

# 延安时期党的重要领导人著作选编

## (下)

中共中央文献研究室 编  
中国延安干部学院

中央文献出版社

014041599

D2-0  
55  
V2

# 延安时期党的重要领导人著作选编

(下)

中共中央文献研究室  
中国延安干部学院 编



北航

C1724790

中央文献出版社

D2-0

55

V2

## 图书在版编目(CIP)数据

延安时期党的重要领导人著作选编/中共中央文献研究室, 中国延安干部学院编. —北京: 中央文献出版社, 2014.4

ISBN 978-7-5073-4041-9

I. ①延… II. ①中… ②中… III. ①中国共产党—领导人员—著作—选编—1935~1948 IV. ①D2-0

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第046768号

## 延安时期党的重要领导人著作选编

---

编者: 中共中央文献研究室  
中国延安干部学院

责任编辑: 王春明

封面设计: 张戈

责任印制: 寇炫郑刚

---

出版: 中央文献出版社

地址: 北京西四北大街前毛家湾1号

邮编: 100017

网址: [www.zywxpress.com](http://www.zywxpress.com)

---

发行: 中央文献出版社

新经典文化有限公司

销售热线: 中央文献 010-63097018、66183303

新经典 010-68423599

电子邮箱: 中央文献 [zywx5073@126.com](mailto:zywx5073@126.com)

新经典 [editor@readinglife.com](mailto:editor@readinglife.com)

排版印刷: 北京汇林印务有限公司

---

680×960mm 16开 43印张 500千字

2014年4月第1版 2014年4月第1次印刷

---

ISBN 978-7-5073-4041-9 定价: 80.00元(上、下)

---

本书如存在印装质量问题, 请与本社联系调换。

版权所有 违者必究

# 目 录

- 论干部政策  
     （一九三八年九月）…………… 陈 云（339）
- 怎样做一个共产党员  
     （一九三九年五月三十日）…………… 陈 云（355）
- 论共产党员的修养  
     （一九三九年七月）…………… 刘少奇（372）
- 关于增强党性问题的报告大纲  
     （一九四一年）…………… 任弼时（441）
- 出发归来记  
     （一九四三年三月二十七日）…………… 张闻天（448）
- 革命军队的纪律  
     （一九四三年四月十六日）…………… 朱 德（471）
- 共产党员应当善于向群众学习  
     （一九四三年六月）…………… 任弼时（473）
- 中国共产党与中国民族解放的道路  
     （一九四三年七月五日）…………… 王稼祥（478）
- 关于党的“六大”的研究  
     （一九四四年三月三日、四日）…………… 周恩来（494）

论解放区战场

（一九四五年四月二十五日） ..... 朱 德（533）

论统一战线

（一九四五年四月三十日） ..... 周恩来（582）

论党

（一九四五年五月十四日） ..... 刘少奇（618）

蒙 迎 暗 干 台

(30) 文 著 ..... (日六辛八三式一)

(32) 文 著 ..... (日十三月五年式三式一)

(37) 文 著 ..... (日十辛式三式一)

(41) 文 著 ..... (辛一四式一)

(48) 文 著 ..... (日六十二月三年二四式一)

(53) 文 著 ..... (日六十月四年四式一)

(57) 文 著 ..... (日六年三四式一)

(67) 文 著 ..... (日五年十月四年二四式一)

(74) 文 著 ..... (日五年十月四年二四式一)

(84) 文 著 ..... (日四年十月三年四四式一)

## 论干部政策\*

(一九三八年九月)

陈 云

干部政策，拿俗话来讲，就是用人之道。为何要讲这个问题呢？因为同学们要到敌人占领的后方去工作，不单是当一个游击队员，而且要当干部，当领导者，而用人之道对于领导工作是非常重要的。有一句这样的话：“干部决定一切。”<sup>[1]</sup>这是适用于全世界的，不但外国通用，中国也通用；不但共产党通用，其他政党也通用。

可惜得很，中国共产党在过去十年斗争中，干部损失了十几万，没有陕北根据地<sup>[2]</sup>的话，连现在这一点干部也保存不了。全中国一千八百多个县，假如每个县能够保存三个党员，我们党开展工作的力量就大得多了。

