

中央组织部第三梯队建设
理论研讨会论文选编

中央组织部第三梯队建设理论研讨会论文选编

中央组织部
第三梯队建设理论研讨会
论文选编

(上 编)

一九八六年六月

编 者 的 话

中央组织部第三梯队建设理论研讨会于一九八六年六月十六日至二十二日在河南省洛阳市召开。会议共交流了一百七十八篇论文。这些论文分别从后备干部的工作和制度、年轻干部的成长规律和培养措施、干部选拔和考察方法、中国历代官制及选贤任能的得失、苏联和东欧后备干部制度及西方文官制度的借鉴等方面作了初步的理论探讨。论文基本反映了当前理论界和组织部门对上述问题的认识水平。

建设第三梯队是党中央的一项重大战略部署，是干部制度改革的一个组成部分，涉及到干部工作的许多方面。对此进行理论研究，可以减少我们工作中的盲目性，提高自觉性，是一件很有意义的工作。为了进一步推动这一领域的理论研究，我们从会议交流的论文中精选出五十七篇，编辑成书。希望它有助于组织人事干部及理论研究工作者开拓思路，探索创新。

应当指出，组织干部工作方面的理论研究，不可避免地要涉及到工作的方针、政策、方法。本书论文就提出了许多看法和建议，但这仅是文章作者在研究探索过程中形成的个人或集体观点，不代表一级组织的意见。

本书在编辑出版过程中，得到了河南省委组织部青年干部处和河南省人才研究所的大力支持，在此表示感

谢。

因时间仓促，编辑过程中难免会有错误，恳请读者
谅解。

一九八六年六月

目 录

后备干部制度的理论研究

试论我党培养接班人思想的转变与发展·····	王洪杰 (1)
我们对干部考察工作程序的探索 ·····中共北京市委组织部青年干部处 (17)	
国家建材局实行干部任期制、聘任制的实践与 探讨·····国家建材局人劳司 (32)	
关于加强后备干部队伍建设的若干问题探讨 ·····中共杭州市委组织部三科 (45)	
对人事体制现代化与坚持党管干部原则的思考 ·····王至元 (60)	
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 (80)	
关于大中型企业后备干部工作的理想模式·····刘爱党 (93)	
论第三梯队的建设和领导干部的任期制·····夏世华 (102)	
我们对我国后备干部制度的理论与实践的理解 ·····甘藏春 姜明安 张来明 (111)	
第三梯队的建设和大学教育的改革 ·····赵恒力 赵存生 (121)	
选拔干部的人治、法治及其过渡·····程继尧 (132)	

年轻干部成长规律及培养措施的研究

论后备干部的短期强化训练

.....中共上海市委组织部青年干部处 (143)

青年知识分子成为党政领导干部的社会化

过程.....朱昌远 (154)

从海港系统干部队伍建设看我国传统文化

的影响.....傅兆雄 李涌金 (164)

试论局级干部培训中的案例教育

.....上海市第二期干部研究班案例编写组 (178)

谈企业领导者的工作.....李怀祖 (202)

二〇〇〇年前后领导人才的供求关系及其

平衡对策.....邱寿彭 (214)

党政正职后备严重缺乏的原因及其对策

.....中共北京市委组织部研究室 (223)

妇女干部的心理对弈与社会调适

——兼谈妇女干部队伍建设中的若干

问题.....李小江 梁 军 (229)

学生时代的社会工作在干部成长中的作用

.....欧阳仑 蒋一斌 (243)

干部选拔与考察方法的理论研究

积极进行改革干部考核方法的探索.....刘泽彭 (253)

工作实绩考核法初探

.....中共天津市委组织部青年干部处	(275)
领导干部工作实绩考核的探讨	
.....中共上海市委组织部青年干部处	(287)
论建立干部考核制度的客观条件.....袁曙宏	(296)
关于宁波试行干部考任的社会调查及相应	
的政策思考.....北京浙江六所高校联合调查组	(312)
社会学民意测验在选拔干部中的实践	
.....郭 琪	(328)
对民意测验的民意调查.....吴小竹	(342)
现阶段干部选拔中实行民意测验和民主推荐	
之探索.....吴知论 唐 灿	(353)
辨伪论	
——兼谈对改进“革命化”考察的思索	
.....韩 军	(360)
浅论干部的“定性——定量——定性”评	
价方法.....周国富	(368)
系统人员选择法初探.....吴谅谅	(377)
试论干部评价中数量化方法及其意义	
.....彭先图 李安华 张巨才 张星虎 汪培庄	(391)
干部测评实践及其在干部制度改革中的应用	
.....刘为民	(407)
测评技术的新探索.....施瑞香	(419)
“测评法”及相关问题散论.....王 中	(431)
试论考察干部的谈话艺术.....胡匡敬	(441)
试析不同职务领导干部的德才特征要素	
.....中共天津市委组织部青年干部处	(456)

