

## 20世纪80年代“第三梯队建设”战略决策的历史考察

陈 坚

(中共中央党史研究室 第三研究部, 北京 海淀 100080)

**【摘要】**1980年代初,中共中央从保持党的执政地位、国家的长期稳定及加快社会主义现代化建设出发,作出关于第三梯队建设的战略决策。这一过渡性人才选拔培养战略,至80年代末随着其使命的完成而退出历史舞台。尽管它存在的时间不长,但其产生的影响却极为深远。

**【关键词】**20世纪80年代;第三梯队;战略决策;历史考察;历史影响

**【中图分类号】**D232 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1674—0351(2013)06—0108—07

改革开放初期,为解决当时所面临的领导班子新老交替问题,选拔培养合格的接班人,保证党的领导权牢牢掌握在马克思主义者手中,推动社会主义现代化建设,中共中央高瞻远瞩、未雨绸缪,作出了关于第三梯队建设战略决策。站在当下回顾和梳理这一决策酝酿与实施过程,分析和评价其历史动因与深远影响,不仅可以充实这一时期党史研究的内容,而且对当前党的后备干部制度建设具有一定的借鉴价值。

### 一、战略决策的历史动因

储备后备干部,是党的干部工作的重要组成部分,历来受到中共中央的高度重视。在中共历史上,大规模选拔储备干部共有四次。第一次发生在上世纪30年代初。随着第一、二、三次反“围剿”的接连胜利,中央苏区根据地的面积迅速扩展到5万平方公里,250万人口,拥有21座县城。革命事业的发展急需大量优秀干部。而此时,由于“左”倾冒险主义路线的推行,很多党的中央和地方组织遭到严重破坏,有些地方党组织几乎全部瓦解,一大批优秀干部被捕牺牲,从而造成干部严重不足,形成干部恐慌现象。为解决这一严重问题,1931年8月,中共中

央作出《关于干部问题的决议》,指出“经常地注意那些积极勇敢的新党员,把他们吸收到各级党部所成立的各种研究委员会、各种工作部门中去,……反复的去教育锻炼以后,才更进一步的吸引他们到指导机关中去作负责的工作。”<sup>[1]352</sup>第二次发生在解放战争后期。1948年秋,人民解放战争进入决战阶段,形势发展超出了中共中央的预料。为了从干部工作上做好在全国范围内执政的准备,1948年10月中共中央通过的《关于准备五万三千个干部的决议》指出,为了完成“五万三千个干部的准备工作的准备工作”,为了解决各区干部缺乏的困难,要“有计划地大量地培养、训练和提拔干部”。<sup>[2]429</sup>第三次发生在20世纪50—60年代。当时西方敌对势力在武装干涉失败之后,妄图以“和平演变”颠覆社会主义中国,并把希望寄托在中国共产党第三代、第四代身上。针对西方敌对势力的图谋,毛泽东提出选拔培养接班人的五条标准<sup>②</sup>,以保证党和国家事业的长久发展。这三次选拔、训练、培养干部的经历和做法,为改革开放初期第四次大规模选拔培养后备干部即第三梯队建设,积累了宝贵历史经验。

20世纪80年代初,中共中央提出大规模选拔

**【收稿日期】**2013-06-07

**【作者简介】**陈坚(1976—),男,江西余干人,中共中央党史研究室第三研究部党建处副处长。

培养后备干部,当时称之为“第三梯队建设”。中共中央之所以提出要搞第三梯队建设,与当时中国所处的历史方位有着密切的联系。从1978至1982年,中国社会正处于一个急剧变化的历史转折时期。这个转折和变革的起点就是中共十一届三中全会。在这次全会上,中共中央作出了把党的工作重心从阶级斗争转移到经济建设上来、实行改革开放的伟大决策。此后,中国开始了从单一计划经济体制向充满活力的市场体制的转变,从高度集权的政治体制向中国特色社会主义民主政治的转变,从封闭半封闭向全面对外开放的转变。这三大转变,就是这一历史时期最鲜明最深刻的特征。为适应时代的发展,党对自身所肩负的使命作了相应的调整。1982年中共十二大提出,中国共产党要“团结全国各族人民,自力更生,艰苦奋斗,逐步实现工业、农业、国防和科学技术现代化,把我国建设成为高度文明、高度民主的社会主义国家”。<sup>[3]13</sup>这标志着中国共产党肩负起历史和人民的重托,重新开启中国现代化建设新道路。

