

印制系统 1995 年思想政治工作论文汇编

真知的追求

中国印钞造币总公司
一九九六年十月

真知的追求

印制系统 1995 年思想政治工作论文汇编

中国印钞造币总公司

《印制系统 1995 年度思想政治工作论文汇编》

编辑委员会

主 编	赵鹏华				
副主编	古道明				
编 委	吴树森	智振国	滕立德	胡凤宝	
	李春颖	陆冠华	陈国基	魏清海	
	刘智伟	陆鸿恩	吴海根	李 敏	
	瞿国梁	李洪河	周修安	胡敏秋	
	李立民	刘延河	赵金柱	贾铁梁	
	李树林				
责任编辑	朱继红	王 辉	韩劲松		
技术编辑	刘 虹				

序

当您翻开这本小册子的时候,呈献在你面前的是印制系统思想政治工作研究园地中挂满露珠,迎着朝阳的又一棵小草。

既然是小草,确没有鲜花那般绚丽,但她却是朴实的,那挂满草叶上的露珠也确能折射出朝阳七彩的缤纷来。她没有天上彩虹的气势,但也是对光芒真理的追求。

长期以来,我们坚持两个文明一起抓,以人为本,紧紧围绕印制生产任务这个中心,加强思想政治工作和精神文明建设,使印制事业不断向前发展,许多同志在实践中进行理论探讨,在理论的探讨中勇于实践,有了一些认识、体会或者叫做研究成果,我们把这些成果编撰成书,奉献给亲爱的读者,希望不吝赐教,希望能引起更深入的研究和讨论,希望能对您的工作有新补益。

刚刚结束的党的十四届六中全会,对加强社会主义精神文明建设若干重要问题作出了决议,对营造加强社会主义精神文明建设的大环境必将起到极其重要的作用。我们要认真学习贯彻决议精神,进一步加强思想政治工作,促进两个文明建设,促进印制事业的发展。

希望有更多的同志参加到思想政治工作理论与实践的讨论中来,用您的智慧为这棵小草增添绿色。

古道明

1994/12/28/24 07

目 录

关于选好用好企业干部之我见	刘雪林(1)
浅析政工干部的劳动性质、特点和价值	李彦生(7)
浅议市场经济下的企业人才素质内涵的新扩展	赵增华(13)
全面科学地理解干部“四化”方针	田 骏(20)
浅谈企业的人才开发	李 芳(23)
试述增强班组凝聚力问题	杨丽芝(30)
伟力之源在群众	
——浅论凝聚力工程	王守镇(37)
浅谈职工价值观变革及调控	陈家邦(42)
浅谈新形势下职工价值观的引导与调控	韩宝峰(47)
对企业思想政治工作的主要任务就是	
调动职工积极性的几点再认识	刘道永(52)
调动一线职工积极性之我见	谈 征(62)
企业思想政治工作科学化之我见	张庆林(66)
试论基层思想政治工作的有效性	李彦清(71)
坚持“不人为制造思想问题”	
减少“不该发生的思想问题”	李卫东(75)
企业裙带族问题浅探	王绍法(81)
要重视发挥非正式群体在思想政治工作中的	
积极作用	韩 勇(89)
社会主义市场经济与思想政治工作	蔡 珍(97)
浅谈如何提高企业思想政治工作的效果	刘安强(104)
浅谈企业文化与思想政治工作	陈慧萍(110)
围绕企业生产经营做好思想政治工作	谢庚寅(114)