青年知识分子干部心理素质分析及其意义

.....北京市组织人事工作科研组 (474)

中国历代官制研究

历代选官制度得失.....王汉昌 (487)

我国历史上的“储才”与第三梯队建设.....黄留珠 (491)

察举制、九品中正制与科举制简评.....阎步克 (510)

科举制及其对当代的启示.....杨学敏 许中石 (518)

中国古代社会官员终身制到致仕制演进的脉

络与启迪.....穆朝庆 (534)

中国历史上官吏任用的回避制度.....陈 振 (547)

明清时期官员队伍的层次结构与科举制度之

关系.....刘秀生 (562)

东宫制度考述.....安作璋 秦永洲 (575)

中国古代官吏培养制度散论

——兼述对完善后备干部制度的启迪.....萧少秋 (603)

中国古代治国人才的教育.....杨太辛 (623)

论晚清官制改革与国家体制近代化.....吕美颐 (645)

国民党政府人事制度概述.....万仁元 (673)

孙中山关于国家官员的若干主张.....王宏斌 (681)

苏联和东欧国家后备干部工作研究

苏联和东欧各国重视后备干部队伍建设.....韦政强 (697)

论苏联后备干部的建设工作.....李任贤 (708)

试论我党培养接班人思想的 转变与发展

王 洪 杰

确立后备干部制度，建设第三梯队，以科学的指导思想，严格的选拔标准，严谨的选定程序，理想的接班形式，开拓了党在新时期干部工作的新领域，丰富和发展了我们党关于培养接班人的思想和理论。我们党关于培养接班人的思想和理论经历了曲折的历史发展过程，有丰富的经验，也有沉痛的教训。认真研究我们党关于接班人思想和理论的历史演变过程，搞清每个过程之间的区别和联系，全面总结经验教训，这对于深入了解第三梯队建设同我们党关于接班人问题的历史渊源关系；对于深入进行第三梯队队伍和制度两个方面的建设；对于全面坚持党在新时期的干部路线，大胆起用和培养一代新人，都具有十分重要的意义。本文试从党的十一届三中全会以后同“文化大革命”前及“文化大革命”本身培养接班人历史的相互比较中，谈谈我们党关于培养接班人思想和理论的转变与发展。

一、从“反修防修”到社会 主义现代化建设

我们党关于培养接班人的思想和理论，可以说酝酿于五十年

代后期，提出于六十年代初期。斯大林逝世之后，苏联最高领导层发生的动荡，一九五六年的匈牙利事件，以及其它一些因素，都迫使我们党开始考虑接班人问题。六十年代初期，毛泽东同志等党和国家领导人多次指出，为了把革命事业进行到底，不仅需要正确的路线和政策，而且需要培养和造就接班人。一九六四年六月十六日，在中央工作会议上，毛泽东同志正式向全党提出了接班人问题，号召全党“要上到下地、普遍地、经常不断地注意培养和造就革命事业接班人。”^①一九六四年八月三日，《人民日报》发表了题为《培养和造就千百万无产阶级革命接班人》的社论，对接班人问题做了理论阐述。我们党鉴于国际共产主义运动的经验教训，主动地、及时地提出了接班人问题，这是一个战略考虑。它反映了我们党远大的目光和蓬勃的生机，体现了毛泽东等中央领导同志对共产主义事业的信仰和忠诚，体现了他们对党、对人民极端负责的革命精神。

