

【党建热点】

追踪与启示:优秀县委书记成长规律探究*

姚巧华

摘要:中国共产党成立以来,在革命、建设和改革过程中不断涌现出的优秀县委书记都是鲜活的正能量、有形的价值观,往往会发挥激励、示范和引领作用。优秀县委书记在来源分布、学历履历、遴选标准、后期擢升等方面表现出共有的特质,其健康成长是个人努力、组织培养、社会环境共同作用的产物。要培养、造就高素质的县委书记,应注重从激发卓越的理想信念、持续历练执政本领、实施科学的人才规划等方面入手。同时,组织部门还应持续加强培养,以防止优秀县委书记中道落马,由“优”变“锈”。

关键词:优秀县委书记;成长规律;启示

中图分类号:D262.3

文献标识码:A

文章编号:1003-0751(2020)06-0012-06

多年来,中央基于“郡县治,天下安”的重大考虑,非常重视县一级党政机构设置,高度重视县委书记队伍建设。中国共产党成立以来,涌现出许许多多优秀县委书记,他们都是鲜活的正能量、有形的价值观,往往会发挥激励、示范和引领作用。习近平总书记指出,优秀县委书记都在各自岗位上做出了出色业绩,得到了群众认可,是我们领导干部中的标杆。他强调,表彰优秀县委书记,“既是对大家工作成绩的肯定,也是为了形成学赶先进、见贤思齐的社会氛围,让更多党员领导干部学有榜样、赶有目标,更好为人民服务,更好干事创业”^①。本文从探究优秀县委书记的成长轨迹入手,分析优秀县委书记角色成功之道,总结归纳优秀县委书记成长规律给予我们的启示,以期为更多县委书记的成长、成功开启智慧之门,也为组织部门打造高素质的县委书记队伍提供理论参考。

一、优秀县委书记的成长轨迹

考虑到同时代性、当下性、可效仿性以及研究的数量难度,本文在通览优秀县委书记全貌的基础上,

重点以2015年“全国百名优秀县委书记”(以下简称“百优县委书记”,共102名)为样本,通过详实的数据来探究优秀县委书记的成长轨迹。

1. 来源分布折射规律

从“百优县委书记”的性别上看,在102名入选的县委书记当中,男性有95人,占93.14%;女性为7人,占6.86%。性别是人最基本的社会属性之一,它反映了人们对男女两性持有不同的角色期待。性别不仅折射出了女性领导干部在我国干部序列中占比整体偏低的状况和女性官员晋升中的“玻璃天花板”(Glass Ceiling)效应,同时也提醒女性县委书记要以更加敬业的态度履职尽责,唯有如此,方可在激烈的干部竞争中取得主动。

从“百优县委书记”民族分布看,汉族为86人,占84.31%;少数民族为16人,占15.69%。与同时期汉族人口占91.51%、少数民族人口占8.49%相比,少数民族优秀县委书记占比是相当高的。个中原因在于我国共有5个省级民族自治区,占省级行政单位的比例为14.7%,民族省份推荐的优秀县委书记有固定比例为少数民族干部的要求,再加上非

收稿日期:2020-04-16

基金项目:国家社会科学基金一般项目“县委书记的角色期待与培养机制研究”(17BDJ045)。

作者简介:姚巧华,女,中共河南省委党校科社教研部教授(郑州 450018)。

民族省份推荐的少数民族干部,使得少数民族县委书记的占比达到 15.69%。

从年龄上看,在 102 名全国优秀县委书记中,年龄最大者 1956 年出生,时年 59 岁;年龄最小者 1975 年出生,时年 40 岁。1961 年至 1966 年出生,年龄介于 49 岁至 55 岁的县委书记有 72 人,占比高达 70.6%,他们是优秀县委书记的主体。在我国干部的晋升中,年龄是一个重要的权变因素,直接影响着官员的职业生涯。一般而言,排除中道落马的情况,年龄越小,升迁的机会越大。

2. 学历履历展现实力

学历是影响干部成长的重要因素,我国自古就有“学而优则仕”的传统,一定的学历是干部入职或者晋升的“敲门砖”。分析“百优县委书记”的初始学历和最终学历发现,在初始学历中,中专学历的县委书记占 36.4%,本科学历最多,占 56.8%,研究生学历仅占 6.8%。而在最终学历中,本科学历达到 17.9%,研究生占 74.6%,博士研究生达到 7.5%。从履历上看,“百优县委书记”大都经历了多岗位锻炼并呈现稳步上升的成长轨迹。

一是经历较长时期的基层锻造。根据“百优县委书记”的公开资料,他们从参加工作到走上县委书记岗位,大多都经历十几年甚至几十年的工作历程。其中,用时 11—15 年的有 1 位,比例为 1%;用时 16—20 年的有 12 位,比例达 11.8%;用时 21—25 年的有 31 位,比例为 30.4%;用时 26—30 年的人数最多,有 40 位,比例为 39.2%;用时 31 年以上的有 18 位,比例为 17.6%;用时最长的达 39 年,平均用时为 26 年。由此可见,干部走上县委书记岗位,绝非一朝一夕之功,而是要经历一个不可逾越的过程。在这个过程中,干部通过摸爬滚打,逐渐从幼稚走向成熟,一步一个脚印地成长为县委书记。

