

苏共干部任命制的特征、危害及启示

● 彭雪莲

[摘要] 本文对苏共干部任命制的历史演进、特征做了详细分析,指出固化、僵化、异化这一选人用人机制对苏共执政地位带来的危害,以期对我党当前的干部选拔任用有所借鉴。

[关键词] 苏共;干部任命制;特征;危害;启示

[中图分类号] D33/37 [文献标识码] A [文章编号] 1009-928X(2011)10-0055-03

苏共执政地位的丧失,一直以来是中外学者研究的一个重大课题,研究成果丰硕。本文从干部任命制的视角来解读苏共丧失政权的原因,以期对我们党当前的干部选拔任用有所借鉴。

一、苏共干部任命制的历史演进

共产主义政党从一建立起就主张实行民主,在领导干部任用方面倡导采用选举制。巴黎公社“把行政、司法和国民教育方面的一切职位交给由普选选出的人担任,而且规定选举者可以随时撤换被选举者。”^[1]的做法得到马克思、恩格斯的认可。列宁作为一个彻底的马克思主义者,赞赏选举。但由于俄共建党初期面临沙皇专制统治,建国初期面临外国武装干涉,列宁不得不放弃了选举制。列宁认为,党组织“广泛的民主制”、“完全的公开性”在黑暗的俄皇专制制度下“只是一种毫无意思而且有害的儿戏”。因此,列宁及布尔什维克党从一开始就强调集中,强调纪律,并在党内推行干部任命制。这在当时有其必要性,但列宁从未放弃过对民主的追求和探索。斯大林是苏共干部任命制的主要缔造者,也是它的忠实执行者,在其执政期间,自上而下的干部任命制和变相任命制,不仅被斯大林视为加强党的领导的手段,而且成为党内斗争的工具。赫鲁晓夫当政期间,干部任命制的弊端日益凸显,他实行了干部更换和任期制度。但干部更换频繁既阻碍了经济改革的顺利进行,同时又使干部缺乏安全感,甚至损害了一些干部的既得利益,而这也成为赫鲁晓夫下台的重要诱因之一。勃列日涅夫执掌政权后,对赫鲁晓夫干部政策进行了“纠偏”,但遗憾的是,由一个极端走向了另一个极端。他采用干部稳定制度取代了赫鲁晓夫

的干部轮换制度,加强干部的地方化,并大量留任老干部。安德罗波夫、契尔年科担任苏共中央总书记期间,苏联进入了典型的“老人政治”时期。这两位总书记的执政时间总共才2年零4个月,他们都不可能对干部任命制有任何实际的突破。戈尔巴乔夫上台主政后,对苏共的干部制度作了根本性的改革。首先,把干部对改革的态度和工作实绩作为选拔的决定性标准。其次,废除自上而下的委任制,用干部选举制、聘任制代替任命制,并彻底改革选举制度,把干部的决定权交到广大党员、群众手中。第三,实行任期制。但由于戈尔巴乔夫的改革理论是建立在“民主化”、“公开性”基础之上的,这种过分民主的做法与党管干部的原则是相对立的,在实际运行中使党的权力受到了削弱。“皮之不存,毛将焉附?”没有了组织保障的苏共,其自身的垮台是不可避免的。

二、苏共干部任命制的特征

从上述分析可以看出,干部任命制发端于苏共建党之初,并一直延续到20世纪80年代末。这一用人体制在任用干部时,无论是以委任方式产生的干部,还是以选举方式产生的干部,都统一由党的上级领导机关或党的上级负责人来直接任命或变相任命,其主要特征有:

(一) 干部任命制与苏共的政治制度紧密相联。“作为政治体制特别是党和国家领导体制重要组成部分的干部任命制和变相任命制,是从属和受制于苏联政治体制的。苏联高度集权的政治体制决定了其在干部问题上必须设计和选择一种有利于加强党的集中统一领导、保证权力集中的制度模式。干部任命制和变相任命制就是适应需要而产生的一种权力

过分集中的人治型体制。”^[12]正因为干部任命制是依附于高度集中的政治体制,在不触动原有政治体制的前提下,想在干部任命制改革方面有较大突破是不现实的,也是不可能的。

(二)在干部任用上,党的各级组织的负责人都毫无例外地由上级组织任命或变相任命而不是经过选举产生。这就造成了党权高于一切,党委领导一切,进而出现了党政不分、以党代政的现象。各级党组织掌握着各级领导机关、领导干部的使用、罢免和调动的权力。同时,各级党组织的权力又过分集中于主要领导者个人或“一把手”,形成领导者个人或党委书记高度集权,这必然带来人事问题上“任人唯亲”、“任人唯派”、“任人唯顺”的现象层出不穷。

