



邹学勤 著

武当山下 笔耕录

武当山下笔耕录

邹学勤 著

自序

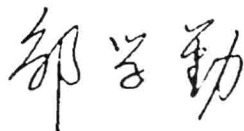
时光如白驹过隙。

1993年9月,我接受党组织安排,从宜昌来到风光旖旎、闻名于世的武当山下的十堰市工作,至今已履七载,先后担任中共郧阳地委委员、丹江口市委书记,中共十堰市委常委、组织部长。回首我在十堰工作的七个春秋,真可谓收获颇丰,体会甚多。

迢迢汉水,巍巍武当。十堰是一片美丽而富有灵气的土地。佳山与秀水,古代文化与现代文明,原始的自然风光与辉煌的人文工程,在这里交融际会。在这样的地方工作、生活是人生的一大幸事,也使人倍加珍惜光阴,加倍努力把各方面的工作做得更好。

古人云:“学而不思则罔,思而不学则殆”。因此,我一方面在工作之余抓紧时间学习,向书本学,向群众学,向实践学,丰富自己,提高自己。另一方面,我注重深入思考问题,持之以恒,笔耕不辍,把自己的实践经验,工作体会,学习心得写成文章,在各级报刊发表文章60余篇。今辑录38篇成集,从经济工作、党的建设和领导艺术等角度反映了我在这块热土上工作、学习、思考和耕耘的部分果实,谓之曰《武当山下笔耕录》,权当在十堰工作学习的一个小结。

“三人行必有吾师”。我在十堰工作期间得到了许多同志的支持和帮助,在此谨向他们表示最诚挚的谢忱。



2000年3月于十堰

目 录

明确党的建设任务 推进新的伟大工程·····	1
完善和规范公开选拔领导干部工作研究·····	8
加大干部交流力度 增强领导班子的生机与活力 ·····	34
领导干部道德建设要从细微处抓起 ·····	39
提高党内生活质量的辩证思考 ·····	45
切实抓好干部的学习教育迎接知识经济的到来 ·····	49
建立以为人民服务为核心的领导干部职业道德规范 和约束机制 ·····	58
坚持以邓小平同志的人才理论为指导,建设高素质的 干部和人才队伍 ·····	66
大力加强干部队伍的思想政治建设 ·····	72
共产党员要在全社会发挥表率作用 全心全意为人民服务 ·····	80
加强乡镇领导班子建设整顿巩固党在农村的执政基础 ·····	86
把农村基层组织建设得更加坚强有力 ·····	94
切实加强党性锻炼 ·····	97
始终抓住增强党性这个核心·····	100
要深刻认识社会主义初级阶段的基本国情·····	103
市场经济条件下更须加强党的建设·····	108

讲政治是领导干部的首要任务·····	115
围绕经济抓党建 抓好党建促发展·····	119
关于增强县市领导班子团结的几点思考·····	124
健全民主集中制 提高领导干部驾驭市场经济的能力·····	134
运用邓小平人才思想 指导跨世纪领导人才 选拔培养工作·····	150
加强乡镇党委建设 是实现村级组织建设目标 的重要保证·····	156
抓住机遇 加快发展·····	163
加快发展生产力 努力实现奔小康·····	170
发挥优势抓开发 扬长避短求发展·····	176
抓落实是富民强市之基·····	181
加大改革落实力度 加快小康建设步伐·····	184
建好三大基地 培植骨干税源·····	190
建好十堰东大门 为十堰经济社会发展作贡献·····	196
扶贫攻坚 志在必胜·····	200
搞好宣传工作 服务小康建设·····	207
拓宽思路发展“老乡” 加快步伐实现小康·····	211
加大改革开放力度 加快经济发展速度·····	217
建立现代企业制度需要注意解决好的几个问题·····	224
对建立现代企业制度的思考·····	228
铸造企业的凝聚力·····	232
着力加强作风建设 争创一流工作业绩·····	236
我喜欢这样的下属·····	241

