

CHINA CANDIDATE
GALILEO



卓汉容 林健 莫吉武 著

青年干部学 论纲

红旗出版社

青年干部学论纲

QINGNIAN GANBU XUE LUNANG

卓汉容 林 健 莫吉武 著

红旗出版社

图书在版编目(CIP)数据

青年干部学论纲/卓汉容,林健,莫吉武著.
—北京:红旗出版社,2000.9

ISBN 7-5051-0509-4

I. 青…

II. ①卓… ②林… ③莫…

III. 青年干部—管理

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 46145 号

青年干部学论纲

卓汉容 林健 莫吉武 著

责任编辑:王农媛 封面设计:别惠平

红旗出版社出版发行

邮政编码:100727 地址:北京沙滩北街2号

电话:编辑部 64037149 出版部 64016970 发行部 64037154

印刷:武汉市汉桥印刷厂

2000年9月北京第1版 2000年9月湖北第1次印刷

开本:850×1168毫米 1/32 印张:8.5 字数:206千字

ISBN 7-5051-0509-4/D·183

定价:20.00元

序

刘凤仪

青年是祖国的未来，肩负着继往开来的历史重任。青年干部是整个干部队伍的基础和希望。青年干部的培养选拔是一个至关重要的战略问题。现在，我国的改革已进入攻坚阶段，社会主义现代化建设进入了一个非常关键的时期。我们能不能在未来数十年确保政治和社会稳定，巩固和发展改革以来所取得的成就，进一步促进社会主义两个文明建设，实现建设有中国特色社会主义的宏伟目标，在很大程度上取决于能不能把干部队伍建设好，能不能培养造就出新一代可靠的接班人。正如江泽民总书记指出的：“历史和现实都表明，一个政党，一个国家，能不能不断培养出优秀的领导人才，在很大程度上决定着这个政党、这个国家的兴衰存亡。中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去，中国能不能在未来激烈的国际竞争中始终强盛不衰，关键就要看我们党能不能不断培养造就一大批高素质的领导人才”。

我们的事业寄希望于青年，有赖于大批青年干部的成长。同时，青年干部的成长也离不开科学理论的指导。从我国当前青年领导干部实践的状况看，近几年，

一大批青年干部走上了领导岗位，他们面临着如何适应新形势，驾驭新潮流，进一步开创社会主义现代化建设新局面的重大课题。他们强烈地意识到，在改革开放的新形势下，墨守成规不行，盲目摸索也会误事，必须掌握领导工作的规律和科学领导方法，讲究领导艺术，才可能成为高效能的开拓型领导者，肩负起历史赋予的责任。正是由于这些缘故，社会各界特别是各级青年领导干部，渴望多读一些介绍青年领导干部方面内容的书。《青年干部学论纲》一书的出版正是适应了广大读者，特别是青年干部的迫切需要，为此我由衷地感到高兴。

本书对青年干部工作实际中存在的各种问题进行理论阐述，并以大量具体的数据和生动的事例对所阐述的观点作佐证和分析。同时，从理论的层面对青年干部及其工作要求进行了新的诠释，使人耳目一新，确是一本系统研究和探讨青年干部成长规律的著作，值得向广大读者特别是各级青年领导干部推荐。希望广大青年干部不断加强学习，努力实践江泽民总书记“三个代表”的重要思想，不断提高领导能力和管理水平，为中华民族的振兴作出自己应有的贡献。这样才能无愧于党、无愧于人民、无愧于时代。

二〇〇〇年九月三十日

目 录

第一章 导 论	1
一、青年干部的含义、特征及其地位作用	1
(一) 青年干部的基本概念	1
(二) 青年干部的本质及其特征	4
(三) 青年干部的地位和作用	6
二、青年干部学研究的对象和范围	9
(一) 青年干部学研究的对象及主要内容	9
(二) 青年干部学同相关学科的关系	10
三、青年干部学研究的意义与方法	13
(一) 青年干部学研究的意义	13
(二) 青年干部学的研究方法	15
第二章 青年干部的成长	17
一、影响青年干部成长的因素和环境	17
(一) 内在因素对青年干部成长的决定作用	17
(二) 外部环境对青年干部成长的制约和影响	19
二、青年干部健康成长的条件和途径	23
(一) 努力为年轻干部的健康成长创造良好的 社会环境	23
(二) 年轻干部要主动适应环境、创造环境	25
三、青年干部成长的一般过程	36
(一) 任前早期教育阶段	36
(二) 任职后适应阶段	37

