

组织人事学

研究

专号

188/6

卷首语

金秋季节，天高云淡。在人民建国三十九周年之际，我们高兴地推出《组织人事学研究》增刊——中央组织部干部工作新方法研究成果交流会议成果选集。这是本刊受中组部青干局的委托，为这次会议出的一期专号。

近几年来，在中央组织部的统一协调下，全国各地组织人事部门与理论研究人员同志携手，团结协作，开展了干部工作新方法研究工作，就干部管理的方法及程序进行了广泛深入的研究探索，形成了许多成果。今年五月，中央组织部在云南召开了全国干部工作新方法研究成果交流会，总结并交流了各地在研究中的体会和做法，展示、评价了这方面的研究成果。根据会议代表和各地的要求，在中组部青干局的指导下，我们对这次会议上的各种材料，精选后进行了编辑处理，汇编成册，奉献给读者。

中组部副部长刘泽彭同志的文章，从理论的高度，总结概括了近年来干部人事制度改革和干部工作新方法研究方面的成果，提出了许多精当的见解，对于干部人事制度改革和组织人事部门的工作具有指导意义。崔武年同志谈方法的文章，是中组部八六年洛阳会议上的一篇优秀论文，本刊重新发表这篇文章，是期望有更多的同志与作者一道，继续进行关于我国干部队伍建设目前位置的深刻思考，都来重视方法问题，解决方法问题。

考核方法始终是干部工作新方法研究的重点和热点。北京、上海、天津、山东、河南、甘肃、河北唐山等省市的研究成果，从不同的侧面提供了识别干部的思路和方法，可供各地参考应用。以往考核干部，心理素质很少引起注意，辽宁省关于党政干部心理素质测验方法的研究报告，可谓新方法中的新成果，值得推广。山西关于案例教育的论文，对于我们认识案例教育、掌握运用案例教育的方法大有帮助，也请读者予以注意。

它山之石，可以攻玉。参阅资料栏内刊登的几篇资料，扼要介绍了当今国外以及台湾所行的人员考绩、培训、职位分类等方面的主要方法，可供借鉴。

干部工作新方法研究成果累累，琳琅满目，限于篇幅，这期专号仅撷取了其中的一部分。还有许多研究成果和相关的理论文章，本刊将在今后一段时间内陆续发表，请读者留意。

本期专号的出版发行，使本刊有机会结识了遍布祖国各地的更多的读者朋友。明年本刊将作进一步改进、提高，扩大发行，以满足广大读者要求。

我们期望有更多的读者朋友同本刊建立联系。

我们欢迎各方面的同志对本刊提出宝贵意见。

中央组织部干部工作新方法研究成果交流会议

专号

谈谈干部人事制度改革及干部工作新方法研究.....	刘泽彭	4
现在,第一位的是学习问题		
——关于我国干部队伍建设、干部职务的思考.....	崔武年	11
为干部人事制度改革作好配套措施和配套制度建设		
——记中央组织部干部工作新方法研究成果交流会.....	王军衡	17
部分省、区、市、部(局)干部工作新方法研究概述.....	本刊编辑部	19
北京市人民政府人事局局职国家公务员		
工作考核方案及考核情况.....	北京市委组织部研究室	24
对地方机关国家公务员年度考核的几点看法		
.....	上海市委组织部课题组	32
政府机关业务类人员年度工作评价系统设计说明书		
附:首长考核新标准方案(试行).....	河南市委组织部青干处	44
市(县)级党政领导一般干部年度考核系统设计说明		
.....	河南省委组织部课题组	60
整体透视考核.....	唐山市委组织部课题组	74
干部民主评估方案.....	天津市组织部课题组	83
县、处级干部能力、素质数量化评估课题研究报告		
.....	山东省委组织部	89
关于县级党政领导一般才能测评的量化分析.....	甘肃省组织部青干处	104
人民代表选举意向调查方案.....	天津市委组织部课题组	114
关于党政干部心理素质测验方法的研究报告.....	辽宁省 GB 课题组	123
国家公务员一般知识科目适应考试课题研究成果简介		
.....	江西省委组织部 江西师范大学 联合课题组	140

1988 年第六期

目 录

(总第7期)

坚持“三结合”搞好案例采编

附:县级组织部长教学案例二则……………山西省委组织部 142

· 参阅资料 ·

关于考绩和主要的考绩方法……………	153
人员评价方法简介……………	161
台湾考绩制度与方法……………	164
一些国家和地区人事制度中的考试方法……………	175
培训理论及国外培训公务员的实践……………	179
管理人员培训方法简介……………	183
职位分类——人事管理现代化的基础……………	187
办理职位分类的一般步骤和方法……………	193
日本东京都地方公务员晋升资格笔试试卷……………	195
……………(以上九篇参阅资料系中组部青干局二处编)	

检验新成果 探讨新课题

——新方法研究成果交流会采访札记……………李光伟 211

编委主任: 流 萤

编 委: 流 萤 杨振杰

姚文仓 陆 浩

张宗祥 李光伟

胡汝俊 侯尚智

顾永光 高永中

主 编 陆 浩

副 主 编 顾永光

本期责任编辑 顾永光 高永中

曹 毅 戴有山

杜小明 陈新民

谈谈干部人事制度改革 及干部工作新方法研究

(代序)

中组部副部长 刘泽彭

当前我国的经济体制和政治体制的改革正在全面深入地进行,干部人事制度的改革根据十二大提出的总体思路也在进一步深化。党的十一届三中全会以来,干部人事制度以及相关的一些干部业务的改革,在各级党委的领导和各级组织人事部门的努力下,取得了很大的成绩。干部工作新方法的探索,经过几年来的深入研究和广泛的试验应用,也取得了丰硕的成果,我们的工作已上升到一个新的阶段,即根据党的十二大提出的干部人事制度改革的精神,开始研究配套措施的阶段。我想就有关问题谈两个方面的意见,供同志们参考。

一、干部工作新方法研究在我国开展是改革开放 的客观要求,取得了积极的、可观的成绩

十一届三中全会以后,我们党确立了一条正确的政治路线、思想路线和组织路线。在正确路线的指引下,组织部门在干部工作方面做了大量的、艰巨的工作,取得了很大的成绩,主要表现在以下四个方面:

1 拨乱反正,坚决地执行党的新时期组织路线,平反了大批的冤假错案,落实了党的干部政策。

2 适应改革开放和新时期领导班子建设的需要,积极主动地进行了干部工作指导思想上的转移。坚定地执行了党中央提出的干部“四化”方针,使选拔干部、配备领导班子从过去的“以阶级斗争为纲”转变为现在的以经济建设为中心。

