

保证四化建设的一项重大战略方针

——学习邓小平同志关于实现干部革命化、
年轻化、知识化、专业化的论述

杨 小 岩

《邓小平文选》是我们党和国家在伟大历史转折时期的产物，它不仅是指导伟大历史转变的理论武器和实现伟大历史转变的光辉纪录，而且对我们当前和今后相当长一段历史时期的工作有着重大的指导意义。

在小平同志的著作中，内容极其丰富，这里不仅有他作为伟大的无产阶级革命家为我们党重新确立马克思主义的思想路线作出的独特贡献；而且有他在实现全党工作着重点转移，坚定地走有中国特色的社会主义道路方面所作出的决策性的贡献。特别重要的是在党的三中全会确立了正确的思想路线、政治路线之后，小平同志又及时地把重新确立党的组织路线的艰巨任务提到了全党面前。小平同志深刻地分析了我们党和国家的领导制度、干部制度方面存在的弊端，语重心长地提醒全党一定要着力解决好组织路线问题。并且指出，解决组织路线的最大问题，也是最难最迫切的问题，就是选好接班人。他要求严格按照革命化、年轻化、知识化、专业化的标准选拔接班人，特别是注意从知识分子中选拔干部，以保证三中全会以来党的正确路线的连续性和稳定性，保证党的事业后继有人。所有这一切论述，都是有着巨大的现实意义和不可估量的历史意义的。

组织路线是执行政治路线的保证，这是无产阶级革命运动的实践反复证明了的一条真理。在文选中，小平同志深刻指出：“政治路线确立了，要由人来具体贯彻执行，由什么样的人来执行，是由赞成党的政治路线的人，还是由不赞成的人，或者是由持中间态度的人来执行，结果不一样。”在《高级干部要带头发扬党的优良传统》一文中，小平同志又指出，“认真选好接班人，这是一个战略问题”，“要看到这是带根本性的问题。我们有正确的思想路线，有正确的政治路线，如果组织路线不解决好，正确的政治路线的实行就无法保证。”

组织路线历来又是为政治路线服务的，在正确的政治路线制定之后，决定一切的问题是干部问题。斯大林在联共(布)十八大的总结报告里就曾这样阐述过这个问题，他说：“党的干部是党的指挥人员，而由于我们的党是执政的党，所以他们也就是国家领导机关的指挥人员……有正确的政治路线，当然是首要的和最重要的事情。但是这毕竟还不够。我们所以需要正确的政治路线并不是为了装饰门面，而是为了贯彻实行。但是要贯彻正确的政治路线，就要有干部，就要有懂得党的政治路线，把党的政治路线当作自己的路线来接受，决心实行它，善于在实践中实现它，能够对它负责，能够捍卫它，能够为它而奋斗的人。否则，正确的政治路线就有成为纸上空文的危险。”斯大林在这里着重论述的是组织路线对执行正确的政治路

线的重大意义和作用。小平同志从我们四化建设的实际出发,更加深刻的论述了解决好组织路线对我们的革命和建设的战略意义,指出:“中国的稳定,四个现代化的实现,要有正确的组织路线来保证,要有真正坚持马克思列宁主义、毛泽东思想和党性强的人来接班才能保证。”如果没有这样的人才,没有热心四化、懂得四化,为四化而奋斗到底的人才,那么,我们的四化建设大业,我们党的正确的政治路线也就不免有变成一纸空文的危险。

党的组织路线对我们党的最终目的更有着深远的历史意义。在文选中,小平同志说过:“我们全国人民有共同的根本利益和崇高理想,即建设和发展社会主义,并在最后实现共产主义。”为了实现我们的这个崇高理想,我们不仅要向自然界开战,不断发展生产力,使社会产品极大丰富起来,以满足全体人民在物质生活和精神生活方面不断增长的需要;还要同各种敌视和破坏这个事业的反动势力进行斗争,同一切传统观念实行彻底的决裂,以消灭一切阶级差别,改造整个社会,并造就一代共产主义的新人。这是一项极其光荣而又艰巨的事业,这项事业又决不是一两代人或几代人所能完成的。从这个意义来说,解决好组织路线,挑选和培养好无产阶级接班人,的确是有着十分重大的历史意义,它不仅直接关系到当前的四化建设能否顺利进行,而且关系到老一辈无产阶级革命家开创的伟大事业是否后继有人,我们伟大的理想共产主义能否最终实现的重大原则问题。

