

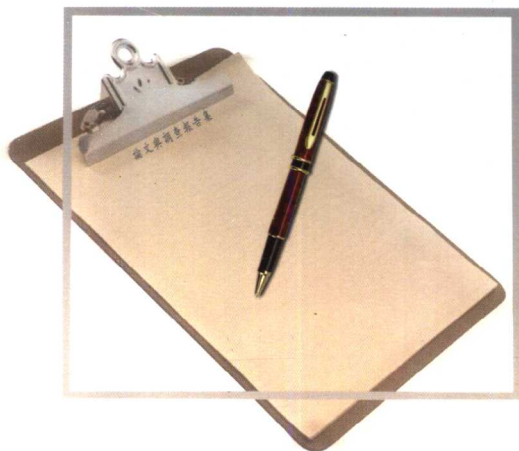
良驹路

李方才 著

LIANGJULU

解 放 军 出 版 社

—— 李方才论文与调查报告获奖集



良驹路

LIANGJULU 李方才 著

解放军出版社

—— 李方才论文与调查报告获奖集

江苏工业学院图书馆
藏书章

图书在版编目 (CIP) 数据

良驹路：李方才论文与调查报告获奖集/李方才著．
北京：解放军出版社，2007
ISBN 978-7-5065-5408-4

I. 良… II. 李… III. 社会科学-文集 IV. C53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 048226 号

书 名：良驹路：李方才论文与调查报告获奖集

作 者：李方才

责任编辑：张明轩

装帧设计：美 军

责任校对：北 苑

出版发行：解放军出版社

社 址：北京市地安门西大街 40 号 邮编：100035

电 话：66531659

E-mail: jfwycbs@public.bta.net.cn

经 销：全国新华书店

印 刷：北京瑞哲印刷厂

开 本：A5

字 数：200 千字

印 张：7.3125

印 数：1—3000

版 次：2007 年 4 月第 1 版

印 次：2007 年 4 月北京第 1 次印刷

书 号：ISBN 978-7-5065-5408-4

定 价：20.00 元

序

田富友

辩证唯物主义认为，存在与意识相互作用，存在决定意识，意识反作用于存在。当人们的观念、思想、理论不适应社会实践或生产实践时，社会实践或生产实践就会推动思想或意识的变化、发展。如果人的观念、思想、理论更新和提高了，它就会反作用于人们的社会实践或生产实践，推动经济和社会的繁荣与发展。因此，机关干部，特别是领导干部作为社会实践和生产实践的组织者、指挥者，对于不断探究新事物和新问题，掌握和运用有利于促进生产力发展和社会进步的新方法，以改革创新精神搞好本职工作就显得特别重要。

本书作者凭借在组织、民政部门多年的实践经验，结合业务工作撰写了许多理论和调研文章，先后在 12 个省和直辖市的 50 多家省级以上报刊发表，并从中精选了 38 篇获奖作品汇集《良驹路——李方才论文与调查报告获奖集》出版发行很有意义，值得一读。概括本书突出的特点有三：

第一，在写作方法上，采用了提出问题和解决问题的普遍方法。每篇文章围绕一个主题，有针对性地提出解决问题

的措施办法。这是作者撰写论文和调查报告的写作风格。

第二，在写作内容上，摸着时代的脉搏与时俱进，以改革创新精神探究有利于促进生产力发展和社会进步的新观点，并用浅显易懂的语言突出其写作特色。作者于1996年就提出了“土地有偿转让”、“集约经营”、“规模经营”、“能人经济”等新观点。同时，善于运用朴素贴切的语言叙述解决党的建设和民政工作中的重大问题。在农村党建方面的论述中，语言朴实、深动、感人。如把妇女、儿童、老年人形象地比喻为“386199部队”。又如，靠肩挑背驼办企业，“萝卜也要盘成肉价钱”，形象地反映了修建乡村公路的紧迫性。再如，“他乡为游子、故乡称能人”，“跨出篱笆墙、带回生意经”等词语，充分说明了外出农民在家乡经济建设中的作用。在企业党建方面的调查中，许多实实在在的语言揭示了股份制企业的本质特征和股份制企业党组织活动方式如何与之相适应的奥秘。如股份制企业的实质动向：权利股东化，股东利益化，利益个人化，个人现代化。又如，只要股份制企业党组织注重利用党员干部的各种关系广请各路“神仙”开“蟠桃会”，解决企业在发展过程中遇到的实际困难和问题，使党员、干部在促进企业发展实践中八仙过海，各显其能，党组织的活动就能做到党组织、党员、股东“三满意”。在机关党建方面的评论中，许多语言形象深动。如“良药苦口利于病，忠言逆耳利于行”。又如，如果不把心思精力用在工作上，一个心眼往权名利上钻，就会成为“钻到竹篓里觅食的鱼，钻得进去钻不出来”。再如，领导干部钓“权力鱼”，党群关系、

