

PEI YANG YU XUAN BA
KUA SHI JI
LING DAO REN CAI

培养与选拔 跨世纪领导人才

党政论坛杂志社

培养与选拔跨世纪领导人才

(论 文 专 辑)

主 编 许有方

副主编 陆平一
叶明献

党政论坛杂志社

序

处在世纪之交的中国,改革开放和现代化建设进入了关键时期。21 世纪的中国,面临着风云变幻的国际形势和尖锐激烈的国际竞争。这种竞争,在很大程度上决定于人才的数量和质量的竞争,尤其是领导人才的素质和能力的较量。这将是决定党、国家和民族在进入新世纪后的前途与命运的竞争和较量。要把一个经济发展、社会安定、生机勃勃的中国带入 21 世纪,关键在于培养和造就一大批跨世纪的领导人才。培养和选拔跨世纪的领导人才是坚持党的基本路线一百年不动摇的历史任务,是关系到党和国家全局与未来的战略任务,也是保证党的事业跨世纪需要的紧迫任务。

新世纪呼唤着跨世纪领导人才的出现;

新世纪也将造就一大批杰出的跨世纪领导人才!

培养和选拔跨世纪领导人才是一项巨大而繁重的系统工程,为了更好地完成这项战略任务,中共上海市委组织部、市委宣传部、市委党校和市人事局联合发起并组织了“上海市培养和选拔跨世纪领导人才研讨会”。这次研讨会,经过历时一年的准备,受到了社会的普遍关注和各级领导的高度重视,并产生了一批有创见、有质量的理论成果。这里,我们将这次研讨会入选的 54 篇论文汇编成书,供大家研究参阅。

这些论文反映了近年来上海市各系统培养和选拔优秀年轻干部的新情况和新问题,既有实践经验的总结,又有理论认识的深化,是全市近几年这方面研究和实践的最新成果,有着很强的针对性和重要的参考价值,具有以下特点:

一、对培养和选拔跨世纪领导人才的重大意义的认识有高度。

论文的 authors 们站在新世纪的高度,站在当今世界激烈竞争的高度,站在党、国家和民族进入新世纪后的前途和命运的高度,站

在上海战略地位和跨世纪战略目标的高度,来审视培养和选拔跨世纪领导人才的重大意义,从而增强了历史的使命感、时代的责任感和现实的紧迫感。

二、对邓小平同志人才思想的理解有深度。

许多论文对邓小平人才思想的内涵、背景、意义作了较系统的分析,对邓小平同志在人才战略、干部队伍建设、人才培养教育、人才选拔和使用,人才竞争激励、人才管理和干部人事制度改革等主要方面的人才思想作了较为深刻的阐述。认识到邓小平人才思想是邓小平同志建设有中国特色社会主义理论的重要组成部分,是培养和选拔世纪领导人才的理论武器。

三、对培养和选拔跨世纪领导人才涉及的问题有广度。

论文的作者们对培养和选拔跨世纪领导人才问题进行广泛的研讨。对干部队伍的现状,对跨世纪领导人才的培养目标,选人、用人、育人的机制,人才成长的道路,对当前在这个问题上存在的模糊认识 and 思想障碍等,发表了许多有价值的意见。特别是对跨世纪领导人才应具备的政治素质、理论素质、道德作风素质、能力素质、知识素质、心理素质作了深入的探讨,提出了极有见地的意见。

四、对培养和选拔跨世纪领导人才的措施有力度。

许多论文总结了培养和选拔年轻干部的有效经验,并作了理论概括,对干部人事制度的改革作了有益的探索,提出了许多具体可行的对策,这些,都对实践中完成这一跨世纪的伟大工程有着重大的推动作用和重要的指导意义。

培养和选拔跨世纪的领导人才,需要全党重视,领导带头,亲自动手,也需要各方配合,群策群力,共同探索。我们要以高度的党性、坚强的决心、满腔的热情、百倍的努力,完成这一跨世纪的“伟大的工程”。