我们党不仅在理论上提出了接班人问题，而且在实践上也采取了一些措施。如：选拔一批有一定文化、有培养前途，但缺乏基层锻炼和实际经验的干部下放到县、公社、厂矿任职培养；选调一批比较年轻、素质较好，但文化较低的工农干部到大中专院校进修；选调一批四十岁左右的年轻干部参加中央一些部委和省、市、自治区的领导工作；选调几千名应届优秀大学毕业生到基层任职锻炼；各级党委还积极把一些优秀的年轻干部引进各级领导班子，等等。当时象我们党这样有意识、有目的、自上而下地培养接班人，在国际共产主义运动中是绝无仅有的。

当时虽然在理论上提出了接班人问题，在实践上采取了一些

① 引自《关于赫鲁晓夫的假共产主义及其经验教训》

行动，但是应当看到党在解决接班人问题时的指导思想是不够正确的。毛泽东同志在谈到接班人问题时特别强调：“培养无产阶级革命事业接班人问题，从根本上来说，……也就是我们能不能胜利地防止赫鲁晓夫修正主义在中国重演的问题。”^①他在另一次谈话中又指出：“如何防止出修正主义，怎样培养无产阶级的革命接班人？要部署一下。要准备好接班人。”^②一九六六年，毛泽东同志还指出，“文化大革命”是一场培养共产主义事业接班人的运动。从这些论述中，我们可以看到，当时培养接班人的着眼点和落脚点都放到了“反修防修”上，放到了阶级斗争上。它要求从“反修防修”的目的出发，以阶级斗争为纲，来培养和造就接班人。这是当时在党内蔓延和扩张的“左”倾思潮在接班人问题上的反映。这种指导思想上的偏颇，影响了对接班人的正确选拔和培养，使这项工作逐渐离开了正确方向，走上了不健康的轨道。特别是“文化大革命”中，由于我们党自己的失误，再加上林彪、江青等人别有用心，捣乱破坏，终于酿成了一场悲剧。这是十分令人遗憾和痛心的。

党的十一届三中全会以后，“文化大革命”的沉痛教训，干部队伍“青黄不接”的状况，社会主义现代化建设对人才的急切呼唤，都迫使我们党重新考虑和安排接班人问题，以完成这个应当解决而被严重耽误了的战略任务。邓小平等老一辈无产阶级革命家高瞻远瞩，主动及时地再一次把培养接班人的战略任务，提到了全党面前。邓小平同志尖锐指出：“我们一定要认识到，认真选好接班人，这是一个战略问题，是关系到我们党和国家长远利益的大问

① 引自《关于赫鲁晓夫的假共产主义及其经验教训》

② 《关于培养接班人的谈话》一九六四年六月。

题”。^①“全国范围的干部接替问题，如果再过三五年还不解决，那就可能造成一种混乱。”^②“不只是四个现代化没有希望，甚至于要涉及到亡党亡国的问题，”^③“要忧国、忧民、忧党啊！”^④叶剑英同志明确指出：“革命事业总有一个交班和接班问题。因此培养和造就接班人尤其是中央的接班人，的确是摆在我们面前的十分重要而又紧迫的战略任务。”^⑤陈云同志强调：

“从现在起，就成千上万地提拔培养中青年干部”，“使大量的中青年干部成为我们各级党政工作强大的后备力量，”^⑥根据这些老一辈革命家的意见，中央做出了积极选拔优秀中青年干部，建设第三梯队的战略决策。这个决策是党中央在反复酝酿、集思广益、总结历史经验的基础上，经过深思熟虑提出来的。它和我们党在六十年代初期提出的培养接班人的思想和理论是一脉相承的，它是在纠正“左”倾错误的基础上，在新的历史条件下，对六十年代初期我们党关于培养接班人思想的丰富和发展。

党在重新提出接班人问题的同时，拨乱反正，清理在接班人问题上的“左”的影响，端正了培养接班人的指导思想。邓小平同志指出：“中国的稳定，四个现代化的实现，要有正确的组织路线来保证，要有真正坚持马克思列宁主义、毛泽东思想和党性强的人来接班才能保证。”^⑦“我们一定要吸取‘文化大革命’的教训，同时也一定要清醒地看到，我们国家面临着现代化建设巨大任务的形势和现有干部不能适应现代化建设需要的实际，要坚决克服那种不从长远看问题的短视观点。”“把大批优秀中青年

