

校苑论坛

关于干部标准及任用问题的若干思考

THOUGHTS CONCERNING THE PROBLEM OF CADRE CRITERION AND APPOINTMENT

顾乃达

(上海水产大学, 200090)

Gu Nai-da

(Shanghai Fisheries University, 200090)

关键词 干部, 标准, 任用

KEYWORDS cadre, criterion, appointment

在邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论的指导下,中国的现代化事业进入了一个新的发展阶段。抓紧有利时机,加快改革开放的步伐,集中精力,把经济建设搞上去,成为当前全党的战略任务。党的路线确定之后,干部便是决定的因素。党的十四届四中全会关于加强党的建设几个重大问题的决定中指出:“培养和选择德才兼备的领导干部是关系全局的重大问题”,而在二十一世纪即将到来之际“努力造就大批能够跨世纪担当重任的领导人才”是一个紧迫的任务。因此,按照深化改革,扩大开放的要求,不失时机地进一步解决好干部的选择、任用问题,是实现全党战略任务的当务之急。在此形势下,如何适应当前改革的需要,进一步解放思想,转变观念,统一认识,确保党的基本路线的贯彻执行,对我们提出了更高的要求。

选用好大批德才兼备的干部,首先要大胆。邓小平同志早在十年前就已说过:“我们说资本主义不好,但它在发现人才、使用人才方面非常大胆的。它有个特点,不论资排辈,凡是合格的人就使用,并且认为这是理所当然的”。在选拔干部方面,同样也不应当有过多的忧虑和数不清的清规戒率,改革开放要大胆,任用干部也要大胆。因此,我们要解放思想、转变观念,扫除障碍,勇于改革那些不合时宜的组织制度,大胆启用优秀人才,更好地服务于经济建设。

选拔、启用优秀的干部,首先要统一对干部德才标准和内容的认识。党的干部标准是德才兼备。众所周知,所谓德,主要指干部的政治态度、思想品质和作风;才,主要是指干部的业务水平和工作能力。而德和才的具体内容,则必须适应党的政治路线和任务的需要,两者的内容从来就不是抽象的,而是具体的,并在不同的历史时期,随党的政治路线和任务的变化而变化。在新民主主义革命时期,党对德的要求是坚决反对帝国主义、封建主义和官僚资本主义,需要的是善于带兵打仗,能发动群众搞土改等方面的才能。这是由于在这一特定的历史时期,党的中心任务是推翻“三座大山”所决定的。而在社会主义现代化建设的历史时期,德、才的具体内容就随之有所变化,“德”就是要求能坚定不移地贯彻执行:“一个中心、两个基本点”,坚决执行党在新时期的路线、方针、政策,献身于社会主义现代化事业,为实现党在新时期的宏伟目标而奋斗;“才”是具备一定的组织能力、文化水平和专业知识,能胜任所担负的工作,有开创工作新局面的才能。在当前的新形势下,德、才主要取决于贯彻执行党的基本路线的态度和实绩。显然,选拔干部就要选拔在实践中坚持党的基本路线、思想解放、

锐意进取、能联系实际、创造性地开展工作，并被群众公认为政绩突出的干部。

在选拔干部，考察其德、才时，应分层次，作为高层的干部，应强调德的比重（有坚定共产主义信念，较高的马列主义理论水平和党性原则等，包括品质与作风），道理很简单，它直接关系到党和国家的前途和命运。在我党的历史上有此沉痛的教训，徐向前同志在回忆录中曾说：“象张国焘这种品质不好的人，搞家长制统治的人，借口肃反，剪除异己，根本就不应该派来当一把手。”张国焘最后走了分裂中央的路，给革命事业带来了巨大的损失，危害极大。我认为，对于中、下一级的领导干部，只要在政治上能坚决贯彻执行党的路线、方针、政策，业务过硬，是能人，就可以大胆使用，但必须注重作风的考察，因为作风是思想品质的外延。就一般而言，道德品质高尚者其作风必正，道德品质低下者其作风必歪，那些私心严重，搞特殊化，专谋私利，好贪小利，讨好上司等等，正是作风不正的具体表现。对于某些染有不良习气，然而却业务能力很强者，应量才使用，因人而异，充分发挥其某一方面的特长，但不可盲目委以重任，尤其不能当第一把手。同时对其做好“宏观调控”和教育工作。因为干部要起到群众的表率作用，而干部作风不正，必然会挫伤群众的积极性，也决计带不出一支好队伍，更有甚者，造成上梁不正下梁歪的恶果。而对于那些作风正，在改革开放中锐意进取，有能力、有创见、有政绩的人，要保护他们的积极性，因为在改革过程中难免要得罪一些人，触及到有些人的既得利益，另外在改革的尝试中，具有一定的风险性，难免不出差错，此时，“骄傲自满、群众关系不好、组织观念不强、不遵纪守法、标新立异、独断专行”等帽子就会从天而降。对于这些流言蜚语，我们要有一个正确的认识、分析，要敢于为他们说公道话，首先要肯定他们的成绩，看到他们的长处，同时指出他们的失误和短处，做到不求全责备。总之，像这样的人才就应大胆启用。