(三)干部任命制在不断强化过程中又逐渐形成了职务终身制、最高领导人指定接班人制等一套官僚等级制。苏共的党章并没有对党内职务的任期作任何限制。换句话说,苏共党和国家的各级领导干部特别是高层领导,在其任职期间只要不出现自然死亡或犯错误等特殊情况,一般都是终身任职,从而出现了领导职务特别是最高领导职务的终身制。如在勃列日涅夫时期,从“苏共”二十六大选出的中央政治局和书记处,竟是“苏共”二十五大的原班人马。而且,从14人组成的政治局委员的年龄结构上看,60岁以上的成员有13人,占92.9%,而60岁以下的成员只有一人,占7.1%。其中有六人先后老死在岗位上。而在以勃列日涅夫为首的最高五人领导核心中,平均年龄高达75岁,被称为“老人团”。同时,后备干部的产生,往往也是由领导者亲自来“物色”和“挑选”,而当这些领导者离开领导岗位时,就由他们指定的“接班人”来接替他们的领导职位,从而形成了指定接班人制。

三、苏共干部任命制的危害

党管干部是共产主义政党的一条根本组织原则,干部任命制和变相任命制并非一无是处,在特定的历史时期还起过积极的作用。但如果把这种干部制度加以无限扩大,使之教条化、凝固化,则危害是无穷的。从某种意义上说,正是干部任命制和变相任命制的施行,为苏共执政地位的丧失埋下了祸根。

(一)干部任命制损害了党群关系。苏共之所以取得执政地位与人民群众的支持是分不开的,但是由于干部任命制的施行,损害了人民群众与苏共的“鱼水关系”,苏共渐渐背离了人民。“1990年6月《西伯利亚报》所作的一项民意调查很能说明问题。在这份调查中,当人们被问及‘苏共代表谁的利益’时,回答代表苏共党员的人占被调查人数的11%,回答代

表全体人民的只占7%,回答代表工人的只占4%,而回答代表党的机关工作人员的竟占到了85%。”^[13]由此可见,在苏联人民的心目中,苏共不再是代表人民的利益,相反是代表苏联的官僚阶层。不代表人民,自然得不到人民群众的支持。因此,当苏共垮台时,人民乃至普通党员都冷眼旁观,有的甚至走向了她的对立面。从某种意义上说,正是苏联党群关系的首先解体,才导致了苏共和苏联解体的悲剧。

(二)干部任命制扼杀了党内的创造活力。苏共作为苏联唯一的执政党,没有了其它政党的竞争和压力,苏共要想保持党的生机与活力,就必须形成一种自我更新机制。这一体制应由选举以及与之相关的任期制、责任制、罢免制、聘任制以及党内民主、党内监督来实现。列宁在谈到选举、公开制度时指出:“可以造成一种能起生物学上所谓‘适者生存’的作用的自动机构。完全的公开性、选举制和普遍监督的‘自然选择’作用,使每个活动家最后都‘适得其所’,担负最适合于他的能力的工作,亲自尝到自己的错误的一切后果,并在大家面前证明自己能够认识错误和避免错误。”^[14]干部任命制和变相任命制则严重阻碍了这一自我更新机制的生成,抑制了广大党员、群众的积极性、主动性,扼杀党和国家干部自我更新的能力以及整个干部队伍自我完善的能力,导致干部队伍整体素质低下,缺乏活力和创造力。

(三)干部任命制削弱了党执政的合法性资源。马克斯·韦伯提出:合法性表明秩序或制度获得了其成员的认同和忠诚。^[15]任何政党要想获得长期的执政地位,必须千方百计的增加自己执政的合法性,也就是政党的领导权威要得到广大公众的支持和认同。苏共在十月革命前后具有高度的合法性,这不仅因为苏共领导人民推翻了残暴的沙皇,确立了人民的主体地位,更为重要的是,人民的这种主体地位在宪法和实际生活中得以确认,因而得到了全国人民的支持和拥护。苏共在和平时期推行的干部任命制和变相任命制,等于在实践中取消了普通党员和民众选择党和国家干部的权力。人民群众不支持、不拥护的干部往往被选上了领导岗位,而真正情系民众、为民谋利的干部则被排斥。长此以往,不仅造成了群众对政治的冷漠,对苏共的不信任,而且造成了党执政合法性资源的严重流失。

(四)干部任命制导致了党内的权力错位。苏共在党章中明确规定:党的一切权力来自于人民,党的一切领导机关和领导干部从下到上都由选举产生。领导机关和领导成员所拥有的权力是由党员赋予、授予的,是受托和委托的关系。因此,苏共的权力运

