

第四辑
下

学习·探索·结晶

——中共中央党校函授学院学员优秀毕业论文选

Lucent
Transuc
Testing

中共中央党校出版社

**热烈庆祝中共中央党校
函授学院建院 15 周年**

前 言

在全院上下喜迎建院 15 周年之际，《学习·探索·结晶》（第 4 辑·上下册）与广大读者见面了。它的出版既是对我院办学成果的再次展示，也是向院庆 15 周年的一份献礼。

这本毕业学员优秀论文集的作者大都是来自各行各业的党员干部，所以该书有以下突出特点：一是选题面广，几乎涉及国内政治、经济、军事、科技、文化等领域的各个方面；二是时代感强，论文紧扣时代脉搏，着眼于全国、全党工作的大局和党中央在一定时期内的战略重点；三是理论密切结合实际，论文与学员所学专业紧密结合，与本地区、本部门、本单位、个人的工作实际紧密结合，与我国改革、开放和现代化建设的实际紧密结合，积极探索新问题，总结新经验，提出新思路、新对策，对实际工作有较强的指导和借鉴作用。

在内容上，这本毕业学员优秀论文集由政论、经济、法制三部分构成。经济类论文紧紧抓住我国经济体制改革和社会主义市场经济发展中的重大问题进行研究，其中包括国有企业改革、产业结构调整、企业兼并与重组、下岗职工再就业、发展高新技术产业、风险投资、推进农业产业化经营、发展生态农业、扩大内需、启动消费、水资源配置、西部大开发、发展城市化等方面的选题，为深化我国的经济改革、大力发展生产力，提出了许多真知灼见，

读后给人以启迪。政论类论文着重探讨我国政治建设、党的建设、军队建设、文化建设等需要解决的一系列热点问题，如反腐倡廉、培养跨世纪领导干部、科技强军、文化产业化、村民自治等，反映出党校函授学员有比较敏锐的思维，有一定的战略思维能力。法制类论文着重探讨了我国法制建设过程中需要解决的难点问题，如：依法治国、依法行政、海关执法、竞争法律制度、青少年吸毒、生效法律文书执行难、知识产权保护、隐私权保护、正当防卫、精神赔偿等，提出了许多有一定借鉴意义的观点，读后很受教益。

毕业学员优秀论文集的出版，从一个侧面反映了中央党校函授教学所取得的成效。它对我们进一步搞好党校函授教育是一种激励，也是一种鞭策。但它毕竟是一本学员的习作，难免有许多不足之处，如有的论文选题很好，但论述不够充分；有的论文立意比较新，但逻辑性不够强；有的论文内容不错，但理论功底、文字功底欠佳等。这些都有待于今后努力。

在文集编辑出版过程中，各分院都很重视，把它作为展示本院办学成果的一次机会，许多分院专门成立了专家评审小组，从众多优秀论文中评选出若干篇最优秀的论文向总院推荐，并认真写出了评审意见，为总院进一步做好评选工作打下了良好的基础。在此，谨向为此项工作付出辛勤劳动的各分院工作人员和教师表示衷心感谢。总院共收到各分院推荐的96级大专班和96级、97级本科班、领导干部班毕业学员撰写的优秀论文317篇。总院从中央党校有关教研部聘请了知名专家、教授组成优秀毕业论文评

审组，对各分院推荐的论文进行了严格、认真、细致的评审工作，精选出 88 篇，分为上下册出版。上册为经济类论文，下册为政论和法制类论文。由于篇幅所限，仍有部分比较优秀的论文未能入选。已入选的论文有的在文字上作了一定的压缩或稍许修改。

毕业论文的选题、写作、答辩，是综合考核和检验学员理论功底、知识水平、逻辑思维能力、文字表达水平、解决实际问题能力等的重要方式，是巩固学员学习效果的重要教学环节。它对于帮助学员将所学的理论、知识运用于实际，提高分析问题和解决问题的能力，培养理论与实践相统一的良好学风，都有重要的意义。为此，要更加严格地贯彻总院下发的《毕业论文工作规定》，认真抓好学员论文写作的每一个环节，严格要求学员，以便进一步提高党校函授学员毕业论文的质量。

