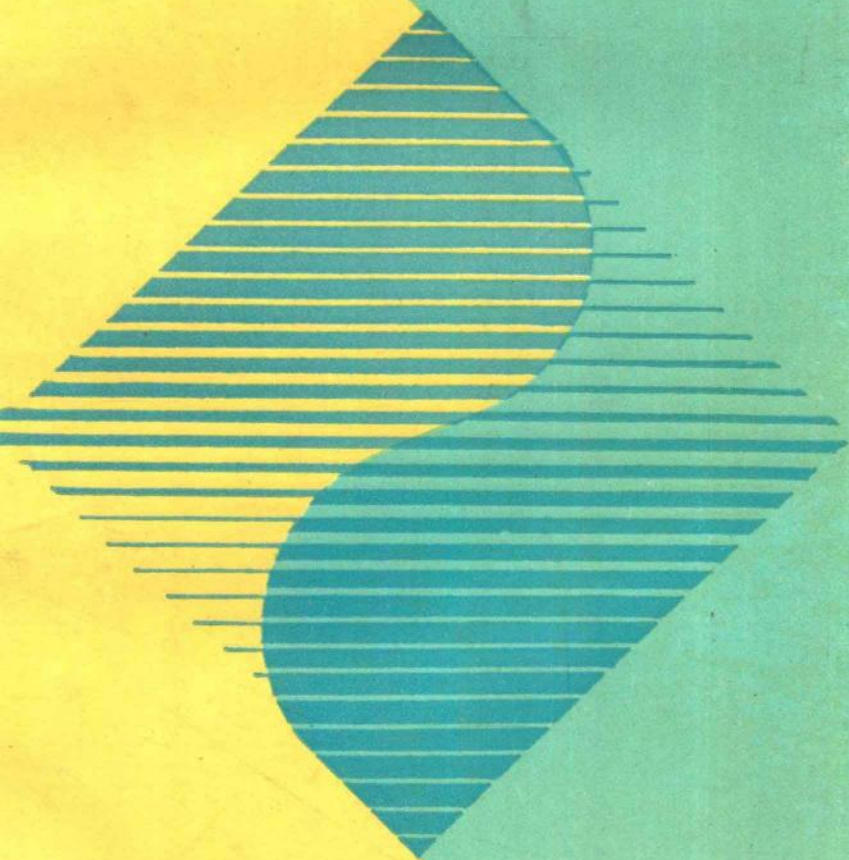


理性新思考

栾锋 著



黑龙江教育出版社

理性新思考

栾 锋 著

黑龙江教育出版社

1997 年·哈尔滨

(黑)新登字第 5 号

理性新思考

LIXING XINSIKAO

栾锋 著

责任编辑:崔伟奇

封面设计:安 璐

责任校对:董淑丽

黑龙江教育出版社出版发行(哈尔滨市南岗区花园街 158 号)

黑龙江新华印刷厂印刷

开本 787×1092 毫米 1/32·印张 8.5·字数 170 千

1997 年 5 月第 1 版·1997 年 5 月第 1 次印刷

印数:1-500

ISBN 7-5316-3089-3/B·48 定价:7.50 元

序 言

张 文 达

人各有志，志当存高远。志不强者智不达，成事者亦必有坚忍不拔之志。但是，不同的人，有不同的志向。有的人爱权，甚至不择手段去投机钻营；而栾锋则说，只要是真正的共产党员掌权，谁当官都行。有的人爱钱，视钱如生命；而对不爱钱的人来说，那只是一堆废纸。他的喜好，就是研究一些对人民真正有用、对事业真正有益的东西，并以此作为人生一大乐趣。人不堪其忧，他不改其乐。古人曰：“不患位之不尊，而患德之不崇；不耻禄之不伙，而耻智之不博。”为了攀登这个目标，他不停顿地研读、思考、耕耘、奋斗……这就是一个正直的知识分子——栾锋同志的追求。现在奉献给读者的《理性新思考》，就是他辛勤耕耘的散发着时代气息的精神硕果。在他的人生征途上，有三个显著的特点：

刻苦学习。博观而约取，厚积而薄发。一个勤于治学的人必须“将贍才力，务在博见”。他明白“在科学上没有平坦的大道，只有不畏劳苦沿着陡峭山路攀登的人，才有希望达到光辉的顶点。”为了练就过硬的本领，他深入实际，扎扎实实地搞

调查研究；他有读书破万卷的精神，认真通读《马克思恩格斯全集》、《列宁全集》等经典著作，研读古今中外很多名著，学后都有自己的体会。在理论上夯实基础，才能站稳脚跟，不至于被某些假相或危言所欺骗，也为他在人生的道路上追求、探索、研究铺筑了宽广的道路。