时代急剧变革与历史使命的变化,对于长期处于高度集中的单一体制和封闭半封闭的执政环境下,又刚刚从“文化大革命”十年动乱走出的中国共产党及其各级领导干部来说,既是一个新鲜的事物,更是一个严峻的挑战。能否适应时代和社会变革的要求,担起改革开放和社会主义现代化建设的新使命,这是当时摆在全党面前的一个亟待解决的重大课题。破解这一难题的关键在哪里呢?对此,邓小平曾多次讲过“中国的事情能不能办好,社会主义和改革开放能不能坚持,经济能不能快一点发展起来,国家能不能长治久安,从一定意义上说,关键在人。”同时,他又指出“对这个问题要清醒,要注意培养人,要按照‘革命化、年轻化、知识化、专业化’的标准,选拔德才兼备的人进班子。”<sup>[4]380</sup>从邓小平的这两段话不难推出,这里提到的“人”,指的就是党的各级领导班子。也就是说,解决这一难题和困局,关键在于党的各级领导干部尤其是领导班子。

那么,当时党的各级领导班子队伍又是一个什么样的状况呢?受长期以来党内“左”的错误思想影响,尤其是“文化大革命”十年动乱的影响,党的整个干部队伍建设被严重干扰,领导班子队伍状况令人忧虑。

一是领导班子年龄偏大、文化偏低现象比较普遍。据统计,1980年,中央国家机关主要领导人平均年龄为63岁,比1965年的平均年龄55岁上升了8岁;其中55岁以下的仅占9%,60岁以上的占40%多。文化程度偏低。从全国范围来看,2000多万名干部中,大学毕业的只占20%左右,初中以下文化的占40%以上<sup>[5]223</sup>。在各级领导班子中,懂专业、会管理的干部更少。领导班子中存在的这一现象,同他们所担负的任务不相适应,同社会主义现代化建设新要求不相适应。这个问题不解决或者解决不好,对于党和国家长远利益来说是极为不利的。针对这一现象,邓小平强调说“现在各级领导班子岁数太大,精力不够”,“摆在老同志面前的任务,就是要有意识地选拔年轻人,选一些年轻的身体好的同志来接班。”<sup>[6]191-192</sup>

二是领导班子新老交替问题相当严重。据统计,1983年,中央、国家机关和人民团体87个单位共有部级干部417人,已超过任职年限的有198人,占47.5%。如果严格按照中央关于领导干部离退休的规定,仅一两年内,中央和国家机关需要补充200余名领导干部。<sup>[7]69</sup>而当时的情况是,可供选拔的后备人选难以满足新老交替的需要。之所以出现这种被动局面,不仅与多年来没有在坚持四项基本原则的前提下选拔和培养人才有关,同时与很多领导班子不敢大胆提拔和放手使用比较年轻的有专业知识又有实际经验的人才有着直接的关系。更值得注意的是,改革开放头几年很多领导干部尤其是主要负责人,只是把选拔优秀年轻干部作为权宜之计,没有系统的计划和长远的考虑。针对这种情况,陈云曾不无担忧地说“事情发展下去,在没有准备好中青年干部的情况下,必然是让六十岁以上的老干部因工作劳累很快地在短时期内陆续病倒、病死,而被迫地不得不仓促提拔一些很不适当的中青年干部来担任领导工作。这是我们不应选择的办法,这对党的事业很不利。”<sup>[8]293</sup>

