

论苑耕耘集

陈贤华 摇符培鑫 摇主编

暨南大学出版社
中国·广州

序

《论苑耕耘集》的文字不是字字珠玑、句句铿锵，也不是“大器直腾千丈锦，元魁独占一枝春”的大手笔，但的确确是用心写的、有血有肉的文章。书中处处闪烁着理论与实践相碰撞而绽放出来的光华，贯穿着一根“权为民所用，情为民所系，利为民所谋”的红线，值得一读。

书中篇章，有对领导权力的辩证思考，有对依法治国、以德治党的真知灼见，有对科学发展观的发微与深究，有从宏观经济、微观经济研究中探骊得珠的尝试，有对中外历史与现实的冷静思辨，有对地方经济的献策建言……全书既有透彻的分析，又有见微知著的微言大义。其理论阐述如江河落地，总结经验如明可鉴人的镜子，梳理纷繁复杂的社会现象如铁梳，启迪教育如春雨甘霖，针砭时弊如投枪……这一切的一切都是参与编写的同志实践多年，面壁多年，锐意创新的收获。

伟大的时代，伟大的实践，必然催生伟大的理论。愿我们以“三个代表”重要思想为指导，继续深入中国特色社会主义的实际，实践、实践、再实践，继续耕耘理论园地，创新、创新、再创新，催生更多与新时代同步的、为社会主义现代化建设服务的理论新成果。

编者

目 录

领导干部要牢固树立正确的权力观	陈贤华 (员)
党管人才的三个关键环节	陈贤华 (苑)
领导者用好手中权力的思考	魏建萍 (员)
论党的领导与依法治国	李春林 (圆)
论以德治党	林培尧 (圆)
浅析孔子的官德修养思想	魏建萍 (猿)
论青年政治家的必备素质	符培鑫 (源)
人才强校战略的实践与思考	梁辉良 (缘)
闲话诸葛亮的失误	农摇夫 (缘)
古代奸佞小人得志论	魏建萍 (缘)
官员腐败案件的警示	村摇夫 (远)
法治的人文关怀	李春林 (苑)
论危机管理法治化	李春林 (苑)
切实加强危机管理	杨摇众 (愿)
政府行为失范对可持续发展的影响	木摇子 (怨)
民心工程构建论	稼摇夫 (员)
发扬优良传统，促进廉政建设	穉摇夫 (员)
加强农村基层党组织建设，夯实党的执政基础	林培尧 (员)
正确认识和理解科学的发展观	陈婵婵 (员)
“三个代表”重要思想与科学发展观	谈摇毅 (员)

统筹城乡发展的战略对策	柳德舫 (员)
经济全球化与企业文化	陈婵婵 (员)
构建新世纪企业文化, 铸造新时代企业灵魂	柳德舫 (员)
乘势而上, 加快建设粤西经济强市	谢炳超 (员)
发展重化工业产业集群, 快速提高茂名工业竞争力	谢炳超 (员)
论农业产业组织的创新与农业产业化	潘肖英 (员)
扶持小企业发展, 扩大就业容量	潘肖英 (员)
茂名消费需求变化分析	陈婵婵 (员)
部分微观经济实体式微的原因	符培鑫 (员)
论社会主义改造与改革的异同	符培鑫 (员)
后记	(员)

领导干部要牢固树立正确的权力观

陈贤华

江泽民同志曾强调指出，领导干部要牢固树立正确的权力观，为人民掌好权、用好权。在“缘·獾”讲话中，他又强调，贯彻“三个代表”要求，本质在坚持执政为民。认真学习、领会和实践好江泽民同志的这一重要思想，是领导干部的重要责任和使命。树立正确的权力观是我们共产党领导干部的基本政治准则、道德规范和立身之本。领导干部能否正确认识和正确行使权力，真正努力实践共产党人全心全意为人民服务的宗旨，这是党员领导干部率先实践“三个代表”的重要体现。当前领导干部在权力观方面应注重把握好以下三个方面。

一、深刻认识权力之源，不断增强公仆意识

我国宪法规定：中华人民共和国的一切权力属于人民。这充分表明，党和国家的一切权力都来自于人民，人民才是国家权力的主体。毛泽东同志曾经讲过：我们的权力是谁给的？是人民给的。江泽民同志在“七一”重要讲话中指出：“我们手中的权力都是人民赋予的，各级干部都是人民的公仆。”这些讲话深刻揭