干群关系就会从鱼杆上节节疏远。特别值得一提的是，领导干部应该掌握和运用的处事哲理：用尊重和服从的心态处理与上级领导之间的关系；用互相理解、谅解和心平气和的心态处理与班子其他成员之间的关系；用关心、帮助、支持和信任的心态处理与下级同志之间的关系。

第三，在写作技巧上，讲究语言整洁和规范。作者撰写的理论和调研文章，很讲究语言规范。如优秀县委书记的领导艺术：重大问题——先调查，后研究，再决策；改革创新——先感性，后理性，再实践；真抓实干——先苦干，后实干，再巧干；从严治党——先自己，后亲属，再他人。又如，消除造成领导班子不团结的心理障碍，提出同样用三个字表述的五种借鉴方法，即：纳谏法、换位法、照镜法、修养法、降温法。本书中表述的“人生格言”已成为党员干部的“座右铭”：“要人尊重你，自己就要主动尊重人；要人理解你，自己就要善于理解人；要人支持和信任你，自己就要以实际行动赢得他人支持与信任”等等。

作者由于所处位置的局限，尽管有些文章和观点还有明显的地域性，在普遍性方面尚有欠缺。但是，李方才同志这种结合本职工作，围绕构建社会主义和谐社会，以反映民生和体现民意出发点，大胆探索领导干部成才途径、基层干部领导方法以及反映人民追求幸福生活意愿的改革创新精神值得学习和提倡。

目 录

对优秀年轻干部成才坦途的追溯	(1)
生产一线工人入党心理障碍浅析	(7)
优秀县委书记的领导艺术	(13)
加强和改进社区组织配套建设初探	(19)
略论西部地区建设和谐社区的基本要求及实现途径	(27)
批评与自我批评难的心理障碍及对策	(36)
造成领导班子不团结的心理因素及对策	(45)
山区县调整农业产业结构应抓好三个关键环节	(52)
党政机关单位应努力营造讲正气的小气候	(58)
县属股份制企业党组织发挥政治核心作用的思考	(64)
孔繁森密切联系群众的启示	(72)
从徐洪刚精神看共产党员的先进性及实现途径	(78)
把援助之手伸向特困群众 ——“慈善工程”的初步构想	(84)
建立县级党员领导干部民主生活会提前介入制度 的实践与启示	(89)
领导干部在业余活动中不能步入有损形象的禁区	(96)
略论农村社区与村民委员会的关系	(103)
略论农村社区建设的基本要求及实现途径	(112)

两户农民经营有偿转让土地的启示	(119)
外出农民入党的心理障碍及其对策	(123)
严肃处置不合格党员的调查与思考	(130)
筑起第一道防线过“五关”	(137)
农村开发能人经济的思考	(143)
领导干部做人的基本功	(147)
贯彻落实村级组织“四个民主”刍议	(151)
领导如何处理“小报告”	(156)
科技与信息给农民致富插上腾飞的翅膀	(161)
选派乡镇机关干部到村任职的实践与思考	(166)
启动集体经济发展潜力较大的村兴办企业的思考	(171)
他乡为游子故乡称能人——外出农民在发展乡镇 企业中的作用调查与思考	(178)
选准用好国有企业中层管理人员的调查与思考	(185)
七个村村办企业实行招标承包经营的调查与思考	(192)
对村组企业实行公开招标承包经营的实践与思考	(197)
山区村干部在工作中存在的心理障碍及对策	(202)
部分软弱涣散农村党支部整顿后无明显转化的 原因及对策	(209)
形形色色的“权力鱼”	(217)
两种倾向引发的思考	(221)
离婚者请顾及你的孩子	(224)
祝天下老人延年益寿	(227)

对优秀年轻干部成才坦途的追溯

优秀年轻干部，是指那些年纪较轻、素质较高、政绩突出、群众公认、被组织确认为可以提拔重用的干部，包括各级领导班子后备干部。笔者曾在考察市、县级后备干部工作中，追溯了许多多年轻干部的成长道路，觉得青年干部成长为优秀干部有成才途径可循。