明确党的建设任务 推进新的伟大工程

江泽民同志在党的十五大报告中指出：“把我们的事业全面推向二十一世纪，关键在于坚持、加强和改善党的领导，进一步把党建设好。”“全党要按照新的伟大工程的总目标，从思想上、组织上、作风上全面加强党的建设，不断提高领导水平和执政水平，不断增强拒腐防变的能力，以新面貌和更强大的战斗力，带领人民完成新的历史任务。”这一精辟的论断，高屋建瓴，是对我们党和国家几十年的历史经验总结，也是对实现跨世纪宏伟目标客观需要的高度概括。我们一定要认真学习领会，明确新时期党的建设的任务，坚持、加强和改善党的领导，全面推进党的建设新的伟大工程，为实现跨世纪目标提供坚强有力的政治保证。

一、用邓小平理论武装全党，发挥思想政治优势，是坚持、加强和改善党的领导的首要任务

邓小平理论是当代中国的马克思主义，是马克思主义在中国发展的新阶段。我们要实现新时期党的建设的总目标，就必须用邓小平理论武装全党，发挥思想政治优势，并作为坚持、加强和改善党的领导的首要任务来抓。

一要提高对思想建设、理论学习的认识。思想是行动的先导，理论上的成熟是政治上成熟的标志，政治上的坚定是以理论上的清醒为基础的。我们有些干部，在关键时刻把握不住方向，在重大原则问题上分不清是非，在工作中发生这样那样的偏差，追根溯源，都与放松思想建设，缺乏理论学习有关。因此，我们必须扎扎实实地开展理论学习，用邓小平理论武装头脑，不断提高党员干部的政治素质、理论水平和驾驭全局的能力，增强贯彻执行党的基本路线的自觉性和坚定性。

二要健全制度，加强对理论学习的管理。要继续在县级以上领导干部中深入开展以讲学习、讲政治、讲正气、学理论、学党章、学先进为主要内容的“三讲、三学”活动，用领导干部的理论学习，带动整个党员干部队伍的学习。要把理论学习的状况和理论政治素养的状况，作为考察、任用干部的重要依据。

三要坚持理论联系实际的学风，把学习理论同研究新情况，解决新问题结合起来。要对党员干部进行社会主义信念和共产主义理想教育。用唯物辩证法的观点观察社会，思考问题，认清党的近期目标和最终目标的关系，提高贯彻党的基本路线、解决实际问题的能力。

二、坚持民主集中制原则，注重制度建设，是坚持、加强和

改善党的领导的重要任务

坚持民主集中制，实行集体领导与个人分工负责相结合的制度，是党的地方各级委员会实行领导应遵循的原则之一。因此，要坚持、加强和改善党的领导，就必须注重制度建设，坚持民主集中制，正确处理民主与集中的关系。

一要充分发扬党内民主，保障各级党组织和党员的民主权利，疏通和拓宽党内民主渠道，多层次，多方面、多途径地发扬党内民主。要在严格执行《中国共产党党员权利保障条例（试行）》上下功夫。要保障党员的知情权、参与权、选举权、被选举权和监督权，鼓励党员讲真话、讲实话，充分发挥广大党员的积极性和创造性。

二要进一步健全集体领导和个人分工负责相结合的制度。凡属重大问题，必须由集体讨论决定，不能个人说了算。集体决定了的事要分头去办，各负其责，决不能互相推诿。要认真解决领导班子民主不够、集中也不够的问题，坚决纠正极端民主化和个人说了算的问题。

三要进一步健全监督机制。要加强对领导干部的教育管理和监督，切实提高党员领导干部民主生活会质量和领导班子解决自身矛盾的能力；要着力解决领导班子搞内耗，闹无原则纠纷，严重不团结的问题，经教育不改，对班子不团结应负主要责任的干部，要坚决调离领导岗位；要强化对制度执行情况的督促检查，加大对违反制度的查处力度，用制度规范领导干部的行为，使党内生活真正走上制度化、规范化的轨道。

三、加强干部队伍和领导班子建设，培养选拔人才，是坚持、加强和改善党的领导的重要战略任务

干部队伍特别是领导班子建设，是党的建设的关键，是一个意义重大的战略问题。

一是要全面贯彻干部队伍的“四化”方针和德才兼备的原则，把群众公认坚决执行党的路线、实绩突出、清正廉洁的干部及时选拔到领导岗位上来。那些背离党的路线的人，那些贪图私利、弄虚作假、跑官要官的人，决不能进入领导班子。

二是要更新用人观念，拓宽用人渠道。建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，建立一种干部能上能下、优秀人才脱颖而出的用人机制。同时要抓紧培养和选拔优秀年轻干部，使各级领导班子达到梯次配备、结构合理。

