



千秋之业

张家港市委接待办公室编印

《千秋之业》

总 编 张 岳 保

主 编 徐 丹
黄 振 祥

张家港市市委接待办公室

千 秋 之 业

张岳保 总编

徐 丹 黄振祥 主编

张家港市接待办公室编印发行

张家港市人民路市政府大院 邮政编号：215600

张家港市科教印刷厂印刷

开本787×1092 1/32 印张 8.525 字数 180千

1997年3月份第1版 1997年3月份第一次印刷

标准印号：苏苏张出准字(97)第9号

定价：15.00元

《千秋之业》序

张家港市市委副书记 陈永丰

加强党的领导，搞好党的干部队伍建设，这是张家港市两个文明建设取得成就的决定因素，是我们事业的胜利之本。我们正在进行的现代化建设是前无古人，前所未有的。工作量之大，遇到的矛盾之多是难以估计的。因此，要使我们一个地区的事业不断推向前进，两个文明建设向着更高的目标攀登，搞好党的建设这是根本保证。

张家港市抓党的建设，重点是抓党的干部队伍建设和党风廉政建设。首先是教育党的干部树立强烈的事业心、责任心，牢固树立“领导就是服务”的观念，一切工作要顺民心、合民意，千方百计带领群众致富，一心想大事，创大业，工作上主动给自己加压力，高标准、严要求。其次是要努力做到一身正气，廉洁自律。在改革开放的同时，对少数违法违纪现象，态度鲜明，敢于坚持原则，敢于碰硬，不和稀泥。再次是发扬务求落实的作风，做到工作节奏快，效率高，真抓实干，忘我工作。在张家港市，干实事、求实效、讲实绩已蔚然成风。

张家港市坚持“弘扬创业者，支持改革者，鞭挞空谈者，惩治腐败者，大胆激励开拓者”的用人方略，选用干部不搞论资排辈，不求全责备，凭德才坐位置，把开拓创业者推上去，把平庸混日子的拉下来。形成了一套科学的任用选拔干部的机制。

张家港市把实施“一把手工程”作为党建工作的重头戏来抓。市委按照政治过硬、作风扎实、廉洁自律，组织领导能力强，而且有高昂的精神状态和强烈的争先意识，有过硬的经济工作真本领，有强烈的两手抓意识和总揽两个文明建设全局能力的标准，精选各路精兵强将，去挑“一把手”重担。而且坚持经常考察，动态分析，既使用又注重培养提高。市委按照干部四化的要求教育提高各级一把手，以过硬的典型引导激励各级一把手，以满腔热情，关心爱护各级一把手，为各级一把手的成长和创业创造良好的环境。

《千秋之业》一书就是回顾总结了张家港市委、市政府近几年来抓党的建设一些做法和体会，从各个不同的侧面反映了张家港市各级干部抓两个文明建设的风采。诚然，张家港市党的建设取得的成绩都归功于上级党组织的正确领导，归功于各地党组织对我们的关心帮助和指导。对照上级的要求，对照先进典型的标准，还有不少差距。为此，我们将进一步排找差距，进一步提高工作标准，瞄准新的奋斗目标，攀登新的高峰。

目 录

序.....	(1)
一、张家港市党的建设基本情况.....	(1)
二、港城领头雁辉煌业绩，文明建设的光辉典范.....	(23)
张家港市的好带头人——秦振华.....	(24)
秦振华的一天.....	(36)
新时代企业家——沈文荣.....	(43)
全市开展向秦振华、沈文荣学习的决定、花絮.....	
(1) 领导干部谈学习秦振华.....	(50)
(2) 向沈文荣学习的决定.....	(63)
(3) “沙钢人”谈沈文荣.....	(68)
三、“一把手”工程常抓在手，党的建设开创新路子.....	(76)
努力建设好“一把手”工程.....	(77)
搞好领导班子建设，全面推进农村精神文明建设.....	
建设.....	(84)
始终坚持党要管党不动摇，从我做起当好第一责任人——秦振华书记谈当好第一责任人.....	(97)
四、抓党的基层组织建设，鼓起二次创业的风帆.....	(110)
张家港市农村党支部建设的基本经验.....	(111)
德积镇以建立党员扶贫基地为重点，开展多种形式的党员扶贫工作.....	(131)
因为有了好领导，“示范村”里创奇迹.....	(138)
抓好党的建设，新村更展新颜.....	(142)

