

# 改革开放与一代新人

主编 朱登峻

河南人民出版社

# 改革开放与一代新人

——河南省省立中学图书馆  
理论与实践研究论文集

## 藏书章

主 编 朱登峻

副主编 舒新辅 王忠厚 史先民

河南人民出版社

## 改革开放与一代新人

主 编 朱登峻

副 主 编 舒新辅 王忠厚 史先民

责任编辑 徐东彬

河南人民出版社出版

周口地区印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 9.25印张 200千字

1989第8月第1版 1989年8月第1次印刷

印数1—9,000册

ISBN7—215—00702—2/G·85

---

定 价：3.50元

- (10) 团干部.....要素的备具限必告号盼的部合  
(11) 文竹类.....要不讲管、既不讲前  
(12) 印刷中.....真大书情引彩  
(13) 英韵派.....念取号盼升展立树

## 目 录

- 改革开放与一代新人(代序).....赵 地(1)

## (14) 总国幸.....领导素质.....刘世

- 管官的“官”与官管的“官”.....申景仁(8)

- 建立保持廉洁的四道防线.....黄冠龄(12)

- 青年领导“六戒”.....陈根增(16)

- 优化企业中青年领导干部成长的环境.....王志远(21)

- 更新观念是农村商品经济发展的关键.....鲍怀谦(25)

- 试论中青年干部成长的社会环境.....陈学钦(28)

- 浅谈企业领导行为和领导个性的自我优化.....张玉拴(34)

- 论新时期妇女领导干部的素质.....朱美玲(39)

- 从传统思想的影响看河南中青年干部素质的

- 提高.....刘汝焯(43)

- 谈谈发展社会主义商品经济与提高干部素质的

- 关系.....薛显林(48)

- 中青年领导干部要增强自身成长的“后劲”

- .....黄振国(51)

- 浅谈中青年领导干部的成长过程.....禹晋卿(53)

- 在实践中增长领导才干.....乔东方(56)

- 浅谈青年干部的成熟.....李绍文(58)

|                    |          |
|--------------------|----------|
| 合格的领导者必须具备的素质..... | 耿建国 (61) |
| 请吃不到, 行贿不要.....    | 姚书文 (64) |
| 浅论豁达大度.....        | 申朝明 (66) |
| 树立现代领导观念.....      | 张俊英 (68) |

## 领 导 心 理

|                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| 中青年领导干部成长过程中的心理障碍及自我<br>排除..... | 李国松 (71) |
| 改革中干部“困扰”心态的产生及摆脱途径<br>.....    | 郑慎轩 (77) |
| 青年干部的心理修养.....                  | 郭勋堂 (82) |
| 论开拓型领导者应有的心理素质.....             | 谷永涛 (85) |
| 试论领导干部的危机意识.....                | 满光德 (88) |
| 改革中的领导者要具有风险意识.....             | 张建国 (91) |
| 浅谈中青年领导干部心理素质的强化.....           | 程贡传 (93) |

## 领 导 决 策

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| 学习决策论, 不断提高科学决策水平..... | 韩天经 (97)  |
| 领导决策要处理好五种关系.....      | 吉炳轩 (103) |
| 领导者必须具备超前意识.....       | 仝葆银 (108) |
| 强化超前意识的途径与方法.....      | 张学仁 (112) |
| 靠正确决策促飞鹰腾飞.....        | 贾明清 (117) |
| 决策术.....               | 孙兆青 (122) |
| 决策者要有“敢为天下先”的精神.....   | 王秀山 (125) |
| 试论信息在科学决策中的地位和作用.....  | 张志全 (128) |

企业家的风险意识及其特征.....邢芳贤 (131)

## 领导用人

中青年企业家崛起的制约因素及对策.....张宁远 (134)

“容人之量”和“用人之道”.....王如珍 (138)

加速外向型经济人才的开发与培养.....王善立 (142)

## 领导体制

浅谈领导班子建设中的凝聚力、创造力和合力.....李金明 (143)

为优秀人才脱颖而出创造良好环境.....王明义 (150)

领导集团整体功能的发挥与“团体意识”.....张敬增 (158)

用竞争机制改造我国的干部人事制度.....左然 (163)

怎样解决干部“下”的问题.....张兆学 (166)

目前县(市)精简机构的几个问题.....王文清 (169)

干部管理过程中的周期循环初探.....孔维成 (172)

