

# 邓小平选人用人的价值导向

苑申成\*

(周口师范学院社科部 河南 周口 466000)

【内容摘要】党的十一届三中全会以后,邓小平作为我国改革开放和社会主义现代化建设的总设计师,为了保证改革开放和社会主义现代化建设目标的顺利进行,提出了一整套关于选人用人新观点、新思想和新论断,并成为邓小平领导科学思想的重要组成部分。邓小平选人用人的价值取向主要表现在三个方面:一、把干部队伍建设的“四化”方针,作为选人用人的政治价值标准;二、在实践中和群众中选拔人才,注重实绩和能力是邓小平选人用人的哲学方法价值;三、知人善任、用人所长是邓小平选人用人的艺术价值原则。

【关键词】邓小平 选人用人 思想

中图分类号:A849

文献标识码:A

文章编号:1007-9106(2009)09-0024-03

古往今来,治国安邦,人才是关键。毛泽东说:“政治路线确定之后,干部就是决定因素。”<sup>[1](P526)</sup>邓小平认为,再好的方针,再好的主意,都要通过各级领导班子、各级干部去执行。邓小平在领导改革开放和社会主义现代化建设的过程中,十分重视抓头头,用干部,并且把选人用人作为做好党在新时期各项工作的根本保证,提出了一系列重要的思想和观点,丰富和发展了党的组织路线,而选人用人的领导艺术也成为邓小平领导科学思想的重要组成部分。

一、把干部队伍建设的“四化”方针作为选人用人的政治价值标准

按照什么样的标准和方针选拔接班人,建设党的干部队伍,是关系到巩固和发展社会主义制度,实现社会主义现代化的一个带有根本性的战略问题。党的十一届三中全会以后,邓小平在总结历史经验教训的基础上,提出了干部队伍建设的“四化”方针。它体现了客观形势的发展对干部队伍建设的总体要求,是社会主义现代化建设过程中干部队伍建设的根本方针。邓小平对干部队伍建设“四化”方针的内容和相互关系有过全面而深刻的论述。

实现干部队伍建设的革命化、年轻化、知识化和专业化的“四化”方针,首要的就是要坚持干部队伍建设的“革命化”,因为这是工人阶级政党对干部队伍建设的根本要求。所谓“革命化”是指干部队伍建设的政治标准,就是要求党的各级领导干部要有高度的政治责任感和革命事业心,要有坚定的政治立场和良好的思想作风。邓小平指出:“我们要在中国社会主义制度下实现四个现代化,理所当然的,我们的干部队伍一定要坚持社会主义道路,要有马列主义的基本观点,要遵守党的纪律和国家的法律。”<sup>[2](P261)</sup>关于革命化建设的具体要求,按照邓小平的论述,就是要坚持四项基本原则,其中最主要的就是坚持社会主义道路和党的领导。从本质上来讲,“革命化”就是要使党和国家的各级领导权要真正掌握在政治上可靠的人手里,保证党的基本路线能够卓有成效地贯彻执行。所谓“年轻化”,是对干部年龄和身体素质的要求,就是要选拔大批优秀的年轻干部进入各级

领导班子。这是邓小平为适应现代化建设和国家长治久安的需要而提出的新时期干部队伍建设的一项基本要求。他强调,只有实现了干部队伍的年轻化,才能保证党的路线方针政策的贯彻执行,才能使党和国家充满活力。1980年1月,邓小平在中央召集的一次干部会议上提出:“如果有一天在座听报告的同志中,四十岁左右的占了主导地位,那是我们的事业兴旺发达的标志。”<sup>[2](P265)</sup>他还多次强调,年轻化不是权宜之计,而是一个长期的涉及全局的战略问题,不是一个单位和地区的问题,而是一个涉及各行各业、各个方面的问题。因此,要高度重视,常抓不懈。干部队伍建设的“知识化和专业化”,就是要求各级干部必须具备相当的文化知识水平和专业知识能力。邓小平强调指出:“只靠坚持社会主义道路,没有真才实学,还是不能实现四个现代化。无论在什么岗位上,都要有一定的专业知识和专业能力,没有的要学,有的要继续学,实在不能学、不愿学的要调整。”<sup>[2](P262)</sup>邓小平还说:“我们要开出一条路来,让有才能的人很快成才,不要老是把人卡住。人才不断涌现,我们的事业才有希望。”<sup>[3](P418)</sup>邓小平提出这些思想和要求,目的就在于为具备一定专业知识的各类人才的成长以及发挥他们的作用创造有利环境和条件。

