

人事制度改革文选

《人事制度改革文选》编辑组



劳动人事出版社

人事制度改革文选

《人事制度改革文选》编辑组

劳动人事出版社

一九八三年

人事制度改革文选

(内部发行)

《人事制度改革文选》编辑组

劳动人事出版社

总参谋部工程兵部印刷厂印刷

787/1092 1/32 6印张 120,000字

1983年11月第一版 北京第一次印刷

印数 1—55,000册

书号4238·0059 定价0.60元

出 版 说 明

当前，我们国家正在沿着社会主义方向进行一系列改革。经济建设的发展和机构改革、体制改革的逐步展开，要求对人事制度中的不适应部分进行改革，这是历史发展的必然。在党中央、国务院的统一规划、统一领导下，人事制度改革正在有领导有步骤地进行。为了给广大劳动人事干部和有关同志提供研究这个问题的参考材料，以促进大家更好地搞好这一改革，我们选编了《人事制度改革文选》。

收入本书的，大多是这两年在报纸上或内部刊物上发表过的文章，也有几篇是我们约请几位同志分题撰写的。《文选》中的有些观点是带有探讨性的。由于水平和掌握的资料有限，挂漏之处在所难免，欢迎读者批评指正。

编 者

一九八三年七月

目 录

一定要有改革精神·····	赵守一 (1)
党和国家领导制度的一项重要改革 ·····《人民日报》特约评论员 (7)	
人事制度改革要以科学社会主义理论为指导 ·····李慎思 (18)	
怎样认识知识分子的地位和作用 ·····《光明日报》评论员 (25)	
赵守一同志就科技人员兼职和业余科技劳动问题 答《光明日报》记者问·····	(41)
以任务为中心,促进科技人员合理流动·····	赵守一 (45)
适应农村形势需要,大力改革农村科技工作 ·····	赵守一 (51)
科技人员需要合理流动·····	林 牧 (57)
关于科技人才的定向流动问题·····	陶铨 曾清 (63)
逐步推行干部选聘合同制·····	韩光耀 (70)
适应经济建设需要,改革专业技术人员管理制度 ——江苏省常州市的调查·····	朱钧侃 (76)
关于干部调配制度改革的一些想法·····	李宗周 (84)
用人要取长补短·····	林 牧 (89)
关于人才的几个问题·····	荣高棠 (97)
社会主义的人才系统工程·····	钱学森 (109)
全党干部都要知识化专业化·····	(119)
论训干部是改革干部制度的一个重要方面·····	(126)

建立有中国特色的干部离休退休制度·····	赵守一	(130)
党和国家对老干部的深切关怀·····		(134)
谈谈政府工作责任制·····	严家其	(139)
论首长负责制·····	严家其	(144)
关于机关行政干部考核的几点设想·····	韩光耀	(150)
对集体所有制干部管理的几点意见·····	葛孚光	(156)
关于干部的民主管理问题·····	李慎思	(161)
试论建立人事分类制度·····	许凡	(170)
试论人事管理科学与人事管理人才·····	汪长根	(180)

一定要有改革精神

赵守一

按：这是赵守一同志1982年8月10日在调整工资工作会议上的讲话。

这次会开得是好的。学习了中央书记处、国务院和陈云同志关于一九八二年调整工资问题的指示，讨论了代国务院草拟的调资方案，着重研究了如何给中年知识分子多增加一些工资的问题。方案还要经过试点测算，充分听取各方面意见，进一步修改完善，报中央批准以后才能贯彻执行。调资是好事，好事要办好，不能办坏，宁可事先意见纷纷，也不要事后意见很多、很大。要用改革的精神进行调资，努力兴利去弊。

一、三中全会以来，我们国家进行了一系列改革，取得了伟大的成果，使我们国家处于历史上最好的时期之一。我们的经济健康发展，政治上安定团结，人民生活有所改善，经济上最困难的时期已经渡过了。一九八三年，党的工作重心是机构改革；一九八四年整党，也就是党的改革；一九八五年经济改革，包括工资、物价、就业方面的改革。经过几年努力，达到三个根本好转，即：财政经济根本好转，党风

