

(接上期)

在“文化大革命”中,把“路线对了一切全对,路线错了一切全错”、“革命无罪,造反有理”的口号引入到选人用人中,使得社会沉渣泛起,人妖颠倒,一些人靠造反起家,一些人靠出卖良心、出卖朋友得势一时,还有一批野心家、两面派、投机分子、风派人物窃取领导岗位,造成了祸国殃民的严重后果。

党的领导首先是政治领导、思想领导。作为执政党必须善于从政治上观察和处理问题。各级党委书记,首先是一个政治官员,是所在单位的第一政治责任人。作为党的书记,必须懂政治,讲政治,抓政治,有高度的政治敏感性和政治判断力,密切关注社会的各种思想、政治、理论动向,精心研究和处理各种社会矛盾,协调各种关系,善于开展思想政治工作,驾驭好政治局面。选择党委书记,不同于选择一般的公务员或事务官,必须具有较高的思想理论修养、能够把握政治方向、具有丰富的政治工作经验以及善于抓大事、谋全局作为根本条件,不能认为现在以经济建设为中心了,只要会搞经济、抓项目,招商引资搞得越好,就可以当党的书记。我们纠正了过去那种片面突出政治,搞空头政治,只算政治账、不算经济账等“左”的做法,但也不能矫枉过正,走向另一面。在党委的工作日程中,不但要议经济,而且要议政治,议文化,议社会,议党建,促进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态建设以及党的自身建设全面协调发展。千万不能把党委变成财经委,把党办变成招商引资办。对广大群众,不但要做好事,办实事,努力为群众谋利益,而且要开展各种切实有效的思想政治教育,不断提高群众的思想道德素质和文明水平,否则,即使经济上去了,生活改善了,群众照样不满意,天下仍然不太平。

在注重实绩的基础上讲公论

实践是检验真理的根本标准,也是检验干部的根本标准。一个干部的德、能、勤都应当体现在实践中,落实在实绩上。如果一个干部不会干事,干不成事,既不能发展事业,又不能造福百姓,那有何德何能?再“勤”也是做虚功,瞎忙乎!

考评干部必须把实绩作为最根本的标准。只有注重实绩,才能防止看人的主观任意性,才能有效抵制用人唯亲、跑官要官等用人上的不正之风。

干部的实绩,应当是实实在在的、不含水分的实绩。应当是符合“三个有利于”标准,即有利于发展社会生产力、有利于增强我国的综合国力、有利于改善人民生活的实绩。应当是符合科学发展观的要求,有利于促进社会全面协调可持续发展的实绩。应当是得到广大群众认可、经得起时间检验的实绩。

考评一个干部的实绩,应当从三个方面考虑:一是同前任的关系。前任打下的基础如何,在多大程度上延续了前任留下的正确主张和优良传统,推进了前任开拓的事业,消化了前任留下的问题。二是自己任内的成就。提出了什么新思路、新目标,并在多大程度上得到实现,有什么新突破、新进展、新局面。三是给后任留下什么。是打下了一个好基础还是留下了一个烂摊子?是播下了收获的种子,还是埋下了祸根?如果干部轮换过快,在一个岗位屁股还没坐稳就调走了,那很难评价他的政绩。有的干部上任伊始,便捷报频传,那很可能是前任基础打得好,关系理得顺,“前人栽树,后人乘凉”。

有的干部新到一地,暂时打不开局面,那也许是因为原来基础薄弱,前任留下的矛盾太多,一时难以扭转。有的干部搞短期行为,注水政绩,寅支卯粮,竭泽而渔,即使任内轰轰烈烈,能算是政绩突出的好干部吗?