示了人民主权原则。国家的权力，不是来源于国家自身，而是来源于人民；党的权力，同样不是来源于党自身，也是来源于人民。我们永远不能忘记：人民是一切权力的本源，党和国家的一切权力都是人民赋予的。权力具有时代性和阶级性。在以私有制为基础的社会中，权力被用来压迫和剥削人民；在以公有制为基础的社会中，权力的人民性质才可能真正得到体现。我们党执政后，许多党员在国家机关掌握权力。执政的党员如何认识权力的来源，这是践行“三个代表”的关键所在。唯物史观认为，人民群众是历史的创造者，是社会和国家的主人，而领导干部则是接受人民委托、代表人民利益、为人民服务的公仆。权力来源于人民，只能属于人民，并造福人民。

权力源自人民。掌权兴党业，用权为人民，这就是马克思主义权力观的本质要求。然而，有的领导同志在权力之源问题上存在错误认识。在一些作为下级的干部眼里，“上级是权力的源泉”，自己手中的权力是上级给的，上级有权决定自己的升迁和前程，因为自己的职务是上级任命的。而在一些作为上级的干部心目中，自己是权力的拥有者，有权决定下级干部的提拔与否。这种“权力来源于上级”的错位权力观，导致一些官员整天琢磨领导意图，事事迎合上级心理，常常看着领导眼色行事。结果，造成形式主义、官僚主义，跑官要官现象时有发生。我们必须看到，上级任命干部，赋予干部一定的权力，只是一种间接授权，而非权力之源。一切权力归根结底都是来自人民。从形式上看，干部的任用是上级对下级的任命，但实质上都是组织的任命，人民的任命。不管是委任的、选任的，还是考任的、聘任的，都是接受人民的委托，代表人民行使国家权力，管理社会公共事务。因此，一切领导干部，不论职位高低，都是人民的公仆，都要以对人民极端负责的精神恪尽职守。

也有一些领导干部认为“自己是权力的土壤”，自己能通过

考测评任、过关斩将，而当官掌权归根结底靠自己。还有一些同志以为“机遇是权力的太阳”，觉得自己不靠天不靠地，就靠自己官运好。显然，上述观点都是不对的。应该看到，个人具有优良的品德、广博的学识、卓越的组织才能、超群的决策水平和清廉、正派的形象等，这些才是担任领导干部的必备条件。但能不能担任领导干部，最终还要看人民满意不满意。机遇是有的，但机遇在干部任用中，也不是决定因素。当官还真得靠“天”靠“地”。这个“天”，就是党组织的培养教育；这个“地”，就是人民群众。目前，各地进行的领导干部公选，加大了民主意向的影响，过不了民意关的人，即使他的某些条件和机遇多好，也是绝对不能任用的。这就是权力的人民性在起决定性作用。一切担当领导干部的领导同志，任何时候都要不断加强公仆意识，谨慎用权，秉公用权，不可忘了根本，伤了民主，更不可恃权傲民，以权谋私。

二、正确行使手中权力，全心全意为民谋利

各级领导干部接受了人民赋予的权力，就有责任和义务正确地行使手中的权力，全心全意为人民谋利益。在如何正确地行使权力问题上，应注意三个问题。

一要尽心、尽职用权，防止权力无为。领导干部尽心、尽职用好权，就是要把人民赋予的权力当作为人民建功立业的武器，为官一任，造福一方，而绝不能只掌权，不干事，平平庸庸，无所作为。这是正确使用权力的基本要求。要把全心全意为人民谋利益作为自己的神圣职责。要按照江泽民同志提出的要求，做到深怀爱民之心，恪守为民之责，善谋富民之策，多办利民之事，

要尽职尽责，致力于干出一番事业。要坚持以“三个代表”统领发展第一要务，加快经济社会发展，把人民的根本利益实现好、维护好、发展好。在任何时候、任何情况下，都要始终把人民群众拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴作为一切权力行为的出发点和落脚点，真心实意地关心群众、体察民情，为群众排忧解难，做群众的贴心人。要在自己有限的任职期内，忠诚勤恳，任劳任怨，全身心投入，让人民群众获得更多的实惠、更多的利益。

二要合理、合法用权，防止权力滥用。这也是正确用权的一个重要方面。合理合法用权，就是要按照民主集中制的要求，防止权力的过分集中乃至个人专权或过分分散的现象，实行民主决策，科学决策；要坚持依法行政、依法用权，特别是在“入世”后，要按照国际通行的规则用权；在市场经济条件下，要按照市场经济的规律用权。如果不能做到合理、合法用权，个人随意决定重大问题，滥用甚至乱用权力，必然会造成严重后果。有的领导干部对事关全局的重大问题，盲目决策、盲目拍板、盲目操作，乱投资、乱借款、乱担保、乱集资，结果造成几百万、几千万的投资无收益或借款无法收回。各级领导干部必须注意杜绝类似现象的发生，在使用手中权力的时候，特别是对重大问题进行决策的时候，一定要进行深入的调查研究和科学论证，小心谨慎，切不能粗枝大叶，不负责任。

