

人事干部研修班 资料汇编

(内部参阅)

广东省人事局

一九八五年

前 言

一九八五年四月二十四日至五月二十三日，广东省人事局在广州举办了市、地、县人事局（处）长研修班。研修班的宗旨，是使各级人事部门的领导干部，解放思想，开阔视野，提高人事管理的政策水平和理论水平，增长人事管理专业的基础知识，以适应开放与改革形势发展的需要。

为使学习有层次地展开，学习课程分为三个单元。第一单元，主要学习行政管理、人事管理专业的基础知识；第二单元，系统介绍西方国家的文官制度和中国古代官吏制度，以及香港人力资源的选择与开发；第三单元，讲授与研究我国的人事制度改革。有关课程，分别邀请北京、广州和香港的专家、学者主讲。邀请香港的学者讲授人事管理学，在我省还是第一次尝试。

研修班结束后，省内外不少单位要我们提供研修班的全套讲稿。我们也感到有责任把这些讲稿，连同近年来我省在人事制度改革方面所形成的文件整理编印出来，供各级人事干部研究探讨。由于水平所限和时间仓促，编辑工作肯定存在错漏之处，恳请读者提出宝贵意见。

编 者

一九八五年七月

目 录

人事干部的思想、品德和风格	广东省副省长 杨 立 (1)
人事部门新的历史使命	广东省人事局局长 李作铭 (15)
行政管理学与行政管理改革	中山大学教授 夏书章 (35)
管理现代化	广东省经济管理干部学院副教授 邢福石 (48)
领导管理与心理学	广东教育学院副教授 谢千秋 (58)
领导者的心理品质及其在管理中的作用	广东教育学院副教授 谢千秋 (68)
二十国人事制度比较与中国人事制度改革	中国社会科学院副研究员 谭 健 (79)
西方国家的文官制度	北京外交学院副教授 杨柏华 (114)
外国公务员立法概况及其发展趋势	北京外交学院副教授 杨柏华 (125)
人事制度及人事制度改革	劳动人事部行政管理学研究所副所长 苏玉堂 (138)
人事管理学	香港中文大学讲师 潘伟强博士 (166)
附：参考资料摘录	香港经纬顾问研究有限公司提供 (191)

围绕经济建设,积极开展人才交流服务工作

.....广东省人才交流服务中心主任 李元质(263)

经济体制改革的几个问题

.....广东省体制改革办公室副处长 曾广灿(279)

附: 广东省人事制度改革文件

关于改革企业干部、人事制度的若干暂行规定.....(307)

关于实行聘用合同制补充区(镇)干部的通知.....(310)

关于鼓励自学成才的若干规定.....(313)

关于调整出国、赴港澳人员审批权限的通知.....(315)

关于进一步解决我省部分专业技术干部的农村家属

迁往城镇和夫妻两地分居问题的意见.....(317)

关于部分专业技术干部的农村家属迁往城镇问题

的情况报告.....(320)

关于党政机关工作人员实行休假制度的暂行规定.....(323)

关于科研单位干部、人事制度改革的暂行规定.....(324)

关于发挥各类专业技术退休人员作用的规定.....(327)

关于干部退休若干问题的暂行规定.....(329)

关于进一步做好科技人员交流若干问题的规定.....(331)

关于稳定和鼓励各类专业技术人员参加山区

建设的规定.....(336)

关于企业机构编制管理改革的意见.....(337)

关于录用新干部试行选聘合同制的规定.....(338)

关于加强乡镇企业技术力量促进乡镇企业

发展的意见.....(341)

人事干部的思想、品德和风格

——杨立副省长在全省人事局（处）长

研修班结业大会上的讲话

我省人事局（处）长研修班，经过一个月的学习，今天结业了。一个月来，大家学习了很多东西，学习了人事管理的一些基本理论，学习了行政管理和经济管理的有关课程，还学习了外国的、我国古代的以及香港现行的管理体制和人事工作的一些知识。在学习过程中，大家讨论了我国的经济体制改革和人事制度改革问题，包括人才交流和工资制度改革等问题。还讨论了人事工作怎样适应改革和开放的新形势，以及如何为经济建设服务的问题。研修班请了许多有经验、有专业知识的同志、学者来讲课，内容很丰富，古今中外，政治经济都涉及到了。经过学习和研究，有利于开阔视野，增长见识，解放思想；有利于端正指导思想，明确人事干部和人事工作如何为四化建设服务的问题；有利于促进人事制度的改革，以适应改革、开放的新形势。我认为这是一次很有成效的学习，是人事工作业务建设和队伍建设的一种好形式，是人事工作改革、创新的一项积极措施。省人事局组织这样的学习，是很有意义的。希望很好地总结经验，今后进一步办好这类研修班。