三是要防止和纠正用人上的不正之风。认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》，严格按程序办理。组织部门要严格把好用人关、领导干部推荐干部要承担相应的责任。健全并严格执行有关的法规、制度和监督机制，铲除用人问题上不正之风滋生蔓延的土壤。

四、加强和改进党的基层组织建设，发挥核心作用，是坚持、加强和改善党的领导的根本任务。

加强和改进党的基层组织建设，要围绕党的基本路线，为党的中心任务服务，抓好以国有企业和农村为重点的基层党的建设，抓好新时期党员队伍建设。

国有企业党组织建设，努力实现“四个好。”在推进企业改革中，要始终坚持加强党建工作不动摇，一是要继续贯彻落实中央《关于加强和改进国有企业党建工作的通知》精神，充分发挥企业党组织的政治核心作用，加强党对企业的政治领导；二是要把企业领导班子建设，作为党建的关键，围绕增强企业活力，

建设一个立场坚定、善经营、会管理、团结协作、廉洁公正、开拓进取，得到职工群众拥护的领导班子；三是要适应企业改革的需要，建立和完善适应企业特点的领导班子成员任用制度，逐步完善对企业领导人的培养、管理、监督、奖惩制度；四是要围绕生产经营开展好党的活动，加强党员教育管理、充分发挥党员在两个文明建设中的先锋模范作用，不断增强企业党组织的凝聚力和战斗力。

农村基层党组织建设，要以建设“五好”村党支部和“六好”乡镇党委为重点，以发展经济，加快脱贫致富奔小康、提高农民生活水平为出发点和落脚点，对乡镇和村级班子进行整顿和建设。一是村党支部整顿要明确标准，滚动整建，常抓不懈，全面提高。第二轮后进村党支部整顿要突出班子建设，壮大集体经济实力，推行村务公开、民主管理和规范化管理，着力解决“有人管事、有钱办事、有章理事”的问题。二是乡镇党委整顿建设要突出转变领导方式和工作作风，为推进农业产业化，加强两个文明建设，带领农民群众走向文明富裕发挥领导核心作用。

党员队伍建设是党的事业顺利发展的重要保证，是新时期党的建设这一新的伟大工程的基础性工程，各级党组织必须认真面对党员队伍建设面临的新情况、新问题，切实加强党员教育工作、努力建设一支适应新形势要求的党性强、素质高的党员队伍。农村党员要继续开展“双学”和“三讲”活动，实施“双带工程。”

五、坚持全心全意为人民服务的宗旨，从严治党，是坚持、加强和改善党的领导的长期任务

把各级领导班子建设成为坚决贯彻党的基本理论和基本路

线、全心全意为人民服务，具有领导现代化建设能力、团结坚强的领导集体，是一件关系到党和人民事业全局的大事。

一是必须经常对党员干部党的根本宗旨、群众路线教育。在新的历史条件下，我们加强党的建设，改善党的领导，必须牢牢抓住这个根本，通过教育，使党员干部认识到，如何对待群众是一个立场问题，世界观问题、党性问题。只有牢记为人民服务的宗旨，才能把人民群众的利益放在第一位。在行动上，要甘做人民的公仆，吃苦在前，享受在后，多一点奉献，少一点索取。要有向人民负责和敢于向人民负责的精神，想问题、办事情、作决策，必须把人民群众“拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应”，作为出发点和归宿。真正做到尊重群众，深入群众，依靠群众，为群众办实事，办好事。

二是必须经常教育党员干部正确行使人民赋予的权力，决不能滥用职权，以权谋私。能否坚持用权为民，反对以权谋私，杜绝权钱交易，是对党员干部在新形势下能否坚持思想上、政治上、作风上先进性的严峻考验，也是坚持为人民服务的宗旨，从严治党的重要工作。要通过教育，使所有的党员特别是领导干部自重、自省、自警、自励，坚决抵制一切腐朽思想的侵蚀，为人民掌好权、用好权。

三是经常对党员和领导干部进行纪律教育。要教育党员领导干部带头把江总书记提出的“讲学习、讲政治、讲正气”落到实处，与党中央保持高度一致；要严格按党章和制度办事，做到有章必依，违章必纠；要提高党内生活会质量，讲党性、讲原则，正确运用批评与自我批评的武器，开展积极的思想斗争；要严肃处理不合格党员和违反党的纪律的党员，坚持在纪律面前人人平