一、努力具备基本素质是优秀年轻干部成才的前提条件。青年干部的成长，首要问题是必须具备良好的基本素质，包括讲话水平、写作能力、领导艺术、思想品德、处事哲理和身体健康状况等。如果没有具备良好的基本素质，或某个方面的素质太差，即使被提拔担任重要领导职务，也会成为“墙上芦苇”或“山间竹笋”而无法担负起历史赋予的重任。

从优秀年轻干部成长过程来看，他们夯实基础应着重从三个方面去努力。第一，练就必备的基本功。优秀年轻干部一般都不存在“这山望着那山高”的动机和“大材小用”之感觉，而是立足政坛，刻苦钻研，勤奋好学，侧重学习马列主义基本原理、形式逻辑、语法修辞和业务知识

等，通过自身锤炼，让自己的聪明才智逐渐显露，讲话出口成章，写作得心应手，人际交谈不犯语法和逻辑错误，这就为自己将来再上台阶打牢了基础。第二，努力克服自己的短处。许多青年干部经过组织三番五次考察没提拔，不在上级组织上找原因，不怪身边的同志不奉承，而力求上进自查自纠摆差距，采取缺啥补啥的方法弥补自己的不足，尽力为自己成长为优秀年轻干部不断完善自我。在克服短处的同时，要注重培育长处，如果把自己的长处在工作中充分发挥出来，就会在某个方面崭露头角。第三，注重规范言谈举止。优秀年轻干部的言谈举止都比较注重场合，力求得体，给人正派、庄重而无官腔的感觉，不摆官架子，不讲牢骚话，不做亏心事。正是因为他们具备了良好的思想道德素质，懂得了“多一点官架子，就少一份爱民心”的道理，言行举止让人赋予哲理：“公仆在平凡中生辉，平凡在公仆身上闪光。”这些优秀年轻干部如能始终保持谦虚谨慎、和蔼可亲的外在形象，其锦绣前程就会从群众基础中垒起阶梯。

二、科学运用领导方法是优秀年轻干部成才的关键环节。现在相当数量的青年干部，文化水平高，讲话能力也强，但工作多年始终干不出突出业绩而难以被提拔重用。其关键问题是这些干部缺乏科学的领导方式和工作方法，在工作中抓不住重点，显不出长处，方法简单而导致政绩平平。

从优秀年轻干部成长过程来看，他们在领导方法上注意了三个问题。第一，注意想大事抓重点。优秀年轻干部

之所以优秀，就是因为他们能够出色完成本职工作任务。本职工作任务是否出色的显著标志，就是看其主要方面的工作是否在本行业中名列前茅。优秀年轻干部都善于处理主要矛盾与次要矛盾的关系，把主要精力用在抓大事、抓重点、抓关键问题上，使自己的工作头绪不乱，重点突出，成效显著。第二，摸着时代脉搏与时俱进。从某种意义上讲，站在时代前列，以超前的思维方式改革创新，是优秀年轻干部成才的捷径。经济要发展，社会要进步，就必须重用勇于开拓创新的改革者。各级组织考察干部是否有改革创新精神，就是看干部是否有别具特色的有利于促进生产力发展和社会进步的新方法。许多优秀年轻干部就是因为肯动脑筋、想办法、探究新问题、思索新事物，对看准了的事抓住不放，力求抓出成效，赢得了组织信任、领导器重、群众敬佩。第三，善于运用系统论中的优选法。任何一件事都有多种多样的处理方式，如果处理得当，好事可以变得更好，坏事也可能变成好事；如果处理不当，好事可能变成坏事，坏事也可能变得更糟。优秀年轻干部处事都深思熟虑，有意无意地设想几套方案，从中选择最佳方案，努力把事情办得更好。有位优秀年轻干部说：“在职责原则范围内主动帮助下级干部职工解决具体困难和问题，要比干部职工提出要求后才去解决的效果好得多。前者具有主动性、驱动性、长久性，能触动干部职工的内心世界，进而产生人格力量；后者有被动性、满足性、短期性，只能一时调动干部职工的积极性。”

三、善于处理人际关系是优秀年轻干部成才的重要途径

径。青年干部能否善于处理各种复杂的人际关系，直接关系到将来的前程。有的青年干部在提拔之前能较好地处理好同志间的关系，而一旦被提拔为领导干部后就目中无人，骄傲自满，玩弄权术，在干部职工中产生不良影响。有些年轻领导干部，当下级闹矛盾不团结时，自己能拿出妥善方法去解决，一旦自己与同志间闹矛盾时就糊涂了，不是束手无策，就是越闹越僵，给自己的成长道路设置了障碍。

