

新时期 组织工作 若干问题 的研究

中共中央组织部干部教育局主编



新时期组织工作 若干问题的研究

中共中央组织部干部教育局 主 编

湖南科学技术出版社

新时期组织工作若干问题的研究

中共中央组织部干部教育局主编

责任编辑：车 平

*

湖南科学技术出版社出版发行

(长沙市展览馆路8号)

湖南省新华印刷二厂印刷

◆

1987年2月第1版第2次印刷

开本：850×1168毫米 1/32 印张：8.125 字数：212,000

印数：120,201—233,300

ISBN 7—5357—0051—9/C·1

统一书号：3204·1 定价：2.00元

(内部发行)

大家都来关心干部制度的改革（序）

王 照 华

党的十一届三中全会以来七年多的时间里，组织战线的广大同志在党中央的正确领导下，经过指导思想上的拨乱反正，坚持组织工作为党的政治路线服务的思想，组织工作、干部制度紧紧围绕四化建设进行了一系列的改革，在贯彻干部“四化”方针，运用群众路线选拔监督干部，建立干部离退休制度，实行工作岗位责任制和领导干部任期制，改革干部管理体制，推进干部交流和专业技术人员合理流动等方面，取得了比较成功的经验，对推进全面改革和两个文明建设起到了巨大的作用。同时，也要看到经济、政治体制改革的全面开展，正在向组织战线提出许多亟待解决的新课题，而我们的思想水平、工作水平、管理水平，还不能适应形势发展的需要，干部制度、组织工作的改革还要继续探索和试验。我们工作在组织战线的广大干部要和各条战线的同志密切配合，发扬开拓精神，针对目前组织与全面改革形势不相适应的方面，在思想观念、体制制度、工作作风、工作方法等方面，要有新突破，开创组织工作、干部制度改革的新局面。

干部制度改革是一项复杂艰巨的工作，必须在马克思主义基本原理指导下，联系我国实际，应用系统观点，有

目 录

(1) 关于组织工作艺术的几个问题	傅伯言
(10) 关于马克思主义哲学应用于组织工作的几点思考	方 刚
(18) 组织工作专门家素质与形象的探讨	罗良仰
(25) 组织部门要进一步实现观念更新	刘长琨
(32) 浅谈组织工作干部素质	赵 零
(37) 谈“知人”“善任”的若干问题	华淑芳
(44) 试从系统论的观点谈谈现代领导者的人才观	赵启升
(50) 试论拔尖人才脱颖而出的社会环境及其优化途径	王道渝
(57) 拓宽渠道,大胆选拔,使人才脱颖而出	
——浅谈解决“知人渠道太少,用人胆子太小”问题	沈火林
(65) 广辟知人渠道,大胆使用人才	周明生
(69) 浅谈干部任期制	欧阳杏
(78) 试论领导干部能上能下问题	张传庆
(86) 关于破除领导职务终身制,实现干部能上能下问题的思考	杨文昌
(94) 建立健全领导干部定期交流的制度	雷湘池
(101) 把岗位研究提到干部人事工作日程上来	刘殿文
(106) 岗位分类与改进考察干部工作	刘淑坤
(113) 考核干部之浅见	费克勤
(119) 干部“定性——定量——定性”评价方法	周国富
(125) 革命化的主要标准及其在选拔干部中的应用	尧挥彬
(132) 处理好领导班子建设中的四种关系	戴光镇
(139) 提高县(市)党政领导班子的专业化水平,为振	

关于组织工作艺术的几个问题

傅伯言

组织部门的工作对象是人，是党员、干部，人称“党员、干部之家”。正因为如此，组织工作不仅是一门科学，还应是一种艺术。就象领导工作不仅要讲究领导科学，还要讲究领导艺术一样，努力提高组织工作的艺术性，也是组织工作科学化的重要课题。

所谓组织工作的艺术，指的是组织工作的策略、技巧、方式、方法。组织部门是否讲究工作艺术，不仅关系到组织部门本身在党员、干部心目中的形象，而且直接影响到组织工作的效率、效能和结果。无论从哪个意义上说，这个问题都不可小看。

