

论邓小平的用人观

杨子均

内容摘要 邓小平的用人观,是邓小平人才思想的重要组成部分,在邓小平建设有中国特色社会主义理论中占有十分突出的地位。搞四个现代化建设和改革开放,一方面要培养人才,另一方面就是要用好人才。用人的条件和标准不外从政治、业务、身体三个方面的素质去考察人才。用人的方法主要有:善于发现人才;抛弃成见,不拘一格用人才;破格提拔任用人才;放手使用人才;充分发挥人才的专长;充分调动人才的积极性、主动性和创造性。

关键词 邓小平 人才 用人观

在当代,不论是科技竞争、经济竞争,还是综合国力竞争,归根到底是人才的竞争。邓小平作为党和国家第二代领导集体的核心和改革开放的总设计师,一向关注和重视人才及人才问题,尤其是他关于如何用人的思想,广博深邃,丰富深刻,很值得我们深入系统地学习和研究。

邓小平以其伟大的无产阶级政治家的远见卓识,敏锐地洞察到人才在当代社会发展中的重要地位和突出作用。他深刻地认识到,不论是现代化建设还是改革开放,始终离不开人才的培养、选拔和使用问题。所以,邓小平不仅自己一贯重视人才及人才问题,而且还时常要求党的各级领导干部也要高度重视人才和人才问题。

人才和人才问题,主要包括育人和用人两个方面。其中,育人即培养人是前提和基础,用人即使用人是核心和关键。因为没有培养出人才就根本没有人可用;即使培养出了人才,如果不善于使用,也会造成人才的埋没和浪费。而且,人才是一个相对的概念,并没有绝对的标准,在还没有培养出大量高水平的人才的情况下,低水平的人才也将起到较大的作用。因此,邓小平在谈论人才和人才问题时,不仅强调人才的培养,而且更强调人才的选拔和使用。

早在1954年政务院的一次讨论教育工作的会议上,邓小平就曾提出,干部、人才已成为社会主义建设的决定性因素。针对我国干部和人才的一些状况,他明确指出:“一方面不够用,另一方面又有浪费。要充分发挥现有干部的作用,同时要培养大批各方面的建设人才。”^[1]为此,邓小平特别批评了当时存在于许多部门的领导人中只注意抓生产抓基本建设,而“对培养干部重视不

够”，“对自己所管的学校注意得很差”的错误现象，他强调指出：“殊不知办好学校，培养干部，才是最基本的建设”^[2]。

1961 年末，中央书记处开会听取冶金工业七年规划的汇报。在会上，邓小平再一次明确指出当时我们在干部、人才使用上出现的问题。他说：“这几年来，我们对技术干部关心不够”，“有许多新生力量，能力未得到很好发挥。好多大学毕业生，工作了几年还当见习技术员，为什么不能大胆提拔当工程师？留学生回来后，使用得又怎样？”^[3]他还指出：“我们现在主要的问题是浪费专业技术力量。绝大多数工厂的技术干部都有窝工现象。有些单位让他们去搞与专业技术无关的行政工作，还有的长期下放劳动或打杂。”^[4]在这里，邓小平十分强调要大批提拔、使用年轻的工程技术人员和干部，注意发挥他们的专长，更好地发挥他们的作用。

70 年代初，邓小平重新恢复职务，协助周恩来总理主持国务院日常工作。周恩来病重后，经毛泽东同意，邓小平从 1975 年 1 月主持党和国家日常工作。此时正值文化大革命后期，正常的生产、工作秩序遭到严重破坏。邓小平一方面召开了一个又一个会议，采取了一系列的措施，对各条战线进行全面整顿，使全国形势有了明显好转；另一方面自告奋勇亲自去抓最难抓的科技和教育，以培养大批的人才。邓小平在全面整顿中的一个重要体会就是认识到干部、人才的巨大作用以及使用好干部、人才的极端重要性。他曾深有感触回忆道：“一个人才可以顶很大的事，没有人才什么事情也搞不好。一九七五年我抓整顿，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。”^[5]

1976 年 10 月粉碎了“四人帮”，十年浩劫宣告结束，我国再次掀起了建设四个现代化的热潮。实现四个现代化的关键是什么呢？邓小平精辟地指出：“现在我们搞四个现代化，急需培养、选拔一大批合格的人才。”^[6]他强调：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。“任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功”^[7]。因此，邓小平还说，我们搞四个现代化，急需“发现专家，培养专家，重用专家”^[8]，“要抓紧培养、选拔专业人才，才能搞好四个现代化”^[9]。

