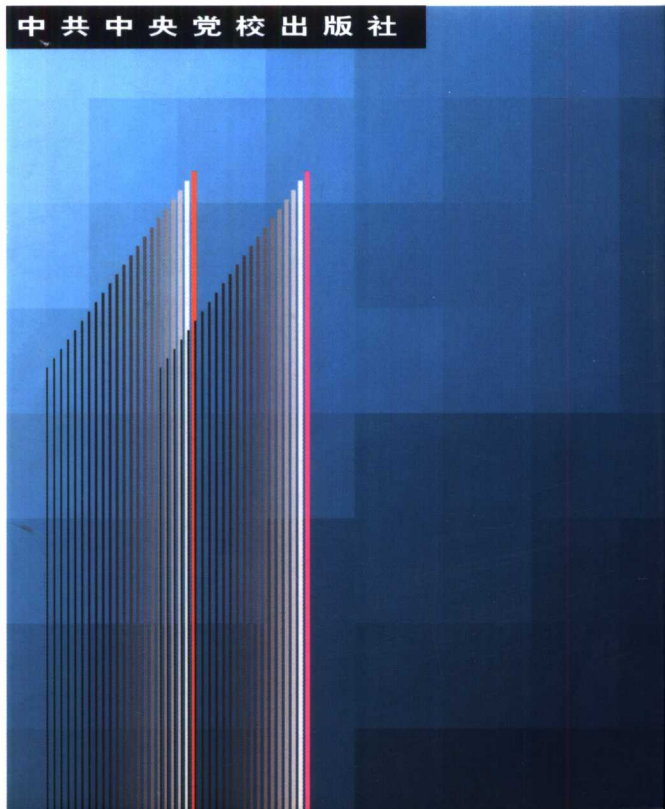


党政领导 人才开发战略研究

■ 李建华 主编

中共中央党校出版社



党政领导人才开发战略研究

李建华 主 编

中共中央党校出版社

·北 京·

图书在版编目 (CIP) 数据

党政领导人才开发战略研究/李建华主编. —北京:
中共中央党校出版社, 2002.3
ISBN 7-5035-2489-8

I. 党… II. 李… III. 中国共产党-领导人员-人
才-资源开发-研究 IV. D262.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 011383 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805824 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

中共中央党校印刷厂印刷 河北三河南阳装订厂装订

2002 年 3 月第 1 版 2002 年 12 月第 2 次印刷

开本: 850 毫米×1168 毫米 1/32 印张: 10.625

字数: 206 千字 印数: 4001—7000 册

定价: 20.00 元

前 言

迈入 21 世纪，我国社会主义现代化建设事业进入了一个关键时期，国际形势正发生着深刻变化，世界格局多极化趋势不可逆转，经济全球化进程进一步加快，科学技术突飞猛进，包括经济实力、科技实力、国防实力在内的综合国力竞争日趋激烈。这一切，对我们党的领导水平、执政水平提出了新的考验，对各级党政领导人才开发提出了新的更高的要求。新世纪的各种激烈竞争，归根到底就是人才特别是各类领导人才的竞争。要赢得竞争，关键在于能不能不断培养和造就大批高素质人才特别是党政领导人才。这既是政治建设和政权建设的重大战略问题，又是经济建设和社会发展的重大战略问题，更是我国社会主义事业得以巩固和发展的重大战略问题，也是我们党适应新形势、迎接新挑战，全面推进社会主义现代化建设事业的必然要求。

随着我国改革开放的不断深入和经济的快速

发展，对符合“三个代表”要求，拥有广博知识，懂得市场经济规律，熟悉其运行规则，掌握必要领导艺术，了解中国国情，具有丰富的决策能力、创新能力和开拓精神的大批优秀党政领导人才的需求越来越迫切。毛泽东同志指出，党的路线确定之后，干部就是决定的因素。邓小平同志强调，办好中国的事情关键在党，关键在人。江泽民同志反复告诫我们，中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去，中国能不能在激烈的国际竞争中始终强盛不衰，关键看我们能不能培养造就一大批高素质的领导人才。高素质的党政领导人才队伍是我国社会主义现代化建设的核心，是加强和改善我们党的领导的关键。面对日益激烈的国际竞争，我们国家要在 21 世纪的征途上顺利推进社会主义现代化事业，经受住各种困难和风险的考验，谱写出国家发展、民族振兴的新篇章，实现我国现代化建设三步走战略中的第二个跨越，关键取决于我们党，取决于各级领导班子和领导干部的素质和能力，取决于我们能否造就一大批能够在新世纪担当重任、始终身体力行“三个代表”的党政各级领导人才。