班子建设不松手，穷村变成富裕村·····	(146)
五、创业与廉政两手齐抓，从严治党促经济发展··	(150)
张家港市党风廉政建设基本状况·····	(151)
张家港市搞好纪检、监察工作的做法·····	(160)
旗帜鲜明地支持纪检监察机关执纪办案，坚定	
不移地把反腐败斗争引向深入·····	(178)
发挥信访举报工作优势，积极为两个文明建设	
服务·····	(187)
敢于动真碰硬，打击道德败坏丑恶现象·····	(195)
六、用好人才激励开拓者，培养人才舍得下功夫··	(201)
张家港市的用人之道·····	(202)
加快造就一支一流的年轻干部队伍·····	(211)
七、牢记党的宗旨和准则，勤政廉政为基层服务··	(216)
《苏州市党政干部廉政准则（试行）》·····	(217)
关于违反《苏州市党政干部廉政准则（试行）》	
的处理意见·····	(223)
苏州市《关于党和国家机关工作人员在国内交	
往中收受礼品实行登记制度的规定》实施	
意见·····	(230)
加强党风廉政建设几个具体问题的规定（试行）	(233)
张家港市委对党员及干部提出的“十个不准”	
和个人重大问题报告的十项内容·····	(237)
张家港市纪委对机关干部提出的“七不准”、	
“六提倡六反对”·····	(239)
93年10月中纪委对党政机关县（处）级以上干部	
提出的“五个不准”·····	(240)
94年1月中纪委对党政机关县（处）级以上干部	

提出和重申“五条规定”	(241)
95年1月中央作出的县(处)级以上领导干部 廉洁自律的“五条规定”要继续认真落实, 同时作出以下“四条补充规定”	(242)
江苏省委重申的对党政机关尤其是县(处)级以 上领导干部廉洁自律的三条要求	(243)
95年1月中纪委五次全会提出建立三项制度	(244)
95年1月中纪委五次全会对企业领导干部廉洁 自律提出四条规定	(245)
八、搞好领导班子的建设,形成二次创业的合力	(246)
市委领导谈加强领导班子建设	(247)
后 记	(265)

一、张家港市党的建设基本情况

张家港市总人口 82 万，面积 999 平方公里，下辖 26 个镇，413 个行政村，市委下属基层党委 65 个，工作委员会 4 个，2128 个党支部，41460 名党员。党的十一届三中全会以来，特别是 1992 年小平同志南巡谈话和党的十四大以来，张家港市认真实践小平同志建设有中国特色的社会主义理论和江总书记二十字发展方针，坚持以经济建设为中心，以集体经济为主、两个文明一起抓，突出以党建促经济，开创了全市改革开放和现代化建设的全新局面。1992 年以来，全市经济一直保持快速高效增长的良好势头。全市综合经济实力 1991 年名列全国百强县（市）第七名，1992 年上升到第四名，1994 年跃居第二名。1996 年，全市国内生产总值达到 230 亿元，比上年增长 20.4%，人均 2.8 万元；财政收入 15.7 亿元，比上年增长 46.3%。全市村以上工业实现销售收入 424.3 亿元，增长 16.9%。全市工业利税总额达 30.93 亿元，增长 4.75%。全市完成自营出口供货值 6.95 亿美元，比上年增长 24.1%。全市新办三资企业 155 家，到账外资 5.68 亿美元；累计达到 22.6 亿美元。全市第三产业增加值达 80.5 亿元，比上年增长 21.2%。

近几年来，张家港市两个文明建设之所以能够取得这些成绩，除了上级领导的关心指导和各方面的帮助支持外，其中关键的一条就是抓党建促发展，始终坚持越是改革开放发展经济，越要重视加强党的建设，形成了一个有强大凝聚力，能够科学决策，富有权威的领导核心，造就了一支勇于

开拓进取，富有创新、创业精神，能打两个文明建设硬仗的干部队伍，增强了各级基层党组织的战斗力和号召力。张家港市这几年的主要做法是：

一、正确把握德才标准、坚持以实绩选干部

抓干部，突出抓一把手工程，这是张家港市这几年党建工作的重点，也是张家港之所以能够取得巨大变化的关键所在。张家港市委秦书记经常讲：班子硬，党风正，民心顺，经济上。其中班子更是一个地区一个单位事业兴衰成败的决定因素。因此，张家港坚持以两个文明建设的实绩作为考察任用干部的标尺，以实绩论英雄，一把尺子量到底。这把尺子就是市委始终坚持和倡导的“弘扬创业者，支持改革者，鞭挞空谈者，惩治腐败者，大胆启用开拓者”五句话，这把尺子实质上就是张家港的用人机制。江总书记视察张家港市时，对此作了充分肯定，认为体现了两手抓的精神，并建议把“启用”改为“激励”。我们的体会是归纳这五句话并不难，难的是动真碰硬，落到实处。实践中，我们主要狠抓四条。