“雁去留声,政去留名。”当一个干部在位时,人们说好说歹,并不足为凭。只有当他离任后,过了若干年,等浑水沉淀下来后,人们仍然怀念他,感谢他,那才是真正的政绩和口碑。

一般说来,一个干部实绩好也会有好公论、好口碑,但实绩和公论并不能直接划等号。那些勇于改革创新、敢于坚持原则的干部,在选举中总会丢一些票。因为改革创新就会触动旧体制、旧观念,打破旧的利益格局,从而引发一些人的疑虑和不满。而要坚持原则,敢于负责,就会得罪一些人。而我们的事业最需要的,恰恰是这种勇于改革创新、敢于坚持原则的开拓型干部。

目前在干部考评中流行大面积群众测评的方式,这是了解社情民意、扩大民主参与的一种积极探索,但对这种测评结果应当进行科学分析。如果让市委书记、市长对属下的几十位部委办局的负责人进行排队打分,也未必说得准,更何况“千人测评”、“万人测评”呢?这种千人、万人测评带有很大的随意性和不确定性,测评的范围越大,往往失真度越高,可信度越低,因此对民主测评必须做科学的分析判断,绝不能以民主测评的得票多少为序来决定干部的选任。在这种大规模群众测评中,批评意见最多的往往是社会矛盾比较集中的热门领域和窗口部门,这种批评反映了群众对政府在这个领域工作的关注和不满,而并非只是对这个部门领导个人的意见。比如城市环境污染,群众就会对环保局有意见,其实真正污染环境的并不是环保局,环保局恰恰是治理污染的,它固然负有执法不严、整治不力的责任,但要彻底消除污染、扭转环境又决非环保局的力量所能解决的。

总之,考评干部应当以实践论高下,以实绩论英雄,在这个基础上再去谈论民意,民意才更加具有真实可靠性。

在注重领导能力的基础上讲学位

在选择大学校长以及科研院所、文化艺术单位的行政负责人时,如何处理领导能力和学术地位的关系是一个非常现实的问题。

大学校长是一所大学的领导者、组织者、管理者。大学校长的定位首先应当是一位教育家、教育管理专家,有没有领导管理能力是选任大学校长的先决条件。在这个前提下,学术水平越高,社会声望越大越好。

作为大学校长应当具有良好的科学文化素养,具有一定的从事教学科研工作的阅历,但最重要的因素并不在于此。一位合格的大学校长,第一,应当懂教育。具有先进的办学思想,掌握办学规律,尊重学术自由。第二,应当懂人才。具有正确的人才理念,善于识才、育才、用人、护才,懂得人才成长规律,能够正确把握知识分子政策。第三,应当懂管理。善于把学校的各种资源组织好、整合好、调配好,确保学校这部机器规范有序地运转,能够调动各方面的积极性,不断提高学校的整体办学效益。第四,应当懂政治。通晓党和国家的基本路线和大政方针,努力把大学发展与国家战略密切结合起来,妥善处理传统与创新、适应



用人之道

现实与面向未来、民族文化与外来文明等关系,从讲政治、讲大局的高度把握好学校的思想理论导向,驾驭好改革发展稳定的大局。

在大学领导中,所谓外行与内行是一个经常纠缠不清的问题。一所大学,有几十个、上百个专业,隔行如隔山,任何人都不是万能专家,门内行家。你是物理学专家,对经济学可能是外行;你是人口学专家,对地质学可能是外行。所以,任何专家都是内行与外行的统一。要当好校长,不仅在于他的专业背景,更重要的是具有跨专业对话的能力;不仅是个“专才”,更重要的是个“通才”;不仅善于处理学术问题,更重要的是善于处理公共事务,能够应对各种复杂的人际关系和乱七八槽的问题。

搞学问和当校长,是两个跨度很大的不同领域,在思维方式、行为方式上有显著区别。一个好学者,未必是一个好校长。世界上那些诺贝尔奖获得者 and 著名学者,担任大学校长的极少;同样,世界上许多著名大学,校长往往并非由著名学者担任,而是由社会活动家、筹款专家或退隐政要担任。在某些发达国家,大学基本上定格定位了,校长主要的事情是两件:一是网罗人才,设法把优秀教员请来,把优秀学生招来;二是筹措资金,改善办学条件。只要有优秀的人才、优越的条件,大学就会兴旺发达。

在选拔大学领导者时要防止两种倾向:

一种倾向就是选派一些不熟悉教育规律和人才成长规律的人担任大学领导,他们很难适应大学管理的特点,也不易在知识分子中树立起威信。

另一种倾向就是只注重学术地位而忽视领导管理能力,把是不是两院院士、著名学者作为选任大学校长的首要条件。有些著名学者,既有很高的学术水平,又有较强的领导能力,他们担任大学校长无疑是最合适的。有些著名学者,正处于学术创造力的巅峰时期,又不擅长做管理工作,与其让他们去做力不从心的校长工作,不如让他们集中精力去从事学术研究,这样他们的社会贡献可能更大。有些著名学者对行政管理学既不擅长,又不热心,让他们担任校长工作,不仅影响了他们的业务成就,而且会耽误整个大学的工作。

提防小人得志

选拔干部,关键是抓住两头:一头是掌握上线,选贤任能;一头是守住底线,提防小人。既要知道什么人适合当干部,又要知道什么人不能当干部。

所谓“君子”和“小人”,是一种道德区分而不是法律裁定,是一种舆论评价而不是组织结论。走正道即为君子,违正道即为小人。

这个世界上有君子就有小人,这也是一种对立统一。究竟是君子多还是小人多,很难定论。对一个人而言,身上既有君子的成分,也有小人的成分,百分之百的君子或者说百分之百的小人是不多见的。究竟是君子因素主导还是小人因素主导,同社会环境、用人导向有着极大的关系。如果社会风清气正,就会造就君子;如果风教凋敝,则会产生小人。“用一君子,则君子皆至;用一小人,则小人竞进矣。”

翻开历史不难看出,君子得志和小人得志几乎旗鼓相当,平分秋色。即使是盛世明主,也会误用一些小

春秋时期齐国为五霸之首,齐桓公既重用了管仲、鲍叔牙等一批贤臣良将,也亲近了易牙、竖刁等一些奸佞小人。管仲临终前曾忠告齐桓公务必斥退这帮小人,但驱逐这帮小人之后,齐桓公食不甘味,寝不安心,活得很不开心,于是又将易牙、竖刁等调回身边并让他们掌控了宫中大权。在齐桓公病重不能理事后,易牙、竖刁等兴风作浪,大乱朝廷,齐桓公作为一代英杰,竟落得个死无葬身之地的悲惨下场。齐桓公为什么会宠信易牙、竖刁等卑鄙小人呢?因为这些小人能遂其所愿,投其所好,满足其贪酒、贪色、贪玩的私欲。

武则天是中国历史上一位权谋出众、才智超群的女皇帝,然而她也重用了索元礼、周兴、来俊臣等一批心狠手毒、无恶不作、酷吏,因为她篡取皇位之后,需要有一批爪牙为她铲除异己,消灭政敌。

由此可见,有时小人得势并非只是因为皇帝的昏聩,而是皇帝想借助小人来达到不可告人的目的。

唐太宗在总结自己执政17年的经验时,特别讲到对付小人是件非常困难的事。他说,皇帝只有一个脑袋,而周围有一帮人整天琢磨如何对付你。有的靠勇力,有的靠辩才,有的靠谄媚,有的靠奸诈,有的靠投其所好,满足你的私欲,如此等等。他们无孔不入,像车轮一样轮番攻击,皇帝稍不注意,就会中了圈套。看来,皇帝也很难当啊!

清朝重臣孙嘉淦曾向乾隆皇帝递交过一份著名奏折——《三习一弊疏》,深刻地揭示了在盛世名主时期容易发生的不良社会风气以及在选才用人上可能发生的偏误。奏折中说,在盛世明主时期,容易产生以下三种不良风气:一是“出一言而盈廷称圣,发一令而四海讴歌”,长此以往,皇帝听惯了歌功颂德之声,必然“喜谀而恶直”,不爱听真话、实话、直话了。

二是“上愈智而下愈愚,上愈能而下愈畏”,皇帝自以为是,

唯我独尊,下面的人就会唯唯诺诺,温良驯服,习惯了这种状况,皇帝必然“喜柔而恶刚”。

三是当政通人和、国运昌隆时,皇帝就会“高己而卑人”,把一切功劳都归于自己的英明。不尊重人才,人才见之多而以为无奇也。不体谅下层官员的艰辛,认为底下的人做事都是很容易的。下面只敢报喜,不敢报忧,故意粉饰太平,久而久之,皇帝必然“喜从而恶违”。

