

怎样培养和提高干部

張青山 姚乃臣 著

吉林人民出版社

怎样培养和提高干部

張青山 姚乃臣 著

吉林人民出版社

1957·長春

內 容 簡 介

這本書闡述了怎樣做好培養、提高干部和貫徹黨的“德才兼備”的干部標準，以及怎樣才算做好經常性的考察、了解、培養、提高干部工作；同時也說明了做好對在職干部的培養教育、加強學習的重要性。

怎樣培養和提高干部 張青山 姚乃臣著

吉林人民出版社出版（長春市斯大林大街） 吉林省書刊出版業營業許可証出字第1號

吉林日報印刷廠印刷 新華書店吉林省分店發行

開本：787×1092 $\frac{1}{32}$ 印張：14 字數：34,000 印數：31,000冊

1957年3月第1版

1957年3月第1版 第1次印刷

統一書號：3091·15

定價：（6）0.15元

目 次

- 一、做好培养提高干部工作的重要意义……………（1）
- 二、正确的貫徹党的“德才”兼备的干部政策，充分發揮各种干部的積極性……………（3）
- 三、做好經常性的考察了解干部工作……………（18）
- 四、怎样建立和培养后备干部……………（23）
- 五、如何做好在职干部的培养教育工作……………（29）

一、做好培养提高干部工作的重要意义

中国共产党领导全国人民完成任何一项工作任务，都必须有与任务要求相适应的数、质量的干部。党只有通过他们与广大群众建立起密切联系，运用群众的丰富经验去指导革命斗争，才能使党的方针政策贯彻下去，使它变为广大群众的实际行动。毛泽东主席很早就教导我们说：“指导伟大的革命任务，要有伟大的党，要有许多最好的干部。……要自觉地造就成万数的干部……，党的路线依靠着这些人而联系党员和群众，依靠着这些人对群众的坚强领导而达到打倒敌人之目的。”（毛泽东选集第一卷276页）因此，我们党在过去三十多年的对敌艰苦斗争中，培养教育和锻炼了成千上万的忠于党忠于人民事业的干部。由于这些干部和广大群众建立了不可分割的联系，辛勤的劳动，艰苦努力克服了种种困难，终于取得了人民解放战争和人民民主革命的伟大胜利。党在全国取得政权以后又大力地，培养和造就了大批新生力量，他们在党的领导下和全国劳动人民共同的努力，又在我国的农业、手工业、资本主义工商业的社会主义改造中取得了辉煌的胜利。这充分地说明了只有具有一定马克思列宁主义思想水平，有一定政治见解，有一定独立工作能力而又善于深入群众、联系群众并向群众学习的干部队伍，才能保证对各项事业的领导。否则就会使事业受到损失，使社会主义建设速度缓慢下来。由此可见，没有干部我们党的纲领和政策就不能在广大群众中贯彻执行，就不能完成我们所要完成的事业。正象斯大林同志所指出的：“……拥护党总路线的好决议和好宣言，还只是事情的开端，因为它们只是表示争取胜利的愿望，而并不是，胜利本身。当正确路线已经提出来了的时候，当

問題已經正確決定了的時候，事業的成功就要取決於組織工作，取決於組織鬥爭來實現黨的路綫。取決於正確挑選人材……。這就是因為黨的幹部是黨和國家對各種事業的指揮人員。”（列寧主義問題633頁）所以我們說，幹部和群眾是建設事業中所有寶貴資本中最貴重和最具有決定意義的資本。黨的全國第八次代表大會向全黨和全國人民提出了要把我國儘快的從落後的農業國變為先進的工業國的偉大任務。要完成這一光榮的任務，還是十分艱巨和複雜的。這需要有黨的堅強領導和全國人民的共同努力，而幹部又是各級國家機關的重要組成人員。所以，今後還必須更加加強幹部的培養和提高工作，因為“正確的政治路綫並不是用來裝飾門面，而是要實現起來的。為了實現正確的政治路綫，就要有幹部，就要有懂得黨底政治路綫，把它當做自己的路綫來接受，決議把它實現起來，善於把它實現起來，能夠對它負責，能夠保護它，能夠為它奮鬥的人材。沒有這個條件，正確的政治路綫就不免要化為紙上的空文了。”（列寧主義問題779頁）