三是领导班子中政治不纯的问题比较突出。“文化大革命”结束后,领导班子中仍然有少数人坚持过去“左”的一套,对十一届三中全会的路线、方针、政策不理解、不支持,甚至抵制。更为甚者,“文化大革命”中的“三种人”<sup>③</sup>还没有完全被清理出来,有的甚至被列入培养提拔对象。在谈到如何对待三

种人时,陈云指出:这些人“一个也不能提拔到领导岗位上上来。”“因为时局变化的时候,他们就可以变成能量很大的兴风作浪的分子。”因而,“必须成千上万地提拔中青年干部”。“只有成千上万,才能使兴风作浪的分子搞不起大乱子”。<sup>[8]302</sup>对这个问题,邓小平也曾严肃地指出“如果我们在三几年内不解决好这个问题,十年后不晓得会出什么事。要忧国、忧民、忧党啊!”<sup>[6]222</sup>

这些问题的存在,一方面,对党的十一届三中全会确立的路线、方针和政策的贯彻执行,对推动改革开放和社会主义现代化建设事业的长远发展,都极为不利;另一方面,对党的领导权和政权的稳定也是潜在的威胁。因而,消除隐患,选拔培养后备干部,不能采取权宜之计,必须有一个清晰的整体设想和长远思路。第三梯队建设战略决策,就是在这些因素共同作用下推出来的。

## 二、战略决策的酝酿与出台

第三梯队建设从酝酿到正式提出经历了一个相对较长的认识和探索过程。大致时段是从1978年底到1983年中期。

十一届三中全会后,针对各级领导班子存在的上述问题,党的主要领导人就开始考虑建立后备干部队伍。1979年11月,邓小平在中央党、政、军机关副部长以上干部会上,从战略高度指出培养接班人的重要性。他说“现在我们国家面临的一个严重问题,不是四个现代化的路线、方针对不对,而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。”<sup>[6]220-221</sup>“一定要认识到,认真选好接班人,这是一个战略问题,关系到我们党和国家长远利益的大问题。”<sup>[6]222</sup>1981年4月,陈云在《提拔培养中青年干部是当务之急》一文中更为明确地提出要大规模提拔培养后备干部“从现在起,就成千上万地提拔培养中青年干部,让德才兼备的中青年干部在各级领导岗位上锻炼,老干部对他们实行传帮带,使大量的中青年干部成为我们各级党政工作强大的后备力量,随时可以从中挑选领导干部。这是对我们最有利的办法,应该努力去做。”<sup>[8]293</sup>由此也可以看出,当时提出建立后备干部队伍,不仅显得极为迫切,而且事关党和国家的大局。

与此同时,选拔培养干部的新标准即“四化”标准<sup>④</sup>,也在酝酿建立后备干部队伍过程中被逐步提

了出来。最早提及干部选拔新标准的是1980年2月中共十一届五中全会通过的《关于党内政治生活的若干准则》(简称《准则》)。<sup>[9]433</sup>《准则》特别提到:“四个现代化建设的艰巨任务,需要培养和造就一支宏大的坚持社会主义道路的具有专业知识的干部队伍,同时要把适合于这个要求的中年和青年干部(包括党员和非党员)大胆地提拔到领导岗位上来。”<sup>[9]433</sup>这里实际上已经隐含了“四化”标准的一些要素。同年8月,邓小平在谈到新时期干部选拔培养标准时说“陈云同志提出,我们选干部,要注意德才兼备。所谓德,最主要的,就是坚持社会主义道路和党的领导。在这个前提下,干部队伍要年轻化、知识化、专业化,并且要把对于这种干部的提拔使用制度化。这些意见讲得好。”<sup>[6]326</sup>在这里,“四化”标准已见雏形,并得到邓小平和陈云的认可。在此基础上,1981年7月,时任中共中央主席胡耀邦在庆祝中国共产党成立六十周年大会上,更加鲜明、完整地提出“四化”标准。他说“建设好一支革命化、知识化、专业化、年轻化的干部队伍,这是摆在全党面前的一项紧迫的战略任务。”<sup>[10]872</sup>在讲话中,他特别强调要充分认识到这个问题的严重性和迫切性,大力选拔优秀中青年干部,把各级领导班子交接班的问题解决好。1981年党的十一届六中全会通过的历史决议充分吸收了这些想法,并第一次把“四化”标准作为干部队伍建设(包括选拔、培养、使用等)的指导方针。随后,“四化”方针被写入1982年新党章。干部队伍建设“四化”方针,是新时期党选拔培养干部的新标准,是在新的历史条件下对“德才兼备”原则和选拔干部标准的具体运用和创新发展。它充分地体现了党在干部队伍建设上政治素质、年龄结构、知识水平、专业能力四个要求的有机统一。