党的十一届三中全会开创了我国改革开放和社会主义现代化建设的新局面，党中央及时提出了“二十年规划”和“三步走”发展战略。在邓小平看来，不论是实现“二十年规划”还是实现“三步走”发展战略，最关键的和最重要的仍然是人才。他说：“搞好教育和科学工作，我看这是关键。没有人才不行，没有知识不行。‘文化大革命’的一个大错误是耽误了十年人才的培养。”^[10]“人才不断涌出，我们的事业才有希望”，“二十年规划能否实现，关键就在这里”^[11]。

十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》，标志着我国改革开放进入到一个以城市经济体制改革为核心的全面改革的新阶段。为此，邓小平一针见血地指出，经济体制改革的成败，“关键就是能不能发现人才，能不能用人才”^[12]，“改革经济体制，最重要的、我最关心的，是人才”^[13]。所以，邓小平一再强调培养、发现和使用人才才是“最重要的”和“最关心的”，并把是否“善于发现人才，团结人才，使用人才”，作为衡量一个领导者是否成熟的主要标志之一^[14]。

总之，在邓小平看来，不论是搞科学技术研究还是进行治理整顿，不论是实现“二十年规划”还是实现“三步走”发展战略，不论是搞改革开放还是搞现代化建设，都离不开人才的培养、选拔

和使用,即育人和用人问题,特别是用人问题。

二

用人,即选择和使用干部或人才,自然要有用人的条件和标准。这是邓小平用人观的重要内容。

在不同的时代,不同的场合,邓小平根据不同的用人情形,提出的用人条件和标准是不一样的。在1961年11月23日的中央书记处会议上,邓小平讲话强调了要提拔和重用年轻的专业技术人才和干部。关于提拔的条件,他说:“提拔的条件主要是根据专业技术水平,政治条件是不反对共产党,忠于祖国。共产党员专业技术不合格的也不能提。”^[15]这里,邓小平提出的用人条件主要是针对专业技术人才和干部来说的。提拔、使用专业技术人才和干部的条件主要是看专业技术水平,政治条件是一个基本前提。

在1978年3月18日全国科学大会开幕式上,邓小平指出:“我们向科学技术现代化进军,要有一支浩浩荡荡的工人阶级的又红又专的科学技术大军。”^[16]这里,邓小平实际上谈到了用人的“红”、“专”标准。

1978年12月13日,在中央工作会议闭幕时,邓小平作了题为《解放思想,实事求是,团结一致向前看》的重要讲话。他指出:要善于选用人员,量才授予职责,要发现专家,培养专家,重用专家,提高各种专家的政治地位和物质待遇。“用人的政治标准是什么?为人民造福,为发展生产力、为社会主义事业作出积极贡献,这就是主要的政治标准”^[17]。

1980年8月18日中央政治局召开扩大会议,主要讨论党和国家领导制度的改革以及一些有关问题。在会上,邓小平明确提出了用干部的条件和标准。他说:“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。”^[18]这里邓小平不仅指出了用人的“德才兼备”标准,而且还初步把它具体发展为“革命化、年轻化、知识化、专业化”的干部“四化”标准。

在同年12月25日的中央工作会议上,邓小平更明确提出了干部“四化”的要求。他说:“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。提出年轻化、知识化、专业化这三个条件,当然首先要革命化,所以说要以坚持社会主义道路为前提。”^[19]

1982年1月13日,邓小平在中央政治局讨论中央机构精简问题时指出:“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。贤就是德,能无非是专业化、知识化,有实际经验,身体能够顶得住。”^[20]邓小平在这里提出了用人的“贤”、“能”标准。

1992年初邓小平南巡武汉、深圳、珠海、上海等地,发表了著名的南方讲话。在讲话中,邓小平又一次讲到选拔领导干部和接班人的“四化”标准和“德才”标准。他说:“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。”^[21]