许有方

1996年3月

目 录

序.....	许有方 (1)
以邓小平人才思想为指导 加速培养选拔跨世纪 领导人才.....	罗世谦 (1)
邓小平人才思想是培养选拔跨世纪领导人才的理 论武器.....	沈荣华 (9)
论邓小平接班人选拔培养战略.....	李明灿 周秀芝 (15)
邓小平关于选拔培养优秀年轻领导干部战略思想 初探.....	徐德城 周秀芝 (24)
正确理解和把握邓小平人才思想.....	张 军 (33)
在邓小平的理论指导下深入开展干部人事制度改革	褚根生 (39)
适应上海 21 世纪发展战略需要 加紧培养选拔跨 世纪领导人才.....	薛家玉 (47)
浦东新区培养选拔跨世纪领导人才战略构想.....	施耀新 (54)
建设现代化一流特大型国有企业 需要造就一大批 高素质的企业家.....	关壮民 (62)
适应上海工业经济发展要求 加快培养跨世纪经 营管理人才.....	陈保华 (70)

上海科技系统跨世纪所级领导干部培养选拔的思 路与对策·····	蔡家琪 (77)
着眼 21 世纪,全面提高外经贸企业领导班子整体 素质·····	居 亮 (84)
关于加速培养八十年代大学毕业的优秀青年干部 的实践与思考·····	钱奇然 (91)
对区级跨世纪人才现状的分析与培养选拔的对策 ·····	李 克 (98)
高度重视跨世纪优秀中青年干部的选拔培养工作 ·····	邱中文 (105)
进一步加大培养选拔优秀年轻干部的力度·····	刘长松 (112)
选拔跨世纪领导人才应重视的两个问题·····	黄纪祥 (118)
培养跨世纪高层管理人员的难点与对策·····	李令德 (123)
造就职业经理的培训模式 ——高级经营管理人才培训的转轨变型·····	胡昌运 (129)
市场经济下企业领导人才的培养与使用·····	朱文琳 (136)
企业的发展 关键在人才·····	王晓明 (140)
开发人才资源 促进企业发展·····	顾向东 丁志建 (147)
跨世纪党政领导干部应该具备的素质·····	陆平一 朱 华 (152)
跨世纪领导人的思维与视野及其应有特征·····	王志平 (162)
提高跨世纪党政领导干部的理论素养·····	陆宗明 (170)
培养跨世纪领导干部要注重从根本上解决好世界 观、人生观、价值观问题·····	沙立大 (177)
论提高跨世纪年轻干部民主集中制素质的重大意义 ·····	程向明 (184)
论跨世纪党政领导干部的知识结构·····	姜玉峰 庄一龙 (190)
试论跨世纪党政后备干部能力构成及培养·····	韩 强 (196)
浅谈跨世纪领导人才应具备的心理素质·····	王连祥 (202)
跨世纪领导人才的开发与管理·····	马庆发 (209)

培训跨世纪年轻干部的实践与思考	陈经璋 周安珍 (214)
积极改进和加强优秀年轻干部的培养选拔工作	
.....	张新文 仇世平 (221)
关于加强和改进后备干部队伍建设的思考	周介业 (228)
浦东新区跨世纪人才培养对策	倪 坤 (234)
加强科学预测和规划工作 培养选拔高校年轻干部	
.....	蒋鲁坚 陆居怡 (241)
把握交流培训的正确导向 在实践中提高干部素质	
.....	彭成兰 (248)
重点工程是培养锻炼建工青年干部的主渠道	张九东 (255)
选拔 35 岁以下优秀青年干部是适应跨世纪领导人	
才的重点工程	
——建设系统培养选拔优秀年轻干部的实践与思考	
.....	童雅君 (260)
在重点工程的实践中加速培养和选拔跨世纪优秀	
年轻干部	高 亢 孙国祥 (267)
努力探索在竞争中选人用人的新机制	方山民 (272)
解放思想 敢于突破 积极探索“第四梯队”管理	
新机制	李建成 (278)
挂职锻炼——培养年轻干部的有效途径	张建良 (285)
实践锻炼是培养年轻干部的有效途径	魏一兵 (292)
强化意识 拓宽渠道 大胆使用	
——对加快选拔培养后备干部工作的探索	
.....	陆圣昌 王亚东 (295)
建立年轻干部导师带教基地 培养跨世纪领导人才	
.....	汪仕琴 (302)
完善制度 规范程序 切实加强后备干部队伍建设	
.....	吴勇前 (306)
敢于启用有争议的人才	吴德葵 (313)