我现在来讲干部政策，只想用十二个字，分成四个问题来解释：第一，了解人；第二，气量大；第三，用得好；第四，爱护人。

先讲第一点：了解人。

了解人，要了解得彻底，不是容易的事情，严格地讲是很难的。就拿我们共产党来讲，是不是每个党员都了解人呢？我

\* 这是陈云在延安抗日军政大学的讲演。当时他担任中共中央组织部部长。

看还是做得不够的。最近就发现有两种毛病：第一种毛病是用一只眼睛看人，只看人家一面，不看全面，不能面面都看到；第二种毛病是只看到这个人今天干了什么，没有看到他以前干些什么，只看到他本领的高低，没有看到他本质的好坏。

只看到坏，不看到好，或者只看到好，不看到坏，这两种看法，哪一种多？一般地说，我们有些同志总是看坏的多，看好的少。有什么证据呢？如分配干部时，往往听到许多不好的话，说这个家伙自高自大，那个家伙懦弱无能，要不然，就说这个人背景复杂等等。

自高自大当然不好，是坏的，但是这种看法往往包含片面性。我们要进一步地看，每一个坏处同时也常有它的好处。这个人自高自大，但是做起事来有自信心，这种人多少有点才能，因为他起码总有点本领才敢自高自大。对这种人，我们就要用他的好处，避免他的坏处。假如你指定一个范围，告诉他正确的方向，让他尽量地去发展，他是可以做出成绩来的。对这种人，给他不十分重要的工作，使他放胆做去，发挥他的长处，在工作的过程中间，随着经验的增加，他的弱点就可以慢慢克服。经验的积累和弱点的克服是分不开的。

懦弱无能当然也不好，可是其中也有它的好处，好处是小心谨慎。因为他能力不大，所以特别唯谨唯慎。这种人不能做大刀阔斧的事，但是可以担任小心谨慎的工作，例如做机要、做调查统计等等工作。我不赞成懦弱无能，但是这种人有他的好处，我们可以用他好的一方面，小心谨慎的一方面。

再来讲背景复杂的问题。当我们发展党员的时候，凡是会说话的，有胡子的，懂得各党各派情形的，就以为他背景复杂，不敢吸收。然而这种人在社会上常常是比较有经验的，他们了解许多问题，只要他们真正信仰共产主义，而且现在愿意

参加到无产阶级队伍里来，一同革命，一同前进，这又有什么不可以呢？拿我自己来说，我的背景就非常复杂。我先是相信吴佩孚<sup>[3]</sup>的，后来相信国家主义<sup>[4]</sup>，后来又相信三民主义<sup>[5]</sup>，最后才相信共产主义，因为经过比较，认识到共产主义是最好的主义。我们说这种人复杂是复杂的，但他从自己的经验中真正了解共产主义，本质也是纯洁的。青年是纯洁的，但纯洁的不仅仅是青年，老头子也可以是很纯洁的。

从上面所说的看来，一个人的长处里同时也包括某些缺点，短处里同时也含着某些优点。用人就是用他的长处，使他的长处得到发展，短处得到克服。天下没有一个人是毫无长处、毫无优点的，也没有一个人是毫无短处、毫无缺点的，所以我们说，在革命队伍里，无一人不可用。

第二种毛病是，了解人的时候，只看他的今天，不看他的昨天，或者只看过去，不看现在；只看见功不看见过，或者只看见过不看见功；只看见今天的好，不看见昨天的坏，或者只看见今天的坏，不看见昨天的好。这样就往往对于干部不能有根本的估计。这种毛病表现在什么地方呢？表现在随便提上来，随便放下去。我们共产党中也有过这种情形：今天这个干部表现得好一点，就把他一抬抬上了天，同一干部明天表现得坏一点，就把他一打打到地下去。你们看见过老百姓盖房子打桩，一上一下。使用干部不能也像打桩子一样，今天看他好，便把他提得高高的，明天看他做得不够，便把他打下去，后天又把他提起来，再后又打下去。这种一上一下打桩式的用人是不对的。造房子打桩愈多愈好，如果对干部也这样来几次，我说顶多只要三次，这个干部就算断送完了，因为他的自信力早已失掉，再也不敢做工作了。过去我们在江西苏区<sup>[6]</sup>工作的时候，有一个毛泽覃<sup>[7]</sup>同志，是毛主席的弟弟，人家说他犯



