



擢|贤|管|窥|录

张志明
◎
著

擢贤管窥录

张志明·著

图书在版编目(CIP)数据

擢贤管窥录/张志明著. —昆明: 云南教育出版社, 2005. 6
ISBN 7-5415-2807-2

I. 擢... II. 张... III. 干部—人事管理—中国—文集
IV. D630.3—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 118230 号

责任编辑 赵宝华
书籍设计 陈旭

书名 擢贤管窥录
著者 张志明
出版 云南教育出版社
发行 云南教育出版社(昆明市环城西路 609 号)

开本 889×1194 1/32
印张 3.625
字数 90 000
版次 2005 年 12 月第 1 版第 1 次印刷
印装 云南新华印刷一厂

ISBN 7-5415-2807-2
定价 6.00 元

张志明，男，白族，1945年1月生，
云南省大理市人。毕业于中央民族学院。
供职于中共云南省委组织部。
工作之余，勤于动笔。曾在报刊、
杂志上发表过数10篇文章，计20余万字，
内容涉及云南历史名人介绍，明清时期云南著名诗人、
诗文评介以及故乡的风土人情等。

责任编辑 赵宝华
书籍设计 陈 旭

我从事干部人事工作已35年。在工作中，一是对碰到的一些情况、问题，总想从理论上、方法上和措施上加以说明和研究；二是对在日常工作中发现的一些好做法、好经验，也觉得有必要加以总结；三是在新的历史时期，对如何深化干部人事制度改革，提高选人用人水平，感觉尤有必要在理论上作些探讨，摸索出新的经验。工作之余，写了一些思考和总结之类的小文，自1982年以来，慢慢积累了31篇文稿。现将其汇集成这本小册子。也是对自己几十年工作的回顾和总结。

这里需要说明的几点是：

一、小册子收录的文稿，是我从1982年12月至2004年9月写的，其中，大多数是1988年以后写的。编排是以公开发表的时间顺序为序。除了对几篇文章做了个别修订和更改了个别重复的标题外，本书所收录的文章均保留了发表时的原貌。

二、小册子收录的文稿，系本人撰写或与他人合作。与他人合作的部分文稿，均在文末加注说明，并借此向合作的同志致谢。

三、小册子收录的文稿，时间跨度长达22年之久，再加之由于本人认识水平有限，不妥当和错误之处在所难免，热忱盼望读者批评指正。

四、小册子的出版，得到云南教育出版社的鼎力相助和大力支持，在此表示衷心的感谢。

作者

2004年9月于云南昆明

001 写在前面的话

第一篇 干部工作理论和人事制度改革

- 003 一个值得思考的问题
- 005 全面理解干部“四化”方针
- 009 试论表扬在现代管理中的作用及艺术
- 020 加快经济建设步伐必须选拔大批优秀人才
- 023 浅谈干部竞争上岗
- 025 任前公示制：干部选拔任用制度改革的一项有效尝试
- 027 人事制度改革的新路子
——云南民族学院干部竞岗见闻
- 032 与时俱进 力求创新
——省委办公厅处级领导职位竞争上岗工作刍议

- 036 进一步做好考试录用面试工作
- 039 对进一步完善干部选拔考试工作的几点思考

第二篇 干部人事制度改革经验

- 047 卫生系统实行大学毕业生到贫困地区锻炼的制度
- 048 公开、平等、竞争、择优
——云南省首次公开选拔厅级领导干部
- 052 公开选拔省直机关厅级领导干部简述
- 058 省委党史研究室开展中层干部竞争上岗工作的情况简述
- 062 全面推进 重点突破
——楚雄州加快干部制度改革步伐
- 066 楚雄州试行领导干部任前公示制

- 070 楚雄州首次公开选拔处级领导干部工作实、效果好
- 072 楚雄州对试用期满的县处级干部进行考评
- 073 严格执行处分决定 发挥纪律惩戒作用
- 076 扩大人才选拔的民主
——省科协探索考试录用开放型的面试

第三篇 培养少数民族人才

- 081 搞好民族地区四化建设的重要组织保证
——我省少数民族干部队伍建设浅析
- 084 高等院校对少数民族考生适当放宽录取标准和条件是恶性循环吗?
- 088 培养少数民族专业人才的好办法
- 091 加强贫困县干部队伍建设

- 094 提高少数民族基层干部素质的一个好办法
——读《人民日报》一则报道的启示

第四篇 其 他

- 099 省委派出纪委观察员到各地帮助工作
——深入打击严重经济犯罪活动
- 100 省经济技术研究中心正式成立
- 102 省农村发展研究中心正式成立
- 103 加强编制管理 调整干部结构
- 105 并非送孩子上学
- 106 心声

第一篇

干|部|工|作|理|论|和|人|事|制|度 改|革

一个值得思考的问题

从1986年度全省有关统计资料的数字，使我想到有一个突出的问题应引起我们的思考：为什么省级一些党政群机关超编，但仍以各种理由继续进人？这一问题应引起高度重视，采取切实措施加以控制。