充分发挥党校在培养跨世纪领导干部中的特殊重要作用	万可青 (318)
党校教学改革与跨世纪中青年干部的培养	胡稼东 张卫红 (325)
上海市跨世纪国家公务员的培训模式研究	李 琪 陈奇星 邹燕平 (332)
·调查报告·	
在提高年轻干部的素质上狠下功夫	
——上海市跨世纪年轻干部素质状况调查	顾建键 (341)
要高度重视提高青年干部的思想品德素养	
——对部分青年干部思想品质素质状况的调查	顾维仁 (349)
目前科处级党员干部的知识结构抽样调查报告	
..... 朱 华 汪和平 钱 刚 (357)	
文化系统处级干部队伍状况的调研报告	卢惠民 (364)
专为研讨会提供的论文篇目	(371)
后 记	(373)

以邓小平人才思想为指导 加速培养选拔跨世纪领导人才

——1995年12月6日在上海市培养和选拔
跨世纪领导人才研讨会上的讲话

中共上海市委常委 罗世谦
中共上海市委组织部 部长

由上海市委组织部、市委宣传部、市人事局和市委党校联合发起组织的“上海市培养和选拔跨世纪领导人才研讨会”，经过较长时间准备，今天在市委党校顺利召开了。首先，让我们向研讨会的顺利召开表示热烈的祝贺！

我们这次研讨会，是在上海全市各级党组织在以江泽民同志为核心的党中央领导下，努力完成十四届四中全会提出的全面提高现有领导干部素质，抓紧培养和选拔优秀年轻干部两项战略任务，认真落实《中共中央关于抓紧培养和选拔优秀年轻干部的通知》精神，并取得显著成绩的情况下，在十四届五中全会明确制定了我国“九五”计划和2010年远景目标，对培养选拔跨世纪领导人才提出更高更迫切要求的背景下召开的。入选这次研讨会的众多论文，反映了近年来上海市各系统培养选拔优秀年轻干部的新经验，是全市近几年这方面研究和实践的最新成果，具有很强的针对性和重要的参考价值。我相信，这次研讨会必将对上海培养选拔跨世纪领导人才的工作，起到积极的推动和促进作用。我想趁这次研讨会的机会，谈三个问题，和大家一起研讨。

一、培养和选拔跨世纪领导人才是全党必须努力完成的一项 重要而紧迫的战略任务

从现在起到下个世纪中叶,是中华民族振兴的关键时期,也是上海实现新的腾飞的历史性阶段。我们党制定的社会主义现代化建设的宏伟目标能否实现,上海能否按照十四大的要求,建设成为“一个龙头、三个中心”,从一定意义上说,关键就看我们能否完成全面提高现有领导干部素质,抓紧培养和选拔优秀年轻干部这两项战略任务。江泽民同志在讲到完成这项战略任务的重要性和紧迫性时曾强调:这“关系到社会主义现代化事业全局,关系到党和国家的命运,必须高度重视、抓紧工作,务必在最近三五年内有突破性的进展,否则将严重影响大局,贻误事业,犯历史性错误。”那么,如何才能完成这项重要而紧迫的战略任务呢?我们认为,当前一项重大工作,就是认真学习和掌握小平同志关于干部队伍建设的理论,用小平同志的人才思想来指导我们培养选拔跨世纪领导人才的实践。

小平同志的人才思想是建设有中国特色社会主义理论的重要组成部分,有非常丰富的内容。党的十一届三中全会以来,小平同志以无产阶级革命家的战略眼光和博大胸怀,从建设有中国特色社会主义宏伟事业以及党和国家长治久安的战略高度出发,率先向全党提出了培养和选拔一大批合格接班人的问题。

还在70年代末我国改革开放处于起步阶段时,小平同志就高瞻远瞩地指出:“解决组织路线问题,最大的问题,也是最难、最迫切的问题,是选好接班人。”他强调:“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题。”针对当时各项工作异常繁重、党内有些同志对培养选拔接班人的工作不十分重视的状况,小平同志特别指出:“老同志现在的责任很多,第一位的责任是什么?就是认真选好接班人。”“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，没有大批人才，我们的事业就不能成功。”