勤奋写作。“学者不患才之不赡，而患志之不立”。他写东西特别认真，“心生而言立，言立而文明”。他写的东西都是言志的，抄书抄报的东西不写，人云亦云的东西不写，轻易给别人注释的东西不写。他的文章写自己的思考、见解和建议，有很多观点是在国内率先提出来的。从他的《人事改革》、《政策学概论》、《理性的追求》和近二百篇论文中可以看出这个鲜明的特点。为世用者，百篇无害；不为用者，一章无补。他对研究工作总是一丝不苟，精益求精。几十年来，他写的数百篇文章，可以说篇篇言之有物，诸如干部制度改革、党政机构改革、社会主义级差地租理论、农业投入和内涵扩大再生产、反腐倡廉、搞好党的建设等问题，都提出富有创造性的卓见。所以，在一定意义上说，他的确是一个精神财富的富有者。

正直做人。人不可有傲气，但不可无傲骨。我与栾锋相识多年，可谓之相知甚深。概括说，他是一位站得直、坐得正的硬汉子。人字只有两笔，但真正能站立起来并不容易。最使人佩服的是他的为人，诚恳、忠厚、热情，助人为乐，不尚利己。谁有困难他都尽力相助，决不为自己的私利而去投机钻营。从善如流，疾恶如仇，是他立身之本；勇于抵制歪风邪气，扶弱济贫是他的美德；敢于讲真话和坚持真理，是他的品格。他深知“理国要道，在于公平正直”、“为国者当务实”的道理，

经常为了坚持正确的主张而不怕个人吃亏,真可谓是一个脱俗之人。

评价人的贡献大小,最重要的是看他对社会的发展究竟起到什么作用。栾锋同志时刻关心国家兴旺发达。所以,他奋笔写出那么多高质量的论文,触及社会各个领域,提出了很多有益的观点。无疑,这对发展社会主义市场经济、推动改革开放是有积极意义的。我想,当栾锋同志回忆往事的时候,他不会感到负疚;因为他喜爱自身的价值,又给别人创造了价值。一个人的价值,应当看他为人民贡献了什么,而不应当看他为自己取得了什么?一个人的历史,是由他长期的劳动、汗水、成果编织成的。

作为朋友,我写了对栾锋同志的一些看法,权谓之序。

1996年10月2日

目 录

序 言	张文达(1)
改革干部制度促进经济建设	(1)
实行干部交流制度好	(14)
要选拔有真才实学的人进领导班子	(16)
改革领导干部的考察制度	(19)
谈加强党的领导问题	(26)
反腐倡廉的强大思想武器	(37)
要像列宁那样反对官僚主义	(43)
一定要让人讲话	(48)
要建设好农村党支部	(53)
反腐败要突出重点	(57)
发展经济必须有政治保证	(75)
要注意节约时间	(84)
创造和开拓	(87)
要重视批发市场建设	(90)
解决林业经济危困应采取综合措施	(96)
提高我省经济效益的思考	(111)
放宽政策,加大投入,发展高科技产业	(118)

股份制运行中的弊端治理·····	(124)
要保证重点建设资金迅速到位·····	(138)
改革和发展社会保险事业的对策·····	(145)
发展我省经济的宏观思考·····	(158)
要注重发展和利用信息业·····	(163)
加快改革产权体制的建议·····	(178)
要在第二战场打胜仗·····	(185)
国家应给内陆省区划拨一块海域建港·····	(189)
改革和加强国有资产管理的建议·····	(193)
借鉴外国抑制通货膨胀的经验·····	(202)
选拔任用优秀企业家是搞好企业的关键·····	(213)
兴办合资企业必须解决的几个问题·····	(232)
后 记·····	(260)

改革干部制度 促进经济建设

社会主义社会同以往的社会形态相比是幸福的天堂,具有无比的优越性;但是,它还有旧社会脱胎的痕迹,还很不完善。正如恩格斯说的那样:“‘社会主义社会’不是一种一成不变的东西,而应当和任何其他社会制度一样,把它看成是经常的变化和改革的社会。”^① 社会主义社会有许多制度需要改革,但是干部制度的改革是最重要的,因为进行四化建设的所有工作,都是要由人去完成的。人的质量高低,决定完成事业效果的好坏。我们的干部制度有不少的弊端和缺陷。邓小平同志指出:“目前的问题是,现行的组织制度和为数不少的干部的思想方法,不利于选拔和使用四个现代化所急需的人才。希望各级党委和组织部门在这个问题上来个大转变,坚决解放思想,克服重重障碍,打破老框框,勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度,大力培养、发现和破格使用优秀人才,坚决同一切压制和摧残人才的现象作斗争。”^②