浅谈企业经营管理与思想政治工作·····	李西玲(118)
企业经营战略的重要思想基础	
——浅谈企业价值观的特点和作用·····	崔先亮(124)
试谈以人为本开展思想政治工作·····	王金强(130)
“以人为本”之我见·····	裴涪锦(134)
浅谈市场经济条件下企业党建的难点与对策·····	陆鸿恩(141)
生产一线党员心态分析及对策探讨·····	童朝玉(148)
试谈加强生产一线党员发展·····	王阿宏(152)
坚持贯彻民主集中制,要注意防止两种倾向·····	韩国秀(156)
市场经济条件下企业党风廉政建设浅议·····	孙 健(160)
反腐倡廉保安定固政权·····	荆智义(164)
对印制企业加强爱国主义教育的思考·····	陈国基(169)
职工爱岗敬业精神现状及对策·····	郭仕金(173)
加强正面教育建设“四有”队伍·····	牛龙贵(179)
对印制企业职工行为规范建设实践的思考·····	傅家忠(185)
深刻领会“三特”教育的现实意义·····	陈 彪(189)
宣传思想工作要实现新转变·····	赵明俊(192)
企业效益观·····	史 力(196)
把握机遇,努力开拓企业共青团工作新局面·····	杜 侃(202)
如何在企业管理中	
解决青年职工学技术钻业务问题·····	季文军(206)
对市场经济下青年价值观取向的思考·····	张二印(212)
正确分析青工队伍状况,努力做好企业青年工作·····	赵 东(217)
心理质量的作用与调控·····	陆源星(222)
浅谈对立统一规律在信访工作中的运用·····	沈 岗(227)
浅谈基层党组织的作用发挥·····	杨师堂(237)
为基层服务是职能部门的职责·····	李 斌(242)
爱与理解是打开儿童心灵的金钥匙·····	钱金芳(248)

关于选好用好企业干部之我见

南昌印钞厂 刘雪林

邓小平同志曾经指出：“现在我们是搞建设，干部已成为决定的因素。”“选拔干部，选拔人才，只要选得好，选得准，我们的事业就大有希望。”选好用好干部，建设一支适应贯彻执行党的基本路线的干部队伍，是党在新的历史时期组织建设的突出任务，也是关系到印制企业今后能否兴旺发达的一项极其重要的工作。1995年初，中共中央印发了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》。5月份，总公司制定了《印制企业干部管理条例》等文件。这些文件，是印制企业做好干部工作的政策依据。根据对文件精神的学习领会，我以为，选好用好企业干部，就要把握好党性、实绩、民意三个关口。

重党性——凭党性选干部

德才兼备，是我们党在长期革命斗争中总结出来的，被实践证明是完全正确的选用干部的标准。陈云同志曾说过：“德才并重，以德为主。”但德不是抽象的，而有其实质内容。在改革开放不断深化的今天，看干部的德应着重看他的党性修养和党性觉悟。选拔干部必须把党性放在首位，看他是否听党的话、对组织忠诚坦白，是否坚持党的基本路线，是不是有坚定的共产主义信念。具体为：

第一，看是否忠实于党的基本路线。当前，建立社会主义市场

经济,要求人们在思想认识、工作方法等方面相应地来一个大转变。但是千变万变,为共产主义奋斗的理想不能变,全心全意为人民服务的宗旨不能变,艰苦奋斗、廉洁奉公、敢讲真话、光明磊落、坚持原则、公道正派的优良作风不能变。我们选拔的干部,应该是能正确理解有中国特色社会主义理论,忠实执行党的基本路线的人。

第二,看是否具有强烈的革命事业心和使命感。在现实中,我们不难看到,具有相同的经历、年龄、学历的干部,但其在工作上却有很大的差距。这种差距从主观上分析,主要是革命事业心和使命感的强弱所造成的。责任感、事业心强,反映在行动上就敢想肯做,勇于负责,成绩也就突出;反之,遇到问题就瞻前顾后,缩手缩脚,“绕道走”。

第三,看是否具有自我牺牲精神。建立社会主义市场经济体系,必须遵循价值规律,按等价交换原则来开展经济活动,但是,决不能因此淡薄无产阶级党性观念,更不能把商品交换原则引入党内政治生活。我们选拔的干部,必须是在参与市场经济活动,按商品交换原则办事的同时,始终不忘党性原则的同志,必须是在处理自身利益和党的利益的关系时,以个人利益服从党的利益的同志。如果新的历史时期不能理直气壮地抵制和消除拜金主义、唯利是图、损人利己等错误思想及各种腐败行为,不能做到吃苦在前,享受在后,一心为公,无私奉献,遵守社会公德,而是自私自利,计较个人得失,那么,他就决不可能成为一个合格的“人民公仆”。

第四,看是否能胸怀大局,团结奋进,讲团结,讲统一,讲顾全大局,这是对干部的基本要求。具有坚强党性的干部,必然能自觉地同党中央保持一致,服从企业生产经营的大局,宽容大度,善于团结干部和群众,包括反对过自己的同志一道共事,保持一个部门、一个企业的稳定。我们选拔的干部,应能凝聚众心,形成振兴企业的整体合力。相反,对那些好拨弄是非、闹不团结、当面一套、背