要切实搞好干部工作，还要破除过去工作中的一些旧观念和习惯做法，树立起新的思想和工作方法。

一是“破”论资排辈的观念，善于破格启用人才。所谓“资格”，一般是指人的学历、经历等。由于人的知识和才能总是在不断地学习和社会实践中取得和得以施展的。资格则大概地反映了这种学习和实践的状况，因此一般地说，人的才能是同他的资格相联系的，正是从这种唯物主义认识论出发，领导在使用干部时，应当适当地考虑“资格”。但资格毕竟与实际的才干不完全成正比。现实生活中，多少人虽资格很“老”但却碌碌无为，很多人资格相同而成就迥异。而另外有些人，由于种种原因未能取得什么资格，但却具备了强烈的事业心和百折不挠的毅力，矢志自学，勤奋工作，实际水平和工作能力早已超过了他们现有的资格，其中一部分人还为人类作出了较大的贡献。如果对这些人才，也将他们的学历、党龄、工龄、年龄等规定卡得很死，来个“论资排辈，长幼有序”让他们长期当配角，唯能起当差应诺的作用，客观上造成了压抑人才、浪费人才，这无疑对我们的事业是一种巨大的损失。在当今的形势下，如不破论资排辈的观念，人才就不能脱颖而出，相反还会助长某些“老资格”们不求上进，不思进取的不良风气。回顾以往的历史，这种破格而取的事例，不胜枚举。如在二战前，罗斯福总统被任命为陆军参谋长后，便破格提拔了一批中青年军官，并委以重任。这批人中，就有后来成为欧洲盟军最高司令的艾森豪威尔。正是由于打破了论资排辈的这一旧观念，使得美军在二次大战期间人才济济，名将迭出。在我们解放战争时期，我党启用了大批优秀的青年指挥员，打败了拥有先进装备和众多高级、资深将领的蒋介石的国民党军队。所以干部的任用不能唯“资格”论。

二是破“宁用无瑕石，不用有瑕玉”的思想，全面评价一个干部的价值。在干部的考核中，我们往往会发现，干部的长处与其短处犹如一对孪生兄弟，总是形影相随的。正如千里马既有奔驰之长，又有不驯服、甚至踢人的毛病。能建功立业的志士，有改革济世的才干，但往往又有恃才傲物的缺点。故而对待在改革开放中锐意进取、有能力、有创见，并有工作实绩，但同时在工作中出现失误和毛病的干部时，要注意看本质、看大节、看政绩，要敢于为他们说公道话，保护他们的积极性，并热情地帮助他们改正其不足之处，并继续大胆使用。而对于那些政绩平平、四平八稳、无多大缺点者，应视为无功便是有过，坚决予以调整，要努力形成能者上，平者让，庸者下的干部任用竞争机制。

三是要破除一些不恰当的做法，真正体现因才用人。干部工作在“四化”方针的指导下，取得了一些可喜的成绩，但存在一定的问题，例如在强调专业化、知识化的问题时，有些部门将一些学有专长、专业造诣很深，但缺乏管理才能和领导才能的人提拔到领导岗位上来，往往是事与愿违、列宁曾直截了当地说：“任何管理工作都需要有特殊的本领，有的人可以当最有能力的革命家和鼓动家，但完全不合作一个管理人员”。故而，我们

考察干部要了解他们的长处和短处,根据最佳才能与优势能力的原则,将他们安置在能充分施展其才能的岗位上,做到“人尽其才”。美国二战后转入经济建设,他们对战场上立有赫赫战功的将领没有封以高官,而是加以厚禄,启用的是一批懂经济善管理的人才,使战后的美国一跃成为世界超级大国。

四是要破除某些习惯做法,做到以变应变,实事求是。一要克服摆摆平的做法,例如:在干部工作中往往会有这种情况,两人学历、资历相似,能力上有差异,现要提拔一位干部,用一个,另一个摆不平,干脆两个都不动,要么一个动,另一个硬性安排。这种过多地考虑平衡,就会因照顾了少数人而耽误了一批人,最终是给我们的工作造成被动局面。在当前的形势下,我们应打破这种平衡,不搞兼顾,注重实绩,有能力、有成绩者上,形成一种竞争机制。这项工作开展起来难度很大,需要有很大的决心同时辅之以细致的工作。二要改变任用干部以领导看中为标准的状况,就是被群众称之为:“说你行,你就行,不行也行,说不行,就不行,行也不行”,的选人方式,这种选人方式没有发扬民主,没有走群众路线,因而很难做到选准人才。在当前进一步深化改革的形势下,在行政干部的任用上,要引入竞争机制,突出任期目标,采用自荐、揭榜、招考、应聘等多种方式,开展竞争,以便人才的脱颖而出。

此外,要转换一种上下普遍存在的观念,即把调整下岗,视为有问题,犯错误,被撤职。干部是人民的公仆,职务是分工的不同,干部的上下,是为人民服务的需要。但是,长期以来由于历史等原因,形成了干部能上不能下的错误思维定势。现在引进干部竞争机制,首先就要打破这种思维定势,在各级干部中确立一个正确的上下观,没有职务的大小,只有分工的不同。上,是让你为人民多尽一份义务,多担一份责任;下,是让更有才干的人,更充分地发挥其岗位责能,是一种工作需要,另一方面也是让本人在更适当的岗位上更好的发挥作用。不能把它看作是什么惩罚和处分。由于长期形成的这种习惯势力,给具体操作带来相当大的压力。然而不破这一点,就立不起竞争的机制,有碍于事业的发展。

最后,在任用干部时,要把能否胜任作为第一考虑,少一点其它因素的考虑。有时会碰到这样的情况,要提拔一位同志任某一级领导,首先考虑的是,该同志能否上这一级干部的等级,把岗位看成官位,接着考虑的是,该同志动机如何。我认为这样考虑问题的思路是欠科学的。我们选用干部,应多考虑岗位的实际需要与该同志是否具备胜任该岗位的素质与能力。