“听政会”：决策民主化的一种尝试.....王兆林 (174)

## 领导艺术

浅谈改革中的领导工作.....杨宏信 (176)

领导工作的三个辩证关系.....刘新民 (181)

厂长的领导艺术.....张森 (185)

在改革中探索领导艺术.....王高潮 (189)



|                      |             |
|----------------------|-------------|
| 领导干部要把时间和精力用在抓大事上……  | 刘炜东 ( 193 ) |
| 掌权·识权·用权……           | 姚玉明 ( 200 ) |
| 当前中青年领导干部亟需注意的几个问题…… | 王 显 ( 203 ) |
| 党政分开后县委如何领导经济工作……    | 王相富 ( 206 ) |
| 深化农村改革之我见……          | 雷布均 ( 209 ) |
| 中青年领导干部要处理好五个关系……    | 薛祖本 ( 212 ) |
| 青年领导如何处理入际关系……       | 穆仁先 ( 215 ) |
| 赢得下属的艺术……            | 徐慧玲 ( 218 ) |
| 有感于“头三脚难踢”……         | 李尚俭 ( 221 ) |
| 领导艺术八字诀……            | 李合耕 ( 222 ) |

## 领导绩效

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| 评判中青年领导干部成败得失的思考<br>…… | 朱海风 辛世俊 ( 225 ) |
| 考评干部实绩应处理的几种关系……       | 孟宪臣 ( 230 )     |
| 新时期中青年领导干部政绩的特征……      | 张德武 ( 234 )     |
| 县、乡党政干部的目标管理初探……       | 李富生 ( 237 )     |
| 生产力标准是检验政绩的根本标准……      | 段太龙 ( 239 )     |
| 干部政绩问题初探……             | 张 欣 ( 241 )     |
| 论乡镇领导干部的政绩……           | 周应修 ( 244 )     |

## 附 录

|                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| 改革开放与竞争优化·····                    | 朱登峻 ( 246 ) |
| 升华经验, 探索未来·····                   | 冯绍亨 ( 253 ) |
| 浅谈中青年领导干部的领导特点·····               | 舒新辅 ( 256 ) |
| 世界一些国家对领导科学的研究和运用·····            | 徐仲华 ( 262 ) |
| 优秀论文·····                         | ( 273 )     |
| 征集论文先进单位·····                     | ( 276 )     |
| 促进领导科学发展先进单位·····                 | ( 276 )     |
| 未收入本书的论文·····                     | ( 277 )     |
| 河南省首次中青年领导干部理论与实践研讨会<br>工作总结····· | ( 281 )     |
| 后记·····                           | ( 286 )     |



们应该自觉地把个人的成长和进步同国家与民族的前途联系起来，牢记自己的历史责任，不断把改革开放事业推向前进。

为了深入贯彻党的十三届三中全会精神，中青年干部很有必要对自己这几年走过的道路做一个认真回顾和总结。总结不是为了走老路，而是为了更好地推进改革，更好地掌握和提高宏观调控的本领。我们中青年干部回顾总结的目的也是为了积累经验，以利再战，在治理环境和整顿秩序中工作得更有把握、更有成效。

一般来说，中青年干部走上领导岗位一开始，就应该自觉地经受现代领导者所需要进行的各种锻炼和考验。担负的工作越重要，社会环境越复杂，这种锻炼和考验就显得越必要。就锻炼内容而言，我看主要是政治素质和领导能力两个方面。回顾近几年中青年干部走过的道路，更感到这种锻炼的重要性和迫切性。

政治素质的锻炼，从根本上来讲是个党性锻炼问题。邓小平同志早几年就告诫我们，中青年干部接班，应接老一辈无产阶级革命家坚持革命斗争方向的英勇精神的班。“不只是年轻，有业务知识就解决问题，还要有好的作风。要全心全意为人民服务，深入群众，倾听他们的呼声；要敢说真话，反对说假话，不务虚名，多做实事；要公私分明，不拿原则换人情；要任人唯贤，反对任人唯亲”。邓小平同志的这些话，体现了老一代革命家对年轻一代的关怀，也包含了现在领导干部政治素质即党性修养的主要内容，都是一些带根本性的问题。从这几年一些中青年干部身上反映出的种种问题看，我们更深刻感受到小平同志的这些话十分中肯，语重心