最后,小平同志在文选中还结合我们干部队伍的实际论述了解决好接班人问题的迫切性。他首先分析了干部队伍的现状,指出:“现在各级领导班子岁数太大,精力不够。”领导班子老化的问题的确相当突出,在地和省以上的领导成员中,五十岁以下的同志占的比例很少。这些老同志久经考验,是党和国家的宝贵财富,但是由于不可抗拒的自然规律,有一些老同志毕竟精力不济,不能坚持正常的繁重的工作任务了,所以,“老同志的最主要的任务,第一位的任务,是提拔年纪比较轻的干部”。另一方面,小平同志还指出,在干部队伍中,反对党的政治路线、思想路线的人还存在,“他们基本上是林彪、‘四人帮’那样一种思想体系……这些人大体上都是文化大革命中提起来的。他们感到现在的一套对他们益处不大,所以对过去很留恋。经过工作,其中有些人可能转变过来,但不一定都能转过来。如果让转不过来的人掌权,这些人能听党的话吗?他们一遇机会就会出来翻腾的。”从这样的现实情况考虑问题,就要求我们的老干部一定要想得远一点,一定要看到问题的紧迫性,一定要趁着自己健在的时候就妥善地挑选好接班人,不然的话,我们向党和人民就交不了账。

二

究竟选拔什么样的干部当接班人呢?或者说选拔接班人的标准是什么呢?对于这个问题,小平同志进行过长期的深入的考虑。早在1964年全军政治工作会议上就提出干部中经常要有新的血液,要有新的接班人,要让比较年轻一点的、政治思想好的共产主义者来接班。这里就提出了年龄的和政治思想的标准;1975年在主持中央工作时,小平同志又提出要选党性好、作风好、团结好的干部进领导班子,这里主要也是讲的政治思想方面的标准。粉碎“四人帮”以后,特别是党的十一届三中全会以后,小平同志在总结同林彪、“四人帮”进行斗争的经验时,进一步提出了选拔接班人的标准,他说:“选人要选好,要选贤任能。选贤任能这个话就有德才资的问题。”在党的十二大的开幕词中,小平同志明确提出我们今后要抓紧的四件工作,其中首要的一条就是进行机构改革和经济体制改革,实现干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化。这就完整地提出了选拔和培养接班人的标准。

在《贯彻调整方针,保证安定团结》一文中,小平同志指出:“要在坚持社会主义道路的前

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。”但是，我们一些同志对此并没有给以足够的重视，许多同志除了不注意干部队伍的年轻化外，对于干部队伍的知识化、专业化也很不重视。对此，小平同志尖锐指出，这是过去在知识分子问题上长期存在的“左”倾思想的一种恶果。小平同志说：“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。”又说：“我们要逐渐做到，包括各级党委在内，各级业务机构，都要有专业知识的人来领导。”道理十分清楚，科学是推动历史前进的巨大力量，科学愈来愈迅速地转化为巨大的生产力，没有先进的科学技术就没有四个现代化，我们的干部是实现四化的带头人，如果他们不能掌握和运用自然科学和社会科学的专业知识，就不能带领群众实现四个现代化，所以，我们的干部，特别是各级领导干部，一定要具备有专门的科学知识和技能，只有这样，才能胜任领导四化的重任，才能把自己所担负的领导工作建立在科学规律的客观基础上，才能把我们的事业不断推向前进。

当然，挑选和培养接班人的标准，首要的还是政治条件，德和才相比，我们更注重于德。所以，小平同志指出：“所谓年轻化、知识化、专业化，当然首先要革命化。”而革命化的内容又是两条：一条是拥护三中全会的政治路线和思想路线，一条是讲党性，不搞派性。在这里，小平同志尖锐地提出了一个极为重要的问题，就是那些跟随林彪、江青一伙造反起家的人，帮派思想严重的人，打砸抢分子以及反对党的十一届三中全会以来党中央的路线的人和有各种严重违法乱纪行为的人，一个也不能提上来，已经提在领导岗位上的人，必须坚决撤下去。如果我们不对他们提高警惕，让他们占据领导岗位，重新耍两面派，扎根串连，隐蔽下来，即使是少数人，也可能给我们的事业带来无法预料的祸害。还有那些犯有严重错误又不认真改正的或者思想品质不好、惯于闹不团结、没有责任心和事业心的以及那些毫无原则的“老好人”，德才平庸，无所作为的人，都不能进领导班子。