后一套、哗众取宠、揽功诿过的人，非但不可选拔，即使在位也应撤换下来。

第五，看是否能严守党纪政纪。党的纪律是提高党的战斗力、完成党的任务的重要保证。我们选拔的干部，应该是遵守纪律的模范，做到令行禁止，保证政令畅通。决不允许任何干部把自己置身于党纪政纪之外，对党纪政纪国法，或采用实用主义，或“上有政策，下有对策”，或“我行我素”，“老虎屁股摸不得”，“老子天下第一”。

重实绩——凭实绩用干部

所谓实绩，就是干部的思想品德、知识才干的综合反映。突出实绩选用干部，是邓小平同志为核心的第二代中央领导集体的一贯思想。如果说“四化”方针为干部队伍建设提供了一个总的必须遵循的原则，那么，“注重实绩”又为我们按照“四化”方针和德才兼备原则考察和选用干部提供了可操作的标准，是“四化”方针和德才兼备原则具体而又集中的体现。

凭实绩选用干部，就是坚持实践第一的观点和群众观点。从人民群众怀念和呼唤焦裕禄、孔繁森的现象可以得知，凭实绩选用干部，就是要选那些实实在在为人民服务，而且服务得好的人，要选用那些坚持改革开放、勤勤恳恳工作、而且卓有成效的人，要选那些作风正派、不谋私利的人。只有这些人，才可能得到群众的拥护，才能使群众感到满意。同时，选拔、使用干部注重实绩，又可以使干部管理更充分有效地贯彻和体现公开、平等、竞争、择优的原则，把干部的价值取向引导到贯彻党的基本路线上来，促使干部解放思想、转变作风、增强团结、真抓实干，始终保持一种积极进取、争先向上的状态，从而有利于人才脱颖而出。

当然，对于干部实绩，应该作具体分析。对于创造性地贯彻执行党的路线、方针、政策，结合企业实际干出来的实绩，应该充分肯

定。对那些吹出来的、在“水”里“泡”过的“实绩”则应批评教育，予以否定。对那种只顾眼前，不顾长远，只顾局部利益，不顾整体利益，甚至损害整体利益干出的“实绩”，不应肯定和提倡，更不应作为选用干部的依据。

在凭实绩选用干部中，我以为应注意六个方面的问题：一是力戒凭资历取人。干部的资历在一定程度上可以反映其工作经验的积累程度，但资历与能力不能划等号，不能把资历同干部标准混为一谈。无论是谁，只要确实献身于事业，胜任工作，成绩显著，都要积极、大胆地选拔使用。二是力戒求全责备。古人云：“论大功者不录小过，举大善者不疵细瑕。”求全责备看起来是严格要求，实际上是对德才兼备的绝对化，其结果是埋没人才。故应重大节看主流，重公认不要重争议，力求人尽其才，扬长避短。三是力戒选用虽无突出业绩，也无大过的“比较全面”者。这种干部缺乏开拓精神，凡事谨小慎微，优柔寡断，人缘虽好，实难以担当重任。四是力戒局限在小范围内选人。要拓宽选人渠道和视野，从各个层次发现和选拔培养干部，真正做到不拘一格、不限范围选用人才。五是力戒思想方法上的片面性。尤其是对干部实绩的评价和鉴定上，要处理好物质成果和精神成果的关系，眼前成绩与长远利益的关系，客观条件与主观努力的关系，集体作用与个人贡献的关系。六是力戒求稳怕险的心理。在现实中，用错一个干部容易引起各方面的重视，以致在选拔任用上往往谨慎有余，以不出问题为前提，而对错过人才的使用，造成人才浪费则重视不够。故在选拔评价干部中，既要坚持标准，审慎选择，还要具备敢于承担风险的心理。总之，实绩是一个干部德才的综合反映，只有坚持注重实绩，才能具体客观地体现德才兼备的原则，把真正优秀的人才选拔上来；才能激励广大干部增强责任感和进取心，抖擞精神，施展才华，为改革开放和经济建设多作贡献。同时，也鞭策那些后进者奋起直追，争创佳绩。