21 世纪是人才逐鹿的世纪。领导人才是人才

中的人才，而党政领导人才则堪称领导人才中的精英，是最宝贵的人才资源。党政领导人才是党和国家的希望，代表着我们党和国家的未来。在所有各类人才中，只有培养讲政治、懂全局、善于治党治国的领导人才方能肩负起建设社会主义强国的重任。各级党委一定要认清 21 世纪的新特点和当前国内外的新形势，认清我们党在新世纪所要完成的繁重任务和自身建设的实际情况，不断地解放思想，更新观念，积极探索，根据新世纪有中国特色社会主义现代化建设对党政领导人才的需求，遵循党政领导人才成长的自身规律，进一步加大党政领导人才开发的力度，以高度的政治责任感和历史使命感，努力开创 21 世纪党政领导人才开发的新局面。

大力开发党政领导人才，是我们党面临的十分紧迫而又艰巨的重要任务，也是摆在各级党委及其组织部门面前急需研究和解决的重大课题。在课题报告形成过程中，我们按照“三个代表”的要求，立足于实事求是，不回避问题，不绕过矛盾，坚持面向未来，面对实际、紧扣时代脉搏，并在调查研究、综合分析的基础上进行了大胆创新，提出了具有较强时代特点、可操作性的各级

党政领导人才以及少数民族地区党政领导人才开发对策措施。

编 者

2001 年 10 月

目 录

前 言	(1)
-----------	-------

一、党政领导人才的基本涵义、个性特征以及

社会对党政领导人才开发的认同	(1)
----------------------	-------

(一) 党政领导人才的基本涵义	(1)
-----------------------	-------

(二) 党政领导人才的个性特点	(2)
-----------------------	-------

1. 素质的搭配性	(2)
-----------------	-------

2. 心理的复杂性	(3)
-----------------	-------

3. 效益的间接性	(3)
-----------------	-------

4. 成才的“他导性”	(3)
-------------------	-------

5. 有效工作的短期性	(4)
-------------------	-------

6. 综合素质的特殊性	(4)
-------------------	-------

(三) 党政领导人才开发的特性	(4)
-----------------------	-------

1. 人数的有限性	(5)
-----------------	-------

2. 服务的公益性	(6)
-----------------	-------

3. 岗位的变动性	(6)
-----------------	-------

4. 选任程序的复杂性	(6)
-------------------	-------

(四) 社会对党政领导人才开发的基本共识	(6)
----------------------------	-------

1. 目标更加明确	(6)
-----------------	-------

2. 范围逐步扩大 (7)
3. 方式灵活多样 (7)
4. 效果较为明显 (8)

二、党政领导人才开发的指导思想、基本

原则、战略目标和时代意义 (9)

(一) 党政领导人才开发的指导思想 (9)

(二) 党政领导人才开发的基本原则 (10)

1. 坚持“三个代表”的要求 (10)
2. 坚持德才兼备的原则 (11)
3. 坚持党管干部的原则 (12)
4. 坚持群众公认的原则 (12)
5. 坚持与时俱进的原则 (12)
6. 坚持因地制宜的原则 (12)
7. 坚持实践性原则 (13)
8. 坚持公开、平等、竞争、择优的原则 (13)
9. 坚持依法办事的原则 (13)

(三) 党政领导人才开发的战略目标 (13)

1. 素质精良 (13)
2. 数量充足 (14)
3. 结构合理 (14)

(四) 党政领导人才开发的重要性、紧迫

性和战略意义 (15)

1. 加强党政领导人才开发, 是巩固党的

- 执政地位的必然要求 (15)
2. 加强党政领导人才开发, 是实践“三个代表”重要思想的具体体现 (16)
3. 加强党政领导人才开发, 关系到党的事业兴衰成败和国家的长治久安 (17)
4. 加强党政领导人才开发, 是加强各级领导班子和干部队伍建设的内在需要 (18)
5. 加强党政领导人才开发, 是加快社会主义现代化建设步伐, 实现追赶型、跨越式发展的重要保证 (21)