干部的革命化，从根本上来说，就是要坚持社会主义道路和党的领导。以这个根本内容为前提，在新的历史时期，对干部革命化又应当有一些新的更高的要求。有鉴于此，小平同志把有没有为人民服务的强烈愿望，能不能开创社会主义现代化建设的新局面作为干部革命化标准中最重要的一条。他说：“干革命，搞建设，都要有一批勇于思考，勇于探索，勇于创新的闯将。没有这样一大批闯将，我们就无法摆脱贫穷落后的状况，就无法赶上更谈不到超过国际先进水平。”所谓勇于思考，勇于探索、勇于创新，对新的历史时期来说，就是勇于开创社会主义现代化建设的新局面。这是一种极端可贵的革命主动精神和创造精神，应当说是新时期干部革命化的重要内容。如果我们的干部缺乏这种精神，不动脑子，不敢从实际出发，坚毅不拔，开拓前进，而是习惯于上边怎么说，我就怎么作，得过且过，按步就班；或者奉行一种“多栽花，少栽刺”的庸人哲学，遇着问题绕道走，见着矛盾就躲开，那么，我们的四个现代化也是会有落空的危险的。所以，把能否开创社会主义现代化建设新局面作为新时期干部革命化的重要的一条是有着极其重大的现实意义的。我们的干部一定要满腔热忱地投身到社会主义现代化建设的伟大实践中去，在深入群众和深入实际的基础上，振奋精神，开拓前进，坚毅不拔，奋斗不息，这才是马克思主义者对待困难的态度，这才是共产党人在斗争中创造新局面的革命风格。

三

如何挑选和培养革命接班人呢，这是国际共产主义运动中一个急待解决而又没有能妥善

解决好的问题。小平同志总结了国际共产主义运动正反两个方面的经验，在这个问题上付出了大量的心血，提出了一系列切实可行的重大措施。

首先，必须成千上万地提拔优秀的中青年干部。小平同志说：“去年（1980年）十二月中央工作会议以后，陈云同志更尖锐地提出了这个问题。他提得非常好，我赞成。原来我们还是小手小脚了一点，陈云同志提出，选拔中青年干部不是几十、几百，是成千上万。成千是个形容词，上万是实质，实际上是一万、两万、几万。”又说：“我说有人才，不只是五万，甚至是十五万。有专业知识的，我刚才只说了大学、中专的毕业生，还有自学的，也是大量的。对象是有，问题是我们去不去选。”小平同志提出的这个问题，是一个极其尖锐的问题。在这个问题上，过去在相当长的一个时期里，存在着一种错误观点，似乎选拔接班人只是少数几个人的问题，甚至形成了个人指定接班人的错误，从而自觉不自觉地把无产阶级革命事业承先启后，继往开来的使命只同少数几个人甚至个别人物联系起来，忽视了广大干部和广大人民群众的作用。这样的想法和作法，无疑是同无产阶级革命的原则格格不入的。对于这个问题，列宁在他生命的最后几年中，曾经苦心地思考过，焦虑过。他曾提出很多宝贵的意见。在1922年列宁口授的给代表大会的信中，首先建议的一条，是关于增加中央委员会的人数。这条建议的实质，用今天的话来说，看来就是要大批地培养革命接班人。列宁当时认为这样做的好处是可以达到“两重甚至三重的目的。”他说：“这种改革会大大增强我们党的巩固性”，“我们党的稳定性将增强千倍。”由于种种原因，列宁的这些建议都没有能付诸实践。毛泽东同志对这个问题也进行过深刻的思考，在我国社会主义建设时期他更加明确地谈到：“为了保证我们党和国家不改变颜色，我们不仅需要正确的路线和政策，而且需要培养和造就千百万无产阶级革命事业的接班人。”但是由于林彪、“四人帮”一伙的干扰和破坏，这些正确的意见也没有能够付诸实践，相反地还造成了史无前例的十年大动乱，使党的正确的组织路线受到极大的破坏，严重地影响了革命接班人的成长、培养和选拔。今天，小平同志和党中央及时提出要提拔成千上万的中青年干部，这不只是对我们党在这个问题上的经验和教训的总结，也是对国际共产主义运动在这方面的经验和教训的总结。

按照马克思主义观点，培养和选拔革命事业接班人这决不是少数人的事，而是无产阶级群众性的事业。列宁在《共产主义运动中的“左派”幼稚病》一书中指出：“阶级通常是由政党来领导的；政党通常是由最有威信、最有影响、最有经验、被选出担任最重要职务而称为领袖的人们组成的比较稳定的集团来主持的。”这就是说，党和国家的领袖人物，是一个集体，是在革命实践斗争中由群众根据历史经验推举出来的。国际共产主义运动和我们党的历史经验教训证明，选拔革命接班人，特别是党和政府领导核心的接班人时，应该着重集体接班；而不是个人接班，这个集体接班应该是逐步形成的新的领导集体逐步接替原有的领导集体的稳定的自然演变过程，不是某一个人接替另一个人的孤立的突变的过程。党的十一届三中全会和党的十二大选举的中央政治局和中央书记处成员，正是我们党总结历史经验选拔我们党的领导核心的集体接班人的重大改革，是以集体方式而不是以个人方式培养接班人的创举。所以小平同志强调指出：“我们强调集体领导，这次讲接班，也是集体接班，这很好，很重要。”