3 基本上实现了领导班子主体成份的新老交替。现在我国各级领导班子的主体构成已经是我们党建国后培养起来的中青年知识分子干部了。

4 积极地推进了干部制度的改革。如建立了干部离退休制度,建立了后备干部制度,下放干部管理权限,以及为我国公务员制度的建立做了大量的基础工作,等等。

可以说,这些工作适应了我党工作重心的转移,从组织上保证了社会主义经济建设和改革开放的全面开展。应该指出,干部人事管理的制度以及方法是社会的产物,是社会的政治、经济、文化的综合反映,它的形成与变化和社会的发展与需求是紧密相关的。我们原有的干部人事制度,有它产生和发展的历史背景,从战争年代到五十年代以后,我们采取的高度集中的干部人事管理体制,适应了当时环境和生产力发展水平,起到过积极的作用。但是,随着形势的发展,这种管理体制逐步暴露出了一些弊端,特别是党的十一届三中全会以来,随着我国改革的深入以及经济建设的发展,要求干部人事管理工作进一步深化改革,不仅要改革干部制度,还要改革干部工作业务,要在干部工作的各项业务中体现民主、公开、监督的原则,要解决干部工作的民主化、科学化和制度化的问题,这是配套改革中要抓住的重点,否则,就不能适应社会经济文化发展的要求,不能适应改革开放的需要,不能满足广大干部群众的民主要求、参与要

求。对这一点,作为实际工作部门,我们的认识是清醒的。回顾几年工作,我们及时地意识到了这个问题的重要性,并且自觉地承担起改革工作业务的任务,开展了干部工作新方法研究,探索适合我国国情的、科学的人事管理方法,主动地适应改革开放的要求,这是值得充分肯定的。

干部工作新方法研究大致在1983年底开始,到目前已经具备了一定的规模,达到了比较高的水平,同时也形成了一支组织人事部门和理论科研部门同志共同组成的研究队伍,在多层次、大范围内进行了试验,引起了党内和社会上的很大反响,我认为,我们的成绩可以归纳为两个方面。

第一个方面,是我们的工作成绩,这是有目共睹的。在这里我仅介绍几个主要情况。

1、德才测评的方法得到了普遍应用。从1983年底,上海和浙江开始进行试验,据粗略的统计,几年以来,被测评的干部有27万多人,其中地厅级干部近3万人,县处级干部12万多人,企事业单位的领导干部12万多人。参加过这项工作的干部和群众有260多万人。除西藏外的所有省市和中央许多部委都进行过这方面的工作。“德才测评”本身虽有一定的局限,有待进一步改进,但应当承认它是引入现代干部工作管理方法的开始。

2、民主考评领导干部初步形成制度。1986年以来,为了进一步促进领导班子建设,加强对领导干部的激励和监督,各地普遍对各级领导班子进行了民主考评,先后被考评的地厅级干部有1万多人,县处级干部12万多人,企事业单位的领导干部有5.5万多人,共计18.5万多人。“民主考评”是干部工作民主化、科学化进程的一个必经阶段,它对于进一步推进领导班子建设起到了很好的作用。

3、几年来,各地为了加强对干部的培养,开始探索旨在提高干部岗位工作能力的各种培养方法,国外对公务员培训的许多做法在国内都曾进行过试验。据统计,用轮换岗位形式培训的干部有62万多人,用下派锻炼的形式培养的干部有3.6万多人,适应改革开放的需要去沿海发达地区锻炼的干部有5600多人,采用各类强化培训形式培训的干部有11.5万多人,几年中运用各种新方法培训的干部有78万多人。

4、1987年以来,中央组织部为了进一步深化干部工作业务的改革,加强工作中的计划性和科学性,开始以课题研究的形式指导、规划、组织和推动干部工作新方法的研究。这项工作得到了国家有关部门的大力支持,国家计委、科委专门拨给我们经费。我们根据干部人事制度改革的需要,下达了41个中央组织部直接协调管理课题,全国各地组成了493个课题组,有5143人参加了这项科研工作,其中实际工作部门的同志有4170人,理论科研部门的同志有973人,具有高级职称的专家学者有144位,现在大部分课题已经取得了成果,很多成果已被实际应用,一些省市的科研管理部门还准备给其中的一些课题颁奖。尤其需要指出的是,我们这项工作由于它的特殊重要情况,被列为中国社会科学院“七五”规划的重点课题。

5、在进行干部工作业务研究探索的同时,许多单位还自觉地注意借鉴古今中外的经验,联系我们国家的实际情况,开展了干部人事管理理论研究。从1986年以来,大部分省市和一些部委召开过这方面的理论研讨会,在实际工作部门正在形成理论研究的风气,有些省市还成立了专门的研究机构和研究会,编辑出版了这方面的刊物。

6、在各地研究和试验的基础上,我们拟定了《县(市、区)党政领导干部年度工作考核方案》、《地方政府工作部门领导干部年度工作考核方案》和《中央国家机关司处级干部年度工作考核方案》,并分别在浙江、上海和外交部组织了试点,对第一个方案还组织了扩大试点。这些考核试点的意义在于:第一次从中国的国情出发,把分类管理的思想,贯彻到干部的考核工作

之中,开始初步解决干部制度化的分类考核问题。对此,中央给予了高度评价,前两个方案已经中央政治局常委讨论通过,即将下发试行,后一个方案在做进一步的修改、充实后也可很快下发试行。

7 几年来,一些现代化办公手段如计算机等也引入到我们的工作中来,各地各部门都初步形成了一支技术力量,这对于组织人事部门的办公及人事管理(如档案、统计等)的现代化,提高工作效率和工作质量起到了积极的作用。虽然这些仅仅是手段的引入,但是它为我们干部人事管理工作业务的现代化,为进一步深化干部人事制度的改革提供了“硬件”保证,同时,也开阔了视野。

总之,在不长的时间里,我们组织人事部门开拓了一个新的工作领域,已经有越来越多的同志,特别是领导同志关心、支持并亲自参与这方面的研究,通过几年的实践,不但研制出许多符合中国国情的干部人事管理的具体方法,形成了一些方案,提出并初步回答了许多有关的理论问题,同时,在我们的思想认识上也有了一个巨大的飞跃。这也就是我要说的第二个方面的成绩,主要有以下几个方面:

1、改革干部人事管理制度,必须加强科学研究。一般地说,所谓管理,是人们为达到一定的目的,或者为完成一定的任务,对人与物进行组织和安排的活动。在这里面,核心问题是对人的管理。人事管理不仅是一项工作,它还是一门科学。对于这个问题,过去没有引起我们的足够的认识,仅把它当作单纯的业务工作。实际上,人事管理有它自己的研究领域和自身的规律,有自己的基本理论和方法论,研究对象十分明确,即人与事及他们之间的关系。进入 20 世纪以来,特别是最近 30 年来,这门科学的发展极为迅速,它将政治学、管理学、社会学、心理学和数学等许多学科融为一体,不断地丰富自己的理论和方法,已成为一门边缘性的学科,也可以说是一门综合性的学科。目前关于人事管理的各种理论很多,但集中探讨的是两个方面的问题:如何知人善任,做到人适其事,人尽其才,才尽其用;如何通过具体的制度、程序、方法来实现科学的依法管理。需要明确的是,社会科学的研究必须结合实际,特别是作为一门研究人与事的学科,它就必然涉及到具体的社会环境问题。人事管理的理论和方法,要想真正为社会认同,得到应用,它就必须结合具体的社会政治、经济、文化背景,提出问题并回答问题。在这方面,国外发展得比较快。由于种种原因,我们国家起步较晚,我国关于人事管理理论的研究还比较落后,我们这几年所做的新方法研究和探索,正是攀登人事管理这门科学的高峰,构建具有中国特色的人事管理理论和方法这一宏大工程中的一部分。

2、我们改革的目标是建立一套具有中国特色的干部人事管理制度。几年来的实践使我们认识到,我国干部人事制度的改革,不能一味地效法和生吞活剥地照搬外国的经验,我们应该结合中国的国情,借鉴中外人事管理经验,推进干部人事制度改革的逐步深化。我们要抓住民主化、科学化、制度化等问题,解决以往的干部人事工作中的封闭式、手工工业化、神秘化及民主程度不高等缺陷,提高透明度,增加群众的参与机会和社会监督的程度,使我国的干部人事管理制度为党的总路线服务,与社会主义初级阶段相适应,并逐步完善,形成具有中国特色的干部人事管理制度。

3、干部人事制度改革的关键是实行分类管理。人事管理必须体现党、政、企、事、群、不同部门和人员的特点,按照党政分开、政企分开的原则,实行科学的分类管理。人事管理有着一般性的规律,但不同系统、不同组织中由于其内部的运行机制不同,管理的目标不同,在具体的管理过程中,应当有所区别。我们现在人事管理体制中,一个重大的弊端就是用单一的模式来

管理不同系统和不同类别的干部,对此必须进行改革。大家进行研究探索中,也已经注意到这个问题了。比如,在研究制定对干部考核方案的过程中,对产生方式不同的干部,采取了不同的考核方法,如选举产生的领导干部,对他们的考核就应当通过代表大会进行;而机关内部的考核就要实行首长负责制,但不应是以群众为考核主体的考核形式;在对干部选拔规范的研究中,注意不同类别、不同层次干部的选拔的不同要求和不同的实施方案;在案例研究中,针对不同特点的干部,研制不同类型的案例;在干部素质测试课题研究中,针对不同的干部研制不同的量表和问卷等。我们要进一步认识这个问题,并在研究中自觉贯彻分类管理的思想。

4、干部人事工作民主化、科学化的改革可以从制度化的考试、考核突破。改革从制度化的考试、考核进行突破,这是比较符合实际的一个完整的干部人事制度,包括有选拔、考核、培训、待遇、奖惩、退休等一系列的环节,其中考核是一个十分重要的环节,它是我们知人善任的前提,也是我们激励干部奋发向上,矫正干部行为的有效手段。改革过程除了制度的建设、程序的设置、方法的更新外,还必然涉及到机构的调整、人员的安排,没有科学合理的干部考核制度、严密的考核程序和方法,我们在改革中必然会处于被动的局面。多年来,我们对干部的考核工作缺乏比较严密的制度规定,使工作中存在着主观随意性和片面性,考核方法基本上是封闭式和手工业方式的,民主性和公开性都不足,同时在考核中对干部的工作实绩注意不够,没有对干部实行科学的分类,考核标准单一,考核并没有完全起到对干部的检查、监督和激励作用,群众意见也很大,这也是干部工作中长期存在着干好干坏一个样,干多干少一个样,能上能下问题不能解决的一个重要原因。为此,我们选择了干部考核环节作为干部人事工作改革的突破口。在部署去年的科研课题时,中央组织部下达了14个关于干部考核考绩方面的课题,把解决制度化的考核问题作为研究重点。

考试是鉴定一个人知识和技能的重要手段。从某种意义上讲,考试方法是现代人事管理中选拔干部的重要方式。西方文官制度的建立就是以引入考试方法为标志的。我认为,考试有两大好处,一是公平,满足社会成员的公平心理;二是标准明确,可以提高我们选人用人的准确度。在当前,考试可以有效把住干部队伍入口,提高干部队伍素质,既是引入竞争机制的有力手段,也是推动干部工作业务改革和建立国家公务员制度的启动环节。所以,我们说,制度化的考试和考核,可以作为我们干部人事制度民主化、科学化的突破口。

5、干部人事制度的改革是一个过程,不可能一步到位,工作必须积极稳妥,循序渐进。改革要在中央总体规划下,从配套改革开始,循着“问题——方法——程序——制度”这样一条道路发展,首先是提出问题,然后是方法的改革。方法是我们认识和改造世界的工具,任何一种有效的管理都是通过具体的方法去实行的。当前,国外的人事管理方法很发达,如关于考绩的方法、选拔的方法、培训的方法、测验的方法、心理因素测量的方法等等。这几年,我们也陆续引入了一些方法并使之与我们优良传统相结合,创造出许多适合我国国情的干部管理方法,在干部工作中起到了很好的作用。有了方法,还要对方法的使用作出具体的要求,这就要研究方法运用中的程序,有了严密的程序,方法才能有效的使用,才能获得效益。方法和程序具备了,就自然而然地要求作出制度上的规定,制度一经建立,一套干部管理过程就完备了。也就是说,管理过程有了具体的内容,又有了具体的形式。从我国的实际情况出发,当前首先是方法的改革,一组成熟的方法就组成了一道程序,几个程序的合理建立,就形成了一个具体的制度。从这个意义上讲,我们所进行的研究,是踏踏实实地在为建立具有中国特色的干部人事管理制度提供具体的内容,为下一步的改革创造条件,是在做一种基础性工作。