改革干部制度,必须以三中全会以来的方针政策和《邓小平文选》的精神为指导,才能把握正确的方向。要遵循中央提

① 《马克思恩格斯全集》37卷,人民出版社1993年版,第443页。

② 《邓小平文选》第2卷,人民出版社1983年版,第286页。

出的干部的革命化、年轻化、知识化、专业化的原则进行。这四个方面是统一的、全面的、不可分割的。四化当中,革命化是前提,首先要解决革命化的问题。在革命化的基础上,才能进行其它方面的改革。

一、改革干部结构,提高干部素质

现在,我国已拥有各类国家干部 2 100 多万人,其中大专毕业或相当大专毕业文化程度的只占 18.8%,而有的省只占 2%。有的省不太懂业务技术的干部占 50%,根本不懂业务不胜任工作的占 20%,省地县级领导干部的文化水平,普遍低于全国干部的平均文化水平。这是劳动生产率普遍低下、经济效益普遍不高的主要原因。1981 年我国的工业生产虽然以 4.1% 的速度增长,但每百元资金提供的税收和利润比“一五”时期降低 25%;重点企业 46 项主要产品质量指标有 19 项,70 项物质消耗指标中有 54 项,均没有达到历史最好水平。这样的干部结构不改革,势必要耽误四化建设的宏伟事业。针对这种情况,改革干部制度,必须做好以下工作:

第一,提高各级干部的素质。多年来,我们的干部不懂业务,不会管理,有的人还满足于长期甘当外行,轻视和排斥有文化有科学技术的专家。“不消除这种野蛮和不文明的现象,不消除这种对待科学和有文化的人的野蛮态度,我们就一步也不能前进。”^①列宁在 1922 年 3 月就指出:“我们所缺少的

① 《斯大林选集》下册,人民出版社 1981 年版,第 40 页

主要东西就是文化,就是管理的本领。”^① 在一定时期应该把培养和造就人才当作经济建设的当务之急。党的十一届三中全会以后,党的工作重点转移到经济建设上来,我们深感“愿意参加建设和领导建设的人有的是,而会建设和会领导的人却少得不像话。相反地,我们在这方面是非常无知的。”^② “现在我们需要锻炼出经济方面和工业方面新的团长和旅长、师长和军长。没有这样的人才我们就一步也不能前进。”^③

马克思说:“随着大工业的继续发展,创造现实财富的力量已经不复是劳动时间和应用的劳动数量了……相反地却决定于一般的科学水平和技术进步程度或科学在生产上的应用。”在我们这样原来经济文化落后的国家,能否掌握现代化科学文化知识,是决定建设成败的一个关键。因此,必须改变我国干部中大专毕业生仅占 18.8% 的状况,在配备领导班子时,要特别注意文化水平。经过机构改革后,天津市委常委中大专文化程度的达到 11 人,广东省委常委中大专文化程度的占 66%。应该规定在 5 至 7 年内,县团以上领导班子全部换上大专毕业水平的担任。列宁要求国家机关的领导者具有“相当丰富的科学技术知识”,要“毫不留情地”“免去不认真学习管理工作的共产党员的职务”^④。列宁规定国家机关的工作人员“必须分出工作时间来学习理论和研究劳动的科学组

① 《列宁全集》第 33 卷,人民出版社 1957 年版,第 220 页。

② 《斯大林选集》下册,人民出版社 1981 年版,第 40 页。

③ 《斯大林选集》上册,人民出版社 1981 年版,第 474 页。

④ 《列宁全集》第 35 卷,人民出版社 1957 年版,第 545 页。

织”^①。现任领导班子成员文化水平低于大专程度的可选送去学习,水平提高后再任职;不愿去学习又不胜任工作的应该免职;不胜任工作的领导干部退休应不受年龄限制。四化建设事业需要不断地探索和创新,有文化懂科学的干部才能进行创造性的工作,开拓新的领域,打开新的局面。