邓小平关于干部队伍建设的“四化”方针是相互联系、内在统一的有机整体,体现了辩证法思想。邓小平一方面强调要实现干部队伍的年轻化、知识化和专业化,同时又强调干部队伍建设的革命化。邓小平说:“提出年轻化、知识化、专业化这三个条件,当然首要的是革命化。”<sup>[2](P361)</sup>这就保证了党的干部队伍建设能够沿着正确的方向发展。另一方面,他又强调防止以革命化取代其它“三化”。因为,年轻化、知识化、专业化是革命化的依托和保障。因此,他强调,今后的干部选择,要特别重视专业知识,要“建立一支坚持社会主义道路的、具有专业知识和能力的干部队伍,而且是一支宏大的队伍。”<sup>[2](P264)</sup>1980年8月18日,邓小平在《党和国家领导制度改革》的讲话中第一次明确概括出了干部队伍建设的“四化”方针。1981年6月,干部队伍建设的“四化”方针写入党

\* 作者简介:苑申成,周口师范学院社科部副教授,研究方向为中国化的马克思主义。

的十一届六中全会通过的《关于建国以来党的若干历史问题的决议》这是党的干部队伍建设的“四化”方针第一次载入党的重要文献之中。1982年9月,党的十二大把“努力实现干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化”写入了政治报告和党章。从此,邓小平关于干部队伍建设的“四化”方针成为指导新时期党的干部队伍建设的根本指导方针。

二、在实践中和群众中选拔干部,注重实绩和能力是邓小平选人用人的哲学方法价值

邓小平认为,选拔干部要坚持走群众路线,选人民群众公认的人。人才植根于群众之中,选拔干部必须依靠群众,充分听取群众的意见。如果领导干部和组织人事部门在选拔干部时只是“看到周围熟悉一点的人,总在原来的一些人中打圈子,不会深入到群众中去选拔人才,这也是一种官僚主义。”<sup>〔2〕P326〕</sup>因此,邓小平强调,只有深入实际,深入群众,在同群众的接触中才能发现人才,鉴别人才。他说:“只要大胆而谨慎的工作,只要经过周密的调查研究,广泛听取群众意见,就完全有把握把大批干部提拔起来,保证我们的事业后继有人,后来居上。”<sup>〔2〕P326〕</sup>在正常情况下,选拔干部要充分尊重多数群众的意见,坚持群众公认的原则,在进行民意测验和民主推荐的过程中,得不到所在单位或地区多数人赞同的,一般不能继续担当领导干部,也不得提拔到上一级机关继续担任领导职务。只有这样,才能一方面有效地避免或防止选拔干部由上级个别领导人的意见起决定性作用;另一方面也能把人民群众公认的改革开放的带头人及时准确地选拔到领导岗位上来,让人民群众感到放心满意。

邓小平主张,要大胆选用坚持改革开放路线并有政绩的干部。1992年初,邓小平在视察南方的重要谈话中强调:“现在就是要选人民公认是坚持改革开放路线并有政绩的人,大胆放进新的领导机构里。”<sup>〔3〕P380〕</sup>邓小平的这一思想对进一步坚持干部队伍建设的“四化”方针和德才兼备的干部标准是一个极其有力的促进。任用坚持改革开放路线的干部成为新时期党的组织路线和干部工作最重要最基本的要求。坚持这一条,就表明党和人民的根本利益可以得到维护,就表明一个干部在政治上是合格的,是可以信赖的。同时,邓小平认为,判断一个干部是否坚持改革开放的路线,不能仅仅看他嘴上是如何说的,纸上是如何写的,更重要的是要看他在改革开放中是否取得了成绩,就是要看干部在其任期任职范围内,在贯彻执行党的路线、方针和政策的过程中所取得的成绩。它既是干部执行党的改革开放路线的工作实绩,也是干部展示其为人民服务才能的结果,是干部德才素质在工作中的综合体现,是“实践是检验真理的唯一标准”在党的干部工作的具体运用。“坚持改革开放的路线”和“有政绩”二者是辩证统一的,“坚持改革开放路线”是“有政绩”的前提,是对干部政治思想和政治态度的基本要求;“有政绩”则是判断干部是否坚持改革开放路线的主要尺度和标志。二者是干部队伍建设的“四化”方针和党的任人唯贤的干部路线的具体表现,也是邓小平一贯坚持的选人用人的基本方法。

为了贯彻干部队伍建设的“四化”方针,邓小平还提出:要勇于改革不合适的组织人事制度,坚持靠制度选人。邓小平指出:“要在坚持社会主义道路的前提下,使我们的干部队伍年轻化、知识化、专业化,并且要逐步制定完善的干