经过几年来的研究探索,我们不仅拿出了一批成果、培养了一支队伍,通过研究试验,检验了社会对干部人事制度改革的承受能力,更重要的是,还形成了一个比较符合我国国情的推进干部人事工作改革的认识,这就是:从实际出发,从方法和配套改革入手,坚持党的组织工作优良传统与现代科学知识的结合,组织人事部门与理论研究部门的结合,干部工作业务与理论科研课题的结合,逐渐扩大范围,逐步提高水平,积极稳妥、循序渐进地把干部人事工作的改革推向前进。这个认识是我们组织人事部门几年工作经验的结晶,是我们所获得的尤为宝贵的成果。

二、党的组织部门要主动地投身政治体制改革之中, 为建立具有中国特色的干部人事制度做出积极的贡献。

党的十三大以后,人们更迫切地期待着干部人事制度的改革,干部人事制度的改革已经成为社会关注的几个主要问题之一。作为有着丰富人事管理经验的党的组织部门,应该做出自己的努力,为建立一个具有中国特色的社会主义的干部人事制度做出贡献。

考察当今世界各国的干部人事制度,可谓各具特色。比如,各国在公务员的范围、任用、选拔、考绩、待遇、退休等方面都有自己的规定,而这些内容与各国的政治制度、经济基础以及文化背景、民族传统、风俗习惯、价值观念、包括地理环境都有十分密切的关系。我国是一个有着悠久历史的社会主义国家,改革干部人事制度不能简单的效仿。比如,我们国家的选举制度,与西方国家的选举就有质的区别,西方的选举是对执政党的选择,而我们的选举不是要进行执政党的选择而是人民代表对领导人员的选择,是把那些有能力又有工作成绩、为人民所拥护的人选拔到领导岗位上来,同时,选举也是民主监督的一种形式。符合中国国情的干部人事制度不是已经固有的,也不是靠从国外引进的,而是一定要靠我们自己去探索创造。在这个过程中,既要借鉴国外人事管理经验,还要吸取我国古代人事管理的合理成份,更要继承我党干部管理工作的优良传统,要结合我国的实际情况,建立起具有中国特色的干部人事制度。这里面,有这几个问题是值得注意的:

第一,改革干部人事制度必须从我国的实际情况出发。所谓从我国的实际情况出发,就是,任何设想和方案必须符合我国国情,这是进行干部人事制度改革的前提条件。有哪些情况是我们在进行改革时所必须要考虑的前提条件呢?

1、我国尚处于社会主义的初级阶段,经济、文化还很落后,人口多,底子薄,生产力落后,商品经济不发达,建设高度民主政治所必需的一系列经济文化条件很不充分,封建主义、资本主义腐朽思想和小生产势力在社会上还有广泛的影响,所有这些,都会制约我们国家干部人事制度改革的进程,正如社会发展不能超越社会主义初级阶段一样,干部人事制度的改革也不能超越现实,对此要有清醒的认识。

2、共产党是我们国家的执政党,是中国各族人民利益的忠实代表,是中国社会主义事业的领导核心,中国的稳定和发展必须坚持四项基本原则,坚持改革开放,必须加强而不是削弱党的领导。

3、我国长期实行的是高度集中的管理体制,改革过程中对于这个问题要做具体分析。一方面要搞活,另一方面也要看到,在一个落后国家实现现代化的过程中,高度集中管理往往又会使整个国家集中人力、物力和财力,在较短的时间内,高效率地去完成目标。而考察当今各国政府行政管理过程,对于人事管理是高度集中,相对独立的。对于国家人事政策,特别是对于选用人员的考试权,一般是由国家集中统一管理。近些年来,许多国家在人事行政的具体过程中,对人事管理的具体事务有一种下放的趋势,但这种下放权力的前提,是由于科学技术的

发达,办公、人事档案管理的自动化条件的具备,使国家能够保证在下放管理过程后,仍能对国家的人事行政进行控制,而不是由于管理不过来,不得不下放的。也就是:该管住的一定管住,该放活的一定放活。

4、当前,社会上不少人对于干部人事制度改革的复杂性和艰巨性估计不足,对于国家公务员制度抱有较高的期望,以为有了一个包治百病的药方,就能够一劳永逸地解决所有问题。这种思想方法有失偏颇。应当看到,改革是一个不断完善和逐渐发展的过程,在我国,新旧体制的转换将是一个相当长的历史时期,这就决定了干部人事制度的改革也会有一个较长的转换交融过程。不能要求当前的干部人事制度改革在一天里就会确定一个全新的体制。我们的工作应当是努力去缩短这个过程,并尽量减少改革的反复。

5、我们要对一个已经存在了多年的干部人事管理体制进行改革,这里有个扬弃的问题,既要消除现体制中不合理成份,又要吸纳其合理成份,在工作中对这两方面的问题都不能忽视。从某种意义上说,改革比重新建设更为困难,我们应当充分估计到改革的复杂性和艰巨性。

6、我们不但有了一个干部人事管理体制,还有着一套机构完整、纪律严格的组织人事部门和一支数量可观、素质良好的组织人事干部队伍。这是我们进行干部人事制度改革所必须依靠的力量。

第二,党的组织部门在干部人事制度改革中要积极作用 世界各国都是通过政党来实现统治阶级目的和维护统治阶级利益的。执政党的领导,重要的内容之一是对人事权的掌握和控制。可以说,世界上没有没有人事权的执政党。问题是一个执政党如何运用人事权,如何将这种领导和控制通过具体的部门去实行。西方国家因为实行多党制的政治体制,其执政党经常更迭,当政的党首先要通过任免一批政府官员来保证其政治主张的贯彻。在我国,共产党是领导各项事业的核心力量,组织部门是党的人事管理部门,当然要去实现党对人事的管理。我们党之所以取得新民主主义革命的胜利,一个重要原因就是我们党有一条正确的干部路线和一个能够执行这个路线的组织部门。我们党要领导我国实现社会主义现代化,同样也不能离开一条正确的干部路线和一个能够执行这条路线的强有力的组织部门。现在,随着社会主义建设事业的发展,我们长期以来实行的一套干部人事管理体制和管理方法逐渐不能适应现实的需要,所以我们党提出,要进行干部人事制度的改革。干部人事制度改革进行和结果不是也不能削弱党的领导,必须保证党对干部人事工作的领导和对干部人事管理过程的宏观指导。作为党的组织部门,就是要具体地去体现这种领导和指导作用。