了一个错误，要不得，便认为这个人不能用。后来扩大红军需要人工作，于是派他到一个区域去，结果不但完成了任务，并且还大大地超过，成绩非常好。他回来的时候，许多人又把他抬高起来，调他到闽赣边界的游击区去工作。隔了几个月，因为他说了几句似乎有些近于右倾机会主义的话，正在这个时候，恰巧又派他去扩大红军，没有取得很好的成绩，于是又都说他不能用了。大家都不要这个人，送到这里拒绝，送到那里拒绝。一个这样的同志，竟会到处无人要，连饭都几乎吃不成了。后来红军退出江西的时候，他在战斗中勇敢地牺牲了，为着革命流了最后的一滴血。所以，我们看人不要只看一时，只看一面。对于一个人没有根本的估计，用人就会造成很大的错误。

这就是今天我要讲的了解人的问题。

再讲第二点：气量大。

用人要气量大。何以要讲这个问题？现在时代变更了。一九三八年与一九二八年有何不同？卢沟桥事变<sup>[8]</sup>以前与卢沟桥事变以后有何不同？我说今天许多人归向了共产党，天下英雄豪杰云集延安。我记得一九三二年在上海开办一个学校，训练工人干部，只讲六天，学生也只有六个。今天我们抗大<sup>[9]</sup>就有几千个学生，再加上陕公<sup>[10]</sup>、鲁艺<sup>[11]</sup>、党校<sup>[12]</sup>，在延安就有一万多个学生。一万个跟六个比一比，相差多少？所以我说十年以来，人心大变，不管男女老少，都不怕艰苦，不远千里而来延安。抗大在武汉登报申明不招生了，一点没有用，仍旧是络绎不绝地来，没有汽车用两条腿走，男男女女从几千里外都来了。主要是革命青年，也有大学教授，有工程师，有一个七十五岁的老头子也来了。西北旅社住的什么人都有，各党各派，新闻记者，还有青年组织的参观团，等等。这些人不

见得是在外面没有饭吃，要到延安来吃小米。从这种情况看来，复杂是复杂的，但是到底是复杂好还是简单好呢？从前办学校只有六个学生，倒很简单。今天各种各色的人都有，复杂得很。我看要干大事情，就免不了要遇到复杂情况。将来领导全国的时候，情况会更加复杂，只有几个人，不要发展，才简单，但是革命一定不会成功。共产党是先锋队，要领导广大的后备军，要与广大群众打成一片，它周围必然是复杂的。今天只有抗大、陕公的同志去和敌人搏斗还不会成功，要团结更多的同志和广大的群众。干革命如果怕复杂，便会愈弄愈复杂，不怕复杂，革命就好办。

孙中山先生是一个伟大的人物，辛亥革命<sup>[13]</sup>武昌起义，几天之内全国就有十几个省起来响应。何以孙中山先生能够得到成功呢？原因之一就是气量大，什么红枪会<sup>[14]</sup>、哥老会<sup>[15]</sup>、三教九流<sup>[16]</sup>的人他都要，不论党派成分，各种人都要，所以能做大事。我们也必须善于用人，只要这个人有一技之长，就要用，只有这样，才能成大事业。我们能不能说只有共产党员才是了不得的人才呢？不见得。社会上的人才不知有多少，许多人都不是共产党员。所以我们要有大气量，善用各种人才。单枪匹马，革命到底是干不成功的。

同志们毕业后到敌人占领区域，到敌人的后方去工作，在那些地方用人，更要有大的气量。那里有许多从大城市避难出来的人才，躲在田野山里。你代表民族和劳动人民的利益，组织游击队，只要干得好，包管躲着的人会出来归向你。那些学者、艺术家、科学家、政治家、经济学家，假装成农民的，这时候都露出真面目，投奔到你的地方，这些都是很有用的人才。山东有一处地方，只去了几个共产党员和一个八路军干部，号召老百姓抗日，一下就来了几千人，现在已经有一万人了。