“四化”方针之所以被用来作为选拔培养中青年干部的标准,这与党所面临的社会主义现代化建设任务和当时领导班子队伍的客观状况有着直接的关系。十一届三中全会后,中国进入改革开放和社会主义现代化建设新时期,党肩负起领导全国各族人民建设社会主义现代化强国的重任。进行这样一项前所未有的伟大事业,需要一大批年富力强而又受过系统的专业训练,并懂得先进科学技术和知识管理的优秀干部。正如邓小平所说“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”,<sup>[6]262</sup>“没有专业知识,……尽管你抱有了很大的热心建设社会主义,结果做不出应有的贡献,起不到应有的作用,甚至还起相反的作用。”<sup>[6]264</sup>

在决策酝酿过程中,干部选拔培养工作也在局部地区开始了新的尝试。据全国十个省市的统计:仅1980年,提拔进地市领导班子的有230人。其中,年龄在50岁以下的占54.3%;大专文化程度的占29.6%;中专和高中文化程度的占33.9%,两项合计63.5%。同时,列入后备干部名单的人数也达到一定的规模。北京、天津、辽宁等九个省市已掌握地市级后备干部1309名,县级后备干部7896名。<sup>[11]</sup>。需要指出的是,这一时期后备人才队伍建设只是初步的探索,没有来得及深入展开。但是,它为当时换届调整领导班子提供了优秀的后备人选,也为后来第三梯队建设积累了经验。

经过几年的思考和探索,1983年中共中央正式作出关于第三梯队建设的战略决策。斯年5月,时任中共中央总书记<sup>⑤</sup>胡耀邦首次提出,为了使党和国家的方针、政策有连续性和继承性,必须从现在开始搞好第三梯队建设。一个月后,在中央工作会议上,陈云和邓小平肯定了第三梯队建设的设想,并着重强调了其必要性和重要性。陈云提出,目前主持中央日常工作的第二梯队的干部,年龄也是60岁以上了,与中央常委中第一梯队的年龄相差不大,因此要抓紧选拔50岁上下、特别是40岁上下的优秀干部,把第三梯队也建立起来。只要有了第二梯队,并且有了第三梯队,跟随“四人帮”的“三种人”就翻不了天。他说“这是党和国家的大计。老同志要自觉地、认真地、正确地选拔接班人,真心诚意地帮助他们,培养他们,主动地给他们让位,‘把他们扶上马,再送一程’。”<sup>[8]325</sup>对陈云的这个意见,邓小平再次给予了呼应。他说“陈云同志的讲话,……谈了一个重要的政治问题,即干部队伍三个梯队的配备问题。这个问题关系到我们党和国家的命运,讲得非常好。”<sup>[12]1715</sup>这标志着第三梯队建设已正式提上议事日程,也预示着第四次大规模选拔培养后备干部工作的开启。

### 三、战略决策的实施、成效与纠错

战略决策出台后,中共中央及时制定了相关指导性文件,全面部署第三梯队建设战略任务。1983

年9月,中共中央批准下发《中央组织部在全国组织工作座谈会上的报告》,提出一系列关于第三梯队建设的原则性要求。时隔一月有余,中共中央又印发《关于建立省部级后备干部制度的意见》,对第三梯队建设的目标任务等提出了更为明确、更具操作性的指导意见。