我们正在迎接知识经济时代的到来，正面临着激烈的国际竞争的挑战。在我国现代化建设中，党校责任重大，任重道远，我们应当认真学习中央不久前作出的《关于面向二十一世纪加强和改进党校工作的决定》，贯彻好《决定》中确定的进一步搞好党校工作的一系列方针、原则；严格把握党校函授招生、教学、考核等环节，进一步搞好规范化管理，不断提高教学质量。领导干部是党的事业成功、实现国家现代化的重要组织保障。我们应当认真学习、贯彻江泽民同志在全国党校工作会议上的讲话精神，把培养符合二十一世纪要求的、具有创造性思维能力和创新精神的复合型人才贯穿于党校函授教育的全过程，为我们党和国家事业的兴旺发达，培养出更多、更好的、高素

质的领导人才。

本文集的出版，得到了有关方面的大力支持，在此谨表谢意。

中共中央党校函授学院

二〇〇〇年九月

目 录

政 论 篇

关于培养选拔跨世纪领导人才的若干思考	刘文虎 (1)
选拔干部必须坚持德才兼备的原则	朱晓峰 (11)
领导干部必须正确行使人民赋予的权力	吴中原 (18)
干部宏观管理的现状与对策	杨学智 (27)
适应新形势下农民的新特点 切实密切党群干群 关系	谷志科 (37)
人才资源开发与高等教育改革	蔡 民 (44)
关于以人为本管理理念的探索	王大智 (52)
对市场选配企业经营者的探讨	周 欣 (62)
关于推行国有企业经营者职业化的思考	吴建华 (70)
试论企业家的人格魅力	王自强 (79)
社会主义市场经济与引进国外智力	惠西宁 (85)
论加快建立和完善忧信息监督机制 ——对政府系统信息工作方向的初步思考	何素成 (95)
发展市场经济与增强党性原则	宋荣方 (104)
试论充分发挥共产党员在党内监督中的作用	赵殿栋 (110)
反腐倡廉的艰巨性、长期性原因透析及对策	莫永清 (118)
领导干部要做反腐倡廉的模范	杨多永 (125)
试论社会主义市场经济条件下国有企业的廉洁 经营	蔡庸钰 (131)

加强村民自治 推进西藏基层民主政治建设…………… 苏云忠 (137)

试论发展文化产业的几个问题…………… 张仁富 (144)

文化对社会经济发展的推动作用…………… 艾 斐 (153)

关于提高典型宣传报道水平三个基本问题的

探讨…………… 吴军宏 (161)

试论教育新闻的可读性…………… 翁忠英 (173)

试论如何搞好报纸的批评报道…………… 杜其龙 (179)

关于广播电视产业化的思考…………… 罗桂卿 (186)

关于对实际问题进行理论思考的浅见…………… 任之通 (195)

军队要讲政治…………… 刘粤军 (203)

市场经济体制下国防后备力量建设面临的挑战

与对策…………… 张泽田 (211)

加强质量建设 走科技强军之路…………… 徐 春 (222)

民主法制建设篇

认真贯彻依法治国方略 实现人治到法治的

转变…………… 宋新立 (231)

法制现代化的难点及其对策研究…………… 王志雷 (242)

社会主义市场经济条件下完善竞争法律制度问

题探讨…………… 刘铁围 (251)

市场经济条件下的青少年吸毒问题及对策…………… 张 彦 (259)

农村经济案件不良举报心理初探…………… 孙四印 (267)

略论“依法行政，为国把关”的海关工作方针…………… 吕明新 (273)

对健全市场经济体制下消防管理机制的思考

——兼论建立依法管理的消防管理机制…………… 刘学曦 (281)

论强化证据意识 加强取证工作…………… 孔 波 (289)

生效法律文书执行难的探析…………… 王凤才 (297)