第二，必须在社会主义革命和建设的斗争实践中选拔和培养革命接班人。小平同志还在1975年主持中央工作时，就强调要在革命和建设的斗争实践中挑选和培养干部，他针对“文化大革命”期间的错误作法，明确地说过：“干部还是一个台阶、一个台阶地上好。”他坚决反对用坐火箭、坐直升飞机的办法提拔干部，所以他提出提拔干部要顺着台阶上。干部要顺着台阶上，在一般的意义上来说，就要求他们要有深入群众，熟悉专业、积累经验和经受考验锻

炼的过程。马克思主义认为，实践是检验真理的唯一标准。衡量一个干部是否德才兼备，是否是合格的接班人，也必须靠革命和建设的斗争实践来检验。就干部本身来说，他们的德和才的提高，也只有有在革命和建设的斗争实践中才能达到。实践证明，真正有能力领导好一个支部、一个公社，一个区，然后才有可能胜任一个县，一个省的领导工作。主张一个台阶一个台阶的培养和选拔干部，承认每一个干部的成长都要有一个过程，这完全是符合马克思主义的认识论的观点的。从某种意义上来说，一个台阶就是一段实践过程，经过一个台阶，干部就能在这段实践过程中增长才干，丰富经验。所以，坚持干部顺着台阶上的思想是完全正确的。

但是坚持干部顺着台阶上，并不意味着一定要老守着关于台阶的旧观念。要敢于从实际出发，解放思想，打破老框框。小平同志指出：“干部的提升，不能只限于现行党政干部中区、县、地、省一类的台阶，各行各业应当有不同的台阶，不同的职务和职称。”又说：“打破那些关于台阶的过时的观念，创造一些适合新形势新任务的台阶，这才能大胆破格提拔。”与此同时，小平同志又具体地提出，要抓紧培养、选拔专业人才，在学校里，应该有教授（一级教授、二级教授、三级教授）、副教授、讲师、助教这样的职称；在科学研究单位，应该有研究员（一级研究员、二级研究员、三级研究员）、副研究员，助理研究员，研究实习员这样的职称；在企业单位应该有总工程师、工程师，总会计师、会计师等职称，总之，这些职称，都可以作为选拔和培养干部的台阶。当前，一大批有文化知识的优秀中青年干部所以选拔不上来，恐怕与小平同志批评过的过去那些关于台阶的过时的老框框没有打破有很直接的关系，所以小平同志关于打破那些关于台阶的过时的观念的论述对于实现干部队伍的革命化，年轻化，知识化、专业化有着极为重要的现实意义。

在关于台阶的问题上，小平同志还谈到了给中青年干部中特别优秀的搭比较轻便的梯子的措施。他说，我们提出减少兼职过多，权力过分集中的现象，目的之一，也是为了给中青年同志腾出台阶，台阶挤得满满的，他们怎么能上来，台阶有了空位又不给他们，他们怎么上来，这些措施无疑是非常及时的，正确的。

培养和选拔革命接班人，最根本的问题还是组织制度的问题。小平同志在总结了过去重大的经验教训以后指出：“我们过去发生的各种错误，固然与某些领导人的思想、作风有关，但是组织制度、工作制度方面的问题更重要。这些方面的制度好可以使坏人无法任意横行，制度不好可以使好人无法充分做好事，甚至会走向反面。即使象毛泽东同志这样伟大的人物，也受到一些不好的制度的严重影响，以至对党对国家对他个人都造成了很大的不幸。”因此，“不是说个人没有责任，而是说领导制度、组织制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。”小平同志还指出，从党和国家的领导制度、干部制度方面来说，还存在不少弊端，其中主要的弊端又是官僚主义现象、权力过分集中的现象，家长制现象，干部领导制度终身制现象和形形色色的特权现象。为解决这些问题小平同志花出了大量的心血，提出了一系列切实可行改革的措施和方针，比如切实保证人民真正享有管理国家各级组织和各项企业事业的权力，改善各级人民代表大会制度；不允许权力过分集中；设立顾问委员会；真正建立从国务院到地方各级政府从上到下的强有力的工作系统，切实解决党政不分，以党代政的问题，以及各企业、事业单位成立职工代表大会或职工会议、各级党委要真正实行集体领导和个人分工负责相结合的制度，等等。所有这些论述和措施，都不仅有力地推动党和国家领导制度的改革，而且对组织上发挥社会主义制度的优越性、自觉地更新各级党政领导机关，逐步实现领导人员革命化、年轻化、知识化、专业化有着直接的指导意义。