今天，我就新的历史时期怎样做好人事工作的问题，主要是人事干部应当有怎样的思想认识、品德和风格的问题，讲四点意见：

一、人事工作在新的历史时期仍然是一项十分重要的工作，人事干部必须安心工作。

党的十一届三中全会以后，党和国家的工作重点转移到经济建设上来，全国进行改革和开放。广东省实行特殊政策和灵活措施。有些同志认为，在新的历史时期，经济工作重要，外经工作重要，外贸工作重要。人事工作、政治思想工作好象吃不开了。这种认识对不对？许多做人事工作的同志不够安心。同时，有的同志在前一个时期受到了一些指责，有的人把人事干部看作是专门整人的人。因而有些人事干部还有怨气。确实，建国以来，一个接一个的政治运动，作为党政领导助手的人事部门，处理了不少案件，其中冤假错案也不少。因此，许多人怕人事部门，许多人以为自己的“命运”掌握在人事部门手里，因为每个人的“命运”取决于那个“档案袋”，而“档案袋”存放在人事部门。因而不少人对人事部门敬而远之，这是一方面。另一方面，过去我们一向强调“驯服工具”，“党指向哪里就奔向哪里”，因而人事工作比较容易做。而现在这一套不灵了，分配工作，做思想工作也不是那么容易了，人事组织部门的工作难度大了。再加上企业放了权，业务部门奖金多，有的部门出国机会多，提拔也快。人事部门是清水衙门，奖金少，任务重，要求严。由于上述这些原因，所以不少人事干部不安心工作，对搞好这项工作缺乏信心。

一直到现在，确实也还有一些人对人事组织部门不谅解，他们认为过去自己挨整，是人事组织部门干的。人事组织部门过去在“左”的思想影响下，也的确办过一些错事，

使一些同志受到了冲击。但应该说清楚，这主要是“左”的路线的错误，不是人事部门的责任。在“左”的路线指导下，任何人做这项工作，都会造成失误，只是程度不同而已。现在有一些同志对人事部门有意见，把受“左”的迫害归咎于人事组织部门，认为过去由这些人管人事，现在也还是这些人管，不放心。有这种想法是可以理解的，但这是不对的。我看，广东的人事组织工作，拨乱反正，平反冤假错案是很积极的，贯彻党的十一届三中全会以来的干部政策，是很坚决的。过去的问题，有个认识问题，谁能看得那么清楚呢？同时也有个组织纪律问题，不执行也是不行的。但只是个执行的问题而已。如果我们回想一下历次政治运动当时的历史条件，很多人都犯了这样或那样的错误，可见谁也并不特别高明。党的十一届三中全会以后，人事组织工作是贯彻执行了实事求是的思想路线的。我们做人事组织工作的同志，不要听风言风语，对自己的工作要有信心。我们的人事组织干部队伍，总的来说，本质是好的，是忠实于党的事业的，是坚决执行党的路线的。认识上、工作上有过错误，这是谁都可能发生的，改了就好。受过错误处理的同志，也应该全面地、历史地看问题，不应当责怪人事干部。过去人事干部并不是高人一等；今后，也不要低人一等。要正确对待自己，振奋精神，努力工作，把实现新时期总任务的人事工作担当起来。

人事工作在新的历史时期仍然是一项十分重要的工作，而且越来越显得重要。历来都是干部决定一切，或者说正确的政治路线确定之后，干部就是决定的因素。中国有句老话，叫作“事在人为”，讲的也是这个道理。用人是否得当，是历代王朝兴衰的重要原因之一。要搞好四化建设，同