1. 立足一流标准，不拘一格选拔创业干部。我们在考察选拔干部的标准上，按照德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，突出强调三看：一看是否具有良好的政治素养。主要是政治上要强，在世界观、人生观、价值观上是否真正体现出共产党人当公仆、讲奉献、比业绩的高尚风貌；是否能够保持和发扬艰苦奋斗、勤政为民的优良作风；是否具有抢抓机遇、坚持发展、敢于竞争创一流的思想观念。二看是否具有一流的能力水平和工作业绩。在张家港，干部就是开拓者，创业者的代名词，当干部就要具有能在本职工作岗位扎扎

实实干一番事业的硬功夫,就要具有推动一个地方、一个单位的工作尽快搞上去的真本领。看实绩,我们既看阿拉伯数字,又看精神文明建设的成就,看一个单位、一个干部所分管工作获得哪些第一,得到哪些荣誉,有哪些突出的建树,是否是同行业的排头兵,本系统的佼佼者。三看是否具有振奋的精神状态,张家港的干部就要具有张家港精神,就要敢于负重、敢于争先,就要是事业上的拼命三郎,有了好的精神状态,后进可以变先进,先进可以更先进。没有只争朝夕的精神状态,就不配当干部,也当不好干部。这几年,我们始终坚持这几条标准来衡量、考察、选拔干部,有效地增强了整个干部队伍的战斗力,推动了事业的大踏步发展,并使全市上下在提拔使用干部方面形成了良好的用人导向。

一是以政绩量德才,以政绩论英雄的用人导向。德才统一于实践,检验干部德才的尺子只能是实践,实绩是德才兼备的客观体现。我们在提拔选用干部过程中,一切从事业需要出发,一切凭实绩说话。塘桥镇党委书记陆品连同志,原是一个村的支部书记,在不长的时间里,他把一个穷村变成了远近闻名的富村,被直接提拔为镇党委书记。前三年,张家港市提拔副局(镇)级以上领导岗位的400多名干部中,因为实绩突出,从基层、从企业直接走上领导岗位的同志占到80%以上。96年以来,我们又已提拔、调整副局、副镇级干部166名,其中提拔80名,调整86名。相反,那些说空话、说大话、不干实事的人,投机钻营拉关系的人,在张家港市是没有市场的,更不要说重用。我们在实践中发现,有些同志因为有棱有角,个性强,忙于事业,疏于处理人际关系,一时不为人们所理解,甚至得罪了一些人。但他们事业心强,敢闯敢冒,能办大事。对这些同志,我们坚持看本质,

看主流，照样大胆提拔使用。张家港市委在大会上公开阐明：“我们用人就是要用有棱有角的实干家。对那些不讲原则，不干实事，一门心思做好人、和稀泥的干部，得票再多也不能重用。”在96年市委换届选举中，我们还把市委党代表候选人作为一种政治待遇，把善于创业，富有实绩的领导干部作为市委委员候选人，进一步弘扬了开拓进取的用人导向。我们认为，不这样打破常规用干部，张家港就不能放开手脚干事业。

二是竞争择优，能上能下的用人导向。张家港市在发展经济的激烈竞争中不拘一格选拔各类优秀人才，选人用人不论新老，不讲背景，只看实绩和贡献。而且只要看准了的，就迅速、果断、大胆委以重任，决不拖泥带水。西张镇党委书记葛晓明，是59年出生的年轻干部，原是杨舍镇前溪巷村的党支部书记，从事村级经济领导工作已有十年经历，他思想开拓，工作务实，熟悉经济工作，组织协调能力强，市委认为这位同志有发展前途，能把一个村搞得这么出色，也能搞好一个镇，就先调他到西张镇任党委副书记。由于工作实绩突出，半年不到就担任了党委书记，上手后工作很有起色。同时，对一些两个文明建设搞不上去、实绩不明显的干部，就要坚决让贤；对一些基本素质虽好，但缺乏开拓创新精神、发展潜力不大的干部，果断予以调整；对一些好说大话，实干精神差，群众威信不高的干部，则根据实际情况坚决予以降职、免职。93年至95年的三年中，全市共调整656名干部，其中降免职领导干部64人。在张家港市，干多干少照样提、干好干坏无区别、能人庸人一个样、只能升不能降、只能上不能下、只能进不能出的干部“终身制”已被彻底打破。“能者上、平者让，庸者下”已经不再仅仅是一句

