



跨世纪 干部队伍建设概论

KUASHIJI GANBU DUIWU
JIANSHE GAILUN

李 民 著

中国经济出版社

跨世纪干部队伍建设概论

李 民 著

中 国 经 济 出 版 社

(京)新登字 079 号

图书在版编目(CIP)数据

跨世纪干部队伍建设概论/李民著. —北京:中国经济出版社,
1995.2

ISBN 7-5017-0721-9

I. 跨… II. 李… III. 干部工作-中国 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(94)第 15215 号

责任编辑:栾建民(8319287)

封面设计:侯 明

发行部门:8341876 8341879

邮购部门:8344225

跨世纪干部队伍建设概论

李 民 著

中国经济出版社出版发行

(100037·北京市百万庄北街3号)

各地新华书店经销

北京地质局印刷厂印刷

850×1168 毫米 1/32 9.75 印张 255 千字

1995 年 2 月第 1 版 1995 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 7-5017-0721-9/F·486 定价:12.00 元

版权所有 盗版必究

前 言

60年代初,毛泽东同志曾提出过培养和造就无产阶级革命事业接班人的思想,党的十一届三中全会以后,邓小平同志也从战略高度重提接班人问题,提出了建设革命化、年轻化、知识化、专业化的干部队伍的决策。1990年6月12日在全国党校校长座谈会上,江泽民同志又明确提出跨世纪领导干部问题,并在此后三年多的时间里,多次同各界青年以及组织、宣传、教育、文化等部门的同志座谈,讨论跨世纪领导干部问题。我们党的三代领袖对这一问题提法不同,但是基本精神是一致的。跨世纪领导干部问题的提出,无疑更加明确地提出了领导干部素养的时代性,更加强烈地表现出选拔培养领导干部任务的紧迫性。

培养和造就跨世纪领导干部问题的提出,是我国所处的国内外政治、经济环境,我国的改革开放和现代化建设事业以及我国干部队伍建设现状的要求。跨世纪领导干部队伍建设是一项事关全局的重大问题。跨世纪领导干部队伍建设得如何,关系到我国能否在日趋激烈的国际竞争中迎接挑战,抓住机遇,发展自己;能否在世纪转换这段关键时期进一步深化改革,扩大开放,实现第二步战略目标,进而在21世纪中叶跻身世界中等发达国家的行列;能否在两种体制过渡的各种矛盾交织、冲撞中稳步建立起社会主义市场经济;能否坚持党的基本路线一百年不动摇,沿着建设有中国特色社会主义道路走下去。

鉴于上述重要意义,我在以前对中国共产党干部队伍建设研究的成果基础上,作了进一步的扩展与深入,撰写了这本《跨世纪干部队伍建设概论》。

本书共有九章。第一章叙述了跨世纪干部队伍建设问题的提出。

接班人问题是无产阶级政党建设的重要理论问题和党的建设实践仍需解决的重要问题,并从几个方面论述了抓好跨世纪干部队伍建设的重要性 and 紧迫性。为使跨世纪干部队伍建设有一个历史的承接,本书第二章阐述了中国共产党干部队伍成长的历史条件和特点,旨在说明中国共产党组建自己的干部队伍是近代中国革命发展的需要,有其历史必然性,中国共产党的干部队伍是在极其艰苦的斗争环境中锻炼成长的,有其实践基础。文章认为,相对于其他无产阶级政党来说,中国共产党的干部队伍建设有其独到之处。其一,在一个特定的社会历史条件下形成了一个来自人民的、植根于中国大地的领袖群体。这个领袖群体以天下为己任,献身于真理的追求;热爱劳动人民,密切联系群众;融合马克思主义与中国实际、中华精神为一体,创立了以实事求是、群众路线和独立自主为活的灵魂的毛泽东思想,并用以指导中国革命与建设。其二,根据中国共产党干部队伍的构成,实现了知识分子干部工农化,工农干部知识化。其三,人民军队是中国共产党干部队伍的重要来源和依托,在民主革命和社会主义建设时期,都在完成党交给军队的任务的同时,为党培养、锻造了一批批宝贵的骨干力量,成为一个为地方培养、输送干部的学校。第三章从跨世纪领导干部成长的大、中、小环境系统论述了时代、国家制度、地域、整个社会,工作大单位、所在部门或系统,干部群体、干部本人家庭、社交圈等客观条件和外在因素对干部成长和发展的制约与影响,以及跨世纪领导人才对客观环境的主观能动作用。

