



腾飞的希望

甘肃省第三梯队建设论文选

中共甘肃省委组织部
甘肃省组织人事工作理论研究会

编

腾飞的希望

甘肃省第三梯队建设论文选

中共甘肃省委组织部
甘肃省组织人事工作理论研究会

编

责任编辑：张旭东
封面设计：吴 棣
版式设计：陈安庆

腾飞的希望

——甘肃省第三梯队建设论文选

中共甘肃省委组织部 编
甘肃省组织人事工作理论研究会

甘肃人民出版社出版
(兰州第一新村51号)

甘肃省新华书店发行 兰州新华印刷厂印刷

开本850×1168毫米1/32 印张12.75 插页2 字数314,000

1987年8月第1版 1987年8月第1次印刷

印数：1—3,620

书号：3096·702 定价：3.00元

ISBN 7-226-00056-3/D·3

序

李子奇

省委组织部和省组织人事工作理论研究会，在全省后备干部队伍建设理论讨论会论文的基础上，编辑出版了《腾飞的希望》这本书。这是我省组织工作面向未来、开拓前进的一个尝试，值得欢迎和庆贺！

1983年3月，党中央提出了建设后备干部队伍的**战略决策**。这是保证党和国家方针政策的连续性和稳定性的重大措施，是领导班子“四化”建设的基础工作，必须坚持不懈地抓下去。几年来，我们认真贯彻执行中央的这一指示，开展大规模的干部考察工作，已经建立起了一支德才素质较好、结构比较合理、上下基本衔接的后备干部队伍。一大批中青年干部陆续走上各级领导岗位，对加速班子的“四化”建设，顺利实现干部的新老合作和交替，开创我省工作的新局面，起到了很好的作用。我们还从1980年开始，选调了数百名优秀大学毕业生到基层培养锻炼，许多人已走上乡（镇）以上领导工作岗位，成为基层工作的骨干。这些成绩是应当充分肯定的。但也应当看到，随着经济体制改革和“七五”计划的执行，新形势对组织工作提出了更高更严的要求。为了适应飞速发展的形势，保证党的政治路线的顺利贯彻执行，组织工作必须坚持改革，推进改革，从旧观念、旧传统的束缚中解放出来，进行大胆的探索和创新。同时，要加强组织工作的理论研究，研究新形势下组织工作中的新情况和新问题，从理

论和实践的结合上给以总结和概括，使之上升到理论的高度，以更好地指导组织工作的实践，使组织人事工作能够在改革的浪潮中走在前头。组织工作需要理论作指导，组织工作也应当产生新理论。

《腾飞的希望》一书，收录了我省后备干部队伍建设方面的一些较好的论文，对这方面的实践做了有益的理论探讨，从不同角度提出了许多新的看法和意见，总结出了一些带规律性的东西。其中不少观点吸收了中外历史经验和现代科学研究成果，给人以较深的启示。论述的广泛性和相对的集中性的结合、理论探讨和实际工作的结合、历史借鉴和现代科学的结合，以及理论工作者和实际工作者的结合，是本书的特点。当然，后备干部队伍的建设才搞了几年，从理论上进行探讨研究才刚刚开始，书中的一些见解和看法不一定那么准确，有些论点难免有偏颇之处，但这不要紧。歪歪扭扭地走出第一步，总比站着不动好。只要我们认真总结，不断提高，步子总会坚实起来的。

这些年来，党中央对我们甘肃的工作很关心。这更加重了我们的责任感和紧迫感。为此，我们向全省人民提出到1990年要完成四项任务：一是三年停止植被破坏，五年解决温饱，使中部地区摘掉困难帽子，使甘肃农业逐步走上良性循环；二是实现经济持续稳定的发展，为1990年工农业总产值翻一番作出决定性的贡献；三是使全省农民人均收入翻一番，全体人民生活得到显著改善；四是搞好社会经济发展的战略部署，理顺关系、开通道路、积蓄后劲，为本世纪末国家建设重点转移到大西北创造条件，打好基础。完成这些任务靠什么，重要的一条，是靠组织工作，靠大批精明强干的人才。没有人才一切都是空话。特别在我们甘肃，虽然经过机构改革和调整配备各级领导班子，已经发现并启用了一大批人才，但和事业发展的需要相比，还显得很不够。我们一定要把发现人才、建设第三梯队的后备干部队伍当作关系党