诚然，组织部门需要做一些必要的技术性、程序性的工作，例如：选拔干部搞考察，任免干部填报表，调配干部下调令，交流干部办商调等等。这些程序和手续都不可少，也需要严肃认真地对待。但是，决不能仅仅停留在这些工作上面；如果仅止于此，那就无异于把组织部门自我降格为一部严肃认真的“组织机器”。一些组织部门工作的一般化，其源盖出于此。现在，这种情况是越来越少了，组织工作正在随着政治、经济体制改革的进展而大踏步地前进。要保持这个前进的势头，不断提高组织工作的水平，就必须在继续增强组织工作科学性的同时，提倡讲究组织工作的艺术性。

新时期的组织工作，应有其新的内容和新的特点。“改革的组织工作和组织工作的改革”，是全面改革的新形势给新时期的组织工作所出的一个“总题目”，也是新时期组织工作的新内容、

新特点。中央提出，要把组织工作做好做活。这是对组织工作科学性的要求，也是组织工作艺术性的一根“标尺”。其中这个“活”字，更是组织工作艺术性的精髓和要义。

组织工作的艺术，有其丰富的内涵；历史的新时期，又赋予了组织工作的艺术以更新的含义，本文不可能一一论及。这里，仅谈谈几个主要的、在当前应特别予以注意的问题。

我认为，要提高组织工作的艺术性，当前应大力提倡“四个讲究”：

一、讲究服务的艺术

要牢固地树立“领导就是服务”的观点，进一步摆正组织部门与党员、干部的关系，使组织部更好地成为“党员、干部之家”。

组织部，古称“吏部”，意为“管官的部门”，历来都似乎有一股威严的、神秘的气息。组织部长现亦被人戏称为“管官的官”，听那意思，似乎手中比别人多一份权力，头上比别人多一道“光环”。这中间固然有着人们的误解或错觉的因素，但这种说法却从侧面启示我们：要把组织工作做好做活，必须改变“吏部之风”，扫除神秘气息，使之确有一种“家”的气氛。邓小平同志指出：“衙门作风必须抛弃。”（《邓小平文选》第185页）组织部门当然不应是“吏部衙门”，而应是真正的“党员、干部之家”。各级组织部门要努力把那种“威严感”、“神秘感”，变成浓厚的亲切感、信任感、开明感。不能给人以“门难进，脸难看，话难说，事难办”的印象。否则，组织工作的科学性也好，艺术性也好，都将无从谈起。

众所周知，党的组织路线是为政治路线服务的。这就要求我们组织部门的一切部署、一切工作，都要服从于、服务于党在新时期的总任务、总目标，服从于、服务于四个现代化的建设。四化建设需要“四化”的人才。我们组织部门的“服务”，最重要、最根本的就是从干部的选拔、培养、任用、储备上，从加强党的

建设工作上，来保证党的总任务、总目标的实现。我们当前的时代，是一个大量需要人才同时也在大批地造就人才的时代。“尊重知识，尊重人才”，应是当代的时代精神，是党的大政。古人说：“士为知己者用”，我们组织部门与党员、干部的关系，不应是“我们管你们”的关系，而应是“知己”、“知心”、“知音”的关系。组织部门的职责和工作艺术在于：不但要熟悉、了解干部，而且要理解、体谅干部；不但要加强对他们的教育和管理，而且要为他们多做实事，排忧解难。我们组织部门的同志应努力做到：与党员、干部谈话，要谈心、倾心；为党员、干部办事，要热心、实心；对党员、干部的批评教育，要细心、耐心；做老干部的工作，要诚心、贴心；在培养、扶植新党员、新干部的时候，尤其是当他们遇到困难甚至横遭非难的时候，更应出以公心，拿出决心，力排众议，以极大的勇气和魄力显示出新时期组织部门起用一代新人的壮志和雄心！实践已经并将继续证明：当我们组织部门的工作达到这种境界的时候，人们将不会认为我们只是在办理“例行公事”，而会称许我们是在从事一项科学性加艺术性的神圣事业！试想：当我们以一个“知己”者的身份与党员、干部谈话而心心相印的时候；当我们面对一个受委屈、压抑、打击的党员、干部而能“将心比心”地为他们仗义执言的时候；当我们想方设法去解决老干部的政治生活待遇而使他们消除“世态炎凉”之感并积极发挥“余热”的时候；当我们设身处地地考虑一些干部的特殊情况和实际困难而使他们更加安心工作、奋发有为的时候；当我们既严肃认真又细致耐心地对待一个犯错误的干部而使他们心悦诚服的时候；特别是当那些站在时代的前列、立于时代潮流的“涛头”之上的人们，冲破“左”的影响和历史的惰性，敢于开拓，勇于改革，却受到一些人的责难、非议甚至打击，而我们能够挺身而出，敢于说话，保护他们，扶植他们，使他们从困难甚或困境中解脱出来，并因而涌现出更多的时代“弄潮儿”的时候……这难道不是人的工作的艺术的闪光吗！在做这些工作的过程中，有时，需要作出一些宏观性的部署，有时，则是做一