上述两份文件的内容,归纳起来主要有三点:一是关于后备干部选拔人数。文件提出1984年7月以前,选定1000名省部级后备干部。其中省委书记、省长和中央国家机关部长后备干部200名,省委副书记、常委和副省长以及中央国家机关副部长的后备干部800名。每个省、市、自治区20名左右,共600名;每个部委5名左右,共400名。后备干部人数要保持常数,因提拔和调整而出现的缺额,应及时补充。二是关于后备干部选拔条件。文件提到,选拔后备干部应包括党政、经济、文教、科研等各方面具有不同专长的优秀人才。同时,妇女干部和多民族地区的少数民族干部要占有一定比例。三是关于后备干部选拔标准。文件共提出4条标准:政治素质上,必须有坚定的共产主义信念,掌握马列主义、毛泽东思想的基本理论,坚决拥护党中央的路线、方针、政策,并能身体力行,有强烈的事业心和高度的责任感。同时,“文革”中表现好,政治上可靠,思想意识健康,作风正派,能够联系群众。工作能力上,有综合分析能力,知识面较广,有创见,有干劲,有较强的组织领导能力,有开创新局面的胆识和才干。文化程度上,具有大专文化程度(包括经过自学达到大专水平的),不仅要注重学历,还要看是否有真才实学。年龄层次上,后备干部的年龄,要形成梯形结构,一般为45岁左右和40岁左右,身体要健康。

这份带有明确指导性和操作性文件下发后,全国各地第三梯队建设工作随之迅速开展起来。纵观第三梯队建设的整个过程,可以分为两个互相衔接的阶段。

第一个阶段始于1983年下半年。这一阶段的主要任务是推荐和选拔第三梯队后备干部。各级党组织在全国范围开展了一次数以万计的干部和广大群众参加的,大规模、有组织、有计划地推荐和选拔第三梯队后备干部活动。为搞好这次选拔推荐活动,中共中央作了大量的准备工作并及时加以干预指导:一是设立专门的青年干部管理机构<sup>⑥</sup>。为加

强选拔优秀年轻干部、培养合格接班人的工作。根据陈云的提议,中央部委及地方省市县从1981年开始增设了专门负责培养选拔青年干部工作的处室。二是分配省部级后备干部名额。根据中央提出的选出1000名优秀中青年干部的要求,中组部向省、市、区分配了600名,向中央、国家机关各部委分配400名。<sup>⑦</sup>三是提出具体指导意见。在遴选后备干部时,要防止出现“有的人在一个单位搞不好,过几天几个月又换到另外一个地方照样当领导去了”<sup>⑧</sup>等消极现象。同时,选拔领导班子后备干部应首先考虑能够抓全面的,以及分别有熟悉经济、党群、政法、意识形态和科教文等方面的人才。在年龄的掌握上,凡是符合德才标准,身体又好的,50岁左右,而近期即可进入省部一级的骨干,可以适当突破年龄规定,进入省部级后备干部人选之列。四是制定选拔考察程序和办法。针对实际工作中存在的问题,中央组织部提出,考察干部一定要全面坚持德才兼备的原则,严格把好政治、年龄、文化三关。考察材料要摆脱老框框,不是泛泛地评价优缺点,要写得既具体又有分析,要通过确实的工作实绩,写出每个人的才能特点,准确地如实地表明其思想水平、领导能力和业务专长。

经过这一轮选拔推荐,至1985年初,第三梯队建设就取得了初步的但比较明显的成效。突出表现在两个方面:一是省、地、县第三梯队已初步建立起来。选出省部级后备干部855名,其中省、市、区594名,中央、国家机关261名。已确定地局级后备干部17690名,县处级96945名。<sup>[13]</sup>这批干部政治素质过硬,组织领导能力强,有事业心和创新精神。其中一些后备干部已进入各级领导班子。二是选调了大批大学生到基层锻炼。从1980年开始至1985年初,全国共选调了9900多名应届优秀大学生到基层锻炼。选调应届优秀大学生到基层锻炼,是当时第三梯队建设的重要组成部分,其主要目的是为更长远的将来培养新型的党政领导干部。