和国家前途命运的大事来抓。只有抓好这项工作，才能使各级领导班子后继有人，有效地避免在干部提拔使用上的一些弊病。当前，在后备干部队伍建设上，存在的认识问题比较多。有的同志认为“干部靠自然生长，没有必要搞后备干部队伍”，有的过分看重具体工作中出现的某些缺点和不足，以至怀疑和否定建设第三梯队的必要性；有的认为临时现找人也就可以解决领导班子建设问题；还有的认为领导班子经过调整已经年轻化了，后备干部队伍建设可以放一放了，等等。这些认识都是不正确的。我们承认开展这项工作的时间还比较短，对它的理论研究还没有跟上去，在实际工作的某些环节上也还确实存在一些问题，但不能由此而怀疑甚至从根本上否定这个战略措施。工作中的问题完全可以通过改进工作去解决，对它的理论研究将使我们的工作更具有科学性。

组织工作的理论研究，必须以马列主义为指导，坚持四项基本原则。必须贯彻“百花齐放、百家争鸣”的方针，创造一个探讨问题的环境，鼓励大家解放思想，广开言路，大胆探索。要理论联系实际，从我省的实际工作出发，重视对新情况、新问题的研究。要总结历史的经验教训，但更重要的是总结这几年干部制度改革和后备干部队伍建设的实践经验，使我们的理论研究具有很强的针对性和创造性，真正发挥它的指导作用。希望组织部门从事实际工作的同志同从事社会科学研究理论工作者进一步紧密地结合起来，共同推进组织工作的理论研究。现在，我们已经成立了省组织人事工作理论研究会，以此为骨干，逐步建立起一支有各方面同志参加的组织人事工作理论研究队伍，这是组织工作的一个重要任务。

搞好后备干部队伍建设，是我们实现经济“腾飞的希望”。从这本选集的出版，我还看到了另一个希望，即我省组织人事工作理论研究的希望。我相信，我们的组织人事工作理论研究伴随着实践的发展，一定会结出丰硕的果实。

目 录

序.....李子奇(1)

做官·做事·做学问·做人.....流 莹(1)

论第三梯队建设在甘肃的实践.....姚文仓(44)

提高县(市)党政领导班子的专业化水平,
为振兴甘肃经济服务.....陆 浩(61)

浅论邓小平同志的干部队伍建设思想.....赵成诚(72)

试论干部德才的辩证关系.....赵忠义(77)

论“台阶”的实践观.....左德友(86)

实现领导干部年轻化的战略重点.....王文军(93)

后备干部组织领导才能的重要性及其培养
.....王仲宝 王 禄(98)

现代领导者心理素质浅析.....酒刚祖(104)

现代化建设与用人观念更新.....张 军(110)

建设第三梯队“择人”刍议.....陈述德(115)

浅谈提拔使用干部中的“资历”问题.....朱继君(124)

新时期选拔培养厂长(经理)标准问题刍议.....田洪斌(129)

新型党政领导干部表达能力浅论.....王钊林(141)

试论领导人才成长的主观因素和客观因素
.....周云凝 张瑞民(151)

略论少数民族后备干部的培养选拔工作.....李 屹(161)

试论后备干部的角色准备.....南玉印(169)

干部自我培养法十论·····	延 涛(178)
青年干部的生活方式与观念更新·····	田学斌(188)
略谈后备干部的党性锻炼·····	杨世英 梁彦权(201)
试论青年干部的美学修养·····	曹长林(210)
试论“自我意识”在中青年妇女干部成长中的 地位和作用·····	陈 青(217)
论后备干部的道德修养·····	张津梁(225)
干部制度改革应与商品经济原则相适应·····	张旭东(235)
谈“备用结合”·····	张祖青(244)
浅谈年轻干部也要“能上能下”·····	马 平(252)
领导班子的最优结构刍议·····	李黑虎 周述实(258)
企业领导班子合理结构初探·····	陈恩仓(267)
一个不容忽视的宝贵人才资源 ——试论如何发挥回乡知识青年在农村基层领导班子 建设中的作用·····	伍顺宗 李金寿 刘俊国(277)
培养跨世纪人才的战略构想 ——论选调优秀大学毕业生到基层锻炼·····	裴云天(285)
符合人才成长规律的培养方式 ——试论选调培养优秀大学毕业生的理论依据·····	高永中(299)
从领导干部的成长看机关干部到基层锻炼 ·····	杨俊斌 周华尧(314)
建国后我国干部工作上的主要教训与启示·····	武文军(322)
中国古代用人思想之借鉴·····	黄新光 台育陇(334)
试论张居正选贤任能思想和措施·····	傅良君(344)
从历史人物看人才成长规律·····	常校珍(353)