件件微观性的事情。但只要我们干的是实事，是全心全意为人民、为党员、干部服务的，那么，即使是一件“小事”也罢，人们仍可“小中见大”，感受到党的关怀和温暖。当年，我党延安时期的老组织部长陈云同志为了教育一个干部，倾心谈话几十次；当代，曾任中组部长的胡耀邦同志在日理万机之中，仍细心批阅千百封干部和群众的来信，并由此及彼地形成了我党组织工作的一些重要方针和部署。这些，都是我党组织史上讲究工作艺术的典范，值得我们永远效法并发扬光大之！“党员、干部之家”，是一个艺术性很强的称谓，也是一种很高的称誉。我们组织部门的同志应该十分珍视这个“家”字，并以无愧于“家人”的工作艺术来面对广大的党员和干部。

二、讲究选才的艺术

坚持组织工作的群众路线，拓宽渠道，开门选才。

当前，我国正面临一个对外开放、对内搞活的新局面。为了适应新形势对人才的需要，我们组织部门也必须“开门”做组织工作。应当肯定，近年来的干部工作是很有成绩的，然而，正如胡耀邦同志所指出的，我们在知人用人上还存在两个明显的不足，就是“知人渠道太少，用人胆量太小”。要解决这“两个明显不足”，就必须进一步实现从“封闭型”到“开放型”、从“手工方式”到群众路线的转变，变“关门挑干部”为“开门选人才”。实践告诉我们：关门挑干部，工作老被动；开门选人才，道路处处通。“开门”，意味着开明，意味着广泛走群众路线。“开门选人才”，不是工作方法上的“标新立异”，而是新时期的最好的、全新的工作艺术。这里的关键是要开阔视野，拓宽渠道。在方法上应注意把握两点：

一要广泛结交贤能，沟通联系、信息。汉高祖刘邦下过一道《求贤诏》，开头就说：“盖闻王者莫高于周文，伯者莫遇于齐桓，皆待贤人而成名。今天下贤者智能，岂特古之人乎？患在人主不

“交故也，士奚由进？”他认为，如果不与“贤者”“交”（交往、结交），“士”则不能“进”，人才就不可能被发现、被重用。他这个提倡结交贤能的观点是正确的。我们现在，则更应加强与人才之“交”，与党员、干部之“交”。许多组织部门正是这样做的，如上海市委组织部建立了“知识分子接待日”制度，创办了“知识分子之家”；北京市委组织部聘请专家、学者面试后备干部；江西省新余市委组织部提出：布好一张“网”（人才信息网），管好一本“账”（各类专业人才名册），牵好一条“线”（为人才的使用和引进“牵线搭桥”）；江西宜春地委组织部也提出“加强四个方面的联系”（加强同知识分子的联系，听取他们的见解和呼声，并从中发现人才；加强同老干部的联系，依靠他们举贤荐能；加强同社会贤达的联系，吁请他们推举人才；加强同党员、干部的联系，了解干部工作的情况，获取信息），并建立了一支由各方面人才组成的“人才信息员”队伍，依靠人才荐人才，并藉以反馈干部工作的信息。其他地方还有很多这方面的作法 and 经验。归结起来，上述作法在工作艺术上的一个共同点是：联系线长，结交面宽，渠道多，方法活，信息灵。这样做，很有利于多方面、多角度、多层次地捕捉和获取人才信息，有利于发现和起用人才。

二要走出“小圈子”，开门纳人才。汉高祖刘邦虽然标榜与“贤者”“交”，还说要“布告天下”；其实，他与其他较有作为的封建帝王一样，不过是在封建士大夫的“小圈子”里“交”。我们也有很长一段时间是在党政部门内围绕“十八罗汉打转转”，这也是一种“小圈子”。今天，我们就是要打破这个“小圈子”，在更大规模上“荐贤”，在更大范围内“求贤”，从更多渠道上“访贤”，在更高的层次上公开“选贤”、“任贤”。人们一直交口称颂“萧何月下追韩信”和刘备的“三顾茅庐”，他们这种礼贤下士、求才若渴的精神和做人的工作艺术，确实值得我们借鉴和学习；但他们那种“单线联系”、“单人匹马”的求贤方式，与我们现在的群众路线方式是无法相比的。机构改革以来，各地都有数以万计的干部、群众参加了推荐、选拔优秀中青年干部的活