第二,要选拔有真才实学的人进领导班子。注意改变领导班子的知识结构,要挑选“明白人”。但是,现在有一种倾向,有些单位不敢起用有真才实学的中年知识分子。有些同志对知识和知识分子在四化建设中的重要作用认识不足。他们多半是文化水平不高,恐怕用了知识分子不好“摆弄”,怕自己说了不算,这种观点是极端错误的。哪有连共产党自己培养的分子都不敢使用的道理,那么你还花那么多的钱培养他干什么?马克思说:“我们的力量太小,所以我们应当非常珍惜现有的人才。”^②可是,我们有些同志没有这样做,在“左”倾思想的指导下,把知识分子当作异己的力量,没有很好地重用他们。我省的知识分子“雁南飞”,而南方的知识分子往外国走,这个教训应该牢牢记取。美国不仅重用自己国家的知识分子,而且还能付出很高的代价,收罗各国的人才。美国1900年以后杰出的科学家中38.1%、获诺贝尔奖金的科学家有35.1%是从国外引进的。美国著名大学中的系主任的1/3、800名高级科技人员的55%都是中国人或美籍华人。各级领导都应该珍惜人才,大胆地使用人才。列宁说:“在我

① 《列宁全集》第33卷,人民出版社1957年版,第439页。

② 《马克思恩格斯全集》第27卷,人民出版社1975年版,第604页。

看来,主要的是把工作重心从草拟指示和命令(在这方面我们愚蠢到了痴呆的地步)转到挑选人才和检查执行情况上。问题的关键就在这里”。“物色人才,检查工作——这就是一切。”^① 只有发现“精明强干的人”,才能“把我们的指令(好指令、坏指令,反正都是一样)由肮脏的废纸变为生动的实践——关键就在这里”^②。今天,我们应该特别强调重用有创新和实干精神的干部;同时,也应该重视有真才实学并且愿为四化建设贡献力量的非党干部。我们应该像选拔运动员那样选拔干部,在保证政治条件的前提下,做到“在横杆面前人人平等”,“计时器对谁都铁面无私”。这样,才能够保证质量,既不能论资排辈,又能防止走后门,真正把有真才实学的人选拔到领导班子中。

但是,也要防止另一种倾向。在机构改革中,也出现一种只看文凭不重视水平的现象。这应该引起注意,既看文凭,又不唯文凭论,而注重实际水平。要多一点辩证法,少一点形而上学。我们讲提高领导班子的知识结构,主要是要提高干部的专业水平、经营管理水平、技术水平、业务知识水平,是适应四化建设的水平,不是单纯指某某学校毕业的文凭,不是只看是否大学毕业。文凭有时候代表水平有时候不代表水平;必须对人做具体的分析,真正选拔有真才实学的人。如果设置“人才唯文凭是认”的关卡,将把大批有真才实学而没有文凭的人才,拒于门墙之外。鉴别人才与其看他的学历,不如看他

① 《列宁全集》第36卷,人民出版社1957年版,第588页。

② 《列宁全集》第35卷,人民出版社1957年版,第532页。

实际能干什么,干得怎样?衡量他的以往业绩是一条重要标准,这是一个人的实际水平的标志。科学的、全面的智力结构,是一个多种要素的综合体。相同年龄的人,他的身体状况、智力结构有相当大的差异;知识、专业、气质、特长都有不同。不同职位、不同行业,对领导班子的年龄和知识要求也应该有不同。管理人员和行政领导干部的最佳年龄区比科技人才要高一些。现在强调发挥中年知识分子的作用,称他们是四化建设的骨干;可是,在选拔县以上领导干部时,又嫌四十五六岁的人老了;而选三十七八岁,四十来岁的人,送党校去学习捞个文凭。我们选拔党校学员有个弊病,是先选拔好了人当上预备干部再去学习,而不是通过考核和科学鉴定录取优秀者去学习,然后选拔其中最优者作为顶岗的领导干部。这种办法造成学习上没有竞争,不容易学出高水平,培养出最佳人才。这样选拔上来的干部,只能占据位置,不能马上发挥作用,还必须等到培训好了再干工作。当培训好了以后40岁的人也变成45岁的人了,可是才具有大学水平;而现在45岁的人20年前就具有大学水平,又经过20年的锻炼,已经达到讲师、教授水平,并不被重用。占据领导岗位的人不能指挥,不能发挥领导作用,这不是理想的班子。各级领导班子都应该是最佳人才结构,在岗位的必须能干事业、能发挥作用,不宜搞“照顾”班子和“平衡”班子,要真正改变那种懂业务的不掌权、掌权的人不懂业务的现象,这样才能真正提高工作效率,开创各项工作的新局面。

第三,要特别注意选拔社会科学家和管理人才进领导班子。能够选拔搞自然科学的专家进领导班子,这是一个进步;