一旦“喜谀而恶直,喜柔而恶刚,喜从而恶违”这三种不良风气形成后,必然造成一种流弊:喜小人厌君子也。

奏折进一步描述了小人采取的各种手段:

在语言奏对上,君子笨嘴拙舌,而小人巧言令色,曲意奉承。

在公共关系上,君子实实在在,而小人八面玲珑,奔走朝廷。在上级考绩时,君子耻于言功,而小人工于显勤,善于吹嘘。

君子和小人各有自己的才干,君子把才干用于工作,埋头苦干,而小人则挟其所长,投人所好。

长此以往,皇帝的天平就会向小人倾斜,认为“其言入耳,其貌悦目,其才称心”,于是小人便得志升天了。

西汉学者刘向把官员分为“六正”和“六邪”,选官时应当扶“六正”,法“六邪”。

“六正”是选官的标准,为政的准则:

一曰圣臣,即具有远见卓识,能洞察一切,防患于未然的人。

二曰良臣,即进善言,出良策,进退有节,没有野心的人。

三曰忠臣,即举贤任能、治国安民不辞辛劳的人。

四曰智臣,即明察善断,为主排忧解难的人。

五曰贞臣,即奉公守法,廉洁自律,忠于职守的人。

六曰直臣,即忠于社稷,敢说真话,在国家昏乱时敢于挺身而出、犯颜苦谏的人。

“六邪”是为奸的尺度,这类人决不得为官。

一曰具臣,即投机钻营,见风使舵,谋官贪禄的人。

二曰谀臣,即溜须拍马,曲意逢迎,偷合苟容的人。

三曰奸臣,即面善心恶,阳奉阴违,背后捣鬼的人。

四曰谗臣,即巧言善辩,挑拨离间,蛊惑人心的人。

五曰贼臣,即专权擅政,结党营私,假传圣旨,作威作福的人。

六曰亡国之臣,即颠倒是非,混淆黑白,蒙蔽主上,败坏主上声誉的人。

历史经验告诉我们,国家治乱的关键,在于君子小人之进退。而君子小人进退的关键,在于领导者的用人导向。“亲贤臣,远小人,此先汉所以兴隆也;亲小人,远贤臣,此后汉所以倾颓也。”(《出师表》)古人在提防小人上形成的这些认识和经验,对今人仍有着一定的警示作用。

干部制度的改革

改革开放以来,我国在干部制度上不断改进和完善,大批优秀领导人才和政治精英被选拔到干部队伍中来,使干部队伍的素质、结构和领导能力得到显著提高,我国改革开放和现代化建设事业所以能取得辉煌成就,一个根本原因就在于有一支坚强有力、奋发有为的干部队伍。然而,现行的干部制度中仍然存在着一些年久日深的弊端。

1980年8月18日,邓小平同志在中央政治局扩大会议上发表了《党和国家领导制度的改革》的重要讲话,在深刻反思过去经验教训的基础上,他一针见血地指出了我国领导制度和干部制度中存在的五大主要弊端,即官僚主义现象,权力过分集中的现象,家长制现象,干部领导职务终身制现象和形

形色色的特权现象,为我国政治体制改革指明了方向。近三十年过去了,邓小平当年列举的那些弊端,有的得到了很好的解决,有的解决得还不太好,有的曾有所解决后又重新反弹,有的至今尚未解决甚至还有所发展。

当前我国干部制度中突出的弊端仍然是权力过分集中,少数人划圈圈,甚至个别人说了算。正像邓小平所说的那样:“权力过分集中的现象,就是在加强领导的一元化领导的口号下,不适当地、不加分析地把一切权力集中于党委,党委的权力又往往集中于几个书记,特别是集中于第一书记,什么事都要第一书记挂帅、拍板。党的一元化领导,往往因此而变成了个人领导。”