现在讲第三点：用得好。

要有什么方法用人才能用得好呢？我想没有旁的道理，只要是在你领导下的人都很高兴工作，都很积极工作，能够这样，工作就一定会做得好。任何工作都是一样，你们以后做地方工作，军队工作，或者党的工作，要使每一个人都很负责，都很积极努力，都很高兴，就一定会把工作做得很好。就怕在你领导下面，常常发生这样那样的问题，如不安心，请求调动工作，等等。一个同志如果工作合适，能发挥所长，是绝对不会请求调动工作的。他要求调动，说明他已经不能安心工作。如果常常出现这种情况，根本的原因就是领导得不好。那末，要怎样领导才能使干部高兴地安心地工作呢？只有一条，就是上级要信任下级，下级也信任上级，上下互相信任。对领导人来说，一定要做到让下级敢于说话，敢于做事。有许多下级干部，把意见放在心里不讲出来，表面上看起来好像很服从，开会的时候你问他：“同意不同意呀？”他说：“同意呵！”“同意的举手呀！”他举手。然而，实际上问题并没有解决。所以一定要使下级敢说话，同时还要使下级敢做事，就是做错了也不要紧，如果这个下级既敢说话，又敢做事，他就一定会积极起来。

不敢说话为什么不好呢？举例来说，如果有人有某些不同的意见，又不敢说，而议案已经表决通过，这些决议案在执行的时候，就不能发生很好的效力。所以宁可争论，不要形式上的一致通过。

用什么方法使别人敢说话呢？有几点需要注意的。

第一，领导者的态度要好。如果在一个领导机关里，一个领导者别人见了他就不敢说话，事情怎么能办得好？如果大家都喜欢亲近他，都爱和他说话，这个领导者一定很能团结人。

如果一个领导者架子搭得很大，面孔死板板的像阎王那么可怕，一定没有人去接近他，即使和他讲话，十句话也要忘记八句。其实，领导者又何必装出很凶很庄严的样子呢？同志们也许要问我，领导者的好坏是从政治上来看的，为什么要看面孔呢？但是很多人都要看面孔，不要说别的，就是共产党员中间也有这种习惯，所以领导者必须注意这个问题。

还有，开会的方式不要刻板。开会时尽可让到会者随便、热烈的争论。规规矩矩请他们一个一个发表意见，很可能有的人就不会说出自己的意见，因为有人常常不敢在严肃的场面中间说话。

总而言之，如果下级敢说话，有话就讲，这就是好的现象，就证明了你们领导得好，因为他们觉得说错了也不要紧。

第二，少戴大帽子。比如，有一个人说错了几句话，你就对他来一顿批评，不是说他是“左”倾空谈主义，便是讲他有右倾机会主义的嫌疑。如果随便给人家戴上这类大而无当的帽子，一个人头上戴上三四顶，恐怕就“差不多”了，不能工作了。

有一些人，专门把任何问题都提到原则的高度。比如，某个同志犯了一些小错误，他就说人家犯错误的根源是由于政治上的动摇。小的错误能说是因为政治上的动摇吗？把每个问题都提到原则高度是不对的，这种机械的了解十分危险。因为这是一件比较严重的事，我可以讲几个故事给大家听。从前有一个女同志，她把自己的一把剪刀放在枕头下面，后来大家把它检查出来了，就推论说：“大概是她不愿拿出来给人家用吧？”于是下了个结论，批评她是“个人主义”。个人主义与我们共产主义是多么的不相容！又有一个同志在吃饭的时候吃菜吃得很多，向来是吃菜“打冲锋”，另一个同志就批评他是自私自

利。假如这个同志是共产党员的话，凭着自私自利这四个字，就得考虑他的党籍问题了。还有一个例子，陕北公学有一个学生，丢了一把洋刀，据说这是一件纪念品，所以他心里很不好过。一个同志见了他那种样子，问他什么缘故，他就说因为一把刀子丢了，于是这个同志就批评他“没有牺牲精神”，说是一个革命者连性命都要敢于牺牲，难道一把小刀还不能牺牲？这个道理好像很对，实际上，这种批评用在这件小事上未免太冤枉了人家。爱护一件纪念品，并不是不应该的事，怎么能因此断定这个人对革命没有牺牲精神呢？所以这也是一个大帽子。戴大帽子的原因，常常是因为把每个错误夸大，不适当地提到原则的高度。我们不应该机械地去看事情，一定要分出是不是错误，错误的大小轻重，不要随便乱给别人戴大帽子。