但是，目前還仍然有不少部門和幹部對幹部的培養提高工作的重要性的認識不足。他們還存在着主觀主義、官僚主義和事務主義作風，致使幹部工作缺乏明確的方向、重點和長遠的奮鬥目標。因而對現有的幹部情況缺乏全面而又具體深入的瞭解，沒有認識到幹部工作落後於政治任務的發展和要求，以及幹部質量落後於工作任務發展要求的嚴重性；特別是對集中全力培養提高幹部的工作還缺乏應有的重視和採取必要的措施。甚至於不按着“才德”標準提拔幹部的現象還仍然發生。

為了從幹部工作方面保證我國社會主義建設事業的順利完成，必須克服幹部工作上的主觀主義、官僚主義與事務主義作風，繼續不斷的提高廣大幹部的馬克思列寧主義理論和思想水

平。这就要求各级党的组织和人事部门的工作同志经常学习党的方针政策，充分了解党的事业发展方向，制定出干部工作的长远规划，全面的具体的了解干部队伍情况，有计划的大量培养训练干部，特别是培养各种技术干部应该予以积极的注意。在执行干部工作的方针方面，必须注意正确的贯彻党的干部政策，团结一切可能团结的力量，调动一切积极因素，使干部队伍不断的發展与提高。

二、正确的贯彻党的“德才”兼备的干部政策，充分发挥各种干部的积极性

我们党选拔干部的标准就是“才德”兼备的政策。所谓“德才”就是干部的政治品质和办事能力。也就是说：“我们的干部应该对人民群众的事业有无限的忠心；应该与人民群众有密切的联系；应该善于在复杂环境中独立的识别方向，并不怕负责地决定问题；应该在对敌人的斗争中以及在党内的原则斗争中，有高度的纪律性和马克思列宁主义的锻炼”（刘少奇论党一一六页）毛主席在党的六届六中全会关于干部政策问题上曾指示我们说我们的干部政策是：“……坚决地执行党的路线服从党的纪律和群众有密切的联系，有独立的工作能力，积极肯干，不谋私利为标准”（毛泽东选集第二卷五一五页）过去我们党始终就是根据这个标准来进行挑选干部。随着社会主义建设和社会主义改造事业的发展，党对干部的要求也就更高更严了。因此今后更应该严格地按照“才德”兼备的干部政策来挑选干部。我们必须挑选那些具有高度的社会主义觉悟、能够忠诚执行党的路线和政策的、有一定文化程度和理论水平的、熟悉业务和能够钻研业务的、对新鲜事物有敏锐的感觉和能够

支持新生力量的人，担負各个方面的各种領導职务。

要做到正确的貫徹执行党的“才德”兼备的干部政策。首先我們必須全面的理解“才德”的干部标准。任何認為有“德”無才搞党群，有“才”無德搞行政，或認為过去抗战、土改时期，使用干部可以偏重“德”；而現在由於我国正处在社会主义建設时期，一切工作都要求越来越細致、越科学，沒有“才能”是不行的。因此，現在使用干部應該偏重“才能”等思想，显然这都是錯誤的。必須理解“才德”是不可分割的統一體，它是一个問題的兩方面，沒有輕重之分，先后之別。兩者必須兼备，密切結合，缺一不可。單純強調那一方面都是不对的。例如，有些干部是工农出身，历史清白，作風朴素正派、思想坚强，工作老老实实，群众关系好，忠实於人民事業，能够全心全意为人民服务。这一切都是可敬的应当受到重視。但在考察和使用一个干部时，我們只看这一方面还是不够的，还要看其業務才能如何，給他这个工作是否能够承担起来，特别是在社会主义建設的今天，工作越来越繁重、复杂，新的問題不断提出，就更需要我們有新的知識和科学的領導方法，因此單有忠心的思想和肯干的态度是不够的，必須有管理事業的本領；但問題的另一方面，是否說在社会主义建設中“才能”很重要，就可理解只要这个人有“才干”就可以大胆提拔和使用呢？我們不能这样理解。有些人他虽然有“才华”，但在政治上不可信任，品質恶劣，作風很坏，对阶级斗争不感兴趣，不忠誠执行党的政策，如果將这些人提拔起来担任各种領導职务，結果会使党和人民的事業受到損失。因此，我們衡量一个干部的“才能”时，必須看他在工作中能否忠实於革命事業，能不能从党和人民的利益出發。我們必須考察他的政治条件，不能离开“德”而單純地去看他的“才”；这种