样要靠我们组织好四化建设的队伍。组织好四化建设的队伍，是人事部门一项最重要的任务。

党的工作重点转向经济工作以后，是不是政治思想工作可以不要了呢？不是的。而是政治思想工作政策性更强了。这是新时期人事工作的一个突出特点。过去我们可以讲“驯服工具”，“指向哪里就奔向哪里”，现在就不能单靠行政命令，把人管得死死的了，不能靠扣帽子，打棍子了。而是要靠说道理，讲政策去做好工作。这就要求我们做人事工作的同志不断提高政策思想水平，不断增加新的知识。只有既懂得政策，又有各方面的新知识，才能合理使用人才，搞好人才的合理流动。经济建设是非常复杂的，人事干部必须具备各方面的知识，否则工作是做不好的。做好新的历史时期的人事工作，不能象过去搞政治运动时那样，主要是外调内查，抓住那个“档案袋”。而是，一是要注意不断变化着的新情况，研究新情况，善于发现和使用能够打开改革、开放局面的干部；二是要不断解决改革、开放过程中出现的新问题，善于处理这些问题；三是要组织好四化建设的新队伍。要组织起革命化、年轻化、知识化、专业化的干部队伍，特别是要发挥知识分子和科技人员的作用；四是要建设新的班子。新班子要适应干部四化的要求，适应改革、开放的要求，当前这方面的工作量是很大的；五是要采取新方法。过去主要靠搞政治审查，注重干部的家庭出身和社会关系，不重视干部的才能；现在不能光看死档案了，而要强化看活的表现；不是重资轻才，而要重才重德；不是忌讳那些比较复杂的社会关系，而是要发挥这些社会关系的积极作用。同时，还要解决好干部的经济利益问题，关心干部生活，解决干部的实际困难，耐心进行说服教育工作。因为工资报酬，

生活待遇不象过去那样大拉平了。因此，人事工作的任务不是轻了而是更重了，人事工作不论过去、现在、还是将来，都是一项重要工作，是一项党性很强的工作，决定干部能否发挥其应有作用的工作。至于人事部门奖金少，出国的机会少，清水衙门，工作难做，等等。这些都是事实。但这些不是说明人事工作不重要，而正是说明人事工作重要。说明做人事工作的同志要做表率，要思想意识好，要吃苦在前。说明新时期人事工作责任重大、工作艰巨，人事干部首先要做到服从工作需要，而不是患个人之得失。因个人的某些得失而不安心工作，任何时候也都是不光彩的。我们每一个人事干部，都应当热爱自己的工作，安心工作。

二、人事工作在新的历史时期必须进行改革，人事干部必须重新学习。

一般的说，我们人事组织工作有着悠久的好传统。问题是一向比较保守。过去搞人事组织工作的方法，按现在的说法是属于直接指挥执行型的。人事干部一般涉世不深，见闻不广，学识不高，特点就是比较单纯、老实。这种特点只能适应直接指挥执行型，上级定了，老老实实执行就是了。现在形势变了，工作重点转移了，进行改革、开放了。人事工作如果还是老一套，就搞不下去了。不是说我们的人事工作，要转为综合指导服务型吗？这是同完成新时期的总任务相适应的。怎样转？经济工作的生产计划，将把指令性计划，绝大部分转变为指导性计划，或者说要把计划经济转变为有计划的商品经济，这是非常不容易的事。人事工作从过去的直接指挥执行型转变为综合指导服务型，也是不容易的。我想，要搞好这个转变，要抓两条，一是要搞好自身的改革，二

是人事干部必须重新学习。现在全国的改革形势发展很快，人事制度、人事工作的改革必须适应整个经济体制的改革，促进经济体制改革的顺利进行。人事制度改革要打破“铁饭碗”，打破干部终身制，实行合同制、招聘制；要实行国家工作人员的岗位责任制、考核制、奖惩制；要打破“大锅饭”，搞多劳多得；要鼓励人才合理流动；要下放管理权限，尽量让真正了解干部的人有决定权，等等。还要克服干部工作中的平均主义倾向，凭资历、靠照顾吃饭，靠水涨船高。长期以来，还没有完全从“资”这个框框中跳出来。现在有的机关，是官比兵多。是不是兵比枪多呢？机构臃肿，人浮于事，也就是兵比枪多。这是不正常的现象。要搞好这些改革，对人事干部本身的要求也就高了。同时，在新的历史时期，人事干部必须要有许多新的知识。有了知识，才能发现有知识的人，才懂得爱护有知识的人，才能使用和用好有知识的人。人事工作是一项专业，不是“万金油”。为了适应改革和开放的形势，人事干部的知识结构要改变，人事干部要努力学习。现在，党群、科技、经济、贸易等方面的工作，都分部门管理，而且越分越细，但作为人事、组织部门领导，还是统管的。因此，人事干部既要学专业知识，还要学习经济、文化、历史知识，学习国家一些新的政策法令和国际时事知识。只有这样，才能够做好工作。如果文化偏低，又不认真学习，单凭老实肯干这一条，是做不好新时期的人事工作的。举办这期人事局长研修班，就是朝着这个方向努力的一个重要步骤。通过学习研修，开拓视野，增长知识，是很必要的。同志们回去以后，要继续学习，重新学习，不断提高自己，才能担负起党交给我们的重任。