根本好转和社会风尚根本好转。八十年代的主要任务是：理顺比例，提高效益，打好基础，积蓄力量。九十年代进入新的经济振兴时期。我们要在本世纪的二十年内，使工农业总产值翻两番，人民生活达到小康水平。再干三十年，进入世界先进行列。

近几年，经济体制改革的重点，是解决集中过多的问题。现在我们必须学会善于用经济办法管理经济，利用价格、税收、信贷以及工资等经济杠杆，调整经济发展方向，使之符合国家计划。还要用经济立法、行政监督等办法，防止企业违反国家利益，搞不正之风。

机构改革是体制改革的一部分，是第一步。第二步要改革制度，改进工作方法，改进工作作风，以提高工作效益，克服官僚主义。

总之，我们党是在不断改革的实践中前进的。现在我们有坚强的党中央，有老一辈革命家给我们领路，使我们克服了一个又一个困难，绕过了一个又一个暗礁，有这样的党中央和老一辈革命家是我们全党全国人民的幸福。

二、按照马克思主义的原理，无产阶级夺取政权后，便开始向共产主义过渡，但是不等于立即实现共产主义制度，而是必须在坚持社会主义的经济政治基本制度的原则下，采取一系列措施，对不合乎生产力发展的政治、经济体制进行不断的改革，这仍然是一场深刻的社会革命，是革落后的不合理的体制和制度的命。只有实事求是地、不失时机地按照客观事物的发展规律进行这种改革，社会主义建设才能生机勃勃地向前发展。因此，我们的一切工作都要着眼于改革。劳动制度、人事制度、工资制度也是这样。

改革有大改有小改。大改是全面地、彻底地改革，这不能过急；小改是局部地、过渡性地改革，这不能等待。大改不能急，因为国家经济政治体制改革需要时间，急了不行。劳动制度、人事制度、工资制度的改革是和整个经济政治体制的改革相联系的，与教育制度、价格体系的改革也是密切联系的。教育制度的改革需要时间，价格体系的改革难度大，更需要时间。同时，工资制度、劳动制度、人事制度要彻底地改，本身也需要时间。如改革工资制度，要拿出一个真正符合我国实际情况的方案，是不容易的。人事制度上的“终身制”和退休制度也不是短期能够彻底解决的。想一下子来个彻底地、全面地改革，就会欲速不达。但是，小改不能等。无论是工资制度、劳动制度，还是人事制度，其中有些问题已经到了非解决不可的时候了。有些问题，目前必须抓紧解决，也有条件解决。比如劳动制度方面，搞好劳动服务公司，把没有考取高等学校和中等专业学校的初中、高中毕业生组织起来，一边学习，一边劳动，然后由企业择优录取。这个问题如果解决得好，子女顶替问题，就迎刃而解了。再如进一步完善合同工制度和改进固定工问题，还有职工退职退休制度方面的一些问题，都属于小改小革，现在就可以研究解决。

在工资工作方面，要彻底解决平均主义、吃大锅饭问题，需要时间。但是，给中年知识分子较多地增加工资，用两三年的时间是可以做到的。在当前这样一个时代，知识和科学对于国家建设具有头等重要意义。没有科学技术，怎样实现四个现代化呢？又如何能够进入先进国家的行列呢？而目前在这方面的骨干，正是中年知识分子，即年龄在三十五

至五十五岁，工作担子最重，生活条件差，工资只有五、六十元。中央决定用三年左右的时间逐步解决他们的工资待遇问题，是完全正确的，我们要坚决贯彻执行。

明年除继续解决中年知识分子工资问题以外，要考虑如何解决企业职工工资问题。至于奖金如何整顿，保险福利如何整顿，边疆地区的待遇问题，农业技术人员工资低的问题，都需要研究解决。