长。为什么在大批中青年干部健康成长的同时，却有一些中青年干部落伍颓废以至蜕化变质呢？这固然有客观方面的原因，就主观方面讲，归根到底是缺乏党性锻炼，缺乏改革开放条件下抗腐蚀的免疫力的问题。我们要想在商品经济的海洋中游泳，又不被腐化的旋涡所吞噬，最根本的一条就是要在改革开放的新形势下更自觉地增强党性锻炼。

治理经济环境，整顿经济秩序，全面深化改革的形势和任务给党性锻炼提出了新的要求。当前，讲党性，首先是要牢固树立党的领导的观念。二是树立全局观念。三是增强党的纪律观念，严肃党规党法，做到令行禁止。四是自觉按照党员标准要求自己，时时处处起先锋模范作用。

在这种形势和要求面前，各级党员领导干部都要进一步增强党性锻炼的自觉性，全面提高自身政治素质。这几年，我们一直讲“人无完人，要用其所长，不能求全责备”。从组织上任用干部的角度看，这话是正确的。但对于我们中青年干部本人来说就不应该以此迁就自己的缺点和毛病，放松党性锻炼，特别是已担任领导职务几年以后，更应当严格责己，努力求全，使自己在政治上更成熟起来。有些中青年干部出问题往往都是从放松自我约束开始，逐渐变得不谨慎了，毛病也就多了，甚至发展到违法乱纪的地步。希望同志们要保持警惕。现在不是讲从严治党、从严治政吗？不论从严治党也好，从严治政也好，我说都应该从“从严治官、从严治己”做起。只要各级领导干部能一身正气，一尘不染，那么，党和政府中的腐败现象就一定会减少到最低限度，决不会自由泛滥。

中青年干部领导能力的锻炼，概括地说，就是要努力从

理论和实践的结合上掌握和运用好现代领导科学和管理科学。

**第一，在引进国外的行政领导经验和管理方法时，要坚持和我们的实际相结合，走自己的路，注意发挥我们的政治优势，继承和发扬党的光荣传统**

领导科学的形成无非三个来源：一是引进外国的，二是借鉴古人的，三是总结现实的。这三者的有机结合就是中国特色的领导科学的发展。然而引进外国经验，要有一个有选择地拿来、消化、吸收的过程。对于我国前人的经验，包括我党自己的一些经验，也有一个继承、改进、发展的过程。现在介绍国外领导和管理经验的书不少，同志们出国学习，也接触到很多东西。然而这些经验能否运用到自己的工作中去，就需要结合我们的国情、省情、市情以及厂情等来一番过滤和思考，要注意拿他们同我们传统的优势比较一下，看那些可以互补和借鉴，那些需要改进和完善。

**第二，在学习和运用领导科学时，一定要善于把现代领导工作的普遍规律和本职工作特点相结合，积极探索本行业领导工作的特殊规律，努力塑造新时期各行各业领导者的不同形象**

一切矛盾都有其普遍性和特殊性，领导工作同样有普遍规律和特殊规律，对不同行业领导者的要求有共同点，也有不同点。改革开放的新时期对当代领导共同的要求是精通马列理论，熟知中国国情，娴于领导艺术，善于改革创新。同时，

对各行各业的领导者又有着不同的要求。打个比方，搞现代化建设就象在一座大舞台上演戏，要想演出一幕有声有色威武雄壮的活剧来，中青年干部就应当各自唱好自己的台词，演好自己的角色，不能同唱一个调，同念一个谱。所以一个领导者贵在善于运用现代化领导工作的普遍规律与本职工作的特点相结合，扮演好自己的领导角色。作为组织上来说，应当力求因职择人，用其所长。但作为领导干部本人而言，就应该按照事业的需要调整自己的工作思路和领导方法，努力把党和人民交给的工作做好。

### 第三，要学会群众工作的领导方法，恢复和发扬我党密切联系群众的优良作风

一个地方、一个部门、一个企业搞好改革开放和经济建设，最强大的力量在于用党中央的方针、政策真正把人民群众的积极性调动起来。在新的历史时期，我们中青年干部一定要学会做群众工作的方法，要善于发动群众，组织群众，调动广大人民群众积极性和创造性。