接着中国共产党干部队伍成长的历史条件和特点,跨世纪领导干部成长的环境,本书在下三章就跨世纪领导干部本人的素质以及组织人事部门对跨世纪领导干部的选拔、造就展开论述。第三章分析了跨世纪领导干部队伍的现况;提出要综合、发展地看待跨世纪领导干部的素质,干部素质要与社会环境协调发展。文章从理论、政治、品德、文化、能力、心理、身体等几个方面阐述了跨世纪领导干部应具备的素质。第四章首先追述了民主革命时期,以毛泽东为代表的中国共产党人不断总结干部队伍建设的经验教训,形成的完整的任人唯贤

的干部路线。其次,论述了要正确、全面地坚持党在新时期干部队伍建设的“革命化、年轻化、知识化、专业化”方针,破除陈旧观念,摆正着眼点,注意社会公认论,注重实绩,扩大视野,拓宽渠道,大力选拔、任用德才兼备的年轻干部,搞好新老交替。在跨世纪领导干部的培养和教育一章,文章提出,要对跨世纪领导干部的培养科学设计总体规划,并针对现在年轻干部理论素质较差,“三门”干部多的现状和带来的问题,论述了要抓好年轻干部的学习提高、深入基层、实践锻炼、推进交流和日常的思想教育工作。这一章还就后备干部队伍建设,培养和造就现代企业家,注重选拔、培养妇女干部和着眼于一代人的成长谈了看法。

本书的后三章从保证、促进跨世纪领导干部成长的制度、机制及世界人才开发战略的角度进行了阐述。第七章对我国的干部人事制度改革作了回顾,肯定了改革所取得的成绩,提出了现在仍然存在的问题。认为干部人事制度取得了成效,但还只是量的积累,没有达到第二次革命所要求的质的突破,必须从根本体制上改革现行的干部人事制度。文章论述了进行干部人事制度改革要坚持党管干部的原则,改革党管干部的方法。文章认为进行干部人事制度改革的主要内容主要是:以推行国家公务员制度为契机,有计划地实现干部分类管理。引入公开、平等、竞争、择优的原则,建立、健全干部人事管理制度,主要体现为:改革干部录用制度,把好干部的“入口”;改革干部考核制度,建立优胜劣汰的激励机制;强化干部培训、锻炼制度,全面提高干部的素质;推进干部回避、交流制度,促进勤政、廉政建设;建立党政领导干部辞职、降职、罢免制度,保证干部队伍的纯洁性;严格选拔、任用干部的纪律与监督,克服用人上的不正之风;制定优化和保证组织人事干部素质的制度、条例、方法和措施,选拔并保持最优秀的干部从事干部人事工作。对于干部人事制度改革的根本环节——建立和完善社会主义人才市场,本书在第八章做了论述。认为社会主义人才市场与国家的发展息息相关,建立和完善社会主义人才市场,是建立社会主义市场经济的需要,是进一步深化改革、扩大开放的需

要,是人才合理流动的呼唤:加快培育和发展我国人才市场,能把尊重知识、尊重人才落到实处,可以充分调动各类人才的聪明才智和潜能。文章简述了我国人才市场的发育状况,提出了国家要对人才市场进行宏观调控,社会主义人才市场的目标、应遵循的原则,社会主义人才市场的功能、运作机制以及建立加快培育和发展我国人才市场应配套的诸项工程和社会保障制度。文章在第九章本想预测新世纪人才开发的趋势,但由于种种原因没来得及写完,只选择介绍了在人才资源开发上独具特点,又对我国具有借鉴意义的新加坡、美国和日本三国的战略和举措。其余未写的想法留作以后再与读者见面。

培养跨世纪领导干部队伍,是坚持党的基本理论和基本路线一百年不动摇,保持党和国家长治久安与社会稳定,抓住时机,加快改革开放和社会主义现代化建设步伐,顺利实现“三步走”的战略目标的宏图大业,也是新时期党的建设的基础工程,势在必行,功成千古。

由于干部队伍建设问题是一个涉及面广、内涵丰富的大题目,本书的内容还不全面,已经写到的问题不少还需做进一步的深入研究和在发展着的实践中不断充实。

作者

一九九四年十一月于北京

目 录

前言

第一章 跨世纪干部队伍建设是关系全局的重大问题…………… (1)

第一节 跨世纪干部队伍建设是世纪转换时期的 接班人问题…………… (2)

第二节 跨世纪干部队伍建设是坚持党的基本路线 一百年不动摇的需要…………… (8)