人事制度方面，取消“以工代干”，逐步实行考试、择优录用制度，建立干部任免、选举、调配、培训、考核、奖惩和新的军队转业干部业务培训制度，等等，是属于小的、局部的、过渡性的改革，不能等待。

总之，三大制度改革现在要有一个总体设想。有了大改革的设想，小改就有了方向，过渡就有了目标。

上述政治、经济以及劳动、工资、人事三大制度的改革，都需要解放思想，打破老框框，都必须用共产主义世界观来指导我们的工作。共产主义包括共产主义制度和共产主义运动两个方面。共产主义作为制度，还需要社会实践的检验。但作为运动，已经过了长期的实践的检验。国际共产主义运动史，中国共产主义运动史，都是检验，证明它是真理。现在有些人认为共产主义是“渺茫的”，是“幻想”，对共产主义失去信心，这是错误的。有些人不是为共产主义事业奋斗，而是为薪水、报酬奋斗，为儿子、房子、票子奋斗。这种人和共产党员的光荣称号是极不相称的。抵制资产阶级思想的侵蚀，只靠按劳分配是不行的，还必须靠共产主义思想。

我们现在每天的革命实践，都是共产主义运动的实践。

共产主义不可能在一个早晨突然出现，而是经过党长期领导千百万人民的革命实践，不断地改革，逐步实现的。有人看不起我们的工作，认为我们的工作是要改革，不是共产主义的彻底革命，这是非常错误的。

三、三大制度的改革是劳动人事部门的中心任务。劳动、人事、工资三大制度是密切联系的。如工资改革只有克服工资制度上的平均主义，才能打破劳动制度中的“铁饭碗”。劳动与工资，工人和干部，必须统盘考虑，才能把事情办好。退职退休要统一安排。对干部、工人内部关系要有正确看法。他们之间是有区别的，但都是职工队伍，不要把工人、干部割裂开来，也不要将自然科学和社会科学的干部管理工作割开。劳动部门从工人出发，人事部门从干部着眼，势必引起矛盾激化，不利于职工队伍的团结，不利于加强劳动人事部门的团结和提高工作效率。

劳动人事部成立以来，三个月的实践证明，中央决定把国家劳动总局、国家人事局、国务院科技干部局、国家编委合在一起，是正确的。这不是简单的合并，而是研究了它们的内在联系之后，采取的正确措施。这样，可以较好地解决工作中的分歧意见，可以大大提高工作效率，有利于三大制度改革的早日实现。

四、我们的工作要在改革中前进。要发扬成绩，克服缺点，不断改革。当前存在的主要问题是：

（1）改革的思想跟不上。不是勇于改革，而是怕闯祸。也有人对改革缺乏诚意。

（2）调查研究工作跟不上。有些问题为什么下不了决心，就是因为情况不明，问题不清。

（3）理论讨论跟不上。研究分析问题不够，理论联系业务不够，有时甚至陷入单纯业务的圈子里。

（4）对群众的宣传工作跟不上。但是有些不该宣传的，却在那里大喊大叫。比如调资问题，我们是执政党，不能鼓吹增加工资，只能多做少说，甚至只做不说。否则，就会增加工作的难度。

在今后的工作中，我们要坚持树立新思想，就是勇于改革的思想。建立新制度，健全部（决策）、局（执行）、研究（参谋）、纪委和党委（监督）四个系统，实行新方法，新作风，讲风格，讲效率。

总之，劳动人事部应当是为两个文明服务的部，是改革部。现在我们还未完全做到这一点。只要我们团结起来，勇于改革，就一定会达到我们的目的。

党和国家领导制度的一项重要改革

《人民日报》特约评论员

党的十一届五中全会提出，要废止实际存在的干部领导职务终身制。这是对我们党和国家领导制度和干部制度所作的一项重要改革。作为一个共产党员，尤其是党的干部，应当从党和人民的利益出发，正确地对待这样的问题，做自觉的促进派。