三、人事工作一定要坚持德才兼备、用人唯贤的原则，坚持实事求是，以德才取人，大胆用人，不要赶浪头，不要随风倒。

有没有一条正确的、长期的、稳定的干部路线，这是我们的事业能不能兴旺发达的重要保证。当然，干部路线是服从于政治路线的。建国以来，我们在执行干部路线上有过多次较大的变化，这也是由当时的政治路线决定的。“文化大革命”中流传的“长征二万五，不如跳个芭蕾舞”，一个普通演员可以一下子当文化部的副部长，这是林彪、江青一伙的干部路线。

建国以来，我们搞了许多瞎指挥，如大跃进，大炼钢铁，毁林开荒造梯田，还有什么“大而全”、“小而全”、“山、散、洞”等等，浪费和损失很大。但是我认为，最大的浪费和损失还是我们埋没和打击了一大批人才。我们国家和民族有许多非常有才能、有见识的人才。当然，人无完人。许多有才能的人，被抓辫子，打棍子，扣帽子。而其中有不少人，还并不是他们真正存在一些什么大不了的毛病，而是“欲加之罪，何患无词”。我们过去曾是拿着一把尺子衡量所有的人，高一点低一点都不行。并且经常是“枪打出头鸟”。比如当初马寅初提出过控制人口的建议，被扣上了“马尔萨斯人口论”的帽子。其实，即使是马尔萨斯，也要允许讲话。结果怎样？现在人口超过十亿。大量的冤假错案挫伤了许多有才有识之士。历次政治运动是“竖扫”，到了“文化大革命”又来了个“横扫”。人才的被摧残和受到埋没，这个损失是不可估量的。这要比经济工作上的瞎指挥造

成的损失大的多。我们要很好地吸取教训，再也不能重犯这个错误了。今后我们人事工作就是要发现人才，爱惜人才，充分发挥每个人的特长和作用，使人尽其才，才尽其用。

我们过去在干部使用上，并没有做到人尽其才，存在很大的偶然性。有个顺口溜，说我们的干部政策是“五十年代工农兵，六十年代红卫兵，七十年代老中青，八十年代文凭加年龄”。不能说这些话纯属胡说，其中有一定的道理。五十年代用干部重资历，重阶级成份。六十年代赶上文化大革命，草头王得势。七十年代搞老中青三结合，大批干部靠边站。八十年代强调干部的年轻化和知识化。当然，这是对的。这也说明干部路线是从属于政治路线的，是为政治路线服务的。我认为，现在强调文凭加年龄，对四化建设是需要的，这是对过去错误的干部政策的一个拨乱反正。如果现在还是不重视知识，不注意干部年轻化，是不行的。当然，不能够搞“唯文凭论”，既要看文凭，更要看水平。还是要坚持实事求是，坚持德才兼备、任人唯贤的原则。高尔基就是社会大学毕业的，他没有文凭，但成为了一个伟大的文学家。历史上有许多大人物，往往是艰难玉成，没有文凭。我们的干部队伍中，有许多同志也是社会大学毕业的，他们有丰富的实践经验和知识。但是，我认为现在强调一下文凭和年龄是正确的，必要的。这可以进一步扫除“读书无用论”的遗毒。现在，许多年青人努力读电视大学、函授大学、夜校等等，大大促进了社会上的读书风气，这是大好事。不管每个不同时期，干部政策有什么变化，从多年来的实践看，为了我们事业的兴旺发达，我们应当长期坚持德才兼备、任人唯贤的干部路线。曹操用人是不仁不义不忠不孝，只要对他有用，他都用了。我们不能这样，我们搞社会主义、共产主

义，首先要有个高尚的理想和品德。有德之才是正才，能使周围的人的才能都发挥出来。无德之才是歪才，只能压抑、挫伤周围的人的才能。因此，一定要坚持德才兼备的原则，而且把德放在首位。