第三节 跨世纪干部队伍建设是深化改革扩大开放和 实现第二步战略目标的首要条件…………… (11)

第四节 跨世纪干部队伍建设是抓住机遇,迎接 新技术革命挑战的需要…………… (13)

第五节 跨世纪干部队伍建设是建立社会主义市场经济 的组织保证…………… (15)

第二章 中国共产党干部队伍成长的历史条件和特点…………… (22)

第一节 中国共产党干部队伍的组建是近代中国革命 发展的需要…………… (22)

第二节 伟大的中国革命造就了一支德才兼备 的干部队伍…………… (32)

第三章 跨世纪领导干部的成长环境…………… (53)

第一节 社会大环境对跨世纪领导干部成长 的制约作用…………… (53)

第二节 社会中环境对跨世纪领导干部成长 的客观作用…………… (68)

第三节 社会小环境对跨世纪领导干部成长 的影响作用…………… (75)

第四节	跨世纪领导干部对客观环境的主观能动作用 …	(90)
第四章	跨世纪领导干部应具备的素质	(96)
第一节	跨世纪领导干部队伍的现状	(96)
第二节	正确看待跨世纪领导干部的素质	(102)
第三节	跨世纪领导干部应具备的理论素质	(104)
第四节	跨世纪领导干部应具备的政治素质	(107)
第五节	跨世纪领导干部应具备的品德素质	(114)
第六节	跨世纪领导干部应具备的知识素质	(117)
第七节	跨世纪领导干部应具备的能力 与心理及身体素质	(121)
第八节	跨世纪领导干部的特殊素质	(126)
第五章	跨世纪领导干部的选拔和任用	(135)
第一节	坚持任人唯贤的干部路线	(135)
第二节	遵循干部“四化”的方针	(149)
第三节	大力选拔、任用优秀的年轻干部	(159)
第六章	跨世纪领导干部的培养和教育	(182)
第一节	科学设计总体规划	(182)
第二节	理论武装和实践锻炼相结合	(188)
第三节	加强经常性的思想教育和监督	(203)
第四节	抓紧后备干部队伍建设	(216)
第五节	培养和造就优秀企业家队伍	(219)
第六节	着眼于一代人的健康成长	(223)
第七章	深化干部人事制度改革,创造人才脱颖而出 的良好社会环境	(229)
第一节	干部人事制度改革的回顾	(229)
第二节	干部人事制度改革的目标和原则	(233)
第三节	当前存在的突出问题	(240)
第四节	深化干部人事制度改革的主要内容	(241)
第八章	加快培育和发展我国人才市场	(259)

第一节	人才市场与国家的发展紧密相关·····	(260)
第二节	加快培育和发展我国人才市场,把 “尊重知识、尊重人才”落到实处·····	(264)
第三节	加快培育和发展我国人才市场,促进企、 事业干部人事制度的根本改革·····	(276)
第四节	加快培育和发展我国人才市场的构建设想·····	(280)
第五节	完善社会主义人才市场的配套工程·····	(291)
第九章	新世纪世界人才开发战略·····	(296)
第一节	注重全方位开发人才资源的新加坡·····	(296)
第二节	极力吸引外国人才的美国·····	(299)
第三节	精心培养面向 21 世纪的科学研究人员 的日本·····	(301)

第一章 跨世纪干部队伍建设

是关系全局的重大问题

21 世纪正在向世界走来,我国面临着民族振兴、国家发展和社会主义进步的关键时期。20 世纪是中国人民为独立解放和初步繁荣奋斗的世纪,新的世纪将是中华民族全面发展、振兴富强的世纪。跨世纪给我们提出了严峻的挑战,也带给我们难得的机遇。

在邓小平同志建设有中国特色社会主义理论的指导下,我们党和人民坚持党“一个中心、两个基本点”的基本路线,锐意改革,大胆开放,努力进取,整个国家焕发了勃勃生机,中华大地发生了历史性的伟大变化。国内政治稳定,民族团结,经济持续、快速、健康发展,建立社会主义市场经济体制的改革迈出了决定性的步伐,各项事业取得了新的进展。在世界风云急剧变幻的情况下,中国的社会主义制度经受住了严峻的考验,显示出强大的生命力。