综上所述,我们可以概括出邓小平用人的主要条件和标准,那就是:不论是用专业技术人

还是用干部,不论是用一般干部还是用领导干部乃至接班人,都缺少不了政治、业务、身体三个条件以及相应的标准。

1. 政治条件。这是用人的首要条件。邓小平曾多次指出,“选拔人,第一个是政治条件”^[22]。即是说,选拔和使用人,首先要看政治条件,要把“德”放在首位,只有政治条件合格的人才能使用,凡政治条件不合格的一律不用。邓小平提出的用人的政治条件和标准是“德”、“贤”、“红”、“革命化”,具体指:坚持四项基本原则,最主要的是坚持社会主义道路和共产党的领导;坚决拥护党的政治路线、思想路线和组织路线,坚持改革开放;党性强;有马列主义的基本修养;有强烈的革命事业心和政治责任心;遵守党的纪律和国家纪律;大公无私;忠于祖国;为人民造福,全心全意为人民服务;敢说真话,不务虚名;坚持原则,公私分明;为社会主义事业作出积极贡献,等等。其中,是否坚持社会主义道路和党的领导,是用人的最根本的政治条件和标准。

而且,邓小平还指出,在用人的政治标准上,对不同类型的人要有所区别:对选拔领导干部和接班人,政治标准要高要严;对一般干部可以适当降低放宽;对专业技术人员的政治条件不要特别苛求,只看他们的基本政治态度就可以了。他说:“对于科学技术人员中出身不好、历史上犯过错误或家庭、社会关系有些问题的人,我们应当着重看他们自己的基本政治态度,看他们自己的现实表现,看他们对社会主义革命、社会主义建设所作的贡献”,即使是“资产阶级世界观没有得到根本改造,或者受到资产阶级的影响比较深,在尖锐、激烈、复杂的阶级斗争中,常常摇摆不定”的一部分人,“对于他们,只要不是反党反社会主义的,也要团结教育,发挥他们的专长,尊重他们的劳动,关心和热情帮助他们进步”^[23]。邓小平还指出:“一个人,如果爱我们社会主义祖国,自觉自愿地为社会主义服务,为工农兵服务,应该说这表示他初步确立了无产阶级世界观,按政治标准来说,就不能说他是白,而应该说是红了。我们的科学事业是社会主义事业的一个重要方面。致力于社会主义的科学事业,作出贡献,这固然是专的表现,在一定意义上也可以说是红的表现。”^[24]

2. 业务条件。这是用人的核心条件。业务条件主要是指有专业知识、专业技术和业务能力,也就是邓小平所说的“才”、“能”、“专”、“知识化专业化”。“知识化专业化”是用人的主要业务标准。在邓小平看来,一个人不管是从事专业技术工作还是组织管理工作甚至领导工作,如果没有专业知识和业务能力,又不认真学习,尽管抱了很大的热心建设社会主义,却去瞎指挥,结果不仅做不出应有的贡献,起不到应有的作用,甚至还起相反的作用,损害人民的利益,耽误生产建设的发展。过去相当一个时期我们可以搬战争年代军队的经验,而现在就不同了。现代化建设需要的是“具有专业知识和能力的干部队伍”^[25],是“一些专家、懂行的人”^[26]。同时现在我们“缺乏专业知识、专业能力”的“万金油”干部又太多,具有专业知识、专业能力的“懂行”的干部太少。所以,邓小平要求“今后的干部选拔,特别要重视专业知识”^[27],选有专业知识和能力的“懂行”的干部和人才,没有专业知识和业务能力的人今后不能提拔使用,占着“位子”没有专业知识和能力而又不肯努力学习的人要调整。

3. 身体条件。这是用人的一个基本条件。邓小平指出,做四个现代化的闯将,没有精力是不行的。他说:“不管你的见解多么高明,如果没有精力,要做好工作是很困难的。”^[28]所以,邓小平在谈到选拔“接班人”的标准时除了充分肯定叶剑英提出的“三条标准”外,还特别加了一条“能