随着第三梯队后备干部遴选和考察工作的推进,至1986年初,挑选1000名省部级后备干部的计划已经完成<sup>⑨</sup>,一支上万人的地局级、县处级领导班子第三梯队的后备干部队伍也建立起来。至此,新中国成立以来最大规模的一次后备干部选拔工作基本告一段落,第三梯队建设工作随即进入下一阶段。

第二阶段的工作重点主要是管理和培养。为加强对第三梯队后备人选的管理,中央组织部要求各地各部门建立第三梯队名单,由各级党委和组织部门掌握,不向外公布,也不告诉本人。同时,还规定,第三梯队名单实行滚动式管理,对于那些名利思想严重,伸手要官的人不能列入第三梯队,已经列入第三梯队名单的也要调整出去;对列入第三梯队名单的人选逐年进行考核,发现优秀人才随时补充,相形见绌的及时调整出去,使第三梯队始终保持较高的素质,为领导班子及时提供适宜的人选。

培养入选的后备干部,是第二阶段的另一重要任务。1985年7月,乔石在中央党校讲话时说,各级党委要抓紧对第三梯队的培养和继续考核。列入第三梯队的,要根据缺什么补什么的原则,逐人落实培养措施,大胆放手地给他们压担子,根据不同情况放到主要领导岗位上去锻炼。随后,中央组织部把“缺什么,补什么”确立为加强对第三梯队培养的指导思想,在培养措施上因人而异,实行分类指导。<sup>⑩</sup>如:后备干部一般要经过各级台阶锻炼,但也不是一成不变,有的可以越级锻炼使用;注意纵向和横向交流;长期任副职的,应创造条件,把其中大部分陆续安排到正职岗位工作;各级党校、干校和其他教育部门,要有计划地对后备干部进行培训,以提高其马克思主义基础理论知识和各种文化专业知识水平。上述一系列分类培养办法,使第三梯队后备干部能够在不同岗位上得到充分锻炼,对于提高他们的业务能力和领导水平,起到了极为重要的作用。

由于经验和认识不足,当时第三梯队建设工作也暴露出一些不足。其中最为突出的就是,有的地方以为第三梯队建设上报了名单就算完成了任务,后备名单是一回事,用不用是另一回事。因此,比较普遍地存在备用脱节的现象。这一现象造成了两个直接的后果:一个是调整班子时能够从后备干部中选用的不多,满足不了需要;另一个是第三梯队建设工作与干部需求任用相脱节。

这种现象及其带来的不利后果,引起了中共中央的高度重视。1986年4月,中央组织部针对备用脱节问题,提出了具体解决办法:一是在年龄结构上,后备干部队伍中也要有50岁左右、最大不超过55岁的优秀干部,适当提高近期能进班子的人选在后备干部中的比例。二是在挑选层次上,省部级后

备干部一般应从地局级和大型企业事业单位的领导干部中择优挑选,也可以有少数德才和实绩出众,担任两年以上县(处)级正职的优秀干部。三是在数量要求上,一个职务至少应有三至四个人选。在班子配备上,按照专业、文化、年龄、气质等多方面的要求,有针对性地挑选和培养后备干部,做到专业配套,门类齐全。这些意见,在很大程度上纠正了备用脱节问题,使第三梯队建设沿着更健康的方向前行。

经过各级党组织的严格考察和培养,1983年至1986年这三年内选拔出的绝大多数第三梯队后备干部先后进入各级领导班子。仅1985年至1986年这两年里,选拔出的1000名部级后备干部,先后有200多人到中央党校学习,一批原来担任副职的同志,陆续被安排任正职工作。在新进省级党政领导班子的144人中,有后备干部79人,占55%。<sup>[7]70</sup>这些后备干部,绝大多数经受住了改革开放大风大浪的考验和锻炼,并成长为社会主义建设事业的合格接班人。