①②③④ 《邓小平文选》194页、339页、352页、195页。

⑤ 《在党的十一届五中全会第一次会议上的讲话》

⑥ 《提拔培养中青年干部是当务之急》

⑦ 《邓小平文选》178页、286页。

干部提拔起来，使我们的事业后继有人，后来居上。”^① 陈云同志指出：“‘文化大革命’中提拔过一些头上长角、身上长刺的青年人。当时提拔这些青年人到各级领导岗位的实践已经证明，这是党的一个痛苦的教训。”^② 在中央为召开六届人大一次会议和政协六届一次会议邀请各方面人士举行的座谈会上，胡耀邦同志说：“我们党对各级领导班子有个很重要的想法，就是为了使国家长治久安，使党和国家的方针、政策有连续性和继承性，必须从现在开始搞好第三梯队建设。”这些论述告诉我们，党中央重新提出选拔培养接班人问题，其着眼点和落脚点都是为了促进和确保社会主义现代化建设的顺利进行，为了保证党的正确的路线、方针和政策的长期连续性。这就要求我们要以国家的长治久安，以社会主义现代化建设为目的来选拔和培养接班人。从以“反修防修”为目的，以阶级斗争为纲来培养接班人到以实现四个现代化，建设具有中国特色的社会主义为目的来培养接班人，这是我们党在培养接班人问题上指导思想方面的重大转变。

为什么样的政治目的选拔接班人，涉及到选拔什么样的人的问题，也涉及到怎样培养的问题，因此指导思想正确与否，直接影响到培养接班人工作能否健康发展。六十年代初期，由于当时选拔接班人着眼于“反修防修”，着眼于“阶级斗争”，因而就非常强调选拔接班人的阶级路线，强调要让接班人在阶级斗争的大风大浪中进行磨炼和考验。这种情况在“文化大革命”中更为突出，其结果是埋没和耽误了一大批人才，提拔和重用了一批蠢才。十一届三中全会以后，党中央提出选拔接班人的着眼点则是要从组

① 《邓小平文选》178页、286页。

② 《选拔培养中青年干部是当务之急》

织上保证社会主义现代化的顺利进行，保证党的发展生产、富国富民的正确路线的连续贯彻执行。按照培养接班人的这一目的，我们必须大力选拔中青年知识分子，必须选拔那些坚持党的正确路线，具有现代科学技术知识，懂专业，会管理，能够开创新局面的领导人才。按照这个目的和要求，就要对所选拔的接班人，根据每个人的不同情况，缺什么，补什么，把工作需要和个人特长统一起来，进行定向定量培养，通过学理论、压重担使他们经受更广泛、更全面的锻炼。

由于党端正了培养接班人的指导思想，十一届三中全会以后，培养接班人工作走上了健康发展的轨道，全党选拔优秀中青年干部，建设第三梯队的工作，取得了显著成绩，这是有目共睹的历史事实。

二、从“接班人五项条件” 到“四化”标准

我们党历来重视接班人的条件，因为这是取舍干部的标准。早在六十年代初期，党在提出接班人问题的同时，就提出了接班人五项条件。这五项条件是：一、必须是真正的马克思列宁主义者；二、为中国和世界的大多数人谋利益；三、能够团结大多数人，包括反对过自己反对错了并且认真改正错误的人；四、有事同群众商量；五、勇于批评和自我批评。从五项条件的内容来看，一是通篇强调了“德”，没有涉及“才”，更没有涉及年龄和文化；二是受当时形势和政治任务的影响，“德”的内容也是侧重于“反修防修”，如第一项条件就突出强调“要搞马克思主

义，不搞修正主义”。①

应当指出，接班人五项条件同我们党历来实行的干部标准是不一致的。早在三十年代，毛泽东同志就提出了德才兼备的干部标准。在党的六届六中全会上，他提出选拔干部要以“坚决地执行党的路线，服从党的纪律，和群众有密切联系，有独立的工作能力，不谋私利为标准。”周恩来、刘少奇、陈云等同志也都做过论述，坚持从德和才两个方面提出了选拔干部的条件。接班人五项条件离开了我们党关于干部条件的一贯思想，是接班人问题上“左”的指导思想的产物。这五项条件后来随着形势的发展，不仅作为接班人的条件，而且作为全体党员和党的干部的标准，写进了党的“九大”、“十大”党章。“文化大革命”中，许多优秀知识分子被排除在接班人、党员和干部队伍之外，而一批胸无点墨，靠造反起家的人则被提拔和重用，象张铁生这样不学无术的“白卷先生”也居然成了“革命接班人”。这和当时的选拔标准有着一定的关联。