“正确的政治路线确定之后,干部就是决定的因素。”我们所以取得举世瞩目的成就,就因为我们有了并坚持了正确的政治路线,我们能否继续取得胜利,决定的因素在于有无一支过得硬的跨世纪干部队伍。当前,跨世纪干部队伍建设已经作为一项关系全局的重要而紧迫的问题摆在了全党和全国人民面前。因为,跨世纪干部队伍建设关系到我们党确定的到本世纪末、下世纪中的战略目标能否实现;关系到我们能否在日趋激烈的国际竞争中抓住机遇,创造和争取为实现我们的战略目标所需要的国内的政治稳定和和平环境,发展自己,取得主动;关系到我们能否坚持社会主义方向,挫败敌对势力西化,分化中国的战略图谋;关系到我们民族命运和国家前途;是中

国以怎样的姿态迈入 21 世纪的大问题。

第一节 跨世纪干部队伍建设 是世纪转换时期的接班人问题

接班人问题是无产阶级政党建设的一个重要问题，跨世纪干部队伍建设问题是我们党在 20 世纪向 21 世纪转换时期的接班人问题。跨世纪干部队伍建设问题是顺应历史的发展和需要，摆在全党和全国人民面前的主要而紧迫的任务。跨世纪干部队伍建设得如何，关系到党的事业的成败，国家的强弱，民族的兴衰，人民的福灾。

当我们党纠正“文化大革命”“左”的错误，刚刚开始实行工作重点转移的时候，邓小平、陈云等老一辈革命家就立即向党内的老同志，也是向全党提出了选拔接班人的问题。他们认为，这是个带根本性质的问题，是个战略问题，是关系党和国家长远利益的大问题。每一个同志，尤其是每一个老同志，都应当认识到这个问题的严重性和迫切性。把这件事情做好了，才好向党和人民交帐，才有资格去见马克思，去见毛主席，去见周总理。道理很明显，有了正确的政治路线，如果组织问题不解决好，正确的政治路线的实行就无法保证，甚至夭折、变质。

经过数十年的艰苦战斗历程，我们党聚集了大量的久经锻炼和考验的老干部。这其中包括大革命时期、土地革命战争时期、抗日战争时期和解放战争时期的老干部。他们在长期残酷的革命斗争中出生入死，不怕牺牲，英勇奋斗，为推翻国民党反动派的统治，为建立新中国，作出了巨大的贡献。建国以后，他们又同全国各族人民一道，把一个贫穷落后的中国，建设成为一个具有独立的比较完整的社会主义工业体系和国民经济体系，经济、文化和科学技术都有了相当可观基础的社会主义国家。十年内乱时期，他们中的绝大多数同志坚持了马克思列宁主义、毛泽东思想的原则立场，同林彪、江青反革命集团

进行了坚韧不拔的斗争。粉碎“四人帮”以后，他们又为拨乱反正，实现党的工作重点的转移，推进社会主义现代化建设事业，做了大量的工作。中国革命和建设的历史反复证明，我们党的老干部不愧为中国人民伟大事业的中坚力量，他们是人民的脊梁，他们是革命和建设胜利的基石。

共产主义事业是漫长而又艰巨的伟大事业，不是一代两代人所能完成的，需要世世代代地为之奋斗下去。所以，培养接班人是无产阶级革命事业发展的需要。粉碎“四人帮”以后，邓小平等老一辈革命家把选拔接班人问题作为一个非常紧迫的问题提到党的议事日程上来，有其特殊的重要意义。一是从未来党和国家的领导权掌握在谁的手里来考虑选拔接班人的问题。1975年邓小平同志主持中央工作期间，王洪文跑到上海跟人说，“十年后再看”。当时邓小平同志就同李先念等同志讲，从年龄上说是斗不过他们的，由此想到要有比较年轻的同志上来工作。他说：“如果我们现在不注意这个问题，将来我们都不在了，或者管不了事了，会有大批这样的人上来接班，会给我们党、我们国家带来灾难。现在我们不是把林彪、‘四人帮’横行时期的好多案都翻过来了吗？如果让那些人来接班、掌权，他们还是要翻了回去的。”还说：“如果我们在三几年内不解决这个问题，十年后不晓得会出什么事。”二是从党的干部队伍的现状来考虑选拔接班人的问题。当时，建国前的各个时期的250万老干部，除少部分离退休外，大部分还留在工作岗位上。这些老同志虽然年事已高，却仍在党政军第一线工作，日夜操劳。然而，自然规律不可抗拒，老同志年老体弱，精力差的状况，显然已经不能适应我们这样一个大的国家的繁重的领导工作。所以，为了使我们的事业后继有人，保持我们党的路线、方针和政策的连续性，保持党的领导的稳定性，必须用极大的努力，选拔和培养成千上万的德才兼备、年富力强的中青年干部，使他们参与各级的各种领导工作，得到更多的实际锻炼，逐步地从老干部手里接好班。对于老同志来说，为党的事业着想，为人民的长远利益着想，以天下为己任，满腔热情地欢迎和支持优秀的中青年干部担负起主要领