但是,忽视社会科学家、管理人员的领导作用,这也是一个严重的缺欠。进领导班子的人不可能都是全才,但是能把“偏才”搭配好,照样能够胜过全才。应该根据四化建设的需要,把具有各种科学技术,不同素质,较高能力,多种专长和不同年龄的人,科学地合理地搭配起来,使每个人都能充分发挥自己的作用,组成一个年富力强、高效率管理的领导班子,形成一个 $2+3>5$ 的新的更高智能的战斗集体。这种由各种人才的多种因素的科学组合,才是合理的智力结构。单纯地简单地充实几个搞自然科学的专家进领导班子,是不能充分发挥他们的专长作用的人,甚至不能发挥专家的优势,反而扬其所短,耽误他们致力科学研究的宝贵年华。借鉴历史上的经验,治理国家应该有大批的“文人”参政,特别需要吸取更多的管理人员当领导干部。领导班子是搞决策的,一项管理决策是解决宏观经济的重大问题。一个有真才实学的管理专家进领导班子,所起到的作用将是几个教授所不能比拟的。在科学技术向社会所有细胞进行全面渗透的现代社会,发达国家都是通过大学培训管理人才到政府当官员或任高级管理人员。我们应该重视管理人员的培训,重视选拔管理人员进领导班子,这对提高经济效益和提高管理水平,将是非常可观的。应该在这项工作中有个重大突破。为了培养大批精明强干的富有国际观点、全球战略眼光和时空经验的管理专家,我们应该通过考试选派一批优秀干部出国学习进修、考察先进国家的经济与管理科学。在有条件的大学开办经济管理系科,中央及有关部和省、市、自治区都应该多办、办好政治学院和管理学院。通过各种渠道,培养大批的各种各样的人才,适应四化

建设的需要。

第四,要建立高效精干的组织机构。干部制度的改革必须和机构改革结合进行。机构改革的目的就是提高工作效率、提高经济效益、提高劳动生产率。为达到这个目的,我们在机构改革时应着眼于“系统效率”的提高上。要使领导班子成为高效能的管理系统,必须全面科学地考虑和设置相互制约和协调的机构。决策机构应该年富力强,文化水平较高,富有领导能力;执行机构应该精减,成为精干效能的机构;而智囊机构是搞政策研究、技术经济管理研究的,应该多设有水平、有谋略的顾问和参谋;反馈系统包括调查、情报信息、统计资料等机构,将指令执行情况及时反馈到决策中心,以便修正和完善指令,需要多配责任心强的能坚持实事求是的干部。要使这些机构起到相对独立的智囊团或思想库的作用,起到研究和决策参谋的作用。要加强监督机构,使纪委、司法机关、审计部门、市场监督等部门都建立健全起来。可以选拔年龄较大、经验丰富的老将负责这方面的工作,既能出谋划策,又有解决问题的权威。建立科学的管理系统之后,才能严格按照科学的方法和秩序进行决策。充分发挥智囊机构研究的作用,拿出切实可行的多种方案,然后经过技术经济的论证,再进行可行性分析和效益分析,找出最佳方案加以实施。领导干部要从经验决策向科学决策过渡,重点抓住方向目标、评价标准、方案选优等重要环节,做出高效的决策。这是非常复杂确实需要有真才实学才能完成的重要工作。

二、改革干部的选择制度， 真正做到选贤任能

目前，我们选拔干部的方法有任命、选举、推荐、报考、聘请等，但普遍采用的方法是领导提名，组织部考察，党委讨论批准。这种办法曾经起过积极的作用，但也有很多弊病，特别是在党风不正的情况下，容易给领导走后门大开绿灯，不能选拔真正的德才兼备的人才。为此，提出几点改革的意见：

第一，制定科学的选拔标准。过去，我们提倡在实践中培养干部，这是可以继续采用的办法。单纯采用这种办法是不够的，还必须通过学校进行正规化培训干部，制定选拔干部的科学的标准。掌握选拔干部的标准是非常重要的。什么样的标准，决定选拔什么样的人才。这个客观标准应该有硬性的条文规定，不能带有弹性。如果带有弹性，领导得意之人可以把缺点错误弹没，领导不满之人可以把蚂蚁说成大象。特别是一把手看中的人，不管德才如何，都可提拔重用。这样就造成一部分人把法律、党章、准则置之脑后，奉行“一切取悦于上”的原则，一切行动都以顶头上司的好恶为标准，哪里还去考虑党和人民的事业呢？调查的方法应该走群众路线，这样能够得出全面正确的结论，避免好人受排挤、坏人得势于朝的现象发生。目前，我国对干部的选拔、考核、奖惩、晋升、退休、免职、淘汰等没有一套健全的法规和制度，一般都采取分配、委派的办法，靠上级或同级组织的领导人挑选，一言定终身。