精神损害赔偿初探	侯绪良 (306)
正当防卫若干问题研究	徐雁安 (314)
论携带凶器盗窃应视为盗窃罪的从重情节	程道彦 (321)
西安市近年来抢劫案件的现状、原因和对策	樊为民 (329)
论知识产权的刑法保护	杨 峰 (336)
隐私权初探	聂红梅 (345)
乡镇一把手抓好依法治镇的几点思考	吴晓旭 (353)

关于培养选拔跨世纪 领导人才的若干思考

河北分院 刘文虎

世纪之交的中国，正处在一个改革和发展的关键时期。党的十四大提出，要在本世纪末实现新旧体制的转变，初步建立起社会主义市场经济的基本框架，并完成中国社会由“温饱型”向“小康型”的历史过渡。参照这一总体目标，邯郸市结合实际提出了“要坚持科教兴市、开放带动、分类指导、集约经营”的经济发展战略。制定了“九五”期间国民经济和社会发展的主要奋斗目标和2010年的远景奋斗目标。跨世纪的奋斗目标是宏伟而现实的，跨世纪的历史责任是光荣而艰巨的。要完成跨世纪宏伟目标关键在人。对此，毛泽东早就作出了“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”的科学论断。邓小平也指出：“中国的事情能不能办好，社会主义改革和开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人”。党的十四届四中全会决定更加明确地提出：“必须抓紧培养和选拔优秀年轻干部，努力造就大批能够跨世纪担当重任的领导人才”。在新世纪脚步日益迫近的今天，我们的各项工作要想抓住机遇、加快发展，当务之急是要尽快培养、选拔大批跨世纪人才，特别是要培养、选拔大批跨世纪领导人才，以保证我们的各项事业沿着中国特色的社会主义道路持续前进。

一、要高度重视——跨世纪 领导人才的培养与选拔

培养选拔跨世纪领导人才，不仅是一项长远的战略任务，在当前，尤其有着十分迫切的现实意义。

（一）从目前领导干部队伍的现状看，培养、选拔跨世纪领导人才刻不容缓

长期以来，各级组织部门认真贯彻党的干部路线，经过精心培养和严格选拔，建立起一支政治素质好、业务能力强、工作作风扎实、经验丰富的领导干部队伍。这支队伍继承和发扬了党的优良传统，为新中国创业和社会主义建设做出过不可磨灭的贡献。在社会主义市场经济的今天，这支队伍依然发挥着重要的不可替代的作用，并且正在发生一些顺应市场经济需要的转变，如改革开放意识有所深化，市场观念和驾驭市场经济的能力有所增强，年龄、知识、专业结构逐步趋向合理，工作作风更加开拓务实等等。正是由于有了这样一支过得硬的领导干部队伍，我市的经济建设才能在外环境比较困难的情况下，始终保持着较好的发展速度，我们的各项事业才能充满生机和活力。但是，还应该清醒地看到，我们目前拥有的这支领导干部队伍，毕竟是在长期计划经济体制影响下建造起来的，面对全新的社会主义市场经济，尤其着眼于跨世纪的战略需要，这支队伍的历史局限性便不可避免地外化为诸多的不适应，其主要表现是：首先，领导干部队伍年龄老化的问题再度突出，适应跨世纪需要的领导人才数量相对不足。从实现跨世纪奋斗目标的实际出发，跨世纪领导人才至少应该是从现在开始到下世纪初，即2010年前能够在各级领导班子中任职并有所作为的中青年干部，而目前我们的领导干部队伍中到2010年还能在岗的人为数不多。以邯郸市情况为例，不久前我们曾作过一个调查，全市党政群机关及市直企事业单位共有1830名县处级领导干部，其中年龄在45岁