80年代，小平同志对培养选拔接班人的标准、方针、方法、措施等问题谈得更多更深刻。他说：“我们选干部，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，干部队伍要年轻化、知识化、专业化，并且要把对于这种干部的提拔使用制度化。”他还说：“我们要开出一条路来，让有才能的人很快成长，不要老是把人才卡住。人才不断涌出，我们的事业才有希望。”“事情成败的关键就是能不能发现人才，能不能使用人才。”他强调：“有了人才优势，再加上先进的社会主义制度，我们的目标就有把握达到。”“改革经济体制最重要的，我最关心的，是人才。改革科技体制，我最关心的，还是人才……善于发现人才，团结人才，使用人才，是领导者成熟的主要标志之一。”他还强调：“干部不是只要年轻，有业务知识，就能解决问题，还要有好的作风。要全心全意为人民服务，深入群众倾听他们的呼声；要敢说真话，反对说假话，不务虚名，多做实事；要公私分明，不拿原则换人情；要任人唯贤，反对任人唯亲。”

进入90年代后，小平同志把这个问题提到了更高的地位。在1992年南巡讲话中，他严肃地指出：“中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”“……要注意培养人……我们说党的基本路线要管一百年，要长治久安，就要靠这一条。真正关系到大局的是这个事。”

关于小平同志新时期干部队伍建设的丰富论述，泽民同志在1995年全国组工会议上的讲话中把它概括为十个基本方面。从小平同志一系列重要精辟的论述中我们清楚地看到，小平同志不仅最早提出了这项战略任务，最早强调了这项任务的重要性和紧迫性，而且把完成这项战略任务的指导思想、目标要求、基本方针、工作方法、制度建设等等，都讲得十分明确、透彻。因此，深入学习小平同志新时期干部队伍建设的理论和人才思想，认真领会其精

神实质,是各级党组织和理论、实际工作者的一项基础性工作。只有这项工作加强了,解决好了,才可有能正把上海培养选拔跨世纪领导人才的工作推上一个新的台阶。

二、培养和选拔好跨世纪领导人才是实现上海宏伟奋斗目标的关键所在

党的十四届五中全会为我国经济和社会综合发展制定出了跨世纪的宏伟蓝图。目前,上海也正在根据五中全会精神,抓紧制定上海的“九五”计划和远景目标。泽民同志说过:“当今世界各国,以经济和科技实力为基础的综合国力的竞争日趋激烈,而且将长期存在。这种竞争,在很大程度上决定于人才的数量和质量的竞争,尤其是领导人才的素质和能力的较量。对于我们来说,这将是决定党、国家和民族在进入新世纪后的前途与命运的竞争和较量。”因此,要使上海的经济建设继续保持持续、快速、健康发展的良好势头,在“九五”期间再上一个台阶,为上海尽快成为“一个龙头、三个中心”提供坚实的基础,培养和选拔一大批德才兼备的能够担当上海跨世纪重任的领导人才,无疑是关键所在。

近几年,特别是十四届四中全会以来,市委制订了三年党建规划,全市各级党组织在市委的正确领导下,坚持以邓小平理论为指导,按照干部队伍的“四化”方针和德才兼备的标准,在培养和选拔跨世纪优秀年轻干部方面做了大量的工作,取得了较为显著的成绩,可以从以下几方面来看:

1、各级党组织对培养选拔优秀年轻干部的重要性和紧迫性的认识有了普遍提高。在深入贯彻十四届四中全会决定和全国组工会议精神,进一步落实市委党建三年规划、实施上海“三个一”工程,加快本市培养选拔跨世纪优秀年轻干部等工作的推动下,各级党组织对培养选拔年轻干部重要性与紧迫性的认识有了很大提高。目前,“上海要实现自己的宏伟奋斗目标,关键要有一大批使人民高兴、放心,党性强、作风正、工作实,能办大事、办新事、办难事、办实事的优秀干部”,“上海的优势在人才,上海的发展靠人才,

上海的成功最终取决于人才”以及“上海要在改革和建设上率先，首先要在优秀领导人才培养和选拔上率先”等观点已深入人心，成为各级党组织的共识。在此共识下，上海各大口和区县局培养选拔优秀年轻干部的工作已全面启动，并正在逐步取得成效。