忽視政治品質的思想是要不得的，后果是非常严重的。如果在使用干部上忽視对干部政治品質的考察，就容易使敌人利用我們政治上的麻痺来窃取各种领导职务。因敌人是無孔不入的，这在肃反中已經有很多事实說明了这一点。正由於这样我們在思想上必須提高政治警惕性。

其次，对“才德”兼备的干部标准，不能机械的解釋成几条，当成一个“框子”去硬套每一个干部。我們对每一个干部要有具体要求，对每一个干部的具体問題要具体对待。具体分析，不能籠統的下結論。对不同的职务，也应有不同的区别。應該根据不同的职务来用“才德”兼备的标准去衡量不同职务的干部。同时对同一职务的干部也应針对每个人的具体情况，具体衡量，不能用那一个人做为标准去衡量所有的人，这是因为每一个干部都有他的特点和弱点，長处和短处，不可能十全十美，完善無缺的。我們知道，在现实生活中，有些干部講起馬克思列宁主义来是条条有理，但涉及到个人問題时就处处为自己着想，把个人的名誉、地位和物質享受放到党的利益之上，放到社会主义建設事業之上，当达不到目的时，就灰心丧气，不肯好好工作。又如有些人不是根据党和人民的需要去工作，而是憑“志願”和“兴趣”干革命，如达不到目的，就牢騷滿腹，認為自己前途“暗淡無光”，甚至对艰苦环境抱怨、退縮、逃避等。这样的干部就不是一般的思想問題了，而是存在严重的个人主义思想，也就是“德”不够好。干部部門对这样一些干部首先不是考虑提拔的問題，而是如何帮助他們提高覺悟和加强思想鍛鍊、树立起坚强的革命人生觀的問題。但在另一方面，也有一些人因工作方法不当，群众有些意見或者不滿意自己的工作崗位，因而考虑过多，但並未影响工作；在研究工作上不够虛心听取別人意見，表現有些自滿情緒等等这些問題，都

不是主导的，而且本人已有所認識並正在改进中，象这样的問題我們就不能認為“德”不好，而只能說有某些缺点。因此，在执行“才德”兼备的干部政策中必須客觀的对待問題，从發展眼光考察每个干部的情况，依“才德”为标准，根据本地区干部的实际情况进行挑选使用干部。反对那种把“才德”条件条理化和脫离实际、要求过高的作法。同时也必須防止那种不根据实际可能，为了追求数量而降低干部質量的作法。

再次，为了正确的貫徹党的“才德”兼备的干部政策，我們必須向各种違反党的干部标准的現象进行不懈的斗争。例如有些人在使用干部时不是“任人唯賢”而是“任人唯亲”，在使用干部时不是根据“才德”为标准，而是衡量和自己是不是能合得来，工作上能不能順手等为标准；也有的將那些善於恭維逢迎和忠实於自己的人，認為是好干部，並加以重用，而对那些坚持原則，敢於斗争的人，則認為是挑皮搗蛋，不予重用，甚至进行打击和排斥；也有些人將自己的同乡、同事、三亲六故的人，不管政治条件如何而是想尽一切办法都“安插到革命队伍里”来，这些人把党的干部政策从背后丢掉了，而以他个人的感情、印象、和个人好恶代替了党的干部政策。其結果，就使他所在的机关，特别是他的周圍人們中間的政治原則空气淡薄起来，相互包庇、相互吹嘘、逢迎拍馬、毫無原則的官僚主义机关了。可見在使用干部上反对“任人唯亲”的不良傾向，树立起“任人唯賢”的正确干部路綫是何等重要。

除此以外，我們也必須克服在使用干部时單純看資历、片面的強調干部的斗争历史的傾向。这种人在使用干部上不是依据政治品質和業務能力为标准，而是看这个干部参加工作时间長短为依据。他們的理由是：这些人沒有功劳有苦劳，應該照顧照顧，怕提拔了那些年青干部，就要影响資格老的干部的情