动，这样大规模的有组织、有计划地推荐、选拔活动，是建国以来仅见的。而且，“群众推荐”已经作为选拔、任用干部的一个必经步骤和程序被肯定下来了。可以认为，这是组织工作艺术上的一大突破。十分可喜的是，这样“开门选才”的地方和单位越来越多了，公开选拔、任用的层次也越来越高了。如陕西省在胡耀邦同志的倡导下，大胆地采用民主方式推选省委书记这一高层次的领导干部；新风所及，江西吉安地区也民主推选地委书记；最近，又看到浙江省宁波市采取“面向社会，全民荐才，综合考察”的方式，公开选拔计委主任等五个人选，据悉，这些人选有百分之八十是原来处于组织人事部门的视野之外！可见，“开门选才”的潜力是多么大，而“人才的拥有量”与“人才的起用量”之间还有多么大的差距啊！总而言之，要成千上万地选拔和起用一代新人，出路就是“开门选才”。只有沿着这个路子走下去，组织部门才能愈益成为名副其实的“人才信息部”、“人才开发部”！

三、讲究“察人”的艺术

列宁在写给亚·德·瞿鲁巴的一封信中说：“要研究人，要寻找能干的干部。”（《列宁全集》第35卷第542页）我们组织部门的工作，也应提出这样的要求，要多做“研究人”的工作。

我理解，列宁所说的“研究人”，意味着对干部的了解、体察、考核和真正认识，是一种“深层次的研究”。这里，需要科学态度，也需要讲究工作艺术。历史和实践告诫我们：用人的“失当”，往往源于“失察”。只有深入“研究人”，才有可能找到“能干的干部”。古往今来都说要“知人善任”，然而，“知人不易”。怎样才算“知人”？既知“长”又知“短”，既“知面”又“知心”，既知“往”又知“今”，既知“能”又知“绩”，这才叫“知人”，才算真正认识 and 了解了一个干部。在这个问题上，组织部门应有“三忌”：一忌凭个人印象、个人好恶找干部，二忌单纯从档案材料上找干部，三忌单纯从考察材料上找干部。要

提倡“三直接”：直接面对干部，直接接触干部，直接考察干部。当前，在认真做好对干部的集中考察和定期考察的同时，要注意加强对干部的长期“追踪考察”和经常性、日常性的观察，从而达到对干部的“深层次的研究”的目标，对年轻一代的干部尤应如此。这对于用准人、用好人极为重要。组织工作的艺术在于，要有一种“知人”、“识人”的“职业的敏感”。这样“职业的敏感”，当然主要应从关键时刻、关键问题、艰苦的环境、严峻的考验和工作的实绩中来考察识别干部；此外，还应善于从一些日常的、看来好象是偶然的、甚至似乎是不经意的场合和情境中发现和识别干部。这里，我想引用朱端绶同志在《往事的回忆》（《人民日报》1985.12.22.）一文中关于周恩来同志对她进行“实际考察”的一个实例：

我在军委机关的那一段时间不长。事后才知道在这些日子里，恩来同志出于对中央负责的需要，对我进行了实际考察。当时，大革命刚刚失败，在敌特遍布的上海从事党的核心机密工作更需要机警。我在为领导同志的秘密会议放哨时还兼有买开水的任务。有一次，会正开到一半，我往屋里看了看，正好恩来同志拿起暖瓶塞子，接着又用手掌捂了下瓶口后重新塞回瓶塞。我知道瓶已经空了，就走过去拿起空瓶去买水。事后，恩来同志表扬我工作机敏时曾举了这个例子，我才知道他是在观察我适应复杂环境的能力。

这段文字述及的是一件很小的事情：朱端绶同志从周恩来同志细微的动作中发现暖瓶中没有水而及时去买了水；恩来同志却“见微而知著”，从这件偶然的似乎不经意的小事中观察到了一个同志的机敏和适应复杂环境的能力。我们深信，周恩来同志对其他工作人员肯定也亲自下过这种处处留心的考察功夫，因而，“直到后来顾顺章叛变，这个在恩来同志高度重视并亲临领导的机关，一直没有出过一次差错”（引文出处同上）。这件“小事”，表现了周恩来同志观察人、研究人的高度责任感和艺术性。前几年，