#### 四、产生的历史影响

第三梯队建设,是中共中央在特定历史时期提出的干部储备战略决策。这一战略从酝酿、提出到实施经历了近十年时间,至上世纪80年代末,随着各级领导班子第三梯队陆续建立起来,其最终退出了历史舞台,并为经常化、制度化的后备干部制度所替代。

第三梯队建设尽管存在的时间不长,带有很强的应急性、过渡性,但在当时对于防止“三种人”和政治上有严重问题的人混进各级领导班子,选拔培养忠诚于马克思主义的接班人,发挥了不可估量的历史作用。站在当下来看,第三梯队建设的意义远不止于此,它对推动改革开放和社会主义现代化建设事业,对党的领导权的稳定和国家的长治久安,对加强党的后备干部队伍建设,都产生了极为深远的影响。具体而言,主要体现在以下几个方面:

其一,为实现领导班子新老交替的顺利进行,保证党的领导权的稳定和国家的长治久安,发挥了重要作用。第三梯队建设的实践表明,通过这一特殊做法,中国共产党在较短时期内就选拔出数以万计的优秀中青年后备干部,从而改变了以往调整领导班子时因缺乏合适人选而造成的被动局面,以及因临时动议、仓促决定提拔干部而造成用人失误的情

况。这些进入第三梯队的绝大多数后备干部经过党组织的考察、锻炼和培养,很快就走上各级领导岗位,顺利接过了老同志的“班”,使党的领导权牢牢掌握在马克思主义者手中。同时,通过第三梯队建设,中国共产党建立起与各级领导班子相配套的后备人才队伍,形成了梯队式干部队伍结构。

其二,为贯彻执行十一届三中全会确定的政治路线、方针、政策,全面推进改革开放提供了可靠的组织保证。中共十一届三中全会作出了把党的工作重心转移到现代化建设上来、实行改革开放的历史性决策,重新确立党的正确的政治路线。政治路线确定后,干部就是决定因素。按照“四化”标准选拔培养出的第三梯队后备干部,他们共同的特点是:(1)政治素质高、可靠且成熟;(2)年轻而具有开创精神;(3)事业心、责任感强;(4)具有专业特长和较高的文化水平;(5)具有一定的实践经验。由这些人所组成的绝大多数领导班子,能够始终如一地拥护、贯彻、坚持十一届三中全会确立的路线方针政策,经受住各种风浪的严峻考验,在改革开放伟大事业中发挥了中流砥柱的作用。

其三,为社会主义现代化建设事业选拔培养了大批优秀领导人才。改革开放初期,干部队伍青黄不接,尤其是社会主义现代化建设各领域的管理和领导人才相当缺乏。为改变这一局面,党在全国范围内集中搞了一次大规模的第三梯队后备干部选拔活动。在这个过程中,党充分考虑到后备人选的年龄、知识和专业结构,并把它们同领导班子“四化”需要相衔接。经过严格选拔、考察进入后备名单后,这部分干部还要接受各种培训和锻炼,不断增强自身的政治素质、理论修养及领导管理才能和实践经验。经过第三梯队建设,一支“成千上万”的后备人才队伍很快就建立起来。这里面既有抓全面工作的人才,又有分别熟悉经济、党群、政法、意识形态和科教文工作的人才。这些后备干部进入领导班子后,在各自的岗位上充分发挥所长,为社会主义现代化建设事业作出重大贡献。尤其值得一提的是,在这批优秀的领导干部队伍中,有的还逐步进入党和国家最高领导层,成为改革开放和社会主义现代化建设事业的决策者和掌舵人。

其四,为党的后备干部制度建设奠定了理论与实践基础。尽管第三梯队建设是一种过渡性的战略

措施,但在它的实施过程中,党的后备干部制度也逐步发展起来。更为重要的是,第三梯队建设为后备干部的选拔、培养、管理和使用等摸索出一套比较完整的运行模式,积累了许多成功的做法。如:选拔后备干部要注意年龄、知识和专业结构的合理搭配;选拔与使用要相互衔接,防止备用脱节;后备人选数量要充足,大体应相当于领导班子职数的三至四倍;后备人选的考察必须走群众路线,民主推荐,组织考察和党委常委(党组)集体讨论等程序;后备干部的培养不搞一刀切,要因人而异,实行分类指导;选调优秀大学生和下派机关干部到基层锻炼;后备干部实行滚动管理,追踪考核,能进能出等等。这些宝贵经验和做法,后来被逐步发展起来的后备干部制度所吸收,并在实践中加以完善。