(三) 成熟后的发展阶段·····	38
第三章 青年干部的人际关系 ·····	39
一、社会交往的特点、类型和作用·····	39
(一) 青年干部交往的性质特点·····	39
(二) 青年干部交往的类型·····	40
(三) 青年干部交际的作用·····	41
二、社会交往的基本内容·····	44
(一) 年轻干部与领导的人际关系·····	44
(二) 年轻干部与前任的关系·····	46
(三) 年轻干部与年老部属的关系·····	48
(四) 青年干部和人民群众的关系·····	53
三、社会交往的科学原则·····	56
(一) 待人要宽·····	56
(二) 律己要严·····	58
(三) 保持良好的社交形象·····	59
第四章 青年干部的家庭关系 ·····	63
一、家庭概述·····	63
(一) 家庭及家庭行为的涵义·····	63
(二) 我国的婚姻家庭状况·····	64
(三) 我国家庭的功能·····	65
(四) 青年干部家庭的特点·····	67
二、青年干部婚姻恋爱过程的行为规范·····	69
(一) 恋爱中的行为规范·····	69
(二) 移风易俗婚事新办的准则·····	70
(三) 正确地对待婚姻恋爱中的变故·····	71
三、家庭生活与青年干部的成长·····	72

(一) 科学地认识家庭生活·····	72
(二) 合理地安排家庭生活·····	74
(三) 正确处理家庭生活中的各种关系·····	78
四、领导与家庭关系·····	83
(一) 领导者与家庭·····	83
(二) 领导关系与家庭关系·····	85
(三) 处理家庭关系的原则·····	87
(四) 处理家庭关系的艺术·····	89
第五章 青年干部的素质·····	93
一、青年干部素质的含义及意义·····	93
(一) 青年干部素质的含义和特点·····	93
(二) 青年干部修养的意义·····	94
二、青年干部素质的主要内容·····	99
(一) 政治思想素质·····	99
(二) 道德品格素质·····	101
(三) 文化知识素质·····	103
(四) 能力素质·····	106
(五) 身心素质·····	116
三、提高青年干部素质的基本方法·····	126
(一) 在读书学习中提高·····	126
(二) 在社会实践中锻炼·····	128
(三) 在总结经验中升华·····	128
(四) 在自我批评中净化·····	129
第六章 青年领导干部·····	131
一、现代青年领导干部的特点与弱点·····	131
(一) 政治上比较敏锐与理论功底的相对不足·····	131

(二) 思维上比较活跃与作风上的骄躁情绪	132
(三) 知识结构的多元化与实践经验的相对缺乏	133
二、青年领导职能	134
(一) 科学决策	134
(二) 用人之道	143
(三) 思想政治工作	150
三、青年领导方法	160
(一) 思想方法	160
(二) 工作方法	162
(三) 具体方法	165
第七章 青年女性干部	171
一、青年女性参政的意义	171
(一) 青年女性参政是社会文明进步的重要标志	172
(二) 青年女性参政是社会主义民主政治建设的重要 组成部分	173
(三) 青年女性参政是发挥女干部参政优势，优 化领导班子结构的需要	174
(四) 青年女性参政是争取妇女进一步解放的需要	175
二、青年女性参政发展的问题与障碍	177
(一) 体制的制约	179
(二) 文化素质的制约	179
(三) 社会传统偏见的制约	180
(四) 绯闻与诽谤的制约	181
(五) 妇女自身不良心态的制约	182
三、青年女性参政发展的途径与走势	183
(一) 进一步解放思想，破除陈旧观念，为青年 女干部成长创造良好的社会环境	183