试论苏联干部政策的演变及其经验教训·····	侯尚智(360)
苏联干部队伍知识化和专业化对我们的启示·····	冯 湖(375)
浅谈定性与定量相结合考核干部的认识与实践	
——干部功能测评方法的探讨	
·····	兰州军区空军政治部干部处(384)
编 后·····	(400)

做官 做事 做学问 做人

一九八五年十二月六日在甘肃省
组织工作干部业务进修班上的讲话

流 萤

我今天讲的题目，叫作，“做官，做事，做学问，做人”，简而言之，叫作“四做”吧！

这个题目，来自社会实践，是社会生活提出来的。这些年，我接触这方面的问题比较多，在自己的脑子里反映得比较多，自己思考得也就比较多。特别是到省委组织部工作以来，对这个问题接触更多，感受更深。因为组织部管干部嘛，管领导班子建设嘛，管第三梯队建设嘛，对如何解决好这个问题，更感迫切，所以，利用这次全省组织工作干部业务进修班，我想讲讲这个问题。

我讲这个题目，其目的：一是我们是做组织工作的，要考核干部，选拔干部，调动干部，对这个问题理解得深刻些，理解得透彻些，对于我们树立正确的指导思想，完善工作制度，改进工作方法和工作作风，做好组织工作，会有所帮助。二是想通过我们这个学习班，通过在座的七、八十位同志，将来也可以采取其他手段，造些社会舆论，发扬党的优良传统，抵制不正之风，对党风和社会风气的好转起一点有益的作用。

这个题目很大，凭自己的知识、经验、水平，很难讲好。今天我讲的话很多是感性的东西，按照哲学的讲法，感觉到的东西并不等于真正认识了它，因此比较肤浅，上升不到条条上，不是学术性的，但确有一定的实践意义。我想就“做官、做事、做学问、做人”这四个概念的内涵，每个概念所包含的若干问题，以及这四者之间的相互关系，讲讲自己的认识，做一个探索性发言，讲了以后，同志们可以议论，可以探讨，也可以对我所讲的补充、修正，使之更准确些，更深刻些。这算是我讲的一个帽子吧。

一、做 官

先对“官”这个词作点解释。在过去的时代，对担任国家或各级政府职务的人员称之为官。我们则称作干部，泛指国家的一切工作人员。这也是个外来词，是从日本引进的。它们之间实质的不同就在于干部是为人民服务的，而不是人民的统治者，在人民头上当官作老爷。但我们在某些领域里也沿用“官”的称谓，如军官、武官、外交官等。当前，出于种种原因，有些人把干部特别是领导干部称为“当官的”。现不妨从俗而论，讲一讲“做官”的种种问题。

第一点，对做官这个问题，在社会上特别是在我们的干部中是一个非常敏感的问题，可以说是一个普遍关心的问题。人事的任免、调动，特别是主要负责同志工作的变化，在一个地区、一个部门、一个单位，可能成为一个时期的议论中心。据了解，现在群众经常关心三个问题。一个是物价问题、工资问题、福利待遇问题；一个是社会治安、社会秩序、社会风气问题；再一个是党风问题，其中就包括干部问题。同志们晚上串串门，聊聊天，对这几个问题议论比较多。我们是做组织工作的，对这个问题不要回避，要面对现实，面对实际，认真探讨这个问题。当然，我们在探讨过程中要采取正确的态度。我有一个感觉，现在有些人