我省省级党政群71家部委办厅局（不含事业、企业编制的省级机关和中直在昆单位），有40家超编、3家满编，共占机关总数的61%。

近一二年，省党政群机关实有人数，已经超过了中央核定的总编制数，大多数部委办厅局机关的实有人数也超过了省委下达的编制数。但是，超编单位仍以机关工作亟需专业骨干为理由，申请从专县调人或从昆明市四区的企事业单位调人，加上接收应届大中专毕业生和安置军队转业干部到机关工作，致使这几年行政机关进入过猛过快。而且，这股无计划盲目的进入风，现仍在继续发展。究其原因：一是省里缺乏宏观管理和计划调配。1983年省级机关机构改革后，有的单位还存在超编问题，但未引起各方面的足够重视，机关补充干部也没有采取相应控制措施，有的单位和部门人员已经超编还不断进入，有的则不按计划盲目分配人员。1984年干部管理权限下放之后，各单位都有了进入自主权，虽然主管人员进出的职能部门对机关要求从专县调人和直接接收大中专毕业生进行了严格控制，但少数单位仍以各种方式和途径进入；甚至有些机关可以不受任何限制直接从厂矿、事业单位抽、借、调人。二是编制数与工资基金相互脱节，没有约束力。主管编制的职能部门根

据中央核定的省党政群机关编制总数，给各单位下达了编制数，但由于机关职工工资是由各单位财政大包干经费中支出，各单位有权安排开支人头费，主管经费的部门和银行等部门又无法行使监督检查，所以超编单位照样可以接收干部。

从省级机关干部队伍的结构、素质看，目前确实需要进一批年纪轻、文化高、有专业知识的干部，以促进省级机关干部队伍有一个合理的知识、专业和年龄方面的群体结构。但是，进入必须按编制数来控制，不得超编或满编进入。

解决省党政群机关人员超编进入有增无减的问题，根本出路在于进行政治体制改革。当务之急是要刹住机关无计划盲目进入的趋势。为此，特提出以下建议：

第一，中央和省核定的编制数，省级各部委办厅局都要严格执行，不得随意突破编制，增加人员。主管经费拨款的职能部门要按编制人数核发工资基金和其他行政经费。主管干部调配及负责大中专毕业生分配派遣、军队转业干部安置的部门要按照编制调配干部、分配安置人员。超编和满编单位一般不再进入。

第二，加强宏观管理，有计划调配干部。根据中央、省委、省政府关于精简机构的指示精神，结合我省省级机关的编制、干部结构状况及事业发展的需要，由主管职能部门制定出每年省级机关补充干部的计划，分别下达各单位年度进入指标。负责干部调配、分配大中专毕业生和安置军队转业干部的有关部门必须从全局观念出发，严格按计划指标办事，不能为了完成分配任务，突破计划搞搭配和照顾。有关部门也应根据进入指标，办理落粮、落户和工资手续。

第三，经批准新建和确需加强的部委办厅局所需干部，主

要应从省级机关富余人员中调剂，缺编需人单位可以和超编单位协商调人，不能搞“以工代干”。今后一般不再从企事业单位调进干部。对确需从企事业单位调配个别干部的部门，要按规定和干部管理权限，分别报主管职能部门批准。

第四，负责管理大中专毕业生分配、锻炼的省有关职能部门要加强联系、密切配合，严格按中央、省委的规定，共同做好严格控制机关直接吸收应届大中专毕业生到机关工作，省级机关接收军队转业干部应单列户头，纳入机关进入计划，由主管职能部门审批选调。

第五，要积极做好超编单位富余人员的调整安置工作。有关部门要在调查研究的基础上，根据富余人员的具体情况，有计划地调剂到缺编单位和厂矿、企事业单位去；对达到离退休年龄的，必须按时办理离退休手续。

（原载1987年4月21日中共云南省委组织部《组工简报》第10期）

全面理解干部“四化”方针

在学习党的十三大文件时，有的同志提出这样一种看法，他们说，选拔干部不管“大、中、小”（意为大学、中学、小学文化及年龄上的老中青），只要为本地本县干出几件事，就算有贡献有政绩，就应该加以提拔。这一说法牵涉到究竟用什么样的标准看干部，以及选拔什么样人才的大问题，值得探讨和研究。

我们党选拔干部，历来都是坚持德才兼备、任人唯贤的原则。党的十一届三中全会之后，中央和中央领导同志，特别是邓小平同志，根据新时期党的政治路线的要求，提出了干部“四化”问题，并把这个问题提到长远的战略方针的高度，在全党加以倡导，党的十二大又正式把实现干部队伍“四化”写进了党章。干部“四化”，把我党历来坚持的德才兼备的原则同社会主义现代化建设的要求以及新老干部交替与合作的需要紧密地结合起来，并且更加形象化和具体化了。几年来，从中央到地方的各级党委，认真执行干部革命化、年轻化、知识化和专业化的方针。在调整领导班子、提拔干部的过程中，选拔了成千上万的优秀中青年干部。实践证明，按干部“四化”标准选拔任用干部是完全必要的，也是完全正确的方针。

根据“四化”标准和这几年的实践，完全证明了那种“选拔干部，不管‘大、中、小’，只要为本地本县干出几件事，就算有贡献有政绩，就应该加以提拔”的说法，是不够全面甚至是片面的。其一，只讲“干出几件事就能提拔”而不是对一个干部进行全面的分析和考察，未免失之于偏颇，这是重才轻德的表现，是一种忽视干部革命化的倾向，它必然会造成用人上的失误；其二，只讲“干出几件事就能提拔”这种只看一时一事，而不是历史地全面地来看干部的观点，必然不能正确地识别干部，也就必然不能对一个干部作出全面和正确的评价；其三，只讲“不管‘大、中、小’，干出几件事就能提拔”，这是不重视知识，不重视科学技术的表现。因为没有或缺乏必要的文化科学知识，是无法领导社会主义现代化事业的，这方面过去的教训是深刻的；其四，只讲“不管‘大、中、小’，干出几件事就能提拔”，完全忽视了由于历史原因而形成的我们