等，使我们党的纪律严明，朝气蓬勃，充满生机。

总之，要通过推进党的建设新的伟大工程，把党建设成为用邓小平理论武装起来，全心全意为人民服务，思想上政治上组织上完全巩固，能够经受住各种风险，始终走在时代前列，领导全国人民建设有中国特色社会主义的马克思主义政党。

（载《湖北组织工作》1998年第4期）

完善和规范 公开选拔领导干部工作研究

党的十五大指出,要加快干部制度改革步伐。近年来,公开选拔领导干部工作在全国许多地方广泛试行和开展。实践表明,这种选任方法,既是对传统干部选拔任用方法的继承和创新,又是适应建立社会主义市场经济体制的需要,形成优秀人才脱颖而出的新的用人机制的重要内容之一,具有较大的推广价值。但公开选拔领导干部工作作为一项新的改革探索,在理论和实践上都还需要进一步完善和规范,这既是贯彻落实党的十五大精神的一项重要举措,也是使公开选拔领导干部工作实现科学化、规范化、制度化的应有之义。

一、公开选拔领导干部工作作为干部制度改革的一项创新,已在实践中取得了一定经验

和成效,但还有待进一步规范和完善

综合各地的实践经验,所谓公开选拔领导干部,就是按照党管干部和群众公认的原则,通过组织推荐与群众推荐(含个人自荐)相结合,考试与考察相结合,以公开、平等、竞争、择优的方式选拔任用领导干部的一种方式。

较之传统的委任制(党委、人大、政府任命)、选任制(党代会、人代会选举任命),公开选拔领导干部方式具有几个鲜明特点:

1、统一性。传统的干部选拔任用方式,重要的表现形式或手段是组织配置,而公开选拔领导干部通过引入公平机制、竞争机制和资源配置机制,实现了与市场经济的统一,符合市场经济关于社会资源优化配置的原则,促进了人力资源的最佳配置。

2、竞争性。公开选拔方式,通过引入考试考察、择优选用等竞争机制,使竞争成为领导干部选拔的主要方式,实现了由“伯乐相马式”选人向“赛场赛马式”选人的转变,为广大干部群众提供了公平的参与机会。

3、公开性。公开选拔领导干部从报名、资格审查、考试考察到选拔结果各个环节都是公开的,具有较强的公开性和民主性,使干部选拔工作的透明度进一步提高,可以有效地防止选人用人上的不正之风,提高了干部工作的民主程度、公开程度和群众参与程度。

4、开放性。公开选拔方式,面向全社会,打破了地域、行业、身份、部门界限,选拔范围广泛,实现了由过去封闭式选人向开放式选人的转变,并把干部选拔从单一的组织考察,转变为组织考察与考试相结合为主,同时发挥干部个人能动作用的双向选择,给干部选拔工作带来了生机和活力,符合市场经济的开放性、多元性要

求。

5、多效性。公开选拔方式不仅拓宽了组织部门的选人渠道,扩大了识人视野,能够选出急需的人才,而且能够从中发现大批潜在人才,增加了后备干部的人才储备,实现了由单纯的人才选拔,转变为选拔、发现、储备、培养相结合的综合型人才开发。

从全国各地和我市的实践情况来看,公开选拔领导干部作为新时期干部选拔任用方式的一项重要改革尝试,经过不断探索,已在实践中取得了一定经验和成效。主要表现在:一是拓展了知人渠道和识人视野,发现、起用了一批优秀领导人才。公开选拔方式注重人才的自选性,让人才所在单位部门推荐,发动群众民主推荐,鼓励人才自我举荐,敞开了进贤之路,从而给人才创造了广泛的机会;所有推荐出来的人选一视同仁,通过考试竞争一决高下,从而形成自然的优胜劣汰。二是冲击了用人上的守旧观念,促进了全社会的思想解放和观念更新。公开选拔方式打破了才不外露,静候“伯乐”的保守心态,淡化了论资排辈、平衡照顾的不良心态,开辟了选人用人的新思路。三是突破了封闭式、单打一的用人格局,初步形成了一种富有生机和活力的干部选拔制度。公开选拔方式使各级党组织把握住了领导干部选拔任用制度适应社会主义市场经济体制的最佳切入点,把握住了党管干部与群众路线的最佳结合点,提高了干部选拔中的民主程度和公开透明程度,增强了用人的准确性,真正以考试定优劣,让群众定上下,以竞争定去留,有效地防止了用人失察。四是产生了积极导向作用。净化了干部工作及人才竞争的空气。公开选拔领导干部,实行的平等竞争、择优选用,坚持以能力取人,以实绩取人,体现了良好的行为导向,比较有效地防止了各种用人上的不正之风。