—

不论是我们的党章还是宪法，都没有领导干部终身任职的规定。但是，长期以来，我们对各级政权机构和党委的领导职务，尤其是党和国家最高领导职务，没有规定明确的期限，有些职务虽然定期改选，也是“连选连任”，没有任期的限制；另一方面，我们也没有制定领导干部的离职退休制度，尽管年老体衰，甚至丧失了工作能力，也可继续担任领导职务，不受年龄的限制。这样，一个领导干部，特别是党和国家领导人，只要不犯大的错误，或不被认为有大的问题，就可以无限期地担任领导职务，终身任职。随着时间的推移，这种实际上的领导职务终身制的弊端，越来越明显。

首先是出现了领导干部的老化。回想建国初期，在中央各部和省一级担任领导职务的同志，年龄大都在30到50之间。那时我们的各级领导班子，真是生气勃勃，精力旺盛，

大家都能够亲临第一线解决问题。我们能在国民党留下的烂摊子的基础上，使国家建设事业迅速走上轨道，领导班子年富力强，是一个重要原因。30年来，由于对领导干部的任期未加限制，年轻干部进入领导班子的太少，出现了各级领导班子普遍年龄偏高的现象，许多担任高级领导职务的同志，步履蹒跚，行动艰难，即使是基层单位的领导干部，白发苍苍的也不乏其人。许多人虽然有老骥伏枥、志在千里的气概，但毕竟力不从心，不能象当年那样生龙活虎般地工作了。这种情况同四化建设的要求是一个尖锐的矛盾。如果不规定领导干部任职的期限，建立定期更换、离职、退休的制度，即使我们现在采取措施，实现了领导班子的年轻化，若干年后，又会出现新的干部老化现象，成为一种周期性的问题。

第二，领导职务的终身制阻碍了人才的培养与成长。一方面，一些人长期居于领导岗位，有真才实学的年轻人就难于进入领导班子，得不到应有的锻炼；另一方面，终身制也不利于领导干部本身的进步和成长。终身任职无异于一种职位保险，它不能激励人们奋发努力，反而使一些人得过且过，思想上、业务上、工作上进步很慢，干了多年，依然故我。

第三，终身制最大的弊病是不利于贯彻民主集中制。一个人在一个地方长期担任领导，成了“老书记”、“老部长”，而下属干部又大都是经他之手提拔任用的。这样，就容易把自己突出于领导集体和群众之上，出现上面个人专断、下面唯唯诺诺的局面。实际生活中还有这样的情况，由于在一个单位任职很久，在人事上就难免以“唯亲”的原则取代“唯贤”的原则，搞自己喜欢的一摊人，逐渐形成一种固定的摊摊或圈圈，滋长宗派主义，妨碍党组织的团结统一。

经验还告诉我们，党和国家最高领导职务的终身制，其弊端更为突出。事情的发展常常是这样的，一个国家的最高领导人任职越久，加给他的头衔也越来越多，对他的宣传也越来越突出，这就不可避免地出现个人集权的趋势，直至把党和国家的大权集于一人，使党内民主和人民民主名存实亡。个人集权与个人迷信相结合，使党和国家的命运系于一人，这种情况是很危险的。这个大权独揽的人一犯错误（在这种情况下错误几乎是难免的），就会危及全局，而且难以纠正；如果这个主宰全国的人一旦发生变故，就会引起国家政治局面的动荡和混乱。这种情况，在共产主义运动的历史上再出现，是应当引起我们认真注意的。特别是在我们这样一个人口众多、幅员广大、情况复杂的国家，如果让一个年事很高、精力不支的人来日理万机，不但对个人来说，是负担过重，而且工作上的严重失误就难以避免。由于最高领导职务终身制的存在，党和国家的政治生活就必然会出现种种不健康不正常的现象，在这种情况下，野心家、阴谋家就比较容易招摇撞骗，混水摸鱼。林彪、“四人帮”的横行，对我们的教训实在是太大了。所以，废止干部领导职务终身制，最重要的又是要废止党和国家最高领导职务的终身制。