部制度来加以保证。”<sup>〔2〕P366〕</sup>为此,就必须改革不合时宜的组织人事制度。对于其必要性邓小平从三个方面进行剖析:一是从历史角度进行剖析,揭示党的失误在制度上的原因。他指出,我们党以往发生的各种错误,尤其是“文化大革命”那样的全局性的重大失误。固然与某些领导人的思想、作风有关,但组织制度、工作制度方面的问题更为重要。“领导制度、组织制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。这种制度问题,关系到党和国家是否改变颜色,必须引起全党高度重视。”<sup>〔2〕P333〕</sup>二是深入分析干部人事制度中存在的缺陷。1980年,邓小平指出:“主要的弊端就是官僚主义现象,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。”<sup>〔3〕P327〕</sup>他还讲到,经济体制改革每前进一步,都深深感到干部体制改革的重要性,不改革干部体制,经济体制改革就难以深化。三是改革干部制度是全面深入改革的基础。党的十一届三中全会不久,邓小平就指出:“一定要清醒地看到我们国家面临着现代化建设巨大任务的形势和现有大批干部不能适应现代化建设需要的实际,要坚决克服那种不从长远看问题的短视观点。”<sup>〔2〕P326〕</sup>如果不认真进行干部制度改革,保证干部队伍的生机与活力,通过改革建立一个良好的组织基础,改革开放就难以深入。根据邓小平干部队伍制度建设的思想,党中央陆续提出了一系列干部制度改革的构想,其中包括干部离退休制度、干部职务任期制、干部岗位责任制、干部民主选举制、干部考试任用制、后备干部制度等等。这些制度有的是对原有制度的补充完善,有的是党中央和邓小平的创造性构想,逐步使党的干部队伍建设逐步走向了规范化和制度化。

为了保证更多的优秀人才脱颖而出,邓小平提出,选拔干部既要坚持“台阶论”,逐级提拔,又要“大胆破格提拔”。针对“文化大革命”期间,林彪、“四人帮”用坐火箭、坐直升飞机的办法提拔干部的错误做法,邓小平认为:“干部还是一个台阶、一个台阶地上好。”<sup>〔2〕P324〕</sup>每一个干部的成长都有一个深入群众、熟悉专业、积累经验和经受考验的过程。因此,干部的提拔一般要一个台阶一个台阶地上。邓小平的这种思想完全符合马克思主义的实践论,因为一个台阶就是一段实践过程,经过一个台阶的锻炼,干部就能在这段任职实践中积累经验,增强才干,开阔眼界。所以,“台阶论”的思想是符合客观事物发展规律的,也是十分必要的。同时,邓小平又出于对社会主义现代化建设的紧迫感的思考,主张解放思想,打破常规,对于看准了的优秀干部要大胆破格提拔,不能搞论资排辈。他说:“的确是人才难得啊。……1975年我抓整顿,用了几个人才,就把几个方面的工作整顿得很有成绩,局面就大不一样。我们现在不是人才多了,而是真正的人才没有很好地发现,发现了没有果断地起用。”<sup>〔3〕P369〕</sup>他强调指出:“一定要把真正优秀的中青年干部提拔上来,快点提拔上来。提拔干部不能太急,但是太慢了也要误现代化建设的大事。现在就已经误了不少啊!特别优秀的,要给他们搭个比较轻便的梯子,使他们越级上来。”<sup>〔2〕P324〕</sup>

三、知人善任、用人所长是邓小平选人用人的艺术价值原则

知人善任在马克思主义的人才思想中,具有极其重要的地位,是一个战略问题。邓小平结合改革开放和社会主义现代化建设的用人实践,赋予知人善任以新(下转第28页)

低出生率。他指出：“发达国家人口出生率，是在很长的时间中，由经济、文化、社会等方面的多种因素起作用所形成的。如果想通过发展市场经济自然而然地降低出生率，那将是一个漫长的过程，不利于加快现代化的进程，也不符合中国的国情。”<sup>[2](P286)</sup>江泽民还指出了控制人口增长属于政府调控的职能，而不能依靠市场调节。他强调：“在建立社会主义市场经济体制条件下，控制人口增长属于政府调控的职能。企图靠市场控制人口增长，是无法实现我国的人口计划的。这一点必须明确，不能含糊。”<sup>[2](P287)</sup>

江泽民从理论上对人口发展的重大问题进行了深入的思考和阐述，为我们从事人口工作提供了世界观和方法论指导。

综上所述，江泽民在领导中国特色社会主义社会主义现代化建设的过程中，从我国的实际和时代特征出发，紧密

结合社会主义初级阶段的基本国情，提出了一系列的人口思想，内容涉及人口工作的指导思想、地位、基本内容、基本方法、工作理论等方面，形成了丰富的人口思想。这种人口思想继承了我党领导核心的人口思想，把中国化马克思主义人口思想推进到一个新阶段，对于我们在新形势下如何做好人口工作具有重要的方法论意义。

参考文献：

- [1]江泽民文选(第1卷)[M].北京：人民出版社，2006.
- [2]江泽民论有中国特色社会主义(专题摘编)[M]北京：中央文献出版社，2002.
- [3]《中国计划生育全书》编辑部.党和国家领导人在1991年至1996年6次中央计划生育工作座谈会上的讲话[Z].北京：中国人口出版社，1997.