够顶着干八小时工作”，他说“这一点切不要忽略”^[29]。邓小平一向都十分重视年轻人的使用，并多次告诫各级领导干部要重视使用年轻人，大胆使用中青年干部和人才。他指出：年轻人有年龄和精力上的优势，他们脑子活，记忆力强，精力充沛，敢于创新，工作效率高，二三十岁、三四十岁正是发挥作用、成就事业的黄金时期，“世界上的科学家，成名的很多是在三十岁左右”^[30]。邓小平还指出，干部年轻化是一个世界性趋势，世界上很多国家的领导干部都比较年轻。事实上，解放初期我们党和国家的领导干部也是年轻的。他曾回忆道：“我们刚进城的时候是年轻的，我是四十五岁，好多同志比我还年轻一些。一九二七年底我第一次当中央秘书长时二十三岁。”^[31]而现在的干部特别是中央高级干部，由于没有很好地建立起退休制度，再加上“文化大革命”的十年浩劫，所以干部老化十分严重，中央领导班子“六十过一点的就算年轻的了”，在我们工作中真正的骨干大都是四十岁左右，三十岁左右的骨干还很少。所以邓小平强调要建立退休制度，并要求高级干部以身作则，把位子让出来，以利于提拔年轻人到重要的领导岗位。他还满怀期望地说：“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。”^[32]“哪一天中国出现一大批三四十岁的优秀的政治家、经济管理家、军事家、外交家就好了。同样，我们也希望中国出现一大批三四十岁的优秀的科学家、教育家、文学家和其他各种专家。”^[33]他要求有关部门要“制定一系列制度包括干部制度和教育制度”，鼓励年轻人，大胆选拔、使用中青年干部。

政治条件、业务条件和身体条件是用人中不可缺少的三个条件和标准。其中，政治条件是灵魂，业务条件是核心，身体条件是基础。在用人的这三个条件中，相对而言，政治条件和业务条件更重要一些，身体条件只是做好工作的基础。因此，邓小平在阐述用人的条件和标准时，强调主要应注意德才兼备、又红又专，用有德有才、既红又专的干部和人才。也就是说，在用人上主要应注意坚持“德与才”（或“贤与能”、“红与专”）的双重标准，不能把二者割裂开来。一个人，光有专业知识和业务能力，如果政治条件不“红”也不能提拔使用；光政治上“红”，专业知识和业务能力不合格的也不能用。为此，邓小平指出：“专并不等于红，但是红一定要专。”^[34]“专”并不等于“红”，也不会自然而然地“红”，所以“专”必须以“红”为前提，才能保证“专”的服务方向；而“专”又是“红”的基础，“红”一定要“专”，缺少了“专”为基础的“红”就谈不上“红”。所以用人必须坚持德才兼备、又红又专。

三

在邓小平的用人观中，不仅提出了用人的条件和标准，而且还充分阐述了用人的方法。邓小平提出的用人方法主要有以下六点。

1. “不要漏掉了人才”。相对于其他国家而言，相对于实现现代化的客观要求而言，我们现在人才很缺，不够用，但这并不是说我们没有人才。正如邓小平所指出的那样，“我们并不是没有人才。好多人才没有被发现，他们的工作条件太差，待遇太低，他们的作用不能充分地发挥出来”^[35]。“人才是有的，问题是我们平常同下边接触太少，还有些习惯的想法，所以不容易发现”^[36]。如：现在有些人的成就外国人都公认，我们反而不了解，这说明“我们的一些制度有缺

陷,不能发现人才”^[37]。所以,邓小平说,“不要漏掉了人才”^[38],埋没了人才。漏掉和埋没人才是人才的巨大浪费。

怎样去发现人才呢?邓小平提出了一些思路和方法。例如,“改革不合时宜的组织制度、人事制度,大力培养、发现和破格使用优秀人才”^[39];建立考核制度,通过两年一次的考核发现选拔人才;经常接触基层,从普通群众中发现人才;解放思想,打破老框框,不拘一格用人才;“把那些比较好的、有培养前途的科技人员记下来,建立科技人员档案”^[40];等等。

2.“要抛弃一切成见”。邓小平曾多次说道:“我们起用人,要抛弃一切成见”,“要抛弃个人恩怨来选择人,反对过自己的人也要用”,“在选人的问题上,要注意社会公论,不能感情用事”^[41]。也就是说,在用人时,要克服个人的主观偏见,抛弃个人恩怨和社会成见,唯贤唯能,只要是贤能之才,那怕是反对过自己的,或曾经犯过错误的,也要使用。