緒等錯誤觀點。因此他們不是從人民事業的利益去着眼，不去考慮給他們的工作是否真能擔當起來，而是把一些“才德”有很大缺陷、工作上不稱職的人提到重要的崗位上來，結果使工作受到了損失。但是對於那些鬥爭歷史較短，“才德”較好而適宜於擔任某些工作的同志不能提拔起來。由此可見，我們必須反對單純“資歷論”的觀點，這樣既可發揮新生力量的積極性，也可以督促那些鬥爭歷史較長，但“才德”有些缺陷的人自覺的努力學習，改正缺點，不斷進步。至於對他們的照顧問題，可以從生活上多給予照顧，在政治上多關心他們，使他們不斷地進步。另一方面，我們雖然反對“資格論”，但是否凡是參加工作時間長的幹部都反對呢？不是的，相反的我們應當重視這些人，因他們參加工作的時間越長而受到革命的實際鍛鍊和黨的培養教育也就越多，他們的經驗也越多，他們的“才德”也更好些。但就每個人來說是否都是這樣呢？也不是的，有的人由於參加革命後未注意自己的學習，使自己落後於革命形勢的要求，因此，對擔當現有職務，都有些吃力，如要在提拔擔當重要的職務就更難以勝任了。所以說我們不能離開“才德”單純根據“資歷”，這一點來使用幹部。

正確貫徹黨的“才德”兼備幹部政策的標準是什麼？

一方面看幹部使用上是否正確合理，另一方面是看我們是否將一切有利於社會主義建設的積極因素發揮起來了，一切有利社會主義建設的積極力量是否都調動起來了。根據這個精神，我們為了正確的使用幹部，發揮一切幹部的積極性，調動一切積極因素為社會主義服務，這就必須認真地正確地做好對各種幹部的培養選拔和使用工作。第一、我們必須重視對婦女幹部積極培養和大胆使用，這一方面的工作我們黨過去一向是重視的。黨為了積極培養和大胆使用婦女幹部，黨在過去採取了對婦女

干部耐心培养、放手使用和大胆提拔的方针。

党的第八次代表大会在修改党章的报告中特别指出：“党必须用很大的决心培养和提拔妇女干部，帮助和鼓励她们不断前进，因她们是党的干部上最大来源之一。”

（邓小平：关于修改党的章程的报告）

由于党的重视，我国现在各种战线上都培养了大批的妇女干部，使妇女干部队伍有了很大的发展和壮大。1955年末止妇女干部已增至七十四万四千余人，占干部总数的百分之十四点五。这充分说明了我们在培养妇女干部工作上是有成绩的。但另一方面从妇女人口比重和事业发展需要来看，仍然是数量不多，质量差，领导骨干少。例如吉林省据1955年统计：妇女干部仅占干部总数的百分之十三点三，其中主要县级以上妇女干部只占同级干部数的百分之六点六，主要区级妇女干部仅占同级妇女干部总数的百分之五点六。据九个县统计，在二千零四名乡长中，妇女干部仅占百分之二点八。为什么妇女干部生长的慢，提高的不快呢？主要是我们某些部门的领导人员对妇女干部在社会主义建设中的力量和积极作用估计不足，没有针对妇女干部的特长有意识、有计划的加以培养提拔，对妇女干部特有的困难也没有尽量利用可能的条件切实的加以解决，相反的对妇女干部加以轻视和歧视，认为“三女不顶一男”，给了工作也顶不起一摊来，有的甚至提出三怕：一怕结婚后生孩子影响工作，二怕妇女干部生孩子佔房子多，三怕妇女干部麻烦事多；说什么外出一个组，下乡一辆车，住房半铺炕（即人多的意思，如孩子、保姆、本人等）走路还得帮助背孩子等。因此，对妇女干部提出三不要“结婚的不要，有小孩的不要，怀孕的不要。”在提拔干部时，同等工作能力的干部首先是提拔男的，很少提拔女的，这都说明了旧社

會重男輕女的封建殘余思想仍然反映在我們的幹部工作中；另一方面從婦女幹部本身看，有些婦女由於家務事增多，社會福利事業解決的不夠好，加上本人在新的任務和新的困難面前裹足不前，這也是提高的慢，進步不快的主要因素。

我們為了改變這種狀況，發揮婦女幹部在社會主義建設中的積極性，首先必須教育幹部改變和克服對婦女幹部不正確的認識觀點，要訂出對婦女幹部的長期培養計劃，貫徹加強培養、大膽使用的方針。對工作積極、思想意識好，有一定工作能力的婦女幹部要大膽放手的使用，充分發揮她們的積極性；其次，對目前工作能力還不强，思想還有某些毛病的婦女幹部要注意對她們經常性的培養教育，並分配適當的工作，給以鍛鍊的機會。在這一點上過去我們有些部門注意的不夠，很多是將她們分配做收發、文書、打字員，既或是管業務也不給主要的業務工作，因此很難使她們得到提高。我們對她們的弱點和缺點應當加以幫助和教育。對文化程度低的婦女幹部尽可能給她們學習文化的機會；再次，為了使她們擺脫繁重的家庭事務，應盡量解決兒童福利和社會服務事業，使她們能抽出更多時間去學習，同時也教育了婦女幹部本身樹立自強心，提高社會主義事業心，努力學習，鑽研業務，克服困難，堅強工作，加強鍛鍊，使自己由外行變成內行，進一步發揮社會主義的積極性。