从优秀年轻干部成长过程来看，他们处理复杂的人际关系不是“菜刀切豆腐——两面光”、“当和事佬”，而是运用健康的心态处理好人际关系。第一，用尊重和服从的心态处理与上级领导之间的关系。优秀年轻干部都能出色完成上级领导安排布置的工作任务，甚至有的还创造性地把政策用够用活，快速推动事业健康发展，以真抓实干的实际行动维护领导的绝对权威，这就表现为用尊重的情感在上级领导心目中加深了印象，并逐步建立起政令畅通、感情融洽、心心相印的人际关系。第二，用互相理解、谅解和心平气和的心态处理与班子其他成员间的关系。当遇到班子成员意见不统一时，就始终坚持民主集中制原则，不主观武断。并注意在平时多作调查研究，了解掌握基层的真实情况，努力提高自己的发表意见的正确程度。当与班子其他成员产生“距离感”时，就把问题摆在桌面上，在坚持原则的基础上进行自我心理调节，心平气和地把道理讲清楚，求得互相理解和谅解。有的优秀年轻干部在领导班子“一班人”共同处事中，发现与班子其他成员不团结的现象时，善于运用“换位法”，把自己摆在对方的位置，从

他人的角度来观察分析问题，把矛盾解决在自我反省过程中。当个人感情受到挫伤，或某种愿望得不到实现时，就从实际出发、工作出发、大局出发，保持宽阔胸怀，遇到很有可能发生矛盾的问题，也不至于一触即怒，说出不利于团结的话，做出不利于团结的事。第三，用关心、帮助、支持和信任的心态处理与下级同志间的关系。领导干部对下级干部职工，要多看别人的优点，诚心帮助同志进步，互相取长补短，切忌用“对对眼”和“有色眼镜”看人。如果把心思、精力用在给别人挑“毛病”、找“问题”上，就有可能离心离德，自己孤立自己。优秀年轻干部都能巧用凝聚人心的思维方法把大家抱成一团，营造出宽松、和谐、协调的工作环境，形成推动事业发展的活力。有位优秀年轻干部的“人生格言”这样写道：“要人尊重你，自己就要主动尊重人；要人理解你，自己就要善于理解人；要人支持和信任你，自己就要以实际行动赢得他人的支持与信任。”

四、始终保持清廉本色是优秀年轻干部成才的根本保证。按照廉洁从政的要求约束行为，自觉接受干部群众的监督，是年轻干部健康成长的良好品德。少数年轻干部缺乏拒腐防变能力，跨出防线利用职权谋私利，一个心眼往权名利上钻，结果成为“钻到竹篓里觅食的鱼，钻得进去钻不出来”。就其过程：“看不惯→试着看→跟着干”。就其方式：“不敢放→隐蔽办→公开干”。有的年轻干部在业余活动中，时常步入有损形象的禁区，在他们看来，这些是小事而不以为然，殊不知，任其发展，待问题严重了，便

有可能成为千里马脚下的绊脚石。

从优秀年轻干部成长过程来看，他们能保持清醒的头脑对待敏感的问题。法律、法规和政策原则界限，他们胸中有数；群众对热点问题的反响，他们了如指掌；纪检和监察部门对领导干部廉洁从政的要求，他们自觉遵守。由此可见，青年干部要成长为优秀年轻干部就必须过好权力关、名利关、人情关、金钱关、色情关，否则将后悔莫及，一事无成。青年干部在对待群众最关心、社会最敏感的问题时，只要以旁观者的角度多给自己打几个“？”，在执政为民的事业中坚持走正道，就能在市场经济的海洋里破浪前进！

原载《领导科学》1995年10期、《四川党的建设》1995年10期，入编《世界优秀学术论文（成果）文献》，在中国作家世纪论坛交流评比中荣获二等奖，并入编《中国作家世纪论坛获奖作家文库》，在世界华人交流协会、世界文化艺术研究中心举办的征文活动中被评为“国际优秀论文”，在世界华侨华人社团联合总会、中国市长协会等单位联合举办的征文活动中荣获金奖，被世界学术成果研究院专家评审委员会评为“世界重大学术成果特等奖”。