邓小平还要求,在用人时要克服和排除“论资排辈”的习惯势力。他说:“论资排辈是一种习惯势力,是一种落后的习惯势力”,“我们说资本主义社会不好,但它在发现人才、使用人才方面是非常大胆的。它有个特点,不论资排辈,凡是合格的人就使用,并且认为这是理所当然的。从这方面来看,我们选拔干部的制度是落后的”^[42]。因此,邓小平要求克服论资排辈的落后观念,大胆选拔、使用一切优秀人才。比如,“提拔工人当中的优秀分子”当工程师,对有创造、有贡献的人就“评给相应的学术职称”,“选业务能力和管理水平比较高的人当厂长”,而不管他们年龄大小、辈数高低,总之,就是不搞论资排辈^[43]。

同时,邓小平还要求我们在用人时要打破“金要足赤、人要完人”的形而上学思想,不要求全责备,不要因为他们有这样那样的弱点缺点,“不是全才,不是党员,没有学历,没有资历,就把人家埋没了”^[44]。

3.“选拔人才可以破格”。邓小平指出:“在人才的问题上,要特别强调一下,必须打破常规去发现、选拔和培养杰出的人才。”^[45]“打破常规”,这是邓小平用人观的一大特点。他说,“一定要真正把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”,要“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”^[46],这样才能大胆破格提拔人才。比如,特别优秀的技术人员,可以破格提成工程师、高级工程师,不一定都要经过见习技术员、技术员再提为工程师、高级工程师;特别优秀的教师,可以破格提成讲师、教授,不一定都要经过助教、讲师再提为教授。总之,特别优秀的人才,要大胆破格越级提拔。

4.“要放手地用人”。在邓小平看来,人才不仅可贵,而且十分难得,培养和发掘一个人才相当不易,他曾感慨“的确是人才难得啊”^[47]。因此,他要求各级领导部门、领导人要珍视人才,放手使用人才。

针对林彪、“四人帮”的破坏和十年浩劫,我们的科技队伍、干部队伍出现了断层和青黄不接,四个现代化建设缺少一大批人才这一现状,邓小平指出:对那些真正有本事的人,要大胆使用、放手使用。他说:“有真才实学的人应该使用起来,能干的人就当干部”^[48],只要“觉得是人才的,即使有某些弱点缺点,也要放手用”^[49],总之,就是要用人不疑、疑人不用,“要放手地用人”。但我们现在的情况是:一方面真正的人才没有很好地发现,另一方面发现了的人才没有果断地使用。

比如,有些地方对选进领导班子的年轻人,总是担心他们干不了、干不好,不敢大胆使用;有些单位对有缺点的人才或曾经犯过错误的人才总是顾虑重重,不敢放手使用。所以,邓小平要求各级领导要“解放思想,打破框框”,大胆提拔和放手使用人才。而且他还深刻地指出,“人才,只有大胆使用,才能培养出来”^[50]。

5. 要充分发挥人才的专长,“用非所学不好”。人才的可贵与难得,还要求我们充分利用现有的人才资源,避免人才的巨大浪费。但是,在我们现实生活中,人才浪费严重,使用极不充分。早在60年代初邓小平就指出,我们对科技干部关心不够,对他们的使用有问题,有许多新生力量,能力未得到很好发挥。他说:“我们现在主要的问题是浪费专业技术力量。绝大多数工厂的技术干部都有窝工现象。有些单位让他们去搞与专业技术无关的行政工作,还有的长期下放劳动或打杂。”^[51]比如,有位老科学家,是学部委员、全国知名的半导体专家,某大学叫他改行教别的。这种用非所学的人是大量的。邓小平痛心指出:这种人才“窝工浪费”、“用非所学、用非所长”对国家是最大的浪费,我们的人才本来就少,我们经不起这个浪费。他要求各级领导部门要“知人善任”^[52],要“善于选用人员,量才授予职责”,要注意“发挥知识分子的专长”,充分发挥人才的作用,避免人才的浪费。

6. 切切实实地解决一些具体问题,充分调动人才的积极性。重视人才不能仅停留在口头上,必须落实到具体行动中,这也是邓小平的一贯思想和主张。他指出:“要调动科学和教育工作者的积极性,光空讲不行,还要给他们创造条件,切切实实地帮助他们解决一些具体问题。”^[53]在1985年全国科技工作会议上,邓小平更明确地提了两点意见:第一,每年给知识分子解决一点问题,要切切实实解决,要真见效;第二,要创造一种环境,使拔尖人才能够脱颖而出。