近几年来，有人有这样一种认识，认为现在我们以经济建设为中心，主要任务是发展社会主义商品经济，只要按经济规律办事就行了，做不做群众工作无碍大局。同时由于科学技术的进步，人们认识社会获得信息的手段也发生了变化。有些人便把过去我们党在群众工作中创造的行之有效的工作方法，如深入群众，深入基层，解剖麻雀、蹲点、发现典型等等当作过时的“手工业”式的方式，把企业的厂长、经理和群众同甘共苦、打成一片说成不是现代化的管理方法、忙不到点子上等等。这种认识显然是片面的。按照经济

规律办事，不是说领导干部可以不去做群众工作了。领导干部只有深入群众，调查研究，才能正确地掌握运用好经济规律，搞好经济建设。科学技术的发展，虽然为我们领导同志及时了解下情，综合汇总信息，指导工作提供了现代化的工具和手段（比如在企业靠电脑指挥生产等），但现代化手段只是为我们更好地了解群众创造了条件，决不能代替领导同志与群众的联系，更不可能实现干群之间感情上的融合。

除这些认识原因外，我们有些工作制度和领导作风上长期形成的一些陈规陋习，也影响着领导同人民群众的直接联系。比如，不管大小会议，往往是台上台下，等级森严，领导与群众截然分开；领导干部下去，往往是层层陪同，车水马龙，前呼后拥；有时人还未去，一个电话使下边忙得团团转。有的领导同志下去，也多是在各级领导层转圈子，接触群众少，群众真正的呼声听不到，甚至被一些表面现象所迷惑，而自己还以为掌握了实际情况。还有，现在“文山会海”有增无减，上下应酬，忙不胜忙，使许多同志在事务中疲于应付，叫苦不迭。长此以往，指导工作难免不出问题。所以，领导干部要真正轻车简从，深入到经济建设第一线，深入到车间、农舍去和人民群众交心谈话，体察民情。这需要下点决心，有时还要排除各方面的干扰才能做到。这些，同志们都是有感受的。

由于以上种种原因，致使我们现在许多地方的基层工作和群众工作比较薄弱。比如有些党的基层组织建设，基层政权建设，工、青、妇的基层工作等都比较薄弱。一些地方干群关系日趋疏远，加上党内不正之风的存在，有的地方和单位的领导和群众相对抗的现象也时有发生。听说有一位领导



同志坐车下乡到农村，半路上小轿车因陷于泥泞走不动了。司机下来请过往的老百姓帮助推一下车，老百姓问的第一句话是：“车上有当官的吗？让当官的下来推。”第二句话是：“推车给钱吗？”第三句话是：“当官的整天坐车下来转，也没见给老百姓办几件好事。”听了这些话难道不值得我们深思吗？当然，发生这种情况是个别的，原因也是多方面的，但对我们领导干部来说，就应该从主观上找原因，看自己是否有脱离群众的行为，为什么群众有这么大的意见和情绪？对于如何通过大量的群众工作来改善干群关系的问题，我们确实应该有一种紧迫感和责任感。

我们之所以在社会主义现代化建设时期还要强调领导干部密切联系群众，做群众工作，首先是因为我们党的性质和宗旨所决定的。同时也因为我们正处在全面改革的重要时期，我们所进行的体制改革，要依靠亿万人民群众生机勃勃的实践和创造。如果没有群众的共同努力是不行的。这就要求我们必须坚持“从群众中来，到群众中去”的工作方法。各级领导同志一定要把如何做好群众工作的方法，当作现代领导科学的一个重要方法，把它恢复、发扬、改进和完善起来。

以上所谈的一些问题我只是说了个题目，着重讲了一些思想认识上的问题，并且自己也并不是已经解决得很好了。我常常勉励自己，作为一个中青年干部，我们应当时时处处严于律己，刻苦学习，深入实际，勇于探索，开拓前进。要公道正派，忠诚积极，为党的事业竭尽全力，做到扪心自问而无愧于党和人民的事业，无愧于这个改革开放的时代。（本文系作者在河南省首次中青年领导干部理论与实践研讨会上的讲话摘要）



## 管官的“官”与官管的“官”

中共焦作市委副书记、组织部长 申景仁

组织部近似于古代的“吏”部，组织部长是直接管官的“官”，组织部是党委的职能部门，组织部长又是直接受党委管的“官”。不少人认为这个位置的工作好干，但到这个位置工作的人又普遍觉得难干，常有一种在“夹缝”中工作的“挤压感”，感到处处都有得罪上司和下级的可能，弄不好就影响了工作，甚至还会被“夹缝”挤伤自己。难干不等于干不好。在这个位置上，能适应“夹缝”环境，工作干得上下满意，甚至成为受人爱戴的“夹缝青松”也不乏其人。那么，怎样才能使这个位置上的更多的人成为“夹缝青松”呢？我认为，最主要的还是要从提高自身的素质上下功夫。