我们国家的干部人事制度,包括了党委机关工作人员管理制度、国家公务员管理制度、国家权力机关人事管理制度、企业人事管理制度、事业人事管理制度和群众团体人事管理制度等等,今后,作为党的人事管理部门,必然要对一些干部实行直接的管理,对另一些干部则要实行间接的管理,对大部分人事管理问题则要通过路线、方针和政策进行宏观指导。不要一讲干部人事制度改革就只想到国家公务员制度,我们的改革,面对的是一个庞大的系统,组织部门的同志的视野应当放开,应当站得更高一些,看得更远一些,思考得更深一些,肩负起一个执政党对国家干部人事管理的重任,主动地投身到干部人事制度改革中去。按照党的十二大提出的干部人事制度改革的总体思路,真正实现“对‘国家干部’进行合理的分解,改变集中统一管理的现状,建立科学的分类管理体制;改变用党政干部的单一模式管理所有人员的现状,形成各具特色的管理制度;改变缺乏民主法制的现状,实现干部人事的依法管理和公开监督”。

党的组织与政府机关的职能是有区别的。党的组织,是由一群有着共同信仰的分子组成

的团体。她也有经选举产生的领导和相当数量的机关工作人员，特别是在我们国家，中国共产党处于执政党的地位，担负着繁重的政治领导责任，要向国家政权机关推荐重要干部。对党的工作人员实行科学的管理，尤其有着重要的意义。党的工作机构，应该管理更民主、更科学，工作更负责、更有效率。所以，在党的工作机构里工作的干部，应该更富有朝气，德能素质更高，选拔任用的标准更高。党的十三大提出，党的组织领导人员和机关工作人员，由各级党委管理。组织部门应当研究这个问题，我们搞了多年的干部管理工作，有条件，也有能力更好地研究解决这个问题。党的工作机构的科学的人事管理制度建立起来后，也是我们端正党风的有力武器，是加强党的领导的有力保证，还可以在社会上起到良好的示范作用。

第三，深刻理解分类管理思想，从实践上解决好依法科学管理问题。党的十三大提出了人事管理要实行分类管理的思想，这是我们党基于多年干部人事管理经验而提出的一个新的思想，作为组织部门的同志，应当深刻理解这一思想。从总体上看，一方面，我国的人事管理是统一领导下的多元管理结构，组织路线和干部“四化”方针是一致的，干部分类管理后不能另立方针和政策，因为所有干部，无论是党内党外、行政科技以及各行各业的干部都要在中国共产党的领导下，执行党的路线方针政策。从这个意义上讲，党对所有的干部都有管理的责任。另一方面，根据部门的不同，行业的不同，干部类别、层次的不同，其具体的管理过程又必须进行分解，从而其具体的管理必然是多元化的，这是我国干部人事管理的特点之一，即统一领导下的多元管理模式。所以，分类不能是形式上的简单划分，而是内容上的合理分解；不应仅仅是人事管理权限上的调整，而是管人与管事既要紧密结合又要适当制约的人事管理原则的具体体现。这里特别需要指出的是，所谓分类管理，不仅仅是简单划几条杠杠、切几刀，不是一些同志想象的“外部切块”，那样的分类管理只是分权管理。我们政治体制改革的目的之一是要解决管理部门的职能转换问题和管理工作中的机制更新问题，也就是说，干部人事制度改革是要在科学地划分人事管理权限的基础上转换职能，更新机制，着重解决好如何管理的问题。比如，党委组织部门和政府人事部门的关系是当前人们关注的问题，对这个关系的处理，就不能采取简单的分权办法，党委组织部门和政府人事部门要具体地划分职能，改变过去党委组织部门包揽一切的做法，要使政府人事部门行使好自己的职能。党委组织部门和政府人事部门应当密切合作，协调工作，共同搞好干部队伍建设。总之，现在分类管理已经不仅仅是一个原则，一种要求，而是已经全面提上我们的议事日程，我们必须结合中国的实际，从中国的国情出发，从实践上解决好这个问题。

第四，进行干部人事制度改革应该合理引入竞争机制。现在，人们都在讲要把竞争机制引入到干部管理工作来。我们认为，组织人事部门的同志对此应有深一步的认识。竞争是一种手段，不是目的。竞争机制引入的直接目的是选拔出优秀的干部，使事得其人，人得其所；竞争机制引入的社会效果是社会成员公平感的实现。而要达到这样的目的和效果，竞争必须有组织、有规则、有秩序，要有具体的管理方法、程序和制度。比如在干部管理过程中引入考试方法，通过考试解决干部的录用问题；建立严密规范考核制度，考核结果作为干部升降、奖惩的主要依据等等。此外，在干部人事管理过程中的竞争机制，不是你死我活、弱肉强食的资本主义式的经济竞争（即使在资本主义国家对经济竞争也有一定的规则限制），而是要通过竞争，使社会成员根据自己的能力、爱好、志向进行合理的分流，让不同的部门、不同的岗位，有最适合工作所需要的人员。

（本文是作者五月在中央组织部干部工作新方法研究成果交流会上的讲话，本刊发表时，作了修改）

现在,第一位的是方法问题

——关于我国干部队伍建设目前位置的思考

崔武年

编者按:方法问题从来就是重要的,在“现在”——亦即干部工作结构框架新旧转换的现阶段,方法问题就显得更为重要,诚如作者所言,是“第一位的”。崔武年同志两年前谈方法问题的这篇文章,今天看来,仍然具有强烈的现实感和针对性,经作者修改,本刊特予重新发表,以飨读者。

我们是不断发展论者,我们不打算把什么最终规律强加给人类。关于未来社会组织方面的详细情况的预定看法吗?您在我们这里连它们的影子也找不到。

(《马克思全集》卷二十二 P628)

笔者从考察我国干部队伍建设的进程中,提出它的目前位置问题。这里的“干部队伍建设”是广义的概念,包括干部工作的指导思想、具体政策、领导班子建设干部工作、实务及干部制度建设等,总之,是一个“系统”概念。这里的“干部队伍建设的目前位置”有两层含义,其一是干部队伍建设在当前国家的整个改革和现代化建设进程中的位置,其二是就干部队伍建设本身而言,它的当前形态在它的整个发展轨迹上的位置。

本文观点系个人管见,文责自负。

一

在人类历史上,一个旧时期的结束和一个新时期的开始,连续两次集中在一代人的生命历程中发生的现象,不是很多见的。一九四九年开国是第一次,一九七八年十一届三中全会以后,是第二次。中国革命两次大踏步地进入新旧时期的交替阶段,都有其足够的实践积累和认识积累,所以是必然的,不可逆转的。