从五十年代到八十年代，由于一些具体情况，确实有许多有才能的人没有得到很好使用。现在还有许多有才能的同志，由于已经超龄，得不到重用了。这都是事实。怀才不遇，真正的有用之才受到压抑，这种状况将随着我们纠正“左”的错误，端正了干部路线，越来越减少。但也难以保证今后一个没有。我们人事工作的任务，就是要尽量减少这种怀才不遇的现象。怀才不遇，生不逢时，古已有之，比现代更严重。我们看戏剧，读史书，看历史小说，如果没有奸臣当道，忠良受害，书生落难，花园定情，那就没戏看了，就没有历史和历史小说了。我很早以前看过一本书，里面讲了一个小故事。一个三朝元老的县丞见到皇帝。这个皇帝喜欢重用中年人。他见到白发苍苍的县丞，就很不高兴，问他为什么这么大年纪才当个县丞？什么时候当的这个官？这个县丞回答说：我当这个县官已历三朝了，你祖父爱老我尚少，你父亲喜少我已壮。你现在喜欢壮年，而我已老，这个皇帝听他讲的有理，连升了他三级。我们五十年代的知识分子，六十年代的当权派，七十年代“结合”不上靠边站的，八十年代没有文凭又过了年龄的干部是不少的。确实有许多德才兼备的同志，由于种种原因，他们的才能没有得到发挥，我们应当尊重这些同志，应当很好地吸取历史教训。当然我们不可能统统来个连升三级。过去一段时间，搞了一批什么省级待遇，厅级待遇，处级待遇等等，我想这可能也是属于这类的照顾吧！这是一个严重的历史教训，它告诉我们做人事

工作的同志，今后一定要始终坚持德才兼备、任人唯贤的原则，不要东倒西歪，一个时期一阵风。在新社会，按理应当可以消灭怀才不遇、埋没人才的现象。我们过去没能做到，今后应当尽量做到。

做人事工作，还要坚持唯物论的反映论，反对形而上学唯心论。过去有些同志有个错误观点，这就是龙生龙、凤生凤、老鼠生儿打地洞的思想。这种血统论的观点，又扩展到社会关系，如果有一个人政治上出了问题，那就会株连九族。对于一个干部的社会关系，作为对一个干部进行了解和考察的参考，本来是可以的。但是，扩大化了，不管其对本人有好的影响还是不好的影响，一律作为复杂的社会关系。严重妨碍了对干部的正常使用。这种形而上学的观点，不能说已经完全肃清了。有的干部因为社会关系问题几十年受到限制或控制使用。近几年来有了改变，由于否定了那个“莫须有”的罪名，有的一下子重用当了厅、局长。事实证明，这些同志工作很好。列宁说过，丢掉了偏见，干部就在眼前。我们任何时候都要实事求是，不能因为有的高干子弟有问题，就以为高干子弟没有一个好的。应当使用的也不敢正确使用。不要一说老干部是国家宝贵财富，就认为老干部没有一个是不好的，对有的老同志的一些错误作法也不敢坚持正确的意见。我国有句俗话，叫作不能一概而论。搞形而上学，就是一概而论。我们任何时候都要坚持实事求是。对具体情况进行具体分析，是马克思主义活的灵魂。人事干部一定要敢于坚持原则，善于具体分析，敢于讲公道话，不能随风倒。有些地主、资产阶级家庭出身的知识分子，能背叛自己的家庭，投身革命，这本来是人家的长处、好处。周恩来、邓小平、陈毅、彭湃，都出身于剥削阶级家庭，都留过

学，不都成为革命领袖了吗？历史情况历史分析，具体情况具体分析，才能避免形而上学，避免机械唯物论。我讲的这些话，还有没有现实意义呢？前些天《羊城晚报》登了一则消息，说李鸿章的孙媳五十多岁了，经过长期考验，表现好，已批准其入党。这则消息既说明了我们“左”的思想有了改变，又说明“左”的影响还没有肃清。李鸿章的孙子媳妇，看来是根本没有见过李鸿章。究竟李鸿章对她有多大的影响呢？仅仅因为这么一个问题，考验了几十年。形而上学，扼杀和埋没了很多有用之才。如果我们对鲁迅也来个形而上学，说鲁迅出身于地主家庭，社会关系如何之复杂。那么，鲁迅也就只能“未敢翻身已碰头”了。我国有句老话，“一娘生九子，连娘十条心”。亲生兄弟的思想、立场、品德、作风往往大不相同。甚至在政治上完全对立，这是常有的事。宋庆龄兄弟姐妹就如此。以一个家庭出身和社会关系的凝固模式，去套一切人的办法，肯定是会失败的。