第三，当你去批评人家错误的时候，要指出人家错误的根源以及纠正错误的方法。批评的目的并不是出气，主要是在于真正帮助人家纠正错误。一般地说，批评的人有两种态度：第一种是声势汹汹地指责人家；第二种是和颜悦色地说服人家，善意指出犯错误的原因和纠正错误的办法。只有后一种态度，才能使被批评者心服意满，问题才能够真正解决。

上级领导人对下级的批评，务必要适当和正确，千万不要戴大帽子，因为上级领导人批评下级，与同级的同志互相批评所发生的影响不一样。为什么呢？因为同级的人，他们认为大家都差不多，即使你批评他过火一点，或不大正确，还没有什么要紧，他也不会十分在意；如果是上级给他的批评，那就不同了，因为下级对上级所说的话，都是很认真的，所以不能随便地任意地批评。假如批评得过火或不正确，那要花费很大的气力，才能使得被你批评的人对你解除误会，才能使别人对他不至于蔑视。当然下级也要想到上级的出发点是好意，不要只

看到态度或语气的不妥，就以为不得了。

批评的时候还要注意到：是老党员还是新党员，是老干部还是新干部，参加共产党久不久，革命的历史长不长。因为对于老党员批评，态度和方式好不好，没有多大关系。对新党员就不同，因为他们刚刚加入，他们的意识观念与老党员有差别，所以对他们批评，宜于采取温和的方式去劝导、说服。

总结起来，就是要使人敢说话。要人敢说话，就不能给人戴大帽子，不能把每个微小的错误都提到原则的最高度。要能善意地、诚恳地批评人，态度要好，还要指出犯错误的原因以及纠正错误的方法。

用人用得好，还要使人敢于做事。如果你有这样一个脾气，喜欢在你领导下的人遇到任何一个小问题，任何一件小事情，都要向你请教，先征求你的意见，你才觉得很快活，很舒服，觉得自己才像一个领导者，这种脾气对工作妨碍很大。一个人能有多少力量、多少时间？即使你的精力很强，“天下第一”，也要有天下第二、天下第三的人来帮助扶持，你才会成功。假使没有他们，你一个人也第一不起来。领导者犯了这种毛病，会降低干部的责任心，妨碍下面同志的工作自信力和积极性。比如一件事情做得很对，他说这是上面叫我做的，一件事情做错了，他也说这是上面叫我这样做的，他完全不负责任，事情做得对不对与他没有直接的关系。下面的干部没有责任心，工作一定不会做好，还会降低他们的主动性和创造性，妨碍他们工作能力的发展。

也许有些同志要说，你这种让下面的干部发挥主动性的领导方式不大好，恐怕要生出许多错误来。然而我看，错误虽不可免，但也不必怕。在一定意义上说，一个人不犯错误就不会进步。一个人犯了一次错误，同时也就是得到一个教训，不断

地取得教训，方能不断地改进自己。正确的东西常常是从错误中得来的。科学家发明的东西，哪一件不是从试验和错误中得来的？今天流线型的汽车漂亮得很，灵活得很，但是到博物馆里去看一看最初发明的汽车，笨得要命，真不好看。由从前的不好，进步到今天这样好，这中间经过了不知道多少次的试验和失败，才得到成功的。一个同志犯了一点小错，并没有什么关系；真的犯了错误，只要老老实实吸取教训，他的经验一定会增加，能力一定会提高。所以，不要怕下面干部犯错误，要让他们充分发挥自己的能力。

总结起来说，使干部敢说话、敢做事是很重要的。只有这样，才能提高干部的积极性，使干部很安心地工作。假使你说一他就一，你说二他就二，那他就等于电话机，不能发挥他的才能。一个单位，干部不要求调动工作，而且有主动性和创造性，领导必定很好；如果干部都不安心，要求调动工作，领导一定有些什么毛病。以后大家出去做领导工作，能做到使下级敢说话、敢做事这六个字，工作效果一定会好的。