三、党政领导人才开发的时期、趋势和规律

- 分析研究 (24)
- (一) 党政领导人才开发的时期分析 (24)
1. 革命战争时期 (1921—1949 年), 党政领导人才开发的萌芽阶段 (24)
2. 计划经济时期 (1949—1978 年), 党政领导人才开发的探索阶段 (26)
3. 计划经济向社会主义市场经济转轨时期 (1978—1992 年), 党政领导人才开发的恢复完善阶段 (28)
4. 社会主义市场经济时期 (1992 年至今), 党政领导人才开发的规范阶段 (31)
- (二) 党政领导人才开发的趋势 (33)

1. 由重视学历向重视能力转变 (33)
2. 由单一型人才开发向复合型人才开发
转变 (33)
3. 由重视人才的显能开发向重视人才的潜
能开发转变 (34)
4. 由被动性开发向主动性开发转变 (34)
5. 由黄金年龄阶段开发向终身开发转变 (35)
6. 由近距离人才开发向远距离人才开发
转变 (35)
- (三) 党政领导人才开发的规律分析 (36)
 1. 党政领导人才开发必须与时代需要相
一致 (36)
 2. 党政领导人才开发必须与“公平、平等、
竞争、择优”的选拔机制相适应 (37)
 3. 党政领导人才开发必须与党组织的培养
相结合 (37)
 4. 党政领导人才开发必须与人才资源合理
配置的要求相适应 (38)

四、党政领导人才基本素质分析研究 (39)

- (一) 高深的思想政治素质 (40)
- (二) 高尚的道德修养和特殊的人格魅力 (43)
- (三) 丰富的科学文化知识 (44)
- (四) 严谨求实的科学精神 (46)

(五) 成熟的组织领导能力	(47)
(六) 良好透彻的心理行为	(50)
(七) 敏锐完善的思想素质	(51)
(八) 健康强壮的身体素质	(52)

五、党政领导人才开发中的问题及其因素分析

研究	(54)
(一) 党政领导人才开发中存在的主要问题	(54)
1. 思想认识存在偏差	(54)
2. 选任机制不够健全	(55)
3. 工作方法不够科学	(56)
4. 开发环境不够优化	(57)
5. 人才素质尚有差距	(58)
6. 管理体制存在障碍	(60)
(二) 党政领导人才开发存在问题的原因 分析	(60)
1. 党政领导人才开发的观念陈旧	(60)
2. 党政领导人才选用缺乏制度保证	(62)
3. 党政领导人才培养教育效益不高	(63)
4. 党政领导人才开发管理工作不到位	(64)
5. 党政领导人才开发监督约束机制不健全	(64)

六、党政领导人才资源培育与开发调查问卷

分析	(66)
----------	------

(一) 答卷者基本情况	(66)
(二) 对党政领导人才队伍基本情况的 评价	(67)
(三) 对党政领导干部培训有关问题的 看法	(69)
(四) 对党政领导人才选用有关问题的 看法	(72)
七、党政领导人才结构分析研究	(75)
(一) 党政领导人才结构的基本要义	(75)
1. 党政领导人才结构直接影响干部队伍 建设	(76)
2. 党政领导人才结构严重制约领导班子 建设	(77)
3. 党政领导人才结构与实践“三个代表” 要求密切相关	(78)
(二) 党政领导人才结构的主要缺陷	(78)
1. 数量规模较大, 但素质能力结构不理想	(79)
2. 学历层次较高, 但知识专业结构不优化	(79)
3. 平均年龄较低, 但梯次配备结构不合理	(80)
4. 相对稳定有余, 但动态互补结构不足	(80)
(三) 完善党政领导人才结构的主要对策 建议	(81)
1. 适应新形势发展要求, 确定党政领导人才	

