得快速发展,最主要的原因就是他们能够把那些想干事、能干事、干成事的优秀干部及时放到重要位置上去,给他们以更多的机会和更广阔的舞台,让他们英雄有用武之地。十年前,苏州市委起用秦振华做张家港市委书记,不仅在张家港掀起了经

济建设的狂飚，还搅得苏州市跃起了六只虎。2003年，张家港市的财政收入已经达到60多亿，跃居全省第二位。赣榆县农民出生的宋世敏，办私营企业，富了自己；当村支部书记，富了全村；当乡镇党委副书记，带动了一片海洋产业。舞台越大，干成的事也就越大。前不久，宋世敏被破格提拔为赣榆县副县长，分管全县沿海经济。舞台更大了，担子更重了。江苏省委书记李源潮在赣榆视察工作时交给他一个任务：每公里海岸线产出一个亿，全县62公里海岸线产出62亿元，农民人均收入超过1万元。宋世敏表示，在副县长这个岗位上5年任期内完不成任务，自己将主动让位。

干部工作出生产力，就是要围绕率先发展的需要选人用人，以发展论英雄，凭实绩用干部，让那些政治上靠得住、发展上有本事、人民信得过的干部有更大的舞台施展才华。什么样的干部有本事？有思路又会实干、大胆创新又能团结人，这就是有本事；善于抢抓机遇、能够抓住机遇，这就是有本事；为官一任，能够造福一方百姓，这就是有本事。这样的干部才是党的事业所需要的干部，才是广大人民群众所需要的干部。用了这样的干部，就能够促进生产力的发展；这样的干部用得越多，生产力就发展得越快。本事也有真假之分。组织部门必须善于识别真本事与假本事。有些干部看起来也很有本事，向领导上汇报工作一套一套，但是一追问却什么实着子也没有；上级来检查能拿出一个一个让人眼睛为之一亮的“盆景”，但盆景背后却面貌依旧；听了他报的各种数据确实能让人兴奋，但囊子里却全是水。这些干部装得很有本事，无非就是想骗取上级领导的信任，上得快一些。如果让这些干部占据重要位置，不但不会出生产力，人民群众的血汗还会被他们糟蹋一空。那些有真本事但不善于张扬的干部的积极性也会受到挫伤。

干部工作出生产力，首先要解放思想，广开思路，加快干部选拔任用制度的改革。头脑中的陈旧观念、工作中的陈规旧制不彻底搬掉，那些真正有本事、群众信得过的好干部就难以上得来。倘若我们放着大批想干

事、能干事、干成事的优秀干部不用，而让那些整天跑官谋官伸手要官的人得逞；倘若置许多敢于开拓进取、实绩显著的干部不用，而让那些思想保守的平庸之辈长期占据领导岗位；倘若仍然拘泥于人才的身份、年龄、资历等非素质因素，不能及时地发现人才、大胆地启用人才，就会小人得志，庸者当道，而英雄却无用武之地，“两个率先”的事业就不可能实现，十六大提出的目标就会遥遥无期。

干部工作出生产力，必须不断扩大干部选拔任用过程中的民主，让广大人民群众更多地参与选拔任用干部的工作。一个干部有没有真本事，是不是干出了真实的成绩，心里面装没装着老百姓，广大群众看得最清楚。因此，要想选出那些有真本事、干出了真成绩、对老百姓有真感情的干部，必须请人民评判，让人民选择。这样选出来的干部才能有力地促进生产力的发展，才能使人民满意、为人民造福、让人民得到实惠，才能为富民强省、实现两个率先提供坚强的组织保证。

原载《党建导刊》2003年第9期

找与搬的启示



常

常听到两种截然不同的议论：一曰“要得富，去找组织部”，一曰“要得富，搬开组织部”。这一找一搬，大相径庭，使人一喜一惊。然而，细细品味，找也好，搬也好，都道出了组织工作的重要作用，以及改革开放和经济建设对组织部门的殷切希望。

“最大的效益出自组织部”，有人这样说。这和“要得富，去找组织部”自然是同义语了。确实，这并非夸张。组织部门担负着为经济建设主战场摆兵布将的重任，选准了将帅，激励了士卒，经济建设才能上得去，效益不就出来了吗？一些地方近几年经济建设之所以发展得这么快，一个重要的原因就是他们按照德才兼备的标准，选拔了一批思想解放、敢于开拓、实绩显著的干部充实进了各级领导班子。近两年，在扶贫工作中，不少乡村已经对物质帮扶不甚感兴趣，觉得“给钱给物，不如给个好干部”，因而常常跑组织部门“伸手要官”，希望给他们派去一个好的领头人。