2、各大口和区县局在制订规划的基础上，已对本系统后备干部队伍的结构作了调整、充实和优化，使之更符合中央的要求和上海形势发展的需要。经过努力，上海后备干部年轻化的步子迈得较大。从全市情况看，目前局级后备干部45岁以下的已占三分之二，其中35岁以下的占15%；大专以上文化程度的已占96%；具有中级以上专业职称的也占到近90%，绝大多数后备干部在基层主要领导岗位或艰苦工作岗位上担任过实职，并取得了一定成绩。

3、各级党组织培养教育年轻干部的工作也更系统更扎实更有成效。在理论培训上，各级党组织按照“重要干部重点培养、优秀干部优先培养、紧缺干部抓紧培养、年轻干部全面培养”的要求，坚持以各级党校和干部培训中心为基地，重视和加强了选送年轻干部学习的工作，使年轻干部在各种类型的理论培训班、读书班中系统接受马克思主义理论，特别是邓小平建设有中国特色社会主义理论的教育，提高他们的政治理论素质；在实践锻炼上，不少部委办、区县局采取了轮岗交流、挂职下放、助理顶岗等措施，象抓重点工程那样抓育人工程，让年轻干部在各种急、难、重的岗位上进行磨炼，经受考验，使年轻干部更快地成熟和成长起来。

上海在培养选拔跨世纪领导人才方面所做的工作远不止这些。认真总结已取得的成绩，交流、推广好的经验，并从理论上进行探讨，应当成为理论和实际工作者的一项重要任务。

当然，我们在肯定近年来上海培养选拔优秀年轻干部工作取得显著成绩的同时，也要看到存在的不足。

1、对培养选拔年轻干部重要性与紧迫性的认识还不平衡。

当前，各级党组织对培养选拔跨世纪年轻干部重要性与紧迫性的认识，总体上有了很大提高，但在一些单位仍存在着“三不”倾

向,即对年轻干部不信任,总以为他们政治上不够坚定,理论上不够扎实,把班交给他们心里不踏实;对年轻干部不放心,总以为他们“嘴上没毛,办事不牢”,认为年轻干部能力有限,不能独挡一面,挑起重担;对年轻干部的培养选拔使用不着急,总以为现有领导班子成员平均年龄才 50 多岁,还能再干他个十年八年,培养选拔使用年轻干部的工作还可以再等几年,结果导致一些单位在培养选拔使用优秀年轻干部的工作上严重滞后。这种倾向和状况显然与中央精神和上海发展要求是不相符合的,必须改变。

2、在注重干部队伍年轻化时,常常忽略了年轻干部素质的提高。

党的干部路线是任人唯贤,干部标准是德才兼备,干部方针是“革命化、年轻化、知识化、专业化”。无论从哪方面看,干部的素质、特别是政治素质,都是最重要、最关键的。也正因为如此,四中全会提出的两大战略任务之一,就是全面提高现有领导干部的素质。然而我们有些同志只片面强调干部队伍的年轻化,不注重干部素质的提高;在讲干部素质时,又只注重业务素质,忽略了政治思想素质,从而给培养选拔年轻干部的工作带来了损害。所以,如何正确处理干部队伍年轻化与提高干部素质之间的关系,全面提高年轻干部的素质,应引起各级党组织的充分重视。只有在抓干部队伍年轻化的同时,对年轻干部在素质上也高标准严要求,才可能真正造就出一大批高素质的合格的跨世纪领导人才。

3、培养选拔年轻干部的有效机制尚不健全。

小平同志早就指出,我们过去发生的错误,固然与某些领导人的思想、作风有关,但是组织制度、工作制度方面的问题更重要。他强调,领导制度、组织制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。党的十四届四中全会作出的决定也再次重申了这一基本观点。显然,要使优秀年轻干部大批涌现并成为党和社会主义建设事业的可靠接班人,要使上海形成人才高地,建立和健全培养选拔年轻干部的完备机制是重要一条。但恰恰在这个重要方面,我