但还必须看到,作为一种改革和尝试,公开选拔领导干部工作还明显存在一些亟需完善和需要改进的地方,仍有不少深层次的问题制约着这一工作的广泛开展。从我们的实践和调查情况来看,突出表现在:

(一)没有形成制度化

在我们就公开选拔领导干部工作进行调查,回收的 1341 份调查问卷中,“你认为目前公开选拔领导干部工作存在的主要问题是什么”一问回答“没有形成制度化”的有 1196 人,占 89.2%;回答“随意性大”的有 1142 人,占 85.2%。没有形成制度化,在实践中一是表现出各地在报考资格、方案制定、选拔范围、考试内容、考核方式、选拔程序等各方面认定不一,各行其是,在很大程度上影响了公开选拔的科学性和选人的准确性。二是随意性大、突击性强。由于缺乏指导性文件,公开选拔难免会出现随意性大的问题,个别地方在公开选拔干部时,不是站在全局的高度,而是站在领导者的角度来选人,极易走入误区,有的在面试过程中由于缺乏统一的考核标准,选任上很难把握;有的领导注重口头表达能力,忽视实际工作能力;有的领导只注意外表形象,而忽视内在品质,也容易使公开选拔工作走入误区。由于不是定期选拔,对有些部门急需进人和强化班子建设的,也无法及时做到缺人补人,极易造成领导班子的不健全和“断档”,在一定程序度也耽搁了一些优秀人才脱颖而出,不利于人才的进步。

(二)时间长、程序多、成本高

在我们的调查问卷中,认为“成本高、时间长”是公开选拔工作主要不足的有 1223 人,占 91.1%。从实践来看,各地的公开选拔工作普遍地存在,一是选拔周期长。无论是竞争一个职位,还是一

个岗位,都要在整个选拔过程中经过制定方案、下发文件、报告、审查、笔试、面试、考核、公示、任命等一系列选任程序,这些必须的程序往往需要几个月或更长的时间,组织部门和组织单位要花费大量时间和精力。二是选拔成本高。据对我市 1995 年“双推双考”和近两年来八县市区的公开选拔工作调查情况看,每次选拔工作都有 10 多个程序,每道程序都必须认真设计具体方案,都要反复召开会议研究讨论。从第一道工序宣传发动,着手印制宣传手册、绘制黑板报、制作专栏等,进入第二轮笔试和第三轮面试,需要聘请经验丰富的权威人士命制试题及出任评委,为了保密,采取“一条龙”式封闭运行操作,从吃、住、行到活动经费,每个环节都需要一定数量经费投入。如果跨地区公开选拔,考虑到考察等环节,所需投入将更大。据对我市国家级贫困县郧西县的调查,该县 97 年公开招考乡镇企业管理局局长、余家湾林场场长和今年乡镇换届公开选拔正副职领导干部,分别投入专项活动经费 2 万余元和 3 万余元,平均每人花费近万元,成本之高可见一斑。

(三)选拔方式规范化、科学化不够

在我们的调查问卷中,认为“公开选拔必须通过考试”的有 932 人,占 70.5%;在对 92 名公开选拔出的领导干部进行的专题调查中,有 62 人认为“应降低考试在选拔中所占的比重”,占 67.5%;有 80 人认为“考试方式应做重大改进,增加对实际能力的测试”,占 87.5%;选拔方式规范化、科学化不够,具体表现为,一是过于倚重考试,但考试往往只能部分地了解应试者的基本素质和应变能力,不可避免地存在以分取人、选拔方式单一的问题;二是用一张试卷统一考试,无法科学、客观地测试出招录岗位的差异对考者的不同文化和专业知识要求;三是考试考察所占比重大小的