生产一线工人入党心理障碍浅析

从目前的情况看，党员分布不合理，企业生产一线工人党员偏少的现象仍然存在。在宜宾地区 129679 名党员中，工人党员 11735 名，占 9.1%。去年全区发展的 3509 名新党员中，工人党员 595 名，占 16.96%。据宜宾地委组织部对所属 10 个大中型企业的调查，在 934 个班组中，无党员的班组 550 个，占 58.9%，其中：685 个具有 10 人以上的班组中，无党员的班组 284 个，占 41.5%。此外，生产一线工人写入党申请的人数也呈下降趋势，10 个企业 1990 年共有 585 人向党组织递交入党申请，1991 年下降到 568 人，1992 年又下降到 545 人。影响工人入党的原因很多，但其主要原因是生产一线工人入党存在多种心理障碍。

心理障碍之一：没希望。有的工人认为，入党考验的时间长，环节又多，发展的数量少（个别企业几年发展一批新党员），自己是普通工人，没希望轮到自己。这种心理障碍是由于企业党组织对发展党员工作重视不够和个别党员领导干部存在嫉妒心，长期不吸收工人入党造成的。有的企业党组织认为工人觉悟低，难培养，忽视了在生产一

线工人中发展党员工作。有的企业发展党员工作无计划、无制度，工作不力，措施软化，入党积极分子队伍未建立，发展对象不明确，发展党员工作处于停滞状态。还有的党员领导干部与职工闹矛盾，不团结，存在嫉妒心，有的工人预感到写了入党申请也批不准，只好不求于人，不愿写入党申请。使许多积极要求进步的生产一线工人感到申请入党无门，政治要求无望。

心理障碍之二：无所谓。有的工人受“一切向钱看”思想影响，认为搞改革开放靠自己闯，靠拿工资奖金吃饭，人不入党无所谓。这种心理障碍是由于企业党组织的思想政治工作没跟上造成的。有的企业党组织没有很好地在职工群众中做深入细致的思想政治工作，忽视了用无产阶级政党的先进思想武装职工群众的头脑，只重视职工群众的工作热情，不重视职工群众的政治热情，使一些工人觉得只要有钱用，当不当党员，当不当先进无所谓，失去了比钱更宝贵的灵魂深处的东西。

心理障碍之三：受讽刺。有的职工认为当党员就意味着“吃苦”、“吃亏”，脏活累活艰苦工作该你干，干了工作还要受讽刺打击。这种心理障碍是由于社会上的不良风气造成的。有的职工说：“艰苦的工作不该你干该谁干，谁叫你是党员是先进人物呢？”“工作肯干是出风头，挣表现，想入党，想当先进”。使一些职工存在一种不愿当党员或不愿当先进的心理。这种不良的社会风气在许多企业普遍存在。

心理障碍之四：无地位。有的职工认为，现在企业党

组织没有权威，党员只有义务，没有权利，有的企业职工深有感触地说：“跟着班组长，月月都有奖，跟着党和团，义务尽不完。”这种心理障碍是由于个别企业转换经营机制后，没有摆正党组织的地位，没有发挥好企业党组织的政治核心作用造成的。我们在调查时，有的工人说：“现在是厂长负责制，厂长说了算，行政领导说了算，党委书记有职无权、无钱，我们有许多合理要求，找他们也解决不了。”“入党不能顶饭吃，不能顶钱用，入了党也起不到什么作用。”当然绝大多数企业不是这种状况，企业转换经营机制，实行厂长负责制后，党政同唱一台戏，厂长有职有权，党委书记照样说了算，在权力面前，党政不分大小，不分高低，合作共事，共同推动企业的发展。

心理障碍之五：不光彩。有的工人认为，党员还不如普通的老百姓，就是入了党也没有多大光彩，等党风好转了再说。这种心理障碍是由于党内少数腐败分子损害了党的形象，职工群众十分不满造成的。社会主义市场经济体制的建立，为社会主义事业的发展起了巨大的推动作用，但由于市场经济中的等价交换原则，容易腐蚀一些意志薄弱者，致使一些党员干部认钱不认人，权钱交易，行贿受贿，违法乱纪，利用职权拉关系，走后门等等，严重地影响了党在群众中的形象，败坏了党的风气，广大职工群众对此很有意见。

排除企业生产一线工人入党的心理障碍，笔者认为，可供借鉴的措施有4条：

- 1、企业党委要高度重视发展党员工作，增强在生产