思想里封建等级观念的影响还比较深。比如，我们派工作组下乡，一到下面，哪怕是一个干事，群众不会叫你王干事、李干事的，总是叫你什么王组长、李主任，给你封个官衔，认为没个官称就张不开口。干部中也有等级观念，摆官架子的大有人在，一从低安排，就觉得“无颜见江东父老”。也就是说“官”的气氛，在目前社会上还比较浓。在我们来说，干部工作搞得怎么样，确实反映党风问题，反映党群关系问题，反映党在群众中的形象问题，我们要慎之又慎。还要看到，有些人，特别是一些年轻人，对干部特别是对担任领导职务的干部，看法上确实有偏激之处；同样，我们的一些老同志对年轻人的看法也有偏颇的地方。主要是彼此接触少，缺乏了解；不了解，就会发生很多误解。前几年，我做宣传工作，经常碰到一些老同志，一谈年轻人就是小青年长，小青年短，穿了个什么鞋，留了个什么发式，议论比较多，不太了解年轻人，往往看年轻人的缺点毛病多，不太信赖的成分比较多，对年轻人主流的东西、积极方面的东西，往往有所忽视。同样，年轻人对老年人不太了解，片面性很大。你听年轻人在一起议论，老家伙长，老家伙短，什么老保守啊，正统派啊，帽子多得很。甚至孩子对他们的父母议论起来，你听听去，偏激的话也很多。这可能就是我们通常说的“代沟”吧！不同的时代，会有不同特点的“父与子”问题出现。在有些群众、特别是有些年轻人心目中，好象我们的领导干部都是饱食终日，无所用心，一天到晚搞特权，搞以权谋私。我接触的负责同志不多，仅就我接触到的一部分负责同志讲，那可确实是日日夜夜地在那里拚命干工作，担子重，操心多，休息时间很少，很难有个节假日。有些同志年龄比较大了，日程还是排得满满的，白天、晚上、礼拜天，安排了那么多活动，确实够疲劳的了。对这些，有的年轻人就不了解。前些日子，北京有些学生在校园里写小字报，说什么现在的政府是腐败政府。看得很明显，他们根本

不了解我们的领导干部在如何工作。当然这里面也有别有用心的人煽动。有的领导同志说，我们一天到晚拚命干，想把国家搞得好一些，年轻人还说我们是什么腐败政府！我们有腐败现象，但绝不是什麼腐败政府。“文化大革命”以后，在群众当中，对领导干部的看法中，确实包含着一些错误思潮，其中有无政府主义成份。有些年轻人开口闭口官方、民间，就反映了这种情绪。我自己也有这个感受。1983年在兰州召开全国敦煌吐鲁番学会成立大会，好多专家、学者，还有一些作家来参加会。我在会上做服务工作，有的我比较熟悉，有的不认识。第一次见面，有的同志介绍你是什么长，对方非常客气，看起来很尊敬，但不那么亲切。后来有的同志介绍我时说，他是搞新闻的，是耍笔杆子的，也是文化人。这时，我从对方的表情上看就不一样，随便了，畅所欲言了。为什么我们有些同志对带“长”的多少有些偏见？一说“长”，对你很尊敬，但是肺腑之言一般不太说；一说是文化人、耍笔杆子的，就比较随便？这件事，事情虽小，但对我刺激很大。看来，有的人对“长”有一种什么固定的看法。最近我听了曲啸的报告，报告最大的特点是言行一致，所以能打动人、说服人。当时曲啸作报告的录像在兰州地区播放的时候，一些年轻人听了很受感动。因为他不仅是这么讲的，而且是这么做的，对待家庭、婚姻、事业、党的信念都是这样。我的几个孩子有点文化，也有点“傲”劲儿，但是听了曲啸的报告心服口服。最近有些年轻人不知从哪里听说曲啸同志可能担任什么领导职务，对曲啸同志就有些看法了。这是为什么呢？从这种社会现象当中，起码反映出来一些人对“官”缺乏正确的全面的认识，存在某种偏见。当然，现在在党风方面，在领导干部里面，存在一些问题，有些人很不象话。有的老一些的同志认为，反正我也再干不了几年了，在台上嘛，有权不用，过期作废。有些本来不应该做的事情，比如涉及孩子呀、房子呀、位子呀、票子呀的一些事情，按照党的原则不应该