们的工作还有很大差距。因此,我们必须在制度建设上下功夫,依靠完备的制度来保证年轻干部的健康成长。

总之,我们对已有的成绩需要不断总结、交流、推广,对存在的不足也要深入研究,积极改进,妥善解决,从而更好推进上海培养选拔跨世纪领导人才工作的开展,为上海“九五”计划和2010年远景目标的实现提供最可靠的组织保证。

三、培养和选拔跨世纪领导人才是一项值得深入进行理论研究的系统工程

培养和选拔跨世纪领导人才是一项巨大而繁重的系统工程。要培养和造就出一大批合格的社会主义事业接班人,不仅需要有关组织和人事部门的长期艰苦努力,更需要全党和社会各方面的通力协作,在所有环节上营造出有利于人才成长和脱颖而出的环境和条件。如果仅仅把培养、选拔优秀年轻干部的工作视为组织人事部门独家的事情,或仅仅依靠少数人努力,这项工作是不可能做好的。

把培养和选拔跨世纪领导人才看作一项系统工程,首先就要我们采取十分科学的态度,善于把宝贵的实践经验,升华为深刻的理性认识,并自觉地运用正确理论来指导实际工作。搞干部工作的同志,绝不能让自己的认识和工作长期停留在经验的、低层次的水平上。市委组织部、宣传部、人事局和市委党校联合召开这次研讨会,也正是对这项系统工程的一次理论上的论证和研讨。我希望,这次研讨会能产生出一批有创见、有质量的理论成果,以拓宽我们的视野,开阔我们的思路,为今后更好地开展培养选拔跨世纪领导人才的工作提供有益的思想工具。这里,我想提出一些具体问题与同志们一起探讨。

比如,怎样确定培养和选拔优秀年轻干部的目标?按照上海已制订的“三个一”工程,如何做到三支队伍一起抓?各个不同部门、不同单位、不同岗位如何确定培养、选拔优秀人才的具体目标?又比如,年轻干部如何培养?如何运用理论培训、实践锻炼、日常

教育三管齐下的办法？如何提高年轻干部的政治素质？再比如，年轻干部如何选拔？如何形成使优秀人才脱颖而出的良好机制？还有，各级组织人事部门如何提高自身素质？以上这些，都是培养选拔跨世纪领导人才的系统工程中迫切要研究解决的重要问题。

我们召开这次研讨会，是希望能群策群力，集中各方面的智慧、优势，产生出一批对实际工作有参考价值的思想理论成果。我希望，参加这次研讨会的专家、学者以及从事实际工作的领导和同志们，能珍惜这次难得的机会，以邓小平同志建设有中国特色社会主义理论为指导，遵循实事求是的思想路线，解放思想，畅所欲言，为上海培养和选拔跨世纪领导人才工作跃上新台阶，贡献自己的真知灼见和宝贵经验。

最后，预祝这次研讨会圆满成功！

（责任编辑 陆平一）

邓小平人才思想是培养选拔跨世纪 领导人才的理论武器

上海公共行政与人力资源研究所 沈荣华

邓小平同志的理论与实践，有一颗绚丽夺目的明珠，这就是邓小平人才思想。

邓小平人才思想是邓小平建设有中国特色社会主义理论的重要组成部分，也是培养与选拔跨世纪领导人才的强大理论武器。

当今世界正处在政治、经济格局重新组合的历史时期。世界政治正从两极格局转向多极化发展，和平与发展成为世界的主流；在世界经济发展中，东亚地区是增长最快、最活跃的地区。这一地区的大多数国家的经济增长速度大大超过了世界平均水平。目前，该地区的人口占世界的五分之二，国民生产总值占世界的50%，对外贸易额占世界的43.5%。这表明，世界经济增长的重心正在向亚太地区转移。邓小平同志敏锐地觉察到这一点，站在时代的高度深刻地指出：“现在世界发生大转折，就是个机遇。人们都在说‘亚洲太平洋世纪’，我们站的是什么位置？……我们不抓住机会使经济上一个台阶，别人会跳得比我们快得多，我们就落在后面了。”（《邓小平文选》第三卷，第369页，下同）怎么才能抓住机遇，加快发展呢？邓小平认为，关键在于发现人才和使用人才。他感慨地说：“中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”（第380页）因此，我们可以说，世界政治、