行本应该是呈“倒金字塔”型,越在上端,人数越多,权力越大,即:苏维埃全国代表大会→中央委员会→政治局(书记处)→总书记。与之相适应总书记对政治局负责,政治局对中央委员会负责,中央委员会对全国代表大会负责。然而,由于干部任命制和变相任命制的实行,这种权力关系被倒置成“正金字塔”型,越在上端,人数越少,但权力却越大。这就造成了党的权力集中在书记处,而书记处又集中在几个书记手中。干部的升迁、任用主要由上级领导说了算,这必然使广大干部有“唯上是从”、“对上负责对下不负责”的心态。

四、苏共干部任命制对我们党选拔任用干部的启示

苏共实行干部任命制和变相任命制以及为此所付出的沉重代价,对于中国共产党来说,具有重大的借鉴意义和反思价值。

(一)必须坚决废除实际存在的干部任命制和变相任命制,否则党将面临失去执政地位的危险。为避免重蹈苏共的覆辙,我们党在干部选拔任用上进行了一系列的改革,取得了明显的成效,但不可否认,在一些地方、一些部门的干部选拔任用上,仍然存在着不民主、不公开的现象,干部的任用往往还是上级领导一个人说了算、主管领导一个人说了算、党委书记一个人说了算、这样选拔出来的干部往往是“对上负责对下不负责”,其严重后果就是跑官要官现象的不断出现,贪污腐败现象的不断出现。苏共的干部任命制和变相任命制用血的教训给予了我们深刻的警示,我们必须牢记这一警示,坚决废除实际存在着的干部任命制和变相任命制,真正按照民主化、科学化、法制化的要求选拔任用干部,只有这样,我们才能永远掌好权,执好政。

(二)必须走群众路线,把党管干部和人民选择干部结合起来,否则党将面临脱离群众的危险。从权力的来源上看,我们党掌握的公共权力来自于人民的授予,理所当然要为人民负责。为人民负责、与人民群众密切联系,这是马克思主义执政党的最大政治优势。苏共在实践中实行的任命制和变相任命制,剥夺了群众在干部任免上的话语权和选择权,侵害了人民群众的主体地位,导致了人民群众对苏共失去信任和信心。而“一个政权也好,一个政党也好,其前途与命运最终取决于人心向背,不能赢得最广大人民群众的支持就必然垮台。”因此,我们在干部选择任用时,要坚持党管干部和群众认可的原则结合起来,充分尊重人民群众的知情权和选择权,只有这样,我们才能得到人民群众的信任和支持。才会避免

“脱离群众的危险”。

(三)必须坚持德才兼备、以德为先的用人标准,否则党将面临缺乏干部支撑的危险。政治路线决定之后,干部就是决定因素。没有千千万万优秀的干部,我们的事业不可能取得成功。选拔任用干部既要看才,更要看德。苏共的干部任命制或变相任命制,造成了不是根据党的事业和人民的意愿选拔任用干部,不是根据个人的品质和能力选拔干部,而是由上级和少数人说了算,在组织问题上“任人唯亲”、“任人唯顺”、“任人唯派”、“任人唯奴”。这样提拔起来的干部没有能力、没有个性、没有理想、墨守成规,导致党和国家干部队伍特别是领导干部队伍整体素质低下,干部队伍外无压力、内无动力,成为一潭死水,同时,也难以把真正优秀的人才选拔出来,容易埋没和压制人才,妨碍人才的合理使用。

(四)必须坚持制度创新,不断完善体制机制,否则党将面临失去活力的危险。干部选拔任用制度创新是干部选拔任用从思想理念、工作方法、管理体制及运行机制上的全面创新。苏共几十年来始终沿用在特殊时期形成的干部任命制,没有随着时代发展创新出符合要求的制度,从而导致整个干部队伍没有朝气与活力,没有开拓进取的锐气,使得干部队伍丧失了战斗力,进而导致社会主义政权迅速瓦解。因此,要保持干部队伍的生气与活力,就必须不断创新,健全干部选拔任用制度,为建设高素质党政干部队伍提供坚强的制度保障和组织保障,最大限度地消除各种执政能力不强的现象。当前,要着重在以下几个环节进行创新:一是要创新群众广泛参与的机制,提高群众的满意度;二是要创新干部选拔产生的机制,要把考试和考核结合起来,变“伯乐相马”为“赛场选马”。三是要创新推荐和提名程序,规范初始提名权;四是要创新干部选拔任用的监督机制。

参考文献:

- [1]马克思恩格斯选集:第二卷[M].北京:人民出版社,1972.335.
- [2]陈文.苏共干部任命制度考析[M].北京:中共中央党校,2000.1.
- [3]王长江.苏共:一个大党衰落的启示[M].郑州:河南人民出版社,2002.270.
- [4]列宁选集:第一卷[M].北京:人民出版社,1975.347—348.
- [5][德]韦伯.经济与社会:上卷[M].林荣远.上海:商务印书馆,1997.66—67.

作者单位:贵州省毕节学院经济管理学系

■ 特约编辑:鲁月棉