导职务,认真选好接班人,是他们在新的历史时期的第一位的任务。邓小平同志说,别的工作做不好,固然要做自我批评,这项工作做不好,就要犯历史性的大错误。这项工作做好了,我们的事业完全有把握继续下去,我们的老干部就再一次为党、为人民做出了巨大的贡献。他甚至把能不能认真选好合格的接班人,作为衡量党员和干部是否合格的标准。陈云同志也尖锐地指出,在我们面前放着两种情况要由我们选择:一种情况,继续不警惕党内干部青黄不接的情况,不采取果断措施,让干部青黄不接的情况继续拖下去。那末,事情发展下去,在没有准备好中青年干部的情况下,必然是让六十多岁以上的老干部因工作劳累很快地在短期内陆续病倒、病死,而被迫地不得不仓促提拔一些不很适当的中青年干部来担任领导工作。这是我们不应当选择的办法,这样对党的事业很不利。另一种选择,从现在起,就成千上万地提拔培养中青年干部,让德才兼备的中青年干部在各级工作岗位上锻炼,老干部对他们传、帮、带,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,随时可从中挑选领导干部,是对我们最有利的办法,也应该努力去做的办法。但是,过去一段时间,由于指导思想的偏差和实际工作的失误,这个问题没有得到解决。十年内乱期间,一方面把党和国家各级组织中的领导骨干作为“走资派”打倒,同时又提拔了一大批投机分子和野心分子,更使党的马克思列宁主义、毛泽东思想的组织路线和组织工作遭到极大的破坏,使干部制度和干部队伍陷于空前严重的混乱状态,大大延误了接班人问题的解决。十一届三中全会以后,我们党完成了指导思想上的拨乱反正的任务,纠正了“左”的错误,确立了和恢复了正确的思想路线、政治路线和组织路线,形成和巩固了安定团结的政治局面。这就使我们党有可能把接班人问题提到全党的重要议事日程上来,开始有步骤地解决接班人和新老干部交替问题。

我们党一方面注意坚持不懈地抓后备干部队伍建设,按照各级领导班子合理的年龄结构的需要,及时大胆地任用优秀的年轻干部。另一方面,还着眼于整个年轻一代,即千百万青年干部、青年工人、青

年农民、青年军人、青年知识分子和青年学生。现在年龄在40岁左右的年轻人,总的来说是好的。他们中的绝大多数从小受到良好的思想政治和革命传统教育,对党和社会主义有较深厚的感情。多数人当过农民、当过工人、当过士兵,包括上山下乡。这一茬人,比较了解国情,了解工农,有正反两方面的经验,政治上比较成熟,善于学习钻研,又肯埋头苦干,乐于艰苦朴素,目前正是各行各业的骨干力量,发挥着承前启后的重要作用。35岁以下的一代青年,文化程度比较高,思想活跃敏锐,具有较强的改革意识和创新精神,是大有作为的一代,可以信赖的一代。但由于历史和现实的原因,他们中的多数人,涉世不深,不大熟悉中国国情和中国历史,不大熟悉我们民族和我们党的优良传统,缺乏马克思主义理论素养,缺乏对资本主义全面发展的认识,思想、政治上存在着一些弱点和不足。但是,这一代青年本质是好的,是积极进取的,只要加强教育和引导,他们中的绝大多数,能够成为可靠的革命事业接班人。所以,对于青年一代,要加强马克思主义基本理论教育,使他们学会用马克思主义的立场、观点、方法去观察、分析、处理问题;加强中国特色社会主义理论和党的基本路线教育,帮助他们全面理解和正确执行党的基本路线;加强社会主义共产主义思想道德教育,引导他们树立无产阶级人生观、世界观,自觉抵制“左”和右的思想干扰、侵蚀和影响;加强爱社会主义祖国、爱中华民族的爱国主义教育,鼓励他们为祖国和人民建功立业;加强为人民服务宗旨的教育,帮助他们树立群众观点,一心一意为人民谋利益;加强艰苦奋斗的教育,引导他们继承和发扬党在革命和建设中的优良传统。总之,我们党着眼于年轻一代,就是着眼于未来,着眼于老一辈无产阶级革命家所开创的革命和建设事业后继有人。把这个问题解决好了,建设一支革命化、年轻化、知识化、专业化的干部队伍就有了保证,选拔德才兼备的领导干部就有了坚实深厚的基础。