第二，中國是一個多民族的大國，全國共有數十個少數民族，有三千五百五十多萬人口，分布在我國總面積百分之六十左右的土地上面。為了鞏固各民族間的團結，發揮少數民族建設社會主義的積極性和幫助他們先後過渡到社會主義社會，使各民族在經濟、文化的發展水平上逐步過渡到平等地位。我們必須幫助少數民族實行民族區域自治，大量的培養少數民族干

部 讓少数民族自己当家做主，按着自己的情况和特点来發展自己的民族。在这一工作上，过去由於党的重視，对少数民族干部的培养工作，已取得了很大的成績。例如現在全国已有二十七个少数民族分別在自己的聚居区，建立了两个自治区，二十七个自治州，四十三个自治县，还成立了西藏和云南白族自治州筹备委员会。在積極慎重發展党和普遍大量地培养少数民族干部的方針下，發展了將近三十万共产党员和培养了二十一万党和非党干部。有的民族地区現在已經做到了干部民族化，例如吉林省延边朝鮮族自治州，不但行政机关做到了干部民族化，就是党的机关也做到了干部民族化。据1955年末統計，朝鮮族干部已有一万零七十七名，佔自治州干部总数的百分之七十七，其中区級以上的主要领导干部佔这一級干部的百分之七十三点九。由於在党中央和毛主席的正确领导下和正确的民族政策指导下，使民族干部培养工作做出了很大成績。民族地区的工作有了很大开展，使少数民族的文化經濟都得到了發展。但另一方面，我們对培养民族干部工作，是否完善無缺了呢？不是的。特别是在民族干部的培养和生長上还落后於工作發展的需要。有些民族区域还未做到干部民族化，同时干部水平还不高，主要領導骨干还不多，在少数民族地区工作的某些汉族同志对培养少数民族干部的重要性还認識不足，对少数民族干部大胆信任和放手使用还不够，提拔和使用少数民族干部上仍然存在一种严重的右傾保守思想。这种思想主要表現对民族干部提出不切合实际的过高要求。他們往往不根据民族地区的实际情况，片面的認為民族干部工作能力弱，水平不高，文化程度低，还需要加强鍛鍊。而对少数民族的知識分子干部則不适当的強調他們的階級出身一面，而忽視團結改造的另一面。对少数民族的風俗習慣不加以尊重，反而認為是他們的思想意識

“落后”，对少数民族干部关怀和热爱自己本民族的面加以非难，認為这是狹隘的民族主义思想。这一切都充分的表現了一种大汉民族主义思想，都是妨碍少数民族干部生長的主要因素，也是阻碍民族工作开展的根本原因。因此，为了改变这种状况，必須提高对培养少数民族干部的重要意义的認識。我們必須了解，要想克服大汉民族主义思想，加强少数民族地区的工作，不仅要实现民族区域自治，同时也必須逐步做到民族区域的干部的民族化，以更好的發揮少数民族干部参加社会主义建設的積極性。为了做到这一点，我們在工作中必須信任他們，要大胆放手地使用和提拔他們，要相信他們的进步，和信任他們的能力，讓他們独立負責地去做工作，讓他們在实际工作中去鍛鍊提高，和树立在群众中的威信。應該珍惜少数民族干部热爱自己民族和关心自己民族正当利益的感情。我們所以重視少数民族干部，恰好是因为他們和本民族人民群众有着特別的密切的关系，对本民族的解放和發展事業有着特別热烈的願望。他們能反映自己民族的願望，能够代表本民族的利益，因此要想做好民族工作，首先，要團結民族干部，傾听民族干部的意見，發揮他們的積極性。

其次，加强少数民族的管理教育工作，要經常的掌握他們的思想表現，了解他們的工作，針對情况耐心的對他們进行教育，在教育中要多表揚，少批評，以鼓舞他們大胆工作的精神。能够尽量使他們有进各种訓練班或学校的机会，使他們系統的学习馬克思列宁主义和党的基本知識，以提高覺悟，树立共产主义革命人生觀，克服狹隘的民族主义思想。