注释:

- ①第三梯队是相对于第一梯队、第二梯队而言的,用来形象地表述党和国家各级领导骨干的预备队,主要指年龄在50岁左右及以下的中青年干部。后来这一概念被后备干部队伍所取代。
- ②这五条标准是:必须是真正的马克思列宁主义者;必须是全心全意为人民服务者;必须是能够团结绝大多数一起工作的无产阶级政治家;必须是党的民主集中制的模范执行者;必须谦虚谨慎,戒骄戒躁,富于自我批评精神,勇于改正自己的缺点和错误。
- ③三种人,是指“文革”中靠造反起家的人、帮派思想严重的人、打砸抢分子。
- ④四化标准是指革命化、年轻化、知识化、专业化。
- ⑤为加强党的集体领导,防止权力过于集中,自中共十二大起,只设党的总书记,不再设中共中央主席。
- ⑥1981年5月8日,陈云在《提拔培养中青年干部是当务之急》一文中提出,中央组织部要成立青年干部局。这一机构1989年后被撤销。
- ⑦后来考虑到需要留有挑选余地及省、市、区与部委之间还

可能出现重复(同一个干部两边都选上了),中组部实际上向省、市、区和中央、国家机关各部委共分配了1470名,其中省市区900名,各部委570名。

- ⑧胡耀邦在一份内部材料上的批示。
- ⑨中央确定的1000名省部级第三梯队后备干部选拔计划分两步:第一步是将名单报送中组部,这项工作于1984年“七一”前已完成;第二步是对报送上来的后备干部进行考察,这项工作到1986年初才完成。
- ⑩引自中组部《关于加强和改进部委第三梯队建设工作的几点意见》(1986年4月16日)。

参考文献:

- [1]中共中央文件选集:第7册[M].北京:中共中央党校出版社,1983.
- [2]中共中央文件选集:第17册[M].北京:中共中央党校出版社,1992.
- [3]十二大以重要文献选编:上[M].北京:人民出版社,1986.
- [4]邓小平文选:第3卷[M].北京:人民出版社,1993.
- [5]陈凤楼.中国共产党干部工作史纲:1921-2002[M].北京:党建读物出版社,2003.
- [6]邓小平文选:第2卷[M].北京:人民出版社,1994.
- [7]中共中央组织部办公厅,编.改革开放30年组织工作大事资料摘编[M].北京:党建读物出版社,2009.
- [8]陈云文选:第3卷[M].北京:人民出版社,1995.
- [9]三中全会以来重要文献选编:上[M].北京:人民出版社,1982.
- [10]三中全会以来重要文献选编:下[M].北京:人民出版社,1982.
- [11]陈野苹在十省市选拔优秀中青年干部工作座谈会上的讲话[Z].1982-12-19
- [12]陈云传:下[M].北京:中央文献出版社,2005.
- [13]尉健行在部分省、市、部委第三梯队建设工作座谈会上的讲话[Z].1985-4-12

[责任编辑 刘 滢]

## Historical Review of the Strategic Decision Making on “Third Echelon Building” in 1980s

CHEN Jian

(Third Department, Party History Research Office of the Central Committee of CPC Beijing 100080)

**Abstract:** In early 1980s, the Central Committee of the Communist Party of China made a strategic decision on building the third echelon from the purpose of maintaining the Party's ruling status, maintaining the country's long-term stability, and accelerating socialist modernization. This interim strategy for talents selection and cultivation stepped down the historical stage by the end of 1980s as it accomplished its mission. Even though it was rather short lived, its impacts are significantly profound.

**Key Words:** 1980s; third echelon; strategic decision making; historical review; historical impacts