办而他办了。也有的年轻同志，一选拔上来，也胆大包天，胡作非为。原来我在部里讲，搞不正之风的，恐怕老同志多一些，乘下台之前把自己的一切都安排好。有的老同志就讲：“人到五十
年已老，提拔无望退休早，清清闲闲过几年，早把后事安排好。”后来我下乡去，和一个地委书记谈到这个问题，他说：“你这个看法有片面性，我们一些年轻同志上来以后，在工作上还没有开创什么新局面，但搞以权谋私，胆子却很大。”他讲，他们地区有个同志，提上来以后说：“我任职三年，要解决几个问题。”所谓解决问题，不是为老百姓办几件事情，种草种树，办乡镇企业，搞种养加工，而是在他任职三年中，把房子怎么样，把孩子怎么样。我省有个搞煤炭的矿务局，新提的几个年轻干部，四十多岁，大学生，工作开展得可以，但是上来后滥发奖金，将大把大把的票子往自己口袋里装。群众说：“若要富，当干部，一年变成万元户”。昨天我看了一个县的材料，十个常委就有六个搞以权谋私。有些事情在过去是极个别的，现在好象从数量上看比过去大多了，从程度上看也比过去严重。所以有的领导同志讲，我们的政府不是腐败政府，但是我们机关里确有腐败现象。说老实话，据我了解，有的可能不是什么领导，但掌握一定实权的人，吃请受礼也相当严重。一般的送一些小礼品啊，吃顿饭啊。有人说，事办不通，我就搞“公事私办”。我要点地皮要不上就请上一顿嘛。我要点钢材批不上就送个礼品嘛。有人讲，不上点润滑油，机器转不起来。我老爱讲，我们的办事机构如果靠这种润滑油来转动，那就非常糟，将来非出问题不可。这不是润滑油，而是腐蚀剂。更有甚者，我听说兰州买个房票一千多元。在经济来往中，几千、几千的给“好处费”、“茶水钱”。这在我眼里是个新闻，有的知根知底的同志说，那不是一件、两件，你还把它当新闻呢！群众对担负领导工作的或掌握实权的人，在这方面确有意见。我们绝大多数高级领导干部，中级领导干部和掌

握实权的干部是好的，兢兢业业，任劳任怨，在那里日日夜夜拼命做工作，要是没有这些同志，我们这七、八年的大好形势是不会来的。当然我们能取得这么大的成就，主要靠党的路线、方针、政策的正确，但是如果没有这些同志具体贯彻，不管工业也好，农业也好，商业也好，文教也好，根本不可能发展这么快。所以，我总感到有些人对做领导工作的同志，对当“官”的有些偏见。我们要做工作，不能那么看。现在社会上时有传闻，许多完全是无中生有，无事生非，也有的有那么一点根据，但被一些人歪曲、夸大、渲染了。另一方面，在现实生活中，也确有那么一些同志不争气，干了很不光彩的事情，败坏了我们的党风。所以对“官”，不管社会上怎么议论，我们要分析，要综合，要分清主流、支流，要心中有数，不能人云亦云。我们做组织工作的，对这个问题，经过观察分析，应该有个全面的客观的认识。一方面我们真正把我们的干部工作做好，选好人，用好人；一面对一些搞乱七八糟事情的人，该调整的就要调整，该处理的就要处理，绝不能姑息养奸，让一个老鼠坏一锅汤，让这些人败坏党的声誉。我们有这个责任，也有这个权力。省委领导干部和我们研究干部工作时说，你们选拔干部，总的原则是德才兼备，年富力强，符合革命化、年轻化、知识化、专业化要求，要重点强调三条：第一条，对现在党的路线、方针诚心拥护，全心全意为人民服务，干四化；第二条，绝对不以权谋私；第三条，上台以后能打开局面，做出成绩来。我们考察干部，任命干部，就要这样办。这是我讲的第一个意思。

第二点，我想讲这么一个观点：“无官不成为社会”，搞无政府主义不行。为什么呢？从根本上讲，人类社会的各项活动，不管是经济活动，还是政治、文化活动，不管是从事生产、分配活动，还是从事流通、消费活动，都是社会性、社会化的，都离不开集体。这就决定了必须有组织者、领导者。特别是人类社会的