对于目前正在进行之中的第二次新旧时期的交替,在经过“六五”、进入“七五”时,我们已经可以有一个比较清晰的认识:从宏观上看,它所已经实现的政治变革是急剧的;从微观上看,它所需要完成的各种管理系统的转换则可能十分缓慢。而后者又在实际上制约着前者。

我国干部队伍建设的进程,既以此作为大背景,又是它的一个重要内容。

二

笔者认为,从历史的角度看,我国干部队伍建设的客观进程,比人们主观感觉到的要快得多。人们对某个社会运动的思索,应该从研究它已经取得的“社会生活的自然形式的固定性”(马克思语)开始。我国干部队伍建设已经取得的“固定性”表明,它的当前形态的主要部分,已经初步渡过了它本身发展轨迹上的新旧交替的“瓶颈”区段。这里所说“当前形态的主要部分”,指的是以下两个基本进程。

第一,干部工作指导思想上的新旧交替进程。这个进程到一九八二年基本完成,其标志是干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化建设的方针在十二大上以党章的方式确定。从这个意义上讲,干部工作指导思想上新旧交替

的“瓶颈”区段已经通过。对这个区段，可以中央主要领导同志的重要讲话为座标点作一个概要的描述。

一九七七年五月，邓小平同志在尖锐地指出“两个凡是”不符合马克思主义”的同时，响亮地提出了“尊重知识，尊重人才”的口号。现在看来，这“两个尊重”是新的干部工作指导思想的“幽灵”，对打开我们党在粉碎“四人帮”以后干部工作的新思路，起着不可估量的“启蒙”作用。

一九七八年六月，邓小平同志开始从对老同志要求的角度提出选拔年轻干部的问题。他希望老同志“在这个问题上，眼光要放远一些，要积极发挥骨干作用，选好接班人，带好接班人。”当时，老同志们一方面需要复位，一方面又要准备让位——让给谁呢？年纪要轻是必要条件之一。任何战略思想乃至长远方针的提出，都有其眼前的必要性为依据。顺从自然规律的需要，服从自然规律的选择，首先成为迫在眉睫的实际问题，进而成为任用干部时所必须考虑的重要因素，最后作为选拔干部的一般标准被固定下来。

一九七九年七月，邓小平同志第一次提出了新时期的组织路线问题。他说：“党的思想路线和政治路线，尽管有人不通，但总是已经确立了。现在我们还没有解决的问题是什么呢？是组织路线问题。”这是在党的十一届三中全会以后，所以，可以说，制定一个与新的历史时期相匹配的、全新的干部工作的指导思想，已经成为党中央的自觉认识。此后，我们党新时期干部工作指导思想的最后形成，便成为必然。叶剑英同志在同年庆祝国庆三十周年大会的讲话中，首次使用了干部的“年轻化、知识化”这个用语。一九八〇年八月和十二月，邓小平同志和陈云同志相继提出，“在坚持社会主义道路和党的领导的条件下，干部队伍要年轻化、知识化、专业化”。一九八一年六月，党的十一届六中全会通过的《关于建国以来党的若干历史问题的决议》使用了这样的表

述形式：“在坚持革命化的前提下，逐步实现各级领导人员的年轻化、知识化和专业化。”至此，“四化”方针已经接近形成。可以看出，这个方针的形成是以最初的“年轻化”为载体的。

一九八二年九月，胡耀邦同志在党的第十二次全国代表大会的政治报告中，正式提出我们党“实现干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化”的新时期干部工作方针，并作了系统的论述。“四化”方针写进十二大通过的党章。

从第一个座标点（一九七七年五月）到最后一个座标点（一九八二年九月），仅仅五年多。五年多的时间酝酿、确立了一个全新的干部工作指导思想，对于一个背负沉重的历史包袱的十亿大国的执政党来说，确实是一个十分快的进程！新时期干部工作指导思想的确立，从理论上打开了广大知识分子充分参加国家政治生活、参加国家行政管理的广阔道路，直接导致了我们的配备各级领导班子时的出发点从过去主要从“阶级斗争”角度考虑，到现在主要根据社会经济发展的要求来考虑的转变。这个转变对改变、乃至改造中国目前的文化传统和社会环境，将产生重大的导向作用。新时期干部工作指导思想的形成进程，与国家的整个改革和建设事业的大思路的形成进程相比，是超前的了。

第二，各级各类领导班子的“四化”建设进程。这个进程到一九八五年可以认为是基本通过了它自己的“瓶颈”区段，其标志是领导班子的组成已经发生了历史性的变化，已经实现了党中央于一九八三年批准的《关于领导班子“四化”建设的八年规划》前三年的要求。

笔者一九八五年参加了中央组织部青年干部局组织的“县以上领导班子‘四化’建设进程的抽样调查”，这次调查抽样的地市和县均占全国地市和县的七分之一，国家机关部委占部委总数的百分之三十九，调查县（处）以上领导班子六千二百六十二个。这次调查的结果表明，十一届三中全会以来，各地、各部门领导

班子的“四化”建设大体上经历了一个奠基、起步、突破和提高的过程——这个过程可以看作是领导班子“四化”建设的“瓶颈”区段。

奠基。一九七九年，继续结合揭、批、查，清除和调出了领导班子中的帮派人物和在“文化大革命”中犯有严重错误的干部；同时，结合平反冤假错案，重新起用一批老干部。多数地区和单位领导班子的调整幅度在百分之四十左右。由于相当数量的老干部进入领导班子，班子人数有增加，平均年龄也有上升。但是，通过调整，纯洁了组织，落实了政策，顺应了民意，不仅对当时的拨乱反正、稳定局势起了重要作用，而且为领导班子后来的“四化”建设奠定了基础。历史地看，推进“四化”进程，这一步不可逾越。

起步。一九八〇年和一九八一年，根据党中央“一位一体”（即选拔年轻干部、安排老干部、调整不称职干部三者同时进行）的原则，对领导班子又进行了调整。这次调整，使领导班子的人数有所减少，年龄和文化结构有所改善。整个工作中，开始注意选拔一些年轻有文化的干部进入领导班子。可以说，我国各级领导班子的“四化”建设，是从此起步的。