邓小平同志在二汽视察工作时，也是通过直接的接触，面对面的交谈，随后又责成组织部门进行了深入地考察了解，从而发现了一个有德有才有培养前途的年轻干部。这件事好象事出偶然，其实，这正是老一辈革命家发现、培养接班人的历史责任感和高度的政治敏感使然，这里面体现了一种发现人、研究人的高超艺术性。从这些范例中，我们组织部门的干部可以得到多少教益啊！与此相对照，有的组织部门那种满足于“找找领导谈，开开调查会，填填考察表”的单一的“察人”渠道和僵化、简单的考察干部的方法，不是大有改进的必要吗？

四、讲究管理的艺术

干部管理是组织部门的一项重要工作。这项工作的重要性和严肃性，决定它必须坚持无产阶级的党性原则，必须具有高度的原则性、纪律性和权威性。因此，在干部管理工作上的艺术性，一定要以原则性、纪律性和权威性为基础、为前提。离开这些来谈“艺术性”，那么，所谓“艺术性”就只会是庸俗的手法和儿戏。组织部门是受党的重托来做党员、干部工作的，对党员、干部理应“严”字当头，严格要求，这应成为组织工作的铁则。然而，从古到今组织人事工作的许许多多事例和经验告诉我们：只有“严”还不是艺术，“严”中有“导”才是艺术。“导”者，引导、诱导、疏导、开导之谓也。我们要大力提倡这种工作艺术。就拿调派干部和任免干部这两件组织部门的“重头工作”来说吧：毋庸讳言，由于十年动乱的干扰破坏和社会上不正之风的影响，有的党员、干部，甚至一些单位的领导干部，组织观念淡薄了，纪律观念松弛了，因此，在一些地区和部门以及一些党员、干部中，干部的“部门所有制”的问题，“派不进、调不出”也交流不动的问题，对工作安排挑肥拣瘦、讨价还价的问题，等等，已不容忽视。五十年代那种“调令一到，马上报到”，“党说到哪就到哪，打起背包就出发”的好作风，似乎不那么时兴了；“个人服从组织”

的原则，对有的干部来说，也似乎只是座谈会上的故作姿态了。面对这种情况，迁就个人意愿、一味息事宁人，显然是不对的、不行的。实践正在提示我们：当前，必须十分强调组织工作的原则性、纪律性和组织部门的权威性；否则，不但有悖于组织工作的党性，也太不成体统了！而且，很容易产生“老实人吃亏，钻营者得利”的弊端。对此，我们的方法应该是：“严”、“导”并用，“严”而“导”之。就是说，既要以纪制人，又要以理服人、以情动人。这中间，当然应有深入细致的、针对性的思想政治工作，应有严肃的批评教育，也应有对干部实际情况和实际困难的同情和理解；这中间，党性与同志情是统一的、融合在一起的、密不可分的。这种“严”中有“导”、“严”而“导”之的辩证方法，将会谱出一曲曲充满着“艺术色彩”的组织工作“乐章”。

总之，党的组织工作是一门学问，努力提高组织工作的科学性和艺术性，是新时期对我们组织工作者提出的新要求。而组织工作的艺术性，当然决不仅仅是上面述及的几个问题，它的无穷奥秘需要我们在实践中继续不懈地探求。

（作者单位：中共江西省宜春地委组织部）

关于马克思主义哲学应用于 组织工作的几点思考

方 刚

马克思主义哲学——辩证唯物主义和历史唯物主义是共产主义的科学世界观和方法论，是我们党制订纲领、路线、方针、政策的理论基础。邓小平同志一九八一年就提出“很需要从思想方法、工作方法上提高一步”，“很需要学习马克思主义哲学”。（《邓小平文选》第268页）小平、耀邦同志近来又先后要求干部学习理论，以加强“工作中的原则性、系统性、预见性和创造性”，“运用马克思主义的立场、观点和方法，研究和解决社会主义中国面临的现实问题”（胡耀邦同志一九八六年一月九日在中央机关干部大会上的讲话），也就是说要求干部掌握马克思主义的科学世界观和方法论，并应用到全部工作中去。组织部门的干部由于在我国社会主义改革和现代化建设中担负着特殊重要的任务，客观形势又迫切要求研究、解决、起用大批人才等一系列现实问题，因此总结组织工作丰富的传统经验和新鲜经验，并使之系统化、理论化，同时，融会贯通现代科学技术，创造性地建立和发展组织工作这门综合学科，具有十分重要的意义。中组部负责同志一九八六年一月三日答记者问指出：“在干部工作中，尤其在涉及执行党的方针政策的问题上，我们一定要坚持马克思主义的辩证唯物主义和历史唯物主义，努力避免思想方法上的片面性、绝对化。这方面做得越好，工作水平就会越高，收效也就会越大”。这也是向组织干部明确宣告：为了正确地贯彻执行党在新时期的组织路线，开创组织工作的新局面，必须努力学习和运