经济活动、政治活动、文化活动的范围越来越大，更需要有组织有领导。拿我们中国来讲，在周代，所谓中原天下，也就是陕西、河南、山东那么一片地方；在春秋战国时期，武汉以南已经是所谓“南蛮”之地了，从北边讲，一到内蒙地带，就是所谓“北狄”了。中原天下就是那么一小块。到了现代，由于生产力的高度发展，人类社会的基本活动已经变为全球性、世界性的了，并开始向外层空间发展，活动范围非常广阔。总之，由于人类活动的社会性，决定了人类社会必须有它的领导者和组织者，而且这种组织和领导随着社会活动的发展将会越来越细密，越来越完善。就是将来到了共产主义社会，需要组织者和领导者这一点不会变，否则社会将不成其为社会。按老百姓的话说，就是必须有当官的。没有当官的，就不能进行经济、政治、文化等一系列活动。这个道理是显而易见的。在原始社会，各个部落有他们的首领，有他们的图腾，也就是国旗嘛。我省秦安县发现的大地湾，那就是原始公社遗址，比西安的半坡遗址早一千多年，也是新石器时期的，但出土的文物比半坡更为丰富。从遗址的规模来看，当时那里的人烟很稠密。遗址上有一个大厅，大厅的周围有很多柱子，有三个门，里边的地坪很坚硬、光滑，用金属敲打，铮铮有声，经检验，可以和我们现在的水泥相媲美。那个厅子很大，据考古的同志讲，这决不是一家一户的居室，而是一个会议厅。这说明，在原始社会，就有当官的了。不然，要这个会议厅干什么？在奴隶社会，有国王，有高级官吏，当官的不少。到封建社会，当官的层次就很多了，有皇帝，有丞相，有公侯伯子男，州有州官，县有县衙，还有乡约、地保，有一整套封建官吏制度。资本主义社会的情况怎么样？当然也是有当官的。不管是君主立宪制，象英国，还是总统制，象美国，也还是那一套，什么总统呀，国务卿呀，州长、知事呀，等等，都有一些当官的。社会主义社会也是这样，必须有组织者、领导者。不然，谁

组织领导我们建设社会主义、实现四化呢？这是个普通常识。当然，在不同的社会制度中，“官”的本质和作用是不同的。但是，无官不成为社会，官是不能否定的，组织者、领导者的存在是不能否定的。搞无政府主义不行。有些人想搞无政府主义，在“文化大革命”中很时兴了一阵，实际上他们不是不要政府，而是要他们的政府；他们不是不要官，而是想要他们来当官，本质问题是谁来当权，谁来管理的问题。所以，前边我讲了两层意思。一层意思是，现在群众当中对我们一些担任领导工作的，对一些做官的，有一些不正确的认识，要做教育工作。同时，我们做领导工作的人当中，也确实有些不争气的，搞不正之风，要努力纠正。第二层意思是，作为组织者、领导者，是任何社会都必须有的，即使在将来，到了共产主义社会，也还是要有有的。这是一条必然的不以人们的主观意志为转移的客观规律，只不过有性质的不同罢了。否定组织者、领导者的存在及作用，对领导干部怀有对立情绪，想搞无政府主义是错误的。对这个问题，我们每个组织工作者一定要有一个坚定的、根本的信念。

第三点，要什么样的官。既然无官不成为社会，那么，我们要什么样的官呢？不同的时代，对领导者有不同的标准和要求。中国的封建社会时间很长，持续了两千多年，出于封建统治的需要，有它自己对官吏的要求。我们党以为人民服务为根本宗旨，以为解放全人类而奋斗为己任，对干部有同封建社会根本不同的要求。同时随着革命阶段和任务的不同，在建党以来的不同时期对干部的要求也有不同的变化。1979年党的十一届三中全会以后，小平、陈云等中央领导同志提出了干部“四化”的问题，就是干部革命化、年轻化、知识化、专业化的问题。古代讲用人之道，我们现在讲干部政策、干部方针。我们的干部方针尽管从性质上同以往社会根本不同，但也包含了历史上遗留下来的好的东西，这就叫扬弃。毛主席在世时一直讲，用人上有两条路