三要公正、公道用权，防止权力私用。能不能做到公正、公道用权，是能不能正确用权的最敏感的一个方面，也是人民群众关注的热点。干部公不公，就看权力怎么用。现在，办事不公、分配不公、用人不公、以权谋私、权钱交易的问题还比较突出。有极少数干部，利用手中的一点权力，吃、拿、卡、要，不给好处不办事，给了好处乱办事；有极少数干部听不进组织的多次教育，置党纪国法于不顾，贪污腐败，违纪违法。这些情况说明，
源

权力私用、用权不公确实是一个值得重视的问题，绝不能掉以轻心。作为一名领导干部一定要公正、公道地用好“三个权”：一是用好人权。认真贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，切实做到用好的作风选人、选作风好的人。二是用好事权。健全制度，履行职责，提高效率，优化服务。三是用好财权。带头严格执行财经纪律和财务制度，加强和规范财务管理，避免滥用资金。

三、自觉接受监督制约，防止腐败

正确运用权力就可以做好事，造福于社会；不能正确运用权力就可能干坏事，造孽于社会。掌权为公，是崇高；以权谋私，是腐败。古今中外的历史证明，不受监督的权力必然走向腐败。因此，要保证各级领导机关、领导干部正确地行使权力、防止权力无为、滥用和腐败，就必须加强对权力的监督。

一要增强自觉接受监督的意识。我国宪法明文规定：“一切国家机关和国家工作人员必须依靠人民的支持，经常保持同人民的密切联系，倾听人民的意见和建议，接受人民的监督，为人民服务。”我们党为巩固国家政权、保持执政地位，除了离不开人民群众的支持和拥护外，还离不开人民群众的监督和制约。领导干部自觉接受人民群众监督，是杜绝滥用权力、以权谋私等腐败现象的一种有效手段。领导干部只有认真倾听人民群众的呼声，诚恳接受人民群众的监督，才能不断提高自身的拒腐防变能力，才能做到面对各种诱惑而警钟长鸣，时刻保持清醒的头脑。因此，每一位领导除了要增强自律意识，始终做到自重、自省、自警、自励；慎独、慎微、慎始、慎终外，还要主动接受社会的监督。

二要用制度和机制来监督权力。我们要有效地监督权力，必须从制度上和机制上来思考解决问题。现在有这么多种权力滥用、私用的现象，根本原因是体制、制度和机制不健全，使心存不良的人有空子可钻。当前，从中央到地方，着重加强行政审批制度、财政制度和干部人事制度的改革和建设，实质是加强对治事权、财政权和人事权的监督和制约。这是一项从源头上预防和治理腐败的有效措施。我们必须进一步把这项工作做好。

三要用权力来监督权力。“以权力监督权力”是监督的一条重要原理。对权力的监督要有效，必须要有更大的权力，只有监督者处于被监督者的上位，才能监督得住。腐败分子为什么能够恣意妄为，主要原因就是对其权力行使缺乏有力的监督。群众说，这些人胡作非为，上级看不到，同级管不了，下级不知道。这说明，加强对权力的监督特别是对“一把手”的监督是至关重要的。一是上级要加强对下级的监督。在所有的监督中，上级的监督是最有力的。二是人大要加强对“一府两院”的监督。这是法律赋予的权利和义务。三是纪检监察机关要按照党章和法律赋予的职权加强监督。在现行体制下，纪检监督同级党委虽然有一定难度，但不等于不能监督。各级纪检组织要立足当前，恪尽职守，积极开展对同级的监督，加强对下级的监督。

四要依靠民主和法律来监督权力。加强对权力的监督，除了要靠制度和机制、靠权力对权力的监督以外，还必须发扬民主，紧紧依靠人民群众、依靠各民主党派、人民政协、新闻舆论和法律来对权力实施监督。每一位领导干部都一定要时时处处使自己的权力行使置于社会各方面的有效监督之下，以切实防止权力腐败行为的发生。

（本文作者系中共茂名市委党校常务副校长）

党管人才的三个关键环节

陈贤华

坚持党管人才原则，是我们党适应全面建设小康社会的新任务，着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式、提高党的执政能力而作出的重大决策。要使党管人才落到实处，实现人才强国战略，必须抓好培养人才、吸引人才和使用人才这三个关键环节。