(上接第25页)的内涵，并在实践中成功运用，体现了高超的用人智慧和领导艺术。

邓小平认为，要做到知人善任，首先就必须坚持用人所长，破除“任人唯全”的形而上学的观点。他说：“人才是有的。不要因为他们不是全才，不是党员，没有学历，没有资历，就把人家埋没了。”<sup>[3](P190)</sup>在选人用人的时候，首先要考虑人才的长处，而不是紧盯人才的短处。因为世界上没有完人，任何人难免都有缺点、有短处。当然缺点有大有小，有多有少，没有缺点的人是没有的。他说：“有缺点可跟他讲清楚，要放手地用人”。“觉得是人才的，即使有某些弱点缺点，也要放手用。”<sup>[3](P169)</sup>选贤任能最忌求全责备。在选拔干部时，要看本质，看主流，要用其所长，避其所短。唯有如此，才能真正做到人尽其才，才尽其用，才能充分调动每一个干部的积极性、主动性和创造性。一个人才可以顶很大的事，没有人才什么事情也搞不好。对于年轻人才尤其要扬长避短，让他们在实践中不断地锻炼成长，尽快走向成熟。

在知人善任的问题上，邓小平还强调要做到因材施教，能级相宜，因材施教。用邓小平话来讲就是要“量才授予职权”<sup>[2](P151)</sup>。这就是说一个人的才能要与他所担任的职务和承担的职责相适应，有什么样的才能就授予什么样的职、权、责。按照能级相宜的要求，德才突出的人可以破格提拔使用，德才平庸的人要从领导岗位上调整下来。为了做到能级相宜，邓小平着重抓了三点：一是让有才能的年轻人担任重要领导职务。邓小平说：“中国只有出现三四十岁的政治家、科学家、经济管理家和企业家，并由这批人担负重任，国家才有活力，政策才能保持长久。”<sup>[2](P325)</sup>二是让自学成才的人担任合适的工作。1980年，邓小平指出：“有一大批刻苦自学的中青年优秀人才。上山下乡的知识青年，也有不少深入群众，用功学习、很有才干的人。”<sup>[4](P305)</sup>邓小平要求重视他们，使用他们，对他们鼓舞很大；三是对口使用有才能的人。早在1975年，邓小平就提出要解决“一些知识分子用非所

学的问题”，使他们“原有的技能”“发挥出来”。<sup>[2](P291)</sup>以后，他又多次强调归口使用知识分子的问题。1982年，他又在《前十年为后十年做好准备》的讲话中指出：“现在一方面科技人员很缺，另一方面又有很大的窝工浪费，用非所学，用非所长的现象很严重。”<sup>[3](P17)</sup>要调动科技人员的积极性，发挥他们的专长，通过改革来使用人才，开发人才。

遵循知人善任的领导思想，邓小平还非常强调用人不疑，疑人不用。他以一个政治家的战略眼光和远见卓识，从改革开放和社会主义现代化建设的大局出发，反复告诫全党，现在我们要起用人，要抛弃一切成见，寻找坚持改革开放路线的人。要大胆果断地用人，尤其是年轻人。他认为：人才，只有大胆使用，才能培养出来。他不仅提倡要大胆使用年轻人，而且还要给予充分信任。为此，他又多次要求把年轻有为的同志提拔到重要岗位上，压担子、挑大梁，在其位、谋其政，经过岗位锻炼，尽快成熟起来。总之，凡是看准了的人，都要大胆地提拔上来，树立不拘一格选人才的思想，克服不放心的顾虑，用心发现人才，大胆使用人才。

邓小平选人用人的价值导向，是马克思主义世界观和方法论的集中体现，是解放思想和实事求是的辩证统一，充满了大胆探索和改革创新的时代精神，其内容相互联系，环环相扣，形成了一个系统而科学的理论体系。深入学习和认真研究邓小平选人用人的领导思想，确立正确的用人标准和用人导向，对于建设高素质的干部队伍，为实现全面建设小康社会的宏伟目标提供组织保证。

参考文献：

- [1]毛泽东选集(第2卷)[M].北京：人民出版社，1991.
- [2]邓小平文选(第2卷)[M].北京：人民出版社，1994.
- [3]邓小平文选(第3卷)[M].北京：人民出版社，1993.
- [4]邓小平思想年谱(1975-1997)[M].北京：中央文献出版社，1998.