(二) 发扬自尊、自信、自立、自强的“四自”精神, 充分发掘青年女干部成才的内在潜力	188
第八章 青年干部的培养	196
一、知识与青年干部的培养	196
(一) 知识经济时代是人类社会的新阶段	196
(二) 我国发展知识经济的意义	198
(三) 知识经济对青年干部成长、成才的影响及其对策	199
二、青年干部培养的内容与形式	203
(一) 青年干部职前培养	203
(二) 青年干部的在职培训	204
(三) 青年干部多岗锻炼培养的原则与方法	207
三、建立和完善青年干部培养的机制	215
(一) 加强青年干部培养的组织领导	215
(二) 从运作上建立培养年青干部的良好机制	215
(三) 加大年轻干部培养的力度	217
第九章 青年干部的选用	219
一、青年干部选用中的要素确认与标准	219
(一) 要站在时代的高度审视青年干部的选拔	219
(二) 要在坚持德才兼备的原则时突出把思想政治素质放在首位	220
(三) 要坚持用正确的政绩观考察和选拔年轻干部	220
(四) 要坚持在具有较高文化知识水平的青年中选拔干部	221
(五) 要坚持在经过基层实践锻炼的青年中选拔干部	222
(六) 要坚持在群众中享有较高威信、良好形	

象得到群众公认的青年中选拔干部	222
二、青年干部选用过程中的误区与心理障碍	223
(一) 选拔过程中的误区和存在的问题	223
(二) 使用过程中的误区和存在的问题	224
(三) 选用过程中的心理障碍	225
三、重构青年干部选拔的新机制	227
(一) 新的干部选用机制的有机构成	227
(二) 新的干部选用机制的运行系统	233
(三) 用改革的精神推动新的干部选用机制的建立	235
四、正确处理好几个相关的问题	237
(一) 大胆选拔年轻正职干部	237
(二) 正确对待有争议的干部	239
(三) 实行任用干部责任追究制度	242
第十章 青年干部的功能测评	246
一、青年干部功能测评概述	246
(一) 青年干部功能测评的含义和分类	246
(二) 青年干部功能测评的意义	247
(三) 青年干部功能测评的基本原则	247
二、考核指标的设定与实施过程	249
(一) 考核指标的设定	249
(二) 考核实施过程	251
三、青年干部功能测评的方式	254
(一) 上级部门测评	254
(二) 直接领导测评	254
(三) 同级人员测评	254
(四) 下级人员测评	254
(五) 自我测评	255

目 录

四、青年干部功能测评要解决的几个问题·····	255
(一) 做好考评工作中消极心态的转化·····	255
(二) 把握好政绩认定的三条界限·····	258
(三) 青干的考评要走群众路线, 贯彻公认原则·····	258
后 记·····	260

第一章 导论

当今世界,国际格局多极化趋势不可逆转,经济全球化态势日益明显,包括经济实力、科技实力、国防实力和民族凝聚力在内的综合国力的较量日趋激烈。国与国之间的较量和竞争从根本上说是包括领导人才在内的各个方面各个层次的人才的竞争。历史和现实都表明,能不能不断培养出优秀的领导人才特别是青年领导人才,在很大程度上决定着党和国家的兴衰存亡。处在世纪之交的重要时期的广大青年和青年干部,如何以新的姿态迎接新世纪,肩负起历史赋予的重任,这不仅对青年干部是个严峻的考验,而且还直接关系到党的事业的成败。因此,加强学习和研究青年干部学,对于造就出新一代可靠的接班人,实现建设有中国特色的社会主义的宏伟目标具有十分重要的意义。

一、青年干部的含义、特征及其地位作用

(一)青年干部的基本概念

要研究青年干部学(或青年干部管理学),必须首先弄清楚青年干部的基本概念,正确把握青年概念的含义、青年的年龄界限和干部的一般概念,这是科学研究的起点。关于青年概念的含义,学术界有多种多样的看法,但归纳起来,不外乎7种:

一是从生理发育的角度,把青年首先看作是生殖力的成熟阶段。这种观点认为“青年期的最大特征是性成熟”,“具有生殖能力”。

二是从发展的角度,把青年首先看作是精神向上发展的阶段。

这种观点认为“处于发展阶段上的青年期是由未成熟的儿童世界向成熟的成人世界转变的过渡期,是在身体和精神方面都获得飞跃发展的重要时期”。“青年是人生向上的一段时间”。因为宇宙中的一切事物,都是“显示着波状曲线前进的”,人的一生“由幼而壮而老而死,正是一个波状曲线”,“所以要问青年是什么,那就应该说,是在波状进展中向顶点发展的那一个阶段。这精神向上发展的这个阶段,便是青年”。

三是从人口的角度,把青年首先看作是一个年龄过渡阶段。这种观点认为“青年是客观的社会现象,体现在一个独特而又重要的社会年龄组身上”,“青年阶段是儿童开始向成年人过渡的时期”,“青年是一个变化着的 14 至 30 岁之间的人类个体组成的社会群体”。

四是从个性形成的角度,把青年首先看作是个性形成的一个阶段。这种观点认为“青年是完成成熟的阶段和形成个性的阶段”。其标志是自我意识的形成。他们认为:“自我意识的形成是年龄转折期的精髓和主要结果”。有的学者从精神结构的变化划分发展阶段,把乳儿期看作身边生活时代,把幼儿期看作想象生活时代,把儿童期看作知识生活时代,把青年期看作精神生活时代,把成人期看作社会生活时代。“这就是说,青年期是脱离了儿童时代的认识方式和生活方式,创造新的自我概念,从心理上重建人生的时期。并且由于性的成熟和个性的发展都很显著,因而这个时期也被称为‘第二次诞生’”。

五是从教育的角度,把青年首先看作是学习受教育的阶段。这种观点认为“受中等教育的这段时间,成为青年期的主要阶段,而为了职业或劳动接受教育训练的时期,大多数也应该包含青年期之内”。他们主张,青年期指的是“从接受中等教育开始,到就业、独立生活、结婚为止的这段时期”。

六是从社会化的角度,把青年首先看作是社会化的一定阶段。

这种观点认为“青年是从依赖成人的童年到能进行独立的、负责的成人活动的过渡。社会学家们所集中注意的,乃是人必须掌握的那些社会作用,形成人的有价值的定向以及与参加劳动生活相联系的问题”。

七是从文化的角度,把青年首先看作是一种文化现象。这种观点认为“青年的过渡性集中在代与代间传递知识、习俗和价值的传习仪式或其他形式的社会沟通和学习上”。“所谓青年的成人化、社会化,亦可看作青年获取文化的过程,以及在这一过程中不断地改造自己”。“人的社会化是这样一个过程:某一个人通过文化学习的手段来改造自己,而成为共享同样文化群体中的一个具有功能的成员”。

上述关于青年的各种论述,反映一定时期的研究成果,在青年研究中都是很有价值的,但作为定义,又各有其不足之处。那么,究竟怎样确定青年的概念呢?按照辩证唯物主义和历史唯物主义的观点,应当作综合的整体分析即把自然属性和社会属性结合起来,通观其身心发展以及社会成熟的各个方面。据此可以说,青年是人生年龄分期中的一个阶段,即从少年到成年的过渡。在这个过渡的年龄阶段,身体在继续发育成长,各种器官和机能达到完全成熟;思维、记忆、情感、意志、兴趣、能力、性格迅速发展,学习文化积累知识,世界观逐渐形成;社会活动范围日益扩大,完成学业并获得职业,开始迈进成人生活。

关于青年的年龄界限,在学术界因其对青年概念的不同解释,而各有其不同的划分。人口学是以人在青春期中生理发育的正态曲线分布为基础,把15岁至25岁确定为青年,并据此进行人口统计。法学是以完全承担法律所规定的权利和义务为标准,把18岁作为划分成年人和未成年人的界限。心理学界根据生理和心理的发展成熟,一般把青年的年龄定在13岁—25岁之间,并将这一阶段称为青年期。社会学界的青年期外延的上限则扩大到了30岁。