党的十一届三中全会以后，党中央恢复了德才兼备的选拔干部标准，并对第三梯队建设提出了“四化”标准、六条规定和三条标志。“四化”标准是：“革命化、年轻化、知识化、专业化”。六条规定分别从政治、思想、文化、能力、年龄和身体等六个方面提出了具体要求。三条标志是：一、列入第三梯队的每个干部必须符合德才兼备的要求，确是好中选优的中青年干部；二、要有足够的数量，年龄、知识和专业结构要合理配套，同领导班子“四化”建设的要求相衔接；三、领导班子中，特别是主要领导岗位上出现缺额时，能立即从第三梯队中补充合适的人

① 《关于培养接班人的谈话》一九六四年六月。

选。这些标准和条件中，核心是“四化”标准。六条规定是对第三梯队的个体要求，它是“四化”标准的延伸和扩展；三条标志是对第三梯队的整体要求，它体现和反映“四化”标准。“四化”标准不仅是对接班人的个体要求，也是对整个接班人队伍的要求；不仅是对第三梯队的要求，也是对整个干部队伍的要求。

“四化”标准、六条规定和三条标志构成了选拔组建第三梯队的完整的标准体系，它提出了选拔培养接班人的统一标准，为检验第三梯队建设成果做出了明确规定，丰富和发展了我们党关于培养接班人的思想和理论。

“四化”标准的提出并不是偶然的。

首先它是党在新时期总任务的需要，是党的政治路线对接班人的需要。以党的十一届三中全会为转折点，我们国家进入了一个新的历史发展时期，党在这一历史阶段的任务，就是领导全国各族人民，把经济、文化落后的中国建成社会主义现代化的强国。这样伟大而艰巨的任务必然要求与之相应的组织路线来保证。邓小平同志指出：“政治路线确立了，要由人来具体贯彻执行”。“这就提出了一个要什么样人来接班的问题”。^①要搞社会主义现代化，就要用先进的技术装备国民经济各部门，发展现代化的大生产，就要有大批能驾驭现代化大生产、具有专业知识和才能的科学技术干部、经营管理干部和懂得现代化经济建设的党政领导干部。这几类干部都要坚持四项基本原则，拥护党的政治路线，具有开拓新局面的胆识和本领，具有应付繁重紧张工作的精力和体魄，这些都是社会主义现代化建设对接班人提出的客观要求。因此陈云同志在一九八〇年八月中央政治局扩大会议上

① 《邓小平文选》153页。

提出，我们选拔干部，要注意德才兼备。所谓德，最主要的，就是坚持社会主义道路和党的领导。在这个前提下，干部要年轻化、知识化、专业化，并且把这种干部的提拔制度化。党中央清醒地看到现代化建设对人才的迫切需求，如果沿用过去的标准选拔干部，就会贻误四化大业，因此及时地赋予德才以新的具体内容，提出干部队伍“四化”这一方针。这是党的德才兼备原则在新的历史时期的恢复和发展。在一九八二年召开的党的第十二次全国代表大会上，干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化，被正式写进了党的章程和政治报告，成为我们长期坚持的战略方针和选拔标准。

“四化”标准的提出也是总结历史经验的结果。选拔和培养接班人的实践表明：只讲德，不讲才，或者强调德，忽视才都是错误的，都会使选拔培养接班人发生偏差，产生“畸型接班人”。

“文化大革命”前及“文化大革命”中，在我们所选拔和培养的接班人中，除了一小撮野心家、阴谋家、投机分子和“三种人”以外，还有相当一部分人，政治条件确实很好，但是由于文化水平低，专业知识无，终究难当大任。党中央认真总结经验教训，根据德才的辩证统一关系，提出了“四化”标准。“四化”标准，坚持德才并重，兼顾政治思想、专业知识、工作能力、年龄身体等几个方面，避免了片面性，体现了科学性。按照这样的标准，就会使我们所选拔的接班人比较全面，比较优秀，能够担负起党和人民交给的历史重任。

三、从个人指定到四道选拔程序

由于许多社会的和历史的原因，我们的干部工作一直采取神