结构战略性调整的基本目标	(81)
2. 突出重点, 把选、用、管好党政“一把 手”作为完善党政领导人才结构的重中之 重来抓	(82)
3. 采取有力措施, 建立党政领导人才结构 调整与经济结构调整相协调的机制	(85)
4. 加大优秀年轻干部选拔培养力度, 为完善 党政领导人才结构打下坚实基础	(89)
八、党政领导人才选拔任用方式分析研究	(92)
(一) 现行党政领导人才选拔任用方式 分析	(92)
1. 党政领导人才选拔方式分析	(92)
2. 党政领导人才任用方式分析	(94)
3. 现行党政领导人才选拔任用方式存在的 问题	(95)
(二) 党政领导人才选拔任用经验分析	(97)
1. 坚持走群众路线, 扩大干部选拔任用工作 的民主程度	(97)
2. 坚持公开、平等、竞争、择优, 促进优秀 人才脱颖而出	(98)
3. 坚持能上能下, 疏通领导干部队伍 “出口”	(100)
(三) 党政领导人才选拔任用方式的发展	

趋势·····	(101)
1. 民主程度进一步扩大, 人民群众的知情权、参与权、选择权和监督权将得到更好落实 ·····	(102)
2. 竞争机制全面引入, “公开、平等、竞争、择优”原则将得到充分体现 ·····	(104)
3. 能上能下机制逐步形成, 干部队伍更富有生机与活力 ·····	(105)
九、党政领导人才供求均衡与流动分析研究·····	(108)
(一) 党政领导人才供求与流动的现状分析·····	(108)
1. 党政领导人才供给的分析 ·····	(108)
2. 党政领导人才需求的分析 ·····	(109)
3. 党政领导人才流动的分析 ·····	(110)
(二) 党政领导人才的供求均衡与流动中存在问题及原因分析·····	(110)
1. 观念不新, 人才难出 ·····	(111)
2. 培养乏力, 人才难多 ·····	(111)
3. 机制不新, 人才难冒 ·····	(112)
4. 标准混乱, 人才难真 ·····	(112)
5. 流动不够, 人才难活 ·····	(113)
6. 后备干部队伍不大, 人才难选 ·····	(113)
(三) 党政领导人才供求均衡与流动的	

思考.....	(114)
1. 在党政领导人才供求与流动上进行机制 创新	(114)
2. 在党政领导人才供求与流动中注意结构 调整	(114)
3. 调优党政领导人才分布, 促进合理流动 ...	(115)

十、党政领导干部“下”的渠道和“再就业”

问题分析研究.....	(116)
(一) 党政领导干部能上能下和“再就业” 的内涵.....	(116)
(二) 党政领导干部“下”的渠道亟待疏通.....	(117)
(三) 党政领导干部难“下”的原因分析.....	(119)
1. 干部“下”的舆论氛围没有形成	(119)
2. 干部“下”的干扰较大、措施乏力	(119)
3. “下”的干部心态不平衡.....	(121)
(四) 疏通党政领导干部“下”的途径分析.....	(121)
1. 强化政绩淘汰制度	(121)
2. 健全评议淘汰制度	(123)
3. 试行任期淘汰制度	(123)
4. 实行试用期淘汰制度	(124)
5. 实行提前离岗退养制度	(124)
6. 实行最高任职年龄制度	(124)
7. 严格对“下”的干部的考察责任制度	(124)

- (五) 党政领导干部“下”后再就业设想…………… (125)
 - 1. 降职安排 …………… (126)
 - 2. 从事调研工作 …………… (126)
 - 3. 注重专长、量才使用 …………… (127)
 - 4. 待岗学习培训 …………… (127)
 - 5. 市场配置 …………… (127)
 - 6. 鼓励“下”的干部兴办企业或从事农业
开发 …………… (127)

十一、疏通党政领导干部“出口”问卷 调查分析…………… (128)

十二、党政青年领导人才成长途径及规律 分析研究…………… (137)

- (一) 党政青年领导人才成长轨迹及主要
特点…………… (137)
 - 1. 党政青年领导人才成长的轨迹 …………… (138)
 - 2. 党政青年领导人才成长的特点 …………… (138)
- (二) 党政青年领导人才成长过程中存在
的问题…………… (140)
 - 1. 党政青年领导人才成长起点普遍偏低，
初次任职的年龄偏大 …………… (140)
 - 2. 党政青年干部成长台阶过多过密，周期
过长 …………… (140)