一、培养高素质人才

在我国，人才是最缺乏的资源之一。据权威人士调查，中国物流人才缺口达 200 万，中国教师短缺 100 万，中国软件人才短缺 100 万。因此，加强各类人才的培养，是党管人才的关键所在。

首先，要重点培育高级人才。要结合我国产业结构调整 and 加入 宰 隹 韵 后 经 济 社 会 发 展 的 需 要，重点培育 远 支 人 才 队 伍：一是培育党政领导人才队伍。对党政领导人才，要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性修养上下功夫，强化理论武装和实践锻炼，着力解决领导干部理想信念、政治方向、政治纪律、宗旨观念等根本问题，大力提高中高级领导干部科学判

断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法执政的能力和总揽全局的能力。二是培育现代军事人才队伍。培养政治坚定、军事过硬，能打赢现代高技术战争的各类军事人才，以保障国家的安全与稳定。三是培育企业经营管理人才队伍。对企业经营管理人才，要通过建立市场化的外向型培养机制，着力提高他们的现代化经营管理水平和战略开拓能力，尤其是国际竞争的能力。四是培育高层次的专业技术人才队伍。对专业技术人才，着重提高他们的科研、学术水平，从中培养一大批具有领先水平的专家、学者和学科带头人。五是培育高级技术工人队伍。过去，在有些人眼里，高级技工、熟练的劳动者不是人才，许多地方为管理技术人员提供优厚待遇，却冷落了同样作出巨大贡献的高技能人才。按照新的人才观衡量，高技能人才是推动技术创新、实现新型工业化的重要力量，要通过多种形式，重点培养一大批具有复合型专业技术知识的高级技工人才，带动整个劳动群体素质的提高。六是培育农村实用人才队伍。要通过培训、示范、推广、职称评审等方式，大力培养农村种养加工、产供销等方面的农业产业化人才、科技致富带头人、“土专家”、“田秀才”等农村实用乡土人才，改变农产品结构，提高农产品质量，增强农产品竞争能力。

其次，注重基地建设。教育培训基地是人才培养的舞台。一是加强高等教育基地建设。要着眼国家发展和战略需要，加快建设若干所世界一流大学、一批高水平大学与重点学科。加强高校领导班子和师资队伍建设，充分发挥高校人才培养的重要基地作用。二是加强党校、军校与其他社会培训基地建设。要按照各类人才的不同特点和需求，根据各自的培养目标，建设一批适应党政干部、专业技术人员和企业经营管理人才成长和发展的培训基地，要特别重视发挥好各级党校和行政学院（校）的主阵地、主渠道作用。三是抓好农村实用人才培训基地建设。

愿

再次，构建终身教育体系。人才培养，教育为本。通过初任集训、任职培训、专业业务培训、更新知识培训和选送委培、出国深造等，综合运用社会的学习资源、文化资源和教育资源，建立广覆盖、多层次、开放式的人才培养体系，不断提高各类人才的素质能力，积极构建“政府调控、行政指导、单位自主、个人自觉”的终身教育体系。

二、吸引优秀人才

当今世界的竞争，归根结底是人才的竞争。谁拥有人才，谁就站在竞争的制高点。为积极应对日益激烈的国际人才竞争，要不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。

首先，要营造吸引人才的良好环境。一是要营造优良的人文社会环境。既要为人尽其才、才尽其用构筑信息交流的市场平台，又要不断地开拓思路，搞好人才服务；既要满腔热情地支持各类人才的创业，又要以极大的宽容性允许失败；要有爱才之心、求才之诚、识才之智、用才之艺、容才之量、护才之魄，积极为人才解决工作、学习、生活上的实际问题和困难，反对和纠正压制人才、拒绝人才的现象，创造一个有利于人才发展的民主、自由、开放、和谐的社会环境，给人才创造施展才华的舞台。二是要营造宽惠的政策环境。在经济社会生活日趋繁荣的前景下，仅要求人才独守清贫，无私奉献，“吃的是草，挤出来的是奶”，显然不够，也不切实际。要完善人才激励机制，充分体现知识、技能的价值，对有突出贡献尤其是从事基础研究、高科技产品研制、开发的科技工作者和企业经济效益领先的经营管理