用马克思主义哲学，以提高思想水平、工作水平和工作效率。

一、要一切从实际出发，全面看问题，把上级指示和各自实际情况密切结合起来，防止“一刀切”和片面性、绝对化

按照干部“四化”方针调整各级领导班子，实行新老干部交替合作，是党中央富有远见的战略决策。几年来，由于中央领导同志的高度重视，由于各级党政领导组织人事部门的切实贯彻执行，已经取得了巨大的成效。但有的地方、部门、单位在执行中也曾发生一些偏差，主要表现有三：一是不顾实际情况搞“一刀切”。如有的地方在调整班子时，提出“四十不进，五十不留”，来个大换班，班子更加削弱了。二是对干部“四化”方针的理解和掌握上，孤立地强调其中一化，而忽视其他，有的还把“知识化”变为“唯文凭论”。三是在新老干部交替合作的问题上，只顾一头，不顾另一头，影响积极性的发挥，不利于班子的整体建设。以上问题，都是主观主义、形而上学思想方法的表现。要使广大干部深刻理解和正确掌握中央的指示，就要进一步用唯物辩证法武装头脑，摒弃主观主义和形而上学。

首先，要明确认识物质和意识的关系何者为第一性的问题。对这一哲学根本问题的不同认识，体现在实际工作中就有不同的两种出发点、两种态度、两种方法，形成两条对立的思想路线。一条是从实际出发、实事求是的态度、调查研究的方法，是引导工作取得成功的思想路线；另一条则是从主观愿望出发、主观主义的态度、生搬硬套的方法，是致使工作陷于失败的思想路线。恩格斯说：“原则不是研究的出发点，而是它的最终结果。”（《马克思恩格斯选集》第三卷第74页）陈云同志讲“不唯上，不唯书，要唯实”。我们要遵循这些教导，坚持一切从实际出发，防止任何主观臆断。其次，要明确认识矛盾的普遍性和特殊性的联系和区别。只有分析掌握矛盾的特殊性才能找出解决矛盾的办法，避

免用一种格式去解决不同类型的矛盾。邓小平同志讲“要把上级指示和本地区本单位实际情况相结合，不能照抄照搬”，说的就是要把普遍性同特殊性结合起来。我国各地区、部门、单位情况千差万别，干部队伍状况也各有其特殊性，对中央和上级的指示、规定要认真坚决地贯彻执行，必须结合各自的实际情况，采取切实可行的办法，既不能借口“特殊”，各自为政，不执行上级指示，也不能简单化，“一刀切”。

再次，要明确认识到事物都是互相联系、互相依存的，只有处理好各种联系和关系，才能使各项工作协调地发展。干部“四化”方针，就是以革命化为前提的互相联系、不能分割、缺一不可的整体；学历、文凭和实际工作水平也是互相联系、不可偏废的两个方面。我们要从整体上全面地理解和把握，防止任何片面性和绝对化，选拔干部就能比较恰当、理想。班子调整中对新干部的选拔和老干部的安排，也是互相联系、相辅相成的两个方面。只有处理好这两者之间的联系和关系，才能使新老干部顺利地进行交替合作，共同开创新局面。中央委员会的年轻化和一批老同志带头废除领导职务终身制，就是这方面的光辉榜样；各级领导班子调整的成功，也无一不是正确处理两者之间关系的结果。

二、要以对立统一的观点认清改革的重要性，

正确分析和处理改革中的问题，在同各种谬误的斗争中坚持和发展真理

我国的经济体制改革不仅在农村取得了举世瞩目的巨大成效，而且在城市深入开展以来，也出现了良好势头，带来了一派生机勃勃的景象。组织人事制度的改革也取得了可喜成绩和宝贵经验。但是组织干部对改革的认识和态度还是参差不齐的。一部分同志对改革的重大意义认识比较充分，在改革中勇于探索，大胆创新，遇到问题能在坚持改革中加以妥善处理，对不正之风敢