口号。无功就是过，小功也是过，已成为上下的共识。你今天不适应，不称职，就请下来。明天，你适应了，改正了，还可以再上去。93年至95年，有5名副局（镇）级以上干部免职后因表现好重新得到了提拔。总之，干部不论是“上”还是“下”，尤其是“下”，他们都当面把问题讲清楚，并注意做好过细的思想工作，使这些同志心悦诚服，更加积极地做好工作。这种能上能下、能进能出的干部管理机制，使广大干部增加了压力，始终绷紧干事业的弦。

三是严格按程序、按规定办事的用人导向。近两年，张家港市委常委会每年研究干部一般都在30次左右，1995年提拔调整干部就达277名。96年以来，全市已提拔、调整部委办局一把手42人次，乡镇党委书记22人次，镇长、总经理41人次。为保证市委确立的用人思想落到实处，真正把那些优秀的同志提拔到各级领导岗位上来，我们坚持严格按照规定的程序选拔任用干部。任用每一个干部，都经过民主推荐、民意测验。先由组织部门广泛走群众路线进行考察，然后经市委常委集体研究决定。没有经过组织部门考察的干部决不提交市委常委会研究。不管什么人推荐的干部，都不搞临时协议，常委研究干部坚持有三分之二以上的人到会，因故没有参加常委会的都要补充征求意见。意见不一致时，不仓促作决定，等意见一致后再发文任命。但是一旦形成决议就立即执行，决不过夜。由于严格按照规定程序选拔任用干部，有效地防止和纠正了干部选拔工作中的不正之风。近四年来，研究干部从来没有发现“跑风漏气”现象。市委班子中也没有任何一个常委把研究干部的情况透露出去。市委在干部工作中一身正气，为基层干部作了好样子。因此，几年来，没有一个干部向市委和组织部门打听研究干部的情况，没有

哪个干部不服从组织决定，或向组织讨价还价，没有一个干部“跑官”。

2. 立足优化班子，动态用活用好干部

张家港市紧紧扣牢发展经济这个主题，立足强化领导班子整体功能，努力在用活干部上做文章。

一是在把握重点上用活。我们在干部调配上把握四个重点：一是乡镇，全市26个镇经济占了全市经济总量的85%以上，镇富，农民富，农民致富是根本，干部配备必须向镇倾斜；二是市属企业，张家港市有16个党委、总支厂，这些企业基础好，技术力量强，发展潜力大，但过去长期处在计划经济的运行框架中，受计划经济的束缚时间较长，运行机制欠灵活，领导班子必须充实、调整和加强；三是保税区、开发区，这是张家港市经济发展的龙头，必须配备精兵强将；四是市直机关中的外经贸、城建等综合职能部门。为了保证重点，我们在干部调配上实行配备倾斜，镇干部只加强，不削弱，尽量不抽调；市属企业、保税区、开发区、外经贸等综合部门的干部则网开一面，立足选优配强。在把握调配重点上，我们更是把选准配强一把手作为重中之重，尤其是针对一些工作基础较弱，两个文明建设发展相对滞后的地方和单位，下大力气认真挑选各方面比较过硬的同志去任一把手，力求以这些同志较强的机遇意识、较硬的工作作风、较大的开拓力度去带动一班人，推动那里的工作。对保税区、开发区等经济发展龙头，我们都优选精兵强将，仅保税区就先后选配了熟悉经济工作，具有丰富工作经验的10多名镇、部门主要领导和一大批具有各方面专业知识的优秀干部，为保税区的启动发展注入了活力。

二是在干部交流上用活。既从基层领导干部中重用提拔

政绩突出者，又让机关干部到基层锻炼发展，是张家港市用活干部的一贯做法。目前，从镇、市属企业领导中交流和选拔到市直机关各部门担任主要领导的已占机关总数的80%以上。这样做，避免了机关内部“近亲繁殖”，有利于增强机关为基层服务的意识。同时大量下派市级机关干部到镇或市属企业担任领导，目前全市26个镇基本上每个镇都有三名以上领导干部是下派的，26个党委书记中只有3个是本镇干部。此外，还将市属企业干部派到镇上工作，镇领导干部调市属企业工作，拓展了干部交流范围。仅1996年，从镇、市属企业、市级机关之间相互交流的干部就有277人。通过横向、纵向交流，不仅密切了机关与基层的关系，而且更有利于班子内部优势互补，结构优化。对提高干部本人的思想业务水平也是十分有效的。张家港市泗港镇党委书记左永兵同志原是市委组织部的一名科长，到乘航镇担任五年党委书记后，调市工商局任局长三年，92年又派他到泗港镇担任党委书记，该同志思想素质好，工作实打实，几经交流锻炼，又使他的思想层次和统筹能力得到较大提高，他一到泗港就带领群众抢抓机遇，发展规模经济，使泗港经济重振雄风，95年工业经济名列全市第三名。