者，实行一流人才一流工资的政策；进一步落实事业单位内部工资分配自主权，改革现行以职称等级确定工资标准的制度，把实行聘用制与岗位管理结合起来，实行岗位工资制；推行年薪制、持有股权、股票期权等分配方式，鼓励人才技术、专利、成果和知识管理等要素参与收益分配，借鉴国际经验，研究人才的个人收入和直接投入社会再生产部分，予以免征或抵扣个人所得税的办法。三是要营造有利于人才合理流动的制度环境。以改革户籍制度、健全社会保障体制、建立完善人才市场体系和中介服务机构为突破口，建立市场机制与政府宏观调控相结合的运行机制，打破人才的部门、地区、所有制壁垒，打通各类人才队伍之间的交流渠道，逐步实现人才资源的市场化配置，促进人才合理流动。要加紧研究户籍制度的改革办法，鼓励技术入户、投资入户，对投资、创造型人才要制定切实可行的整套服务政策。树立“不求所有，不求所在，但求所用”的用人观念，制定推进人才柔性流动的政策，通过项目合作、兼职、担任业务顾问等多种形式，积极吸引各类人才为经济和社会发展服务。

其次，采取开放灵活的吸引方式。这里的开放灵活是指对国内紧缺人才，可以有组织地面向海外招聘，积极吸引海外学子和各类人才回国创业。引进留学人才的形式可以多样化，长期定居、短期服务和在国外为我国服务都是引进（智力引进）。留学人才在国外可以利用多种途径参与国内建设。比如可以参与重点项目、重点工程、高新技术产业的研发机构需求的关键岗位，可以帮助国内招聘人才。与国内机构进行科研合作，在国内建实验室，担任客座教授，回国讲学等。要开通“人才热线”，为留学人才回国搭桥牵线。要大力兴办猎头公司，积极探索国际人才交流渠道。开展深层次人才代理业务，建立人才业绩档案，实现人才评价的社会化。推动人才市场由集市型向信息网络型转变，发展人才信息市场，积极开展委托招聘、网上求职等活动。与此同

时，要扩大建设留学生创业园、留学生创业大厦，发挥留学生专职工作部门的作用，增大留学人员回国创业的容量。

三、科学合理使用人才

人才的培养与吸引是手段，使用才是目的。然而，在一些党政机关或企事业单位中，不同程度地存在选人、用人的机制性问题，造成人才的评价、选拔、任用缺乏公平的竞争环境，无形中扼杀了一批有发展前途的人才，挫伤了他们的积极性和创造性。只有真正贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，才能建立起有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人、用人机制。

首先，要建立科学公正的人才评价机制。人才评价是选人、用人的基础，而评价机制要公正科学。现在我国的科研文化和学术环境存在很大问题，浮躁情绪相当普遍，其根源是评价机制出了问题。有的地方过分强调发表论文的数量，并定出年度指标，致使相当多的科技人员急功近利，避开挑战性强的课题，选择容易的东西进行研究，不作长远打算。在这种环境下，难以产生具有创新思维、敢于面对挑战的高层次人才。要研究制定各类人才评价指标体系，用科学的方法开展人才能力素质综合测评，根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。对党政人才的评价重在群众认可，对企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，对专业技术人才的评价重在社会 and 业内认可。

其次，要建立竞争择优的人才选拔机制。对人才的选拔推荐要改变过去那种以组织调配为主的传统做法，实行组织调配、公

开招聘、竞争上岗、破格提拔与市场配置有机结合，根据不同情况确定不同的人才选拔方式，充分发挥市场对人才资源配置的基础性作用，创造人才辈出的良好环境。要以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革；以推进企业经营者市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式；以推行聘用制和岗位管理制度为重点，深化事业单位人事制度改革。

再次，要坚持适才适用原则。对人才的使用，要因人制宜，因地制宜，既要给位子，又要压担子，努力做到人尽其才，才尽其用，才岗相适，把人才用好用活。目前，一些国有企业和公共事业单位在使用人才方面存在着重官位、轻科研、轻专业的有害现象。在政策和机制上，有利于当官，不利于从事专业研究。在工资、职称、住房、配车、出国等问题上基本上都向有官衔的人倾斜，其他涉及名利的事也是“长”字号的人占尽先机，而搞技术、搞业务的人总是“吃亏”、“憋气”。一些理工科大学毕业生、研究生到了企业后，宁可放弃心爱的专业，也要谋个科长、处长职位。科技工作者当了官以后，很多宝贵时间就浪费在种种应酬和行政事务上，再也不可能潜心思考和研究科技难题了。这种用非所长的现象，造成了人才的巨大浪费。因此，对人才的合理使用十分重要。

（本文作者系中共茂名市委党校常务副校长）