以下的 769 人，占县处级干部总数 42%，而 46 岁以上的占 58%。也就是说，仅从年龄角度看，只有少数县处级干部能够适应跨世纪的工作需要，这样的数量是远远不够的。其次，在跨世纪领导人才数量不足的同时，一些领导干部不适应社会主义市场经济的需要也是一个较为突出的问题。全面构建社会主义市场经济新体制，正是跨世纪战略目标的核心内容，也是跨世纪领导人才所肩负的最大历史使命。由于受长期计划经济的束缚，一些干部头脑中计划经济的观念根深蒂固，对社会主义市场经济的认识比较肤浅，在驾驭市场经济的能力上也表现出明显欠缺。有的干部不思进取，循规蹈矩，不求有功，但求无过，满足于看摊守业，维持现状，工作中缺乏创新和开拓，有的干部抱残守缺，惯用老经验、老办法，不研究市场经济的新情况、新问题，遇到决策时凭经验、拍脑门、主观臆断；有的干部，特别是企业领导干部习惯于服从计划指令，只懂技术，不懂管理，只抓生产，不问效益，工作被动盲目，有的干部务实精神不够，喜欢图形式、走过场、唱高调、赶时髦，创业和敬业意识有所减退；还有的干部公仆意识淡化，名利思想严重，不问群众疾苦，讲阔气，比排场，捞实惠，甚至腐化堕落。这些问题的存在，不仅难以适应社会主义市场经济和跨世纪的需要，而且一定程度上败坏领导干部队伍的形象，影响了党群和干群关系，值得引起高度重视。领导干部队伍存在的年龄老化和不适应市场经济的种种问题，使得培养选拔跨世纪领导人才成为十分紧迫的任务，它要求我们一方面加强对在职中青年领导干部的教育和培训，另一方面着力培养选拔一大批适应跨世纪战略需要的人才，在弥补跨世纪领导人才数量不足的同时，全面提高领导干部队伍的整体素质和工作效能。

（二）从跨世纪青年的自身特点看，培养、选拔跨世纪领导人才不容忽视

剖析当代跨世纪青年的成长背景，正是中国变动最为剧烈的历史时期。他们当中出生时间较早的一批人，既经历了十年动乱的洗

礼，又亲身参加了拨乱反正和改革开放的实践。出生时间较晚的一批人，青年期正处在新旧体制交替、传统文化和外来文化激烈碰撞时期。这种独特的历史机遇造就了跨世纪青年独特的性格。他们思维活跃，求知欲旺盛，易于接受新生事物，改革开放意识强。后出生的一批人中，有相当一部分接受了良好的高等教育，具有掌握当代科学技术知识并很快置身新体制的优势，是最易培养起市场意识的一代人。正是由于这些特点，使得他们注定要肩负起跨世纪的历史使命，成为大有作为、继往开来的一代。然而，在充分肯定跨世纪青年优秀素质的同时，还必须看到，他们毕竟是在复杂而又发展变革的社会环境中成长起来的，在他们身上，不但有着青年人难以避免的通见弱点，而且还有特定的成长环境带给他们的缺陷。其一，马克思主义的理论功底不深，个别青年的世界观、人生观和价值观建立失衡。跨世纪青年由于成长在复杂多变的社会环境中，特别是改革开放以后，西方的一些理论思潮渗透进来，在他们世界观、人生观、价值观形成过程中，同时受到了多种成份文化和复杂社会现象的影响，加之我们党曾经一段时间忽视了对青年的思想政治工作，以致于一部分青年良莠难分，建立起了失衡甚至是错误的 worldview 体系。在这部分青年身上，理想与现实、新旧观念的矛盾冲突时有表现，价值判断标准模糊，强调以自我为中心是他们较为明显的特征。其二，社会实践经验不多，领导能力欠缺。这主要是针对“文革”期间及以后出生的跨世纪青年而言的。部分青年不同于“文革”以前出生的那一批，他们青春期的中期基本上是在校园里渡过的，既没有经过“上山下乡”的考验，又很少有机会参加一些较为深刻的社会实践活动，他们的知识基础较好，实际工作能力却相对薄弱，而且由于年轻，相当一部分人缺乏领导经验。其三，就当前青年干部队伍的现状而言，思想作风不够扎实是一个普遍存在的缺陷。其主要表现在：有的青年干部革命意识减退，淡漠了对理想、信念的追求；有的青年干部党性修养不够，组织纪律观念淡薄，全局意识差，在大是大非面前不能坚持原则，随波逐流；有的