一、在职业道德方面，要正确做到“公正型”与“执行型”的有机统一。“公道正派”是组织部长必须恪守的原则，贯彻不好，下边干部就对你有意见；执行党委的决定、决议也是组织部长应履行的天职，执行不力，上边领导就对你有看法。因此，组织部长在指导和组织本部门工作时，一定要坚持“公道正派”原则，使组织工作尤其是干部工作，包括干部调整、任免、处理，完全出于公心，并通过自己努力，使党委成员的多数采纳部门意见，形成决议或决定，再反馈到本部门去不折不扣贯彻执行，或者是根据党委的整体意

图，组织部长按“公道正派”的原则去执行处理，这样的工作过程，就正确地做到了“公正型”与“执行型”的有机统一。

但客观情况往往是复杂的，部门的意见不可能处处都符合党委的意图，党委的意图也不可能事事符合部门的实际。对此，组织部长就需要冷静一下头脑，划清几个界限，妥善地做到二者的统一。譬如，当部门意见被党委否决，党委又提出新方案后，组织部长就应该反思一下自己的意见，是否确实公道正派，合情合理；也要慎重考虑一下党委意见是否确有道理，如果符合党的方针、政策，符合本地实际情况，就应该毫不犹豫地抛弃部门意见，执行党委意见。往往有这种情况：从部门角度看，是公道、可行的，但从全局角度看，却是偏颇、行不通的，如若组织部长仍坚持部门意见，那就不是“公道正派”，而是固执己见了。如果经比较，党委的意见确有不完善处，组织部长就应该把话说到，把来龙去脉和利弊讲清，这不应视为挑领导的毛病，而应看作是更积极的执行；反之，则是最巧妙的怠工。尤其是当党委的某些意见背离了中央精神时（这种情况很少见），组织部长就应该明确提出自己的反对意见，必要时还应向上级党委反映。这不应视为同领导唱对台戏，而应看作是在更高层次上的“公正型”与“执行型”的有机统一；否则，就只能叫作唯命是从。

**二、在业务工作方面，要成为党委的“好参谋”和“活档案”。**组织部是党委组织人事工作的参谋部。从某种意义上说，组织部长就是党委组织人事工作的参谋长，这个角色要求组织部长熟悉精通业务，成为本行当的行家里手。假如一个组织部长给党委提的建议、意见、方案，多数成员只摇头，

不点头，通不过，不采纳，领导问干部情况，说不出个一二三、讲不出个所以然；组织干部工作拿不出新点子，新道道；干部的调整、任免、处理常带有“后遗症”……那就不仅给党的组织干部工作带来损失，而且领导也会怨你没能力，下边干部会说你没水平，使你在这“夹缝”中难以站得住脚。曾听一位组织部长苦恼地说过：“干咱们这个行当，真是上下难逢源，两头老受气”。究其原因，除了职业道德方面的因素外，恐怕应该很好地从自己的业务素质上考虑了。可见，那种觉得有副手们抓具体工作，自己听听汇报，把把关就可以了，不下大力气去熟悉情况、钻研业务的想法和做法是十分有害的。

组织部长的业务素质主要应从提高自己的政策水平和熟悉本地或本单位组织干部工作情况入手。要能把党在新时期制定的组织路线和一系列干部工作的方针、政策、法规、制度等等，象律师熟悉各项法律条款一样成竹在胸，使自己成为党委成员中组织干部工作方针政策的“百事通”和“权威发言人”。要吃透本地或本单位组织干部工作情况，尤其要大面积地熟悉干部，至少对党委直接管理的现职和后备干部要熟悉，包括能知其姓名、职务、性别、籍贯、年龄、文化程度、专业特长、能力、政绩、主要优缺点、政治面貌、健康状况、历史等基本情况，达到象中药店经验丰富的司药一样，一拿到处方就知道每味药放在哪个格子里，并知其药性、药理、限量、禁误、炮制方法，使自己成为党委成员们了解干部情况的“活档案”。

三、在生活作风方面，要做到“自身正”和“不势附”。俗话说，“己不正难以正人”，管官的官如果自身不正，下