重民意——靠群众评干部

在干部的选拔、任用过程中,充分发扬民主,走群众路线,是社会主义民主政治建设的一个重要内容。工人群众从最讲实际,他们心里有一杆判断干部优劣的“公平秤”。事实告诉我们,绝大多数群众对企业干部的党性原则、业务能力、工作业绩看得全面、看得透彻。在评价和选拔干部中,如果走群众路线重视民心民意,就不难选准干部,并且还可以增强群众的主人翁责任感,提高干部为人民服务的自觉性。

近年来,综合一些企业的经验可以看到,在民主评议干部方面大家做了许多积极的工作,促进了干部人事管理向民主化方向发展。但是仍有一些不足之处:一是从参与评议的范围上看,还缺乏广泛性。参与评议的人员不多,往往局限于一些骨干当中;二是从评议的时间上看,还缺乏计划性。表现在有时急需使用干部了,方才进行考察选拔;三是从被评议的对象上看,还缺乏竞争性。竞争上岗的氛围还没有形成;四是从评议的内容看,还缺乏对实绩具体量化的准确性。即多是在几个基本定性评价上选择;五是从评议结果看,对群众意见的反馈还缺乏及时性。特别是群众认为不合格的干部,往往难以采取果断措施,以致群众感到失望。

真正要走群众路线,应着力解决这样几个问题:一是从内容到形式充实完善民主测评制度;二是积极鼓励、欢迎群众推荐和人才自荐;三是建立自下而上的人才信息网络,掌握一支充实的后备干部队伍;四是对重点培养对象实行定期检查;五是处理好领导推荐和群众意见的关系;六是对实绩不突出的,无论是谁推荐的,都要坚持原则,不作为选拔对象;七是对评议不合格的干部,应让其下岗。只要广泛发动群众,充分依靠群众选拔出的干部,才能得到群众的公认,才能成为职工群众信赖的带头人。只要我们真正面向基层,面向群众,增强民主民意的权威性,就能形成一种正确的导向:

真才实学、勤奋工作者上；虚而不实、追名逐利者下。

值得一提的是，在现实生活中，一些勇于改革、开拓进取的干部行为难免一时不为群众理解和接受，群众或许会误解甚至非议；还有的干部可能会由于坚持原则、敢抓敢管而得罪一些群众，从而影响干部的得票率。因此，在群众评议干部中，企业的组织和领导要认真研究、分析，并善于集中群众的正确意见，而对群众中的一些错误意见也要作批评、解释，不能听之任之，甚至信以为真。否则，将会挫伤干部的积极性。由此可见，我们既要充分尊重群众的意见，将群众的意见作为选拔任用干部的重要依据，又不能机械地、简单地以票取人。

列宁曾经反复强调：“要研究人，要寻找能干的干部。”毛泽东曾经说过：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。”邓小平同志也指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针对不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。道理很简单，任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功。”这就充分说明了选好用好干部的重要性和紧迫性。因此，我们应该根据党的十四届四中全会精神，努力培养和选拔德才兼备的优秀人才，实现印制系统干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化，为把我们的企业建设成为现代化的印钞厂，跻身于国际先进行列作出积极的贡献。

浅析政工干部的劳动性质、 特点和价值

北京印钞厂 李彦生

坚定不移地做好思想政治工作,坚持“两手抓、两手都要硬”的原则,是保证企业持续、健康发展的基本方针之一。政工干部是做好企业新形势下思想政治工作的关键性因素。当前,正确地认识和评价政工干部的劳动性质、特点和价值,对于充分调动广大政工干部的积极性、主动性和创造性,保证思想政治工作有效地开展下去,具有重要意义。在一定意义上讲,它是加强和改进思想政治工作关键中的关键,是新形势下加强政工队伍自身建设迫切需要解决的重大课题。

(一)正确认识和评价政工干部的劳动性质、特点和价值,加强对这一问题的研究具有重要的现实意义

必须明确,政工干部是我们党的干部队伍的重要组成部分。在长期的企业建设和发展的实践过程中,广大政工干部和其他各个方面的管理干部一样,依靠自己的辛勤劳动为党工作,为企业建设和培育职工队伍贡献自己的力量。所以,正确认识他们劳动的性质、特点和价值是正确对待政工干部的前提。进入改革开放的新时期以后,始终存在着要不要坚持党的思想政治工作,要不要“两手抓”的尖锐矛盾和思想认识上的冲突。特别是在自由化思潮泛滥时期,“政工干部减一半,生产翻一番”的轻视政工干部,贬低政工干