二

废止干部领导职务的终身制，对改善党和政府的领导，提高领导工作的质量与效率，克服官僚主义，搞好四化建设，具有迫切的现实意义，而且，这也是关系到完善我们国家基本政治制度的一个重要问题。

从历史上看，终身制，主要是国家最高统治者的终身

制，是同专制主义的政治制度相联系的。在奴隶社会和封建社会，除了罗马共和国等个别例外情况，最高统治者都是终身任职。就我们中国封建社会的情况而言，按照“君权神授”的说法，皇帝是天帝的儿子（天子），他的统治是受命于天，其他任何人都没有资格登那个宝座。因此，作为封建国家的首脑，皇帝不但具有至高无上的权力，而且没有任期的限制，都是终身皇帝（从历史实际看，只有少数几个例外）。直至清王朝末年搞的所谓《宪法大纲》、《十九信条》，还是以“皇帝神圣不可侵犯”为基本原则。在封建国家，各级官吏不过是皇帝维持其统治的工具。一般说来，官吏是按照“因其才以取之，审其能以任之”的原则任用的，并没有规定什么终身任职的官制。相反，为了防范官吏的不轨，有些朝代还明确规定，不许在一个官位上久留，必须按时调换，或予以升迁。但是，作为封建官僚，只要能为最高统治者尽职效劳，就可以一辈子当官。所以，在封建社会，终身为官，世世为官，仍然是常见的现象，高级官吏任职终身的，不乏其例。

资产阶级兴起后，启蒙思想家对封建专制主义进行了激烈的批判。他们从天赋人权的原则出发，认为如果政府不能保护人民的利益，甚至损害人民的利益，人民就反对它，撤换它。这就不但否定了封建君主的专制统治，而且从根本上否定了国家最高职务的终身制。资产阶级的思想家还认真探讨过国家元首和官吏的任职期限问题。孟德斯鸠从古代罗马的历史看到，“每个国王在他的一生里都有野心勃勃的时期，但在这之后就会是纵情于其他享乐，甚至是懒散的时期了，然而共和国的领袖是年年更换的，他们总是想在他们的

任职期间成就赫赫的功业以便重新当选，因此他们每时每刻都不放松表现自己的雄心”。（《罗马盛衰原因论》第4页）他认为，一切官职，如果任期太长，便有危险。资产阶级在推翻了封建君主的统治后，建立了共和国，制定了宪法，规定国家元首必须由选举产生，并限制了任期。列宁说：“资产阶级的共和制、议会和普选制，所有这一切。从全世界社会发展来看，是一种巨大的进步。”（《列宁选集》第4卷第55页）同封建主义的终身制比较，资产阶级这种制度的一个突出优点，就是实现了整个阶级对国家的管理，能够把本阶级中最有能力、最有才干的优秀分子挑选出来，放在国家管理岗位上，卓有成效地为自己的利益服务，而不象封建的终身制那样，由一个人无限期地进行独裁统治，而不管这个人如何昏聩，如何无能。

但是，资产阶级鼓吹的平等，不过是商品等价交换原则在政治上的反映；普选，对资产阶级来说，不过是自由竞争在政治上的表现。在自由竞争的基础上，逐渐形成了代表各个部分资本家利益的各个政客集团。资产阶级的国家政权，就是由这些政客集团轮流执掌的。议会制、普选制，这一套制度和规定，没有也不可能克服资产阶级共和国的这种局限性。

无产阶级的社会主义共和国，是新型的民主国家。按照民主原则，任何领导职务都不能是无限期的，更不能是终身的；作为共和政体，国家最高领导职务必须有明确的任职期限。这也是民主的政治制度同专制的政治制度相区别的一个重要标志。不仅如此，按照马克思主义国家学说，无产阶级的社会主义共和国不但要铲除一切封建专制制度的残余和痕