要使人才能够脱颖而出,必须要有一个良好的环境。邓小平提出了营造良好环境的五点思路。一是要在党内和社会上造成一种空气:“尊重知识,尊重人才。要反对不尊重知识分子的错误思想。”^[54]二是要建立一套完善的制度,如学位制度、学术和技术职称制度、奖励制度、收入分配制度等,“使那些有专业知识的、年富力强的,被选拔到能够发挥他们才干的工作岗位上。”^[55]三是“要给有培养前途的科技人员创造条件,关心他们,支持他们”,让他们专心致志地做研究^[56]。四是“经常帮助专业技术人员进修,给他们提供自学条件”^[57],不断提高专业技术水平和业务能力。五是“要切切实实、要真见效”解决人才所面临的实际困难和问题,如:要解决知识分子的政治地位问题,为知识分子恢复名誉,“提高各种专家的政治地位和物质待遇”^[58],承认“从事脑力劳动的人也是劳动者”^[59];要提高高级专家们的工资待遇,“真正有本领的教授、副教授,高级工程师,高级医生,以及其他方面的高级专门人才的工资待遇,应该提高”^[60];要解决人才的实际困难,对生活有困难的要给津贴补助^[61];等等。

总之,在当代,人才、干部已成为社会主义建设的决定性因素,不论是搞现代化建设还是搞改革开放,培养、选拔和使用人才是关键。所以,邓小平强调指出,我们搞四个现代化和改革开放,一方面要培育好大批的人才,另一方面要使用好人才,特别是要用好人才。要用好人才,就要理清用人的条件和标准。邓小平指出,用人的条件和标准不外政治、业务和身体三个方面。其中,政治条件是灵魂,是用人的首要基本前提。对专业技术人才和干部,政治条件主要看其基本的政

治立场和态度,即是否坚持社会主义道路和党的领导;对领导干部和接班人,政治条件和标准要高要严。业务条件是核心,是用人的主要条件,不仅专业技术人才和干部要有专业知识和专业能力,而且领导干部也要有专业知识和专业能力。身体条件是基础,是用人时要考虑的基本条件之一,用人时要尽量多用精力旺盛、年富力强的中青年人才和干部。要用好人,还必须掌握用人的方法。邓小平提出的用人的方法主要有:健全制度,有利于发现和选拔人才;抛弃成见,打破老框框,不拘一格用人才;克服论资排辈的习惯势力,破格越级提拔优秀人才;用其所长,用其所学,知人善任,量才授职,充分使用人才;果断起用,大胆使用,放手地使用人才;解决人才遇到的实际问题,创造有利于人才脱颖而出的良好环境,充分调动人才的积极性、主动性和创造性。

注释

[1][2][3][4][15][30][38][51][57][60]《邓小平文选》第1卷,人民出版社1989年版,209页、209页、291页、292页、292页、291页、292页、292页、292页、210页。

[6][7][8][9][16][17][18][19][20][22][23][24][25][26][27][28][29][32][34][35][36][37][39][40][42][43][45][46][48][52][53][54][55][56][58][59][61]《邓小平文选》第2卷,人民出版社1994年版,221页、221页、151页、224页、91页、151页、326页、361页、400页、411页、93页、92页、264页、196页、264页、222页、222页、265页、262页、265页、411页、70页、326页、33页、225页、224页、95页、324页、156页、98页、56页、40页、224页、33页、151页、41页、41页。

[5][10][11][12][13][14][21][31][33][41][44][47][49][50]《邓小平文选》第3卷,人民出版社1993年版,369页、9页、18页、92页、108页、109页、380页、92页、179页、299—300页、109页、369页、369页、17页。

(杨子均:西南交通大学德育部,讲师,四川成都610068)

·简讯·

本刊被评为“首届全国百强社科学报”

为迎接建国50周年,展示党的十一届三中全会以来我国高等学校人文社会科学研究取得的丰硕成果,全国高等学校文科学报研究会进行了首届全国高等学校社科学报评优活动。《四川师范大学学报》(社会科学版)被评为“首届全国百强社科学报”。

此次评选,遵循新闻出版署制定的《社会科学期刊质量标准及评估办法》,经过各省市自治区学报研究会初评,后经全国文科学报研究会聘请的学报界有影响的专家学者组成的总评委会最后评定。评优结果已于近期正式公布。(大明)