部的错误舆论,严重挫伤了政工干部积极性。思想政治工作受到了严重削弱。邓小平同志和以江泽民同志为核心的党中央再三强调坚持党的思想政治工作。要求在建立社会主义市场经济体制的全过程中,都必须毫不动摇地抓好精神文明建设,决不允许以牺牲精神文明建设为代价,换取物质文明的一时发展。所以,在当前仍然存在轻视政工干部劳动的情况下,对政工干部劳动价值做出正确评价是非常有意义的。其一,有利于人们对这些同志的工作有个正确的理解和认识,从而形成尊重政工干部劳动的良好风气;其二,可以促进政工干部认识新时期党所赋予的光荣使命和自己在企业建设新阶段所承担的崇高责任。在充分认识自己劳动意义的基础上,自觉地做好工作;其三,有利于提高广大政工干部从事政治思想工作的积极性、主动性和创造性,有利于政工干部队伍的建设和稳定。

(二)从政工干部的劳动特点和性质看政工干部创造的劳动价值

公正评价政工干部创造的劳动价值,前提是正确认识政工干部的劳动性质和特点。从劳动性质的角度分析和认识,应该明确政工干部的劳动,既不是一种商品性和索取性的劳动,也不是有人讲的那种简单劳动、无效劳动,而是一种脑力兼有的奉献性、综合性劳动,是一种高尚的高层次的复杂劳动。这种性质决定了政工干部的劳动至少具有以下几个特点:

一是潜在性和周期性比较长。思想政治工作的对象是有着复杂多样的思想和情感的人。人的思想、观念、思维方式和思维习惯等等方面的变化,不是一朝一夕的事情,不是几次谈话、几个活动、几个会议就可以“立竿见影”的。尤其是做整个职工队伍的工作,使职工队伍整体状况发生转变,就更是如此。需要长期工作的积累,不断付出艰辛的劳动代价才会见效。“十年树木,百年树人”就是这个道理。可见,要求政工工作事事都能“立竿见影”或用职工思想、

工作当中的一些暂时的或阶段性的状况作为评价政工工作的唯一尺度,是根本不科学的,也是有害的。这个特点同时也要求政工干部,工作中必须具有坚韧不拔的顽强意志,要具有长远眼光。

二是具有明显的综合性和间接性特点。对人进行教育是政工干部劳动的主要内容。而教育人,既需要有复杂的脑力劳动,又要有一定的体力劳动。尤其要求政工干部既要掌握一定的马列主义基本知识,掌握毛泽东思想和邓小平同志建设有中国特色社会主义理论的基本知识,掌握党的路线、方针、政策的基本内容,又要掌握一定的心理学、伦理学、社会学、教育学、管理学等多种综合性知识。不仅要以讲解知识、传授道理、宣传政策等方式去以理服人,又必须善于以情感人,言传身教,率先垂范,用严以律己、以身作则、塑造自身形象的办法去影响和感染他人。这的确是一种复杂的综合性劳动。这样一种劳动行为,其实践过程复杂,难度较大而且代价也较高。但其劳动的物化形态,即劳动成果却是间接的。这种成果就是通过劳动者的劳动(更准确地说是在劳动者长期、艰苦的劳动作用下)不断改变、逐步提高受教育者的思想觉悟、认识能力和积极性并由其创造出物质产品而间接体现出来的。在实践中人们往往容易忽视政工干部的这种劳动和贡献。往往把他们的劳动同练笔杆子、耍嘴皮子,虚张声势,搞形式主义联系起来。在这种情况下,没有坚强的党性要求,没有甘当无名英雄的精神,是难以在这个岗位上长期坚持工作的。

三是具有较强的塑造性和奉献性。李瑞环同志曾高度评价思想政治工作者是塑造人类灵魂的工程师。塑造人的美好心灵是他们劳动的主要内容。这种劳动较比艺术家雕刻一件艺术品恐怕要难得多,艰苦得多。对于政工干部来说,这样的劳动付出,决不仅仅是一定智力和体能的付出,而是全身心的完整投入。没有这种投入,不是以这种投入形式付出劳动,思想政治工作就不会有成果,至少不会有很大的成果。所以,“燃烧自己,照亮别人”作为政工干