最后讲第四点：爱护人。

这里有几个问题要注意。

一、使用干部不要今天拉起来，明天又放下去，好像打桩一样，这是我前面讲过的。如果你要提拔这个干部，首先就必须全面地估计他的政治品质和能力，看他各方面是否合适，要详细考虑一番。既然提拔起来，要经常留意他的工作，到他实在不能支持的时候，就要想办法，不要等他塌台以后，再来追究责任，撤换他的工作。

二、对下面干部任何不安心问题，都要想法子去解决。我住在那个山上，有时候也烦得很，刚刚看文件，就会有人来找你，到底会不会他呢？很犹豫。可是，设身处地想一想，人家

热心来找你，一定有什么重要的事情需要解决，所以还是应该会一会。有时候正在写一件东西，一个不速之客，事先不打招呼就跑进来了，你不能还是直挺着腰板坐在那里不睬人家，只得放下笔来，倾听他说话；谈话的时候，还要聚精会神，耐心地郑重地解答各种问题，这样才能满足人家的要求。如果花了几个钟点，替一个干部把事情办好，也还是值得的。做干部工作，无论大事小事，都要不怕麻烦。除非不接受人家的要求，既然接受了，就得彻底替人家解决，花一些时间，决不是白白浪费的。

三、当着解决一个干部的问题，关系到他的政治生命的时候，要很郑重、很谨慎、很细心地去处理它。一个参加革命工作的同志，往往对于肉体生命并不重视，对于政治生命非常重视，他宁愿牺牲一切，却不愿被党组织开除。如果在政治上发生这种问题，他就会认为他的前途没有希望了。所以不是到了必不得已的时候，决不要开除党员的党籍。

常常有许多被开除党籍的同志来中央组织部上诉，或者写上诉状。这里举个例子：有一个人还很年轻，因为有人的口供说他是托派<sup>[17]</sup>，被开除了党籍；这个人后来虽然解决了党籍问题，但是七年来光荣的历史完全不算了，同一个新党员一样。这个人要求把问题弄清楚，证人是有的，一个在西安，一个在延安，一个在一二九师，还有一个在外国，就一一写信去调查。经过比较长的时间，直到最近，各方面复信收集齐了，才知道以前是弄错了，我们承认了他过去的光荣历史。于是这个人由过去一个“死人”，只想“我还是到前线去牺牲掉算了”，现在变成活人了。调查时间花了两个月，值得不值得呢？我看是很值得的。因为两个月绝对培养不出一个干部来，花两个月挽回一个干部再值得没有了。



再举一个例子。有一男一女，有人告发他们，说男的是托派特委委员，女的是托派分子。他们到这里来读书，要求进党校，进训练班，便来找我想法子，但是人家已经控告了他们，于是我就照实告诉他们：有人说你们是托派。这年轻的一男一女听了我的话，马上就惊异得哭起来了。我便保证替他们解决这个问题。他们来的时候一跳一蹦的非常活泼，走的时候都哭了回去。后来只花了两个星期工夫，查清他们不是托派，解决了这个问题，不是很值得吗？

有的同志常常怕连累自己，不敢正确地替别的同志做证明人，所以领导人遇到这类政治历史问题，更要慎重办理，否则有些人的问题永远不能解决，使被嫌疑的同志冤沉大海，这实际上是损害党的事业。这一点，无论是领导党的工作，领导军队，都要十分注意。

同志们！做父母的爱护他们的子女是非常周到的，但是共产党爱护党员也并不下于父母爱护子女。任何一个人犯了错误，都应该帮助他纠正。如果他犯过的错误非常严重，甚至是很大的罪过，怎么办呢？这时候就要看他过去有没有功，如果有功，就要把他功过比较一下，再作处理。如果一个人从前犯了错误，现在还在犯错误，这样的人，经过批评，只要赶快觉悟，下一个决心，回头是岸，将来能够转变得好，也还可以将功赎罪的。我们共产党是讲公道的。犯了错误只要自己觉悟，只要能够切实改正，在革命队伍里就应该允许人家继续革命。今天犯了错误，以前的功劳可以拿来相抵；若是今天有错，以前也有错，可以将来赎罪。我们共产党要尽最大努力把有错误的人挽救回来，因为这样做对于革命有利。

四、对于干部不要“抬轿子”，只说他的好处。如果对于下面干部只说他好，掩饰他的缺点，以致养成他自高自大，工