在管理科学和领导科学中,青年的年龄界限更为宽泛,常常把30多岁甚至40多岁的人称为“青年政治家”、“青年企业家”。此外,青年的年龄界限还有个层次问题。例如,中央一级45岁—50岁还称为青年领导干部;省一级一般也在40岁—45岁左右;至于基层尽管上限的年龄放低了,但也不会低于40岁。

尽管学术界对青年年龄界限的规定各有不同,但在限定下限与上限的标准方面却是相当一致。这个标准有两条:一是青年的下限年龄从来都是始于性成熟;二是青年的上限年龄截止于社会成熟。如果这个判断成立,那么,青年的年龄限定在15岁至45岁之间就比较科学了,同时这也比较符合当代青年社会生活的实际。

至于“干部”一词,它是个外来词,源于法文。干部一词,很早就传入我国。在我国,干部的含义有广义和狭义之分。从广义上说,干部是指党和国家机关、军队、人民团体中担负一定公职的人员;狭义上说,干部是指党和国家机关、军队、人民团体及企事业单位中担负一定的领导工作和管理的人员。通俗一点讲,干部就是在群众中带头干的部分人。马克思称之为“公仆”,毛泽东则称之为“人民的勤务员”。

基于上述,我们认为,青年干部就是指干部队伍中年龄(在45岁以下)较轻的人。根据青年干部的特点,可以将其划分为不同的类型。一是从层次上看,可以划分为高层、中层与基层三个层次;二是从性别上看,可以划分为男性青年干部与女性青年干部;三是从类别上看,可以划分为党政部门、群团组织与企事业单位三种类型,其中群团组织又可划分为工会青年干部、共青团干部与妇女青年干部;四是从职务上看,可以划分为青年领导干部和青年一般干部。

(二)青年干部的本质及其特征

青年干部作为一般干部的一个重要部分,它的活动既具有服务性、群众性等共性,又具有自身的特殊性,即过渡性、继承性和开

拓性等。下面择其要者述之。

1. 服务性。这是青年干部的本质,也是青年干部工作的行为准则,离开了这一点,青年干部的工作就会偏离正确的轨道。所谓服务性,就是指青年干部从事一切工作,必须坚持群众观点,贯彻群众路线,把广大人民群众的根本利益作为一切工作的出发点和归宿点,真心实意地为人民服务,为人民办实事,为人民群众排忧解难,正确摆正自己和群众的关系,才能获得人民的真心实意的拥戴,做一个合格的领导者。服务性对青年干部的成长至关重要,应当引起人们的高度重视。

2. 过渡性。青年干部从学校走向社会,进而成为一名干部。其中必然要经过一个从依附性向独立性的过渡阶段,或者叫社会化阶段。处于过渡阶段的青年干部,要尽快适应新的生活环境和工作环境,就必须摆脱依附性,克服内在与外在的障碍,把对未来的想象联系于现实,实现角色转换,这是青年成才过程中不可逾越的阶段。

3. 继承性。青年干部上任伊始,就面临着怎样对待前任所创造的业绩和所积累的经验。这就是人们所说的“代沟”问题(主要表现为青年干部和中老年干部之间的隔阂与冲突)。要解决这个问题,最关键的一点就是青年干部必须突破单一的交际模式,多与中老年同志交朋友,汲取他们的生活经验和丰富知识,摆脱自己身上的稚气、简单和不成熟的弱点,既注重继承,又善于超越,在继承中超越,在改革中发展。

4. 开拓性。青年最乐于革新的特性是众所周知的。青年人血气方刚,充满热情,热烈追求新事物,颇具“初生牛犊不怕虎”的劲头。他们又是刚刚进入社会,尚未立稳脚跟,在社会弊病面前,对陈腐现象虽然嫉恶如仇,但自我保护能力弱。历览古今中外,重大的社会变革,无不自青年始,无不从青年中寻找依靠、获得力量。建设中国特色的社会主义,各条战线站在改革前列,义无反顾地去