我认为我们在对干部的认识上，有三个错误的观点应当纠正：

一是不要学《阿Q正传》里的赵太爷和假洋鬼子，不准阿Q革命，说阿Q不配革命。这是使阿Q最伤心的事，阿Q想不通这个道理。其实，有不少出身于反动家庭、剥削阶级家庭的人，他们为革命不惜牺牲自己。现在也有许多国民党官僚、将领的子女，在国外表现了强烈的爱国心。有的人为祖国统一大业和四化建设做了很多工作。我们的政策，不能不准人家革命，不准人家爱国。赵太爷和假洋鬼子的态度是要不得的。

二是不要嫉妒、压制年青的一代。要认识到后生可畏，青出于蓝而胜于蓝，一代更比一代强。不仅人事干部要有这

个观点，各级领导同志更要有这个观点。我们有些同志一讲就是我当处长的时候，他还当兵呢！等等。讲这些话都是废话。世界上所有的伟大人物，当他幼小的时候都曾穿开裆裤，在床上撒过尿。摆资格毫无意义。只有一代更比一代强，我们的国家和民族才有希望。如果一代比一代差，我们的事业就没有希望。不要迁就那些落后的观点，应该爱护和扶持年青一代。不能武大郎开店，比他个子高的人都不用。梁山泊上林冲火拚王伦，也是因为王伦容不得人。领导人最重要的品德就是能团结人，能支持下面的干部工作，真诚希望下级超过自己。

三是不要专揭人家的短处，抹煞人家的长处。而要多看人家的长处，帮助人家克服短处。每个人都有长处和短处，如果你专门去揭人家的短处，人就不象人了。“文化大革命”中写大字报，就是把一个人的全部缺点集中起来，再加以歪曲夸大，这样一搞，这个人就一无是处了。如果不看人家的长处，专看短处，那么天下将无可用人了。过去有些人有意丑化知识分子，就是专揭人家的短处。“文化大革命”中，有的人强迫一个搞无线电工程的名教授修收音机，修不好，就说人家是骗子，是资产阶级学术权威。这位教授说，如果我只会修收音机，那我就只能当修理工，而不是教授了。有一次，我接待一个华侨董事长，是个大企业家。在汽车上他看到收割过的干稻田，感到很奇怪。问我，这些田，这么干硬，怎么能插秧呢？我告诉他，还要放水、犁田、耙田等。他不懂种田，但一样能当好董事长，因为各有专长。人事干部只有知人之长，才能用人之长，知人善任。人事干部要敢于不拘一格用人才。选好用好干部是人事部门最大的职责，也是最大的功劳。

我们党外还有大量人才，用人不能分党派。我们要重视使用这些人，有的人专一些，偏一些，但这正是他们的特长。这个问题国外比较开放，值得参考借鉴。如美国驻广州总领事馆的总领事，第一任、第二任，他们的夫人的祖籍都是中国人，而现任的（第三任）总领事，本人祖籍就是台山。我的意思是说要解放思想，要不怕担风险，敢于用人。这就要真正了解人，尊重人，相信人。如果尽挑一些既不会做坏事，又做不了多少好事，稳稳当当的人当干部，是没有办法打开工作局面的。

四、人事干部必须要有高尚的道德品质。

人事干部具有高尚的道德品质，是一个非常重要的条件。这是关系到广大干部前程，关系到国家的兴盛衰败的事情。如果讲不正之风，那么危害最严重、问题最大的是干部问题上的不正之风。用人不当，用人唯私，结党拉派，危害最大。人事干部的高尚道德品质表现在敢于坚持原则、坚持真理，敢于担担子，敢于据理力争，为干部说话。不能看某些领导的脸色行事，以某些领导的好恶取人。人事干部要对党的事业有高度的责任心。人事干部应当刚直，应当是品质最好的干部，党性最纯的干部，应当是胸怀最宽阔的干部，应当是最和蔼可亲，平易近人的干部。人事干部应当有什么样的风格呢？应当有象毛主席《咏梅》词中赞颂梅花那样的风格：“俏也不争春，只把春来报，待到山花烂漫时，它在丛中笑”。大批的新干部上来了，工作的新局面打开了，这里就有人事干部的一份功劳，而不是去计较什么个人得失，个人职务。不是一花独放，而是山花烂漫，万紫千红。人事干部就可以在花丛中欣慰地笑了。人事干部要大公无私，出以