突破。一九八二年至一九八四年，各地、各部门按照党中央的部署，在已经基本确立的“四化”方针指导下，结合机构改革，对领导班子进行了大幅度的调整。这次调整，举世瞩目。国务院各部委的正副部长，比原来减少百分之六十五，平均年龄由六十五点七岁降到五十九点五岁，具有大专文化程度的由百分之三十八提高到百分之五十多；司局长比原来减少百分之四十，平均年龄由五十九点九岁降到五十四岁，具有大专文化程度的由百分之三十五点五提高到百分之五十二。省级党政领导班子的成员，比原来减少了百分之三十五，平均年龄由六十二点二岁降到五十五点五岁，具有大专文化程度的由百分之二十提高到百分之四十二；地厅级领导班子成员，比原来减少了百分之三十六，平均年龄由五十八岁降到五十

岁，具有大专文化程度的由百分之十四提高到百分之四十四；县级党政领导班子成员，比原来减少了百分之十八，平均年龄绝大多数已在四十五岁以下，具有大专文化程度的由百分之十八点八提高到百分之四十五。可以说，经过这次调整，我国领导班子的“四化”建设有了较大突破，基本走出“瓶颈”。

提高。一九八四年和一九八五年，各地、各部门又结合整党，对领导班子作了部分调整，以进一步提高“四化”水平。同时，在党中央的统一部署之下，省、地、县三级后备干部队伍普遍建立起来。

从一九七九年到一九八五年，仅仅七年！七年之中，我国各级领导班子的成员基本换了一遍。其主体成份，已经是建国以后我们党自己培养起来的知识分子干部——这实际上是一个由职业革命家到专门技术家的转变。这是一个历史性的变化！划时代的变化！它表明，我国领导班子“四化”建设的进程，积极地适应了国家整个改革和现代化建设的进程，二者至少是一种同步进程。随着时间的推移，领导班子建设所已经取得的“固定性”，将越来越充分地转化为改革和建设自身发展的内在机制，并通过更强有力地推进改革和建设的形式表现出来。

三

但是，很遗憾，即便如此，人们对这几年的干部工作却不很满意，非议甚多，干部部门本身的同志也常常觉得工作结果不尽如人意。比如，一方面很多不是那么够标准的干部得到了提拔，另一方面不管我们选拔了一个多么优秀的干部，一句“这是钦定的！”就能使这个干部长时间得不到环境的认同，并且还嚷得我们半天喘不过气来；一方面相当多的干部进入领导班子之后不很胜任，另一方面不管某一个干部多么有潜力，只要组织上给他一些与众不同的培养措施，就被目为“非我”而嗤之曰“不公平”；等等。总之，干部队伍建设仍被普遍认为是限制改革和建设进程的“瓶颈”。

那么,这究竟是什么原因呢?

这说明,在我国干部队伍建设的进程中,必定还有什么重大的、起稳定变革中的社会情绪、满足人们被伤害过的心理需求的东西才被充分地注意。——打个比方,它就好像是总影响太阳系的运行轨道发生误差的“海王星”,可能还有“冥王星”。但话再说回来,那颗隐藏在茫茫苍穹之中的海王星(以及冥王星,在理论上是与与时俱进的,而在实际上只在具备了足够的观测手段时才“存在”)致使干部队伍建设的发展轨迹在人们的直观感觉中发生某种高度变异性的“海王星”,也只有当干部队伍建设的进程到了目前位置上时才能被人们充分地观察到。

笔者认为,这前两个队伍建设进程中的“海王星”,就是——包括旧的、科学的、中国式的干部选拔、考核、培养、任用的方法体系,就是用旧套方法体系所构造的干部工作的结构框架。

四

我们不妨把视野拉得远一些,从中国封建社会的吏制演变进程中启发思考。

中国的吏制演变大致经过了五个时期四次变化,即:商周时期的世卿世禄制——春秋战国时期的军功吏进制——秦汉时期的察举征辟制——魏晋南北朝时期的九品中正制——隋唐以后的科举制。

——从商周的世卿世禄制到春秋战国的军功吏进制,是一种由社会进步决定的必然的转变。但春秋战国的军功吏进制毕竟是地主阶级在夺取政权时期的经验积累的产物,带有很重的战乱痕迹。从秦汉实行察举征辟制到科举制在隋唐的确立,则可以认为是封建统治者在摸索选官的制度。但这种摸索基本是不自觉的,所以历时七百余载,漫长而艰难。

——这五种吏制的替代(以科举制为最),是在历史的局限里面实现了历史的进步;在其选才的范围上,是一次比一次扩大的,这可以认为是民主性的因素在扩展;在其选才的方法

上,是一次比一次严密的,这可以认为是科学性的因素在扩展。所以,从任何意义上看,吏制的民主化与科学化,都是历史的趋势。

科举制历经一千一百余年兴衰,完成了封建国家选赋一定的选拔优秀人才对国家进行有效治理的使命。它既是一个不断完善的过程,又是一个日渐腐败的过程。我们如作进一步的考察,则可以看到,完善的主要是制度本身,腐败的主要是实行过程。比如在政治清明朝代就实行较好,在腐败时期就弊病百出。但就那一套制度所实行的效益,与其大政治环境的好坏又是什么关系呢?

——从史实看,科举制的生命力不在其考试的科目和内容,而在于,第一,它给读书人提供了一条人生的平等机会;第二,它又给当政者提供了一个衡量某一个读书人能否入仕的可把握的尺度。一般来说,入仕的机会是公开的,谁都可以来一试高低;尺度衡量的结果(也就是能否入仕)也是公开的,谁在它面前都得认账。——直至世纪的积累,使这两个东西成为中国文化传统中带有某种变异内容的民主因素和科学因素。

所有这些,都给现今人某些启示。

五

历史进步到了现今。

我们注意到,鸦片战争以来的中国:革命史已经对中国固有的文化传统进行了改造,十年“文化大革命”又使已经被改造了的中国传统文化发生了畸怪的变异。我们的政策效益,常常依据前者提出理想的目标,又常常因为后者达不到这个目标。

我们还注意到,经过对“文化大革命”的反思,我们民族的文化教育水平和我们干部队伍的文化教育水平都在迅速提高。这一方面理所当然地带来了整个民族和整个干部队伍对民主和科学的要求标准的迅速提高,一方面也揭示了过去那种仅仅习惯于在伦理的范围里去分辨善恶,而很少从法制的角度去考虑是非的传统价值观念将