部劳动实践的光辉写照该是当之无愧的。正因为这样,各级党政组织更应关心这部分同志的劳动,通过有效措施,保护他们的积极性,解决他们的实际问题。否则,久而久之,他们的积极性就受到伤害。

政工干部劳动的特点告诉我们,他们的劳动是一种综合性的复杂劳动,不仅创造价值而且创造不同于一般意义的价值。首先,从价值形态看,这种劳动创造的价值可以分为精神的物质的两种形态。精神形态方面,主要以人们思想、觉悟、境界、观念等方面的转变和提高来体现,这里可理解为二个层次,从低层次来说,解决了一个或几个思想认识问题,形成健康、积极的舆论导向,激发了人们的工作热情,提高了职工思想觉悟等等;深层次来说,则是引起人们生活目标和生活道路的深刻变化,是人们对共产主义世界观和人生观的牢固树立。这些都是政工干部劳动成果的直接体现。从物质形态来看,政工干部劳动的价值是其精神形态价值转化的结果。是人们在思想和精神境界提高以后对物质财富的创造,对生产经营发展有力的推动和促进。所以,尽管政工干部没有以主要精力和时间直接参加生产劳动,但不能因此排除他们在物质财富生产过程中,在企业物质文明建设中的作用。作为一种不同岗位上的不同社会分工,政工干部的劳动同样地在创造社会物质财富。马克思曾指出:生产发展把脑力劳动与体力劳动分离出来,分配给不同的人,这一点并不妨碍物质产品是所有这些人的共同的劳动产品。更何况许多政工干部兼职工作不脱产,既自己直接创造物质财富,又推动别人创造物质财富,是双重贡献者。

另外,从劳动的实际效能看,政工干部的劳动成果不仅具有现实价值而且具有潜在价值。现实价值容易被人感知,它主要是各种的思想政治工作的现实结果。而潜在价值则是一种不容易为人们感知的在人们思想深处发挥作用的工作成果。这样一种作用必须经过一段时间才能显示出来。比如,我们要进行马列主义、毛泽东

思想基本理论的教育,从根本上引导人们树立科学的思想观点、方法,崇高的理想道德情操,教育广大干部职工确立正确的价值观念等等,可能一下难以感受到明显作用。但它确实是具有强大的潜在力量,事关一代又一代人的成长,事关企业乃至国家兴衰成败。如果我们能真正认识这一点,就可以有效地防止思想政治工作中的短期行为,就会注意从战略高度认识和安排提高人的素质问题。

基于以上关于政工干部的劳动性质、特点和价值的分析和认识,我们对于保持政工队伍的稳定,积极加强政工干部队伍建设,切实提高政工干部素质,坚持一贯地促进企业思想政治工作的开展,理应达成共识,达成真正的共识。其措施我认为应该有四:

第一,切实加强党对以政工工作为主要内容的企业思想政治工作的领导和管理。从当前企业实际出发,这一问题主要应体现在两个环节上:一是党委和行政领导要把企业政工工作真正摆到议事日程的重要位置,做到专门研究,专门部署,专门检查,切忌说起来重要,干起来次要,忙起来不要。二是能够以制度方式建立和不断完善党委统一领导下的以党务政工干部为骨干,党政工团各级组织组成的企业思想政治工作综合管理体系,并真正纳入企业全面管理系统之中。

第二,不断加强政工干部队伍建设,不断提高政工干部队伍的战斗力。这一问题也应侧重体现在两个环节之上:一是保持一支精干的政工队伍和完整的工作机构。历史经验证明,党的思想政治工作机构健全,其职能发挥比较好的时候,思想政治工作就开展得顺利,党组织的战斗力就强,反之就会削弱甚至丧失掉党的思想政治工作。所以,保持和不断健全政工机构,是加强政工队伍建设的组织保证。另一个环节是严肃认真地按照革命化、年轻化、知识化和专业化的要求,配备政工干部,加强政工部门后备干部的培养。决不应该把政工部门作为安置干部或成为年老体弱、文化水平低、业务素质不高、难以胜任其他专业管理工作的同志的一个二线单