三是在优化班子结构上用活。领导班子结构的优化，直接关系到领导经济建设合力的增强。特别在这几年，随着社会主义市场经济新体制的逐步建立，张家港市针对一些班子领导力量上不够配套、或不适应形势发展的要求等情况，着力在强化专业配套、增加经济型干部比例上加强调整充实。如有些镇农工商总公司的副总经理在企业或村里担任实职的比较多，造成总公司对全镇经济运行的整体调控力量不足，职能作用得不到充分发挥。我们就采取从市直机关下派、从

镇办企业中选拔、从市属企业及其他镇调入、督促指导镇党委调整分工等多种方法和形式，努力配齐配强各镇总公司中分管三外、技改开发、经营管理、三产等方面的领导力量。再如，近几年为切实巩固农业的基础地位，张家港市大力加强了对农业的领导力量，按照知识化、专业化的总体要求，抓紧配齐了镇分管农副业的领导干部，每个镇都明确镇长或一名副书记专抓农业，同时配备专抓农业、多种经营和农村经济管理的副总经理，有效地促进了全市农副业生产的发展。为提高机关服务经济建设的水平，为经济建设提供有效的服务，我们还注意在一些重要部门充实熟悉经济工作的领导干部。如法院、检察院等政法机关，目前都配备了一些较年轻，工作适应性强，具有市镇经济工作经验的同志担任领导，使政法机关的工作更加具有活力。

3. 立足现代化目标，大力培养跨世纪年轻干部。

这几年，张家港经济建设和各项社会事业发展迅速，新的经济增长点不断增加，涌现了一大批规模型、外向型、科技型企业，迫切需要大批优秀年轻人才应时而出。为适应这一新形势，我们主动作了一些探索，尤其是在党的十四届四中全会后，更是加大了这方面的工作力度。我们主要抓了四个方面：

一抓解放思想。培养选拔年轻干部，关键在于层层级级解放思想，更新用人观念，增强紧迫感。这方面，我们一是重点抓现职领导干部，特别是各级班子一把手的认识，除了组工会议强调布置和平时经常性的教育宣传外，1993年张家港市委还先后两次召开两千会，市委领导就培养选拔年轻干部问题进行专题发言，专门部署。明确提出没有人才的大开发就没有经济的大发展，抓不好年轻干部的培养就是现职干

部的失职，要求全市两级干部以战略眼光，象抢抓经济发展机遇那样抢抓人才开发机遇，在全市迅速掀起人才大开发热潮。二是狠抓规划，落实硬任务。1995年初，我们在广泛调查和宏观预测的基础上，根据省、苏州市的总体要求，联系张家港市实际，对加快培养选拔年轻干部作出了规划：力争到九七年底，各级领导班子要形成50岁左右、40岁左右和30岁左右较为合理的梯次年龄结构，40岁左右的干部要成为整个干部队伍的主体。在镇和市属企业领导班子中，35岁以下的干部要达到15~20%，机关要达到10~15%；各镇至少要有1~2名30岁以下的干部。到96年底，26个镇三套班子中都要有一名以上女干部；大专文化程度的干部要在现有基础上提高3~5%，经过三年努力，使张家港市干部队伍的年龄、文化、专业结构得到较大改观。在此基础上，我们又把这一目标任务具体分解落实到各个镇和机关部门，使这些单位和部门的主要负责人对培养选拔年轻干部的三年任务做到心中有数，责任明确。三是张家港市委率先垂范，大胆启用年轻人。1995年提拔的市外贸集团公司总经理、市港务局副局长和塘市镇党委副书记（还兼任投资几千万美元的扬子毛纺公司总经理）年纪都只有30岁左右，而且是大学本科生。经推荐、上级组织考察、市人代会选举产生的一名副市长年仅29岁，而且是硕士研究生。

二抓后备干部培养。这几年，张家港市超前考虑，主动出击，进一步拓宽视野，放眼全市各个方面、各个层次的年轻人，紧紧盯住农村的村支部书记，镇村骨干企业的厂长经理，优秀的条线干部和群团干部，市级机关和企事业单位的中层干部，大中专以上文化和党员先进工作者，有专业知识的科技人员，供销、经贸人员中的年轻骨干，近几年转业