被改变的趋势。一般来说,一个民族的文化教育水平与其对民主和科学的要求标准和控制能力成正比的。

应该说,我们党是有着一整套行之有效的干部选拔、考核、培养、任免的方法和制度。否则,它不可能生存、成长、壮大,党的事业也不可能取得胜利。但是,在党的工作重点转移之后,随着改革和建设事业的发展,这套传统的方法和制度出现了较多的不适应。极而言之,诸如选拔的神秘化,考核的手工业,培养的少计划,任免的随意性等;在干部部门的肌体上,“阶级斗争”的烙印,或者说,非常因素的烙印太深了;在组织工作的领地里,似乎最难采用现代的手段进行耕作;等等。总之,是反映出我们干部工作整个结构框架——也就是整个干部人事制度和干部工作业务上的不适应。这种不适应,是不能仅仅靠转换思想和改变成份所能解决的——相反,它还极大地冲淡和消蚀了我们党十一届三中全会以来干部工作指导思想上新旧交替、新陈代谢和领导班子新老交替的伟大成果。

还应该说,这几年我国的干部工作是取得了伟大的成绩的,党中央采取的一些重大决策(如机构改革、下放干部管理权限、废除领导职务终身制、建立后备干部制度等)是得当的、英明的,我们选拔上来的干部大部分或绝大部分也都是好的或比较好的。笔者以为,群众的不满实质上主要是对选拔干部的方法,是对干部产生的过程。“伯乐选千里马”式的方法已经不能满足现代社会的心理需要和文化需要。人们对你这架机器的结构框架不了解(它是一个“黑箱”)、不信服,所以对你这架机器生产的产品也就不了解、不信服。社会实践已经作出了这样的结论:干部工作指导思想上的新旧交替,只有建立在干部人事制度和干部工作业务的相应转换的基础上,才能最终牢固;领导班子主体成份的改变,必须在产生这批新干部的制度、程序和方法满足人们的公平心理时,才能得到最大的社会认同。

就国家的整个改革进程来说,“七五”期间是新旧体制的转换时期。这包括了干部工作结构框架——它是由一整套干部的选拔、考核、培养、任免的方法程序、制度组成的——上的新旧转换。这个转换能否顺利进行,在一定意义上说,确实成了控制改革和建设事业进程的“瓶颈”。

矛盾的症结是显而易见的,目标是明确的。问题仅在于:怎么办——即通过什么样的方法去解决这些矛盾,去达到这个目标。

但是,到目前为止,对这个问题似乎还没有引起足够的重视。

所以,本文的标题是,既在第一位的是方法问题,笔者不说“现在,第一位的是解决方法问题”,这是因为,“解决”,要分两步走,第一步,提出来,认识它;第二步,动起来,解决它。在对干部队伍建设的进程作了考察之后,笔者提出了第一位的有限但有意义的目标——这也就是我国干部队伍建设的目前位置。

刘少奇同志说过的:提出问题是解决问题的一半。

六

那么,有人会问:你所期待建立的那个新型的干部工作的结构框架,究竟是什么样子的?笔者愿意努力勾画一下它的基本特点——

它体现了我们党新时期的总任务——“把我们建设成为高度文明、高度民主的社会主义国家”的美好理想,其形式、内容都与这个理想相匹配。

它的整体形象是以民主化和科学化为实质内容,以现代化为精神内核,以制度化为外在形式的一套干部工作的规范和秩序。

它的内在机制是竞争和择优。

它是在马克思主义的统帅之下,对哲学、政治学、管理学、社会学、心理学和计算机软件技术等科学成果的综合、消化之后的融为一体。

它是植根于中国自己的土壤里的。它的

形成过程,是一个以我们党干部工作的丰富积累为主体,尽量地借鉴我国古代吏制的合理沉淀,逐步地吸收国外文官制度的科学成份的渐进过程,而不可能是一个被什么“全新”的、“现代”的“人事制度”取而代之的突变过程。

它所赖以建立的重要基础工作,是人事分类。在我国,人事分类比欧美更复杂,它首先要对党政职务、政企职务、选举制职务和委任制职务等进行科学的划分;其次要在各类职务中建立起各自的有秩序的职位体系,并使每个具体职务都在自己所隶属的职位体系中找到各自的位罝;再次要准确地揭示出每个职务的工作性质、技术难易、责任轻重、所需资历等职务特征和任职条件,由此也就为干部的选拔、考核、培养、任免等提供了一套比较具体、比较严密的标准;最后,再在上述基础之上确定各级组织人事部门的管理范围、管理权限和管理秩序,等等。

马克思有句名言:“一种科学只有在成功地应用了数学时,才算达到了真正完善的地步。”这是否应该包括组织人事科学,或者包括它的某个部分,值得思索并在实践中认识。

七

最后,在本文可以结束的时候,笔者愿意再说几句似乎是“画蛇添足”的话:

一切理论的突破,归根到底都是方法的突破。方法决定了你能走出多远,决定了你能达到什么样的目标,决定了你能创造什么样的环境。“给我一个支点,我就能移动地球”,阿基米德这样说。这个“支点”就是方法。

方法是所有好的思想、好的原则、好的政

策的载体——所有这些好的东西都是通过具体的方法体现出来的。

制度的改革,在大方向、大原则明确之后,就应该从方法入手,也就是从配套的措施入手。就干部制度的改革而言,应该确立起“方法—程序—制度”的实施思路。就是说,干部制度改革总思路、总原则是由一系列的配套措施(也即具体制度)来实现的,而每一个具体制度(如干部的选拔制度、考核制度、培训制度等)都是由几道法定的、稳固的程序中组成的,每一道程序又是由一个或几个成熟的、有效的方法来体现的。所以制度的改革由改革(甚至是改进)了的方法体现出来,从实践上解决了方法问题,也就是从实际上解决了改革问题。人们大多是从自己的直接体验来评价某种社会政策的好坏优劣的。——在干部工作方面,具体的方法是人们直接体验的对象。比如“选拔干部要走群众路线”,应该说这是我们党的一贯思想并不是什么新鲜玩艺,但过去走群众路线的方法主要是个别谈话,这个方法本身的局限性就造成了限制民主范围的扩大和某种外观上的“神秘化”。现在我们改进和丰富了走群众路线的方法,除了个别谈话之外,还普遍进行了民主推荐、民意测验、民主评议等……就群众的直接体验而言,干部工作就发生了“改革”。方法的改进和丰富就直接达到了扩大民主化和增加公开性的改革目的。等等。

在此,笔者仅再四强调:现在,而且是将继续相当一个时候的“现在”,第一位的是方法问题——将始终是方法问题。

(作者单位 中组部青干局)