再次，分工負責，或用配备副职和帶徒弟方法培养和大胆使用民族干部，在工作前要多教給他們进行工作的方法，工作后要幫助他們總結工作經驗，以提高思想認識和工作能力，使

他們不斷得到進步，使少數民族幹部隊伍得到不斷生長。

第三，我們必須重視和合理使用知識分子幹部，以發揮他們在社會主義建設中的積極性。大家知道：社會主義不是從天上掉下來的，而是靠人們建設起來的。要想建設社會主義就必須有物質，有人力，有技術。因此我們必須珍惜技術人材重視技術幹部的合理使用，把他們看做是國家的一部分財產。特別是我們目前在缺乏具有充分經驗的技術人材的情況下，我們就更應該對現有的技術人材加以合理的使用，真正達到“人盡其才”和“學而用之”的目的。對有真才實學的而又願意將自己的智慧貢獻給社會主義建設事業的技術人員，我們就要大膽的提拔和使用他們。在這一方面我們黨過去的指示是明確的，對培養使用專門人才也是重視的，並取得了一定成績。但問題的另一方面，我們有些單位對這一點在思想上還認識不足，對知識分子問題的政策還貫徹不夠。在培養使用和團結改造工作上還存在一些問題。首先表現在對知識分子幹部的認識上，還有些錯誤觀點。他們籠統的認為這些人歷史複雜，舊意識濃厚，政治不開展，思想不進步，存在着嚴重的資產階級思想作風等。而缺乏對具體問題，具體分析，具體對待的態度，甚至錯誤的將人家在開展批評時講究些方式說成是作風圓滑，有的愛穿得漂亮些，說成是資產階級生活方式。在工作上有些謹小慎微，說成是舊社會的習氣。總之對人家的問題看的多，批評指責多，具體幫助少，政治關懷差；其次在團結與改造知識分子方面主要是團結工作和改造工作，不能很好的結合起來。忽左忽右，不是重視團結忽視了改造，就是注意了改造而放棄了團結，再不就是放任和簡單粗暴的現象同時存在。但也有的只注意了團結，對應該提出批評的，也不給予批評，放棄了應有的政治思想教育；另一方面，在幹部使用上有的還“用非所學”或“用

非所長”等不合理的現象，再方面沒有及時給晉級和提拔，對有“真才實學”的而又願意將自己的智慧貢獻給社會主義建設事業的技術人員和經濟人員沒有大膽的提拔和使用他們，表現了一些不必要的清規戒律。我們有些人對技術干部的要求和黨務干部要有同樣的條件，片面的強調他們的政治品質，使某些真正有技術，僅因在思想上還有某些毛病或生活上還有些散漫的人，不能大膽的提拔起來，就妨礙了他們的積極性的充分發揮。為什麼我們在使用知識分子干部上還存在這些問題呢？第一、是由於我們某些同志在社會主義建設時期對培養使用知識分子干部的重要性認識不足；第二、是由於我們某些干部還未看到幾年來由於黨的關懷教育和突飛猛進的社會主義建設的影響，使知識分子的隊伍已經有了根本的變化。他們多數人在政治上積極要求進步，靠近黨的組織，願意學習馬克思列寧主義，願為社會主義服務的事實；第三、對認真貫徹執行中央關於知識分子問題的指示不夠，對中央的指示缺乏深刻全面的了解。因而在具體貫徹執行中常常發生片面性，往往由一個極端跑到另一個極端。例如，反對簡單粗暴，就遷就放任；強調團結，就忽視改造；注意學習，就忽視了工作的現象。

為了發揮知識分子在社會主義建設中的積極性和創造性，為了團結一切可以團結的力量為社會主義服務，我們首先必須認真的學習和貫徹執行中央關於知識分子問題的指示，檢查批判對待知識分子的各種錯誤思想，端正對知識分子的認識，以切實改善對知識分子干部的管理工作。人事部門應該主動地去接近知識分子干部，了解他們，定期研究他們的工作和思想情況，有計劃的幫助他們改進；其次我們應合理的使用知識分子干部，特別是技術干部。現在我們的技術干部是沿着三個基本途徑培養出來的：第一個途徑就是在高等學校和中等專科學校