毛泽东同志提出培养和造就无产阶级革命事业接班人的思想,邓小平同志从战略高度做出了建设革命化、年轻化、知识化、专业化的干部队伍的决策。1990年6月12日在全国党校校长座谈会上,江

泽民同志说：“……现在这一代干部，特别是50岁以下的中青年干部，是跨世纪的一代，正生活和工作在我国社会主义现代化发展阶段的关键时期。肩负着承前启后，继往开来的历史责任，经受着执政的考验，改革开放的考验，反对和平演变的考验。他们的素质如何，能否经受住这些考验，胜任党的任务的要求，能否正确判断风云变幻的国际形势，关系到我国现代化建设的成败，关系到党和国家的盛衰兴亡，关系到社会主义在中国的命运。大力提高广大干部的素质，已经成为一个非常重要、非常突出的战略任务摆到了全党面前”。在此后3年多的时间里江泽民同志曾多次同各界青年以及组织、宣传、教育、文化等部门的同志座谈，讨论跨世纪领导干部问题。毛泽东同志的思想，邓小平同志的决策，江泽民同志的部署，虽然提法不同，但是基本精神是一致的，这反映了我们党的领袖们对这一问题的共识。

改革开放16年来，我党干部队伍建设取得了巨大成绩，标志之一是1982年至1994年，全国共选拔任用县级以上党政领导干部36万名，地县两级党政领导班子成员，基本上都是新中国建立后参加工作的。我党在80年代初提出的解决班子老化问题，已经顺利完成。十几年来，党的基本路线得到贯彻执行，我国改革开放和社会主义现代化建设取得举世瞩目的伟大成就，同这一代人的不懈努力分不开，同大力培养选拔年轻干部和加强领导班子建设分不开。随着时间的推移，一些领导班子成员年龄偏大，综合素质与新形势新任务不适应的状况又出现了。针对干部队伍的这种情况，在中华人民共和国成立45周年前夕，中国共产党第十四届四中全会讨论并通过的《中共中央关于加强党的建设几个重大问题的决定》中，把必须抓紧培养和选拔优秀年轻干部，努力造就大批能够跨世纪担当重任的领导人才，作为全党两项重大而紧迫的战略任务之一提了出来。

跨世纪领导干部问题的提出，无疑更加明确地提出了领导干部素养的时代性，更加强烈地表现出选拔培养跨世纪领导干部任务的紧迫性。

跨世纪，是指世纪转换前后的一段时间的总和。具体到跨世纪领

导干部问题上看,这个时间区段或时期划定在两个世纪交点前 10 年和后 10 年之间。领导干部的年龄是现在 50 岁以下的领导干部。在跨世纪领导干部中,有三个层次或部分比较重要。第一个层次或部分是国家级领导干部,包括党和国家决策中心、执行机构、监督机构和反馈机构的领导干部以及省、市级领导干部。我们之所以说这个层次或部分重要,是因为这个层次或部分担负着制定和执行党和国家大政方针的责任和权力,从宏观上把握着党和国家的命运和前途。因此,必须建设一支稳定连续的领导干部的“国家队”。

第二个层次或部分在县乡级党政领导干部。这个层次或部分之所以重要,不仅因为它是宏观领导与微观管理的结合部,有其中介性、双重性和相对独立性,而且因为它是党和政府联系人民群众的桥梁和纽带。对上级党和政府来说,县乡党政领导是人民群众的代表。对人民群众来说,县乡党政领导是党和政府的化身。他们做得正,行得端,人民群众就会说党和政府好,就会听从领导,服从管理。否则,就必然影响党和政府的形象和效能。因此,必须十分重视县乡党政领导人才队伍的建设。

第三个层次或部分是企业领导人才。企业不兴,民将不富,国将不强。而企业的崛起和壮大需要千百万个企业领导人的生成和成长。企业领导人才也就是企业家,企业家除了精于谋划,善于创产,敢于冒险外,还必须同时是战略家、宣传家、政治家。中国目前厂长(经理)成千上万,可是真正称起为企业家的为数不多。我们必须着力构筑这个整个跨世纪领导干部的基础部分。

当然,跨世纪领导干部还有其它部分,例如科学技术、文化教育、文学艺术、体育卫生、人民军队领导干部等。总之,我们要顺应世纪转换的历史需求和改革开放四化大业的需要,切实培养好跨世纪领导干部系统。