青年干部与人民群众的感情疏远，不关心群众疾苦，甚至高高在上，官气十足；有的华而不实，急功近利，弄虚作假，欺上瞒下；还有的青年干部沾染了许多社会上不良风气，拉关系、走后门、讲排场、奢靡之风和以权谋私的现象有所增长。跨世纪青年自身存在的上述弱点和不足，如不及时予以弥补和纠正，必定会严重影响他们完成所肩负的历史使命，延误社会主义建设的进程。因此，加大培养跨世纪的领导人才，是一项十分必要的战略举措。确立跨世纪领导人才的培养方向，并在此基础上探讨有效的培养途径，是完成好这项战略任务的关键环节。

二、全新视角——跨世纪领导人才必须具备的“时代素质”

跨世纪领导人才所要求的素质，并不是对每一个领导人才都要进行一番脱胎换骨的素质重构，而是把以往中青年干部优秀素质拓展与发扬。21世纪领导人才素质应体现在以下几个方面：

（一）必须具有较高的政治素质

一是要忠诚马克思主义、坚持走有中国特色社会主义道路。面对世界风云变幻，面对国内新的发展形势，跨世纪人才应该保持清醒头脑，认真学习理论，特别是邓小平建设有中国特色社会主义理论，从而坚定政治信念，始终保持清醒头脑，自觉坚持党的基本理论和党的基本路线，经得起各种风浪的考验。这样，才能在新的形势和任务面前，开阔眼界，熟悉国情，了解世界，实事求是，务实创新，开拓前进，避免挫折和失误。二是要有坚强的党性。首先要贯彻执行民主集中制。中青年干部有一个共同的弱点，就是缺少严格的民主集中制的锻炼，对我们党的经验教训缺少亲身感受，存在民主集中制观念不强、贯彻民主集中制素质不高的问题。如果这个弱点不克服，就难以成为跨世纪领导人才。因此，要有宽阔的胸襟，讲党性，顾大局，模范执行民主集中制，公道正派，任人唯

贤，善于团结同志一道工作，才能担当起跨世纪领导人才的重任。其次，牢固树立正确的世界观、人生观和价值观。坚决克服个人主义和一切不正确的思想和作风。那种认为发展社会主义市场经济就不需要讲党性，就可以“一切向钱看”，是根本错误的。跨世纪领导人才要做到目光远大、胸襟开阔，为党和人民鞠躬尽瘁。三是要坚持全心全意为人民服务的宗旨，发扬密切联系群众的作风和艰苦奋斗的精神。跨世纪人才要正确处理吸收、借鉴西方发达国家反映现代化大生产规律的先进管理方法与发扬党的联系群众优良作风的关系，摆正自己同群众的位置，时时刻刻保持同群众的联系，把是否符合人民群众利益作为决策的出发点和归宿。艰苦奋斗精神是我们的政治本色，同时也是一种社会主义时代精神。在社会主义市场经济建设中，唯有发扬这种精神，我们才会有开拓进取的力量。四是要有高尚的品德。代表社会主义发展方向的品德修养包括：坚持爱国、爱集体、爱社会主义；拥有“国家兴亡、匹夫有责”的责任感，“贫贱不能移，富贵不能淫，威武不能屈”的正义气节，“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”的高尚情操，以及诚实、敬业的传统美德。

（二）必须具有现代的思维方式

第一，要善于理性思维。跨世纪领导人才要注重逻辑分析，注重逻辑的内在力量，达到对事物内部的、本质的、必然的联系及其发展规律的认识，并依据这种规律性的认识去预测政治、经济形势的发展，从而领导本地区、本单位或本部门正确规划未来。第二，要善于整体式思维。社会主义市场经济的本质是实现从小经济到大经济的转变、向社会化方向发展。现代经济社会和整体化趋势，对现代领导者的思维提出了高的要求。每一个领导者都必须培养整体的思维方式，也就是能够对自己所领导的范围内部、外部从多视角、多侧面、多方位作全面综合分析。第三，要善于多思维方式。建立社会主义市场经济体制不单是一场经济改革，从多方面思维看，是政治、经济、文化等社会生活各个方面的深刻变革，不仅能带来财富的增长，科学技术的发展，而且包括文化教育的发展，人

们精神世界的充实和完善。因此，要注意到相关方面的政治稳定、经济发展的影响，使其形成整体合力，避免负反馈的消极作用。第四，要善于开放式思维。21世纪将进入信息社会，信息交流打破了城市与城市、国与国、民族与民族、地区与地区的疆界。只有开放性思维能够吞吐大量的信息，并进而激发创造力。这就要求领导人才不能坐井观天、闭目塞听，而要经常进行观察方式和知识结构的变更和调整，并善于取长补短，从而提高应变能力。

（三）必须具有卓越的领导能力

一是要有科学决策能力。决策是领导者的基本职责，也是跨世纪领导人才必须强化的重要能力。要能够对复杂的社会现象进行科学的分析、综合、概括和判断，从而权衡利弊得失。不仅看眼前，还要看长远；不仅看局部，还要看全局，要能够做出对整体和局部利益的统一、长远和暂时利益的统一的决策。决策能力，包括战略思维能力、分析判断形势的能力、运用智囊能力、掌握和处理信息的能力等，特别是善于创造性地把中央和上级的路线方针政策同本地区、本部门的实际结合起来的的能力。二是组织指挥能力。社会化大生产、大经济，是一个纵横交错的普遍联系的复杂网络，跨世纪领导人才在复杂多变的环境中，对于集团，他应有向心力，对于被领导者，他应有号召力，善于把自己意图通过民主协商化为被领导者主动行为，并在民主协商的过程中修正和贯彻自己的指挥意图。三是协调能力。现代的领导必须自觉地同他的下级和广大群众平等相处，把自己领导下的人吸引到一处，形成和谐的集体。要了解下属长处和短处，因人施用，扬长避短，充分发挥他们的作用，使整个组织协调动作，提高整体活动的效能。

三、拓宽渠道——加速培养跨世纪领导人才的选拔、培养

人才之贤，得之于育。党的十四届四中全会《决定》指出：

“育人是用人的基础，只着眼于用人忽视育人，是短视的。”世界上一些国家经济腾飞很重要一条，就是重视人才的教育、培养和锻炼。国内一些发达地区的迅速发展，也充分证明了这一点。近年来，我市在中青年干部培养上，也实施了一些好的作法，诸如送党校学习深造，下基层挂职锻炼，换岗交流，境外培训，还有有意让其承包企业，参与重大技改项目等等，这都对青年干部的成长起到了很好的作用，使大批年轻有为的干部陆续走上各级领导岗位。但是，由于跨世纪干部担负着特殊的历史使命，在对他们的培养选拔上还必须在传统作法上进行新的拓展。

(一) 要创造宽松环境，为跨世纪人才的脱颖而出创造条件

1. 要进一步解放思想，正确看待青年干部。至贤至圣、完美无缺的人，过去没有，现在没有，将来也不会有。看年轻干部，首先要辩证地看。一个人的优点和缺点、长处和短处往往同时并存，相互彰昭，有些优点突出的人往往缺点也突出。第二要历史地看。对年轻干部的缺点和不足，应该把它放在特定的历史条件和社会背景下来考察，采取公正的态度，分清主流和支流、大节和小节，着重看大节、主流。第三要全面地看。有缺点、错误的人，并不说明他的本质不好，缺点、错误可以改正。第四要发展地看。一切事物都是作为过程而存在的，都是发展变化的。对年轻干部也是这样，不仅要看他的昨天，还要看他的今天和明天。

2. 更新观念，正确掌握德才标准。主要看干部对党的基本路线的态度以及贯彻执行这条基本路线的实绩，看是否坚决贯彻中央和地方党委的各项决策，是否积极主动有创造性；看是否打开局面，使本部门、本单位工作不断有新的发展；看能否真抓实干，有高度的事业心和为人民服务的强烈责任感。

3. 进一步强化民主和竞争机制。敢让优秀的中青年干部“冒尖”。要本着“平等、公平、公开、竞争、择优”的原则，在选用干部中把选任、考任和聘任等形式结合起来。同时，还要在政策上配套，制度上完善，对各级领导班子的年龄结构和中青年干部的比