二是经过不同层级的反复打磨。在“百优县委书记”中,53 人有乡镇工作经历,比例为 51.9%;101 人有县级单位工作经历,比例几乎达到百分之百;74 人有市级及以上层级单位工作经历,比例为 72.5%。其中,通过上下迂回而获任县委书记的有 73 名,比例为 71.6%;蜿蜒上升而获任县委书记的有 22 名,比例为 21.6%;长期单一而获任县委书记的有 6 名,比例为 5.9%;空降下派即从省、市机关获任县委书记的有 1 名,比例为 1.0%。数据表明,绝大多数干部是经过不同层级锻炼,积累了丰富的认知、阅历后

才最终走上县委书记岗位的。

三是有着不同行业的任职阅历。根据“百优县委书记”的公开资料,14 人有国有企业工作经历,占比 13.7%;25 人有事业单位工作经历,占比 24.5%。事实表明,只有经过多岗历练过的干部,才有可能胜任总揽全局、协调各方的“一把手”职位,才能入围县委书记的人选。

四是经受重要部门的历练。“百优县委书记”几乎都有在办公室、组织处、团委等重要部门的工作经历。在“百优县委书记”中,62 人有办公室的工作经历,比例为 60.8%;32 人有组织人事部门的工作经历,比例为 31.4%;35 人有共青团的工作经历,比例为 34.3%。

五是经过吃劲岗位的磨炼。习近平总书记曾指出,对有潜力的优秀年轻干部,还要让他们经受吃劲岗位、重要岗位的磨炼,把重担压到他们身上。所谓吃劲岗位,是指具有“一把手”性质的岗位,既包括上级机关、高等学校、科研院所、国有企业事业单位等的“一把手”位置,也包括地方基层的“一把手”位置,如乡镇党委书记或乡镇长、县长等。在 102 名“百优县委书记”中,39 人当过乡党委书记或乡镇长,比例为 38.2%;79 人经由县长成为县委书记,比例为 77.5%。

3. 百里挑一精准遴选

优秀县委书记都是在精挑细选、严格把关的基础上遴选出来的。为了把“像”画准、把人选好,各省区市党委注重多渠道、多层次听取意见。有的把基层“两代表一委员”列入谈话范围,有的走访基层党组织负责人和普通党员群众,有的和家属进行交谈。对于某一位推荐人选,考察组往往要当面听取五六十人的意见。与此同时,两轮核查个人有关事项报告和公示成为必经程序。在省区市对个人有关事项报告核查的基础上,中央组织部对初步人选又进行了复核,对与评选标准和条件有出入的候选对象,多次与有关省区市党委组织部沟通协调核实。事实证明,这些经过严格把关而选出来的干部的确是素质过硬的好干部。

一是“五好”标准得以贯彻。最后胜出的县委书记在实际工作中信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁,好干部特质体现得淋漓尽致。

二是“四有”导向得以体现。“心中有党、心中有民、心中有责、心中有戒”,是习近平总书记对县

委书记提出的期待和要求。在过去的履职中,他们有的带领干部群众艰苦奋斗,努力改变贫穷落后面貌,争当推动科学发展的“领头雁”;有的在深化改革的大潮中敢闯敢干,争做破解难题的“排头兵”;有的面对复杂形势,旗帜鲜明,敢于斗争,勇当维护社会和谐稳定的“指挥员”;有的在自然灾害和突发事件中临危不惧,冲锋在前,自觉成为党员群众的“主心骨”。

三是“忠诚、干净、担当”的时代风采得以展现。那些备选的干部平时把忠诚干净融入灵魂,把责任担当扛在肩头,把群众冷暖放在心窝,把修身律己镌刻脑海。

4. 后期擢升相当乐观

数据表明,“百优县委书记”的晋升情况是相当乐观的。以 2015 年 7 月 1 日全国优秀县委书记公示的时间作为基准,当年就有 42 位获得晋升,达到总数的 41.2%。北京、天津、吉林、福建、广东等省市的优秀县委书记当年均得到提拔,湖南、黑龙江、安徽等 14 个省份的优秀县委书记部分得到提拔,山西、内蒙古等 10 个省市区优秀县委书记当年没有获得提拔。四年之后,这批“百名全国优秀县委书记”获得晋升的比例更大。截至 2019 年 6 月,96% 以上的干部获得提拔。其中,主政地市及以上党政“一把手”的有 10 人,有 8 人升至部级干部。总的来看,“百优县委书记”中,除了个别因为自身违法乱纪而受到处分,绝大多数都得到快速提升。“权威表彰需要以非常态的官员晋升态势,树立相应的标杆激励。快速重用优秀县委书记,不仅是组织部门对其过往履历及政治立场的认可,对其以往工作成绩及工作能力的嘉奖,同时也是地方对中央权威表彰释放信号的即时反馈。”^②“百优县委书记”的快速提拔,以给受表彰者带来实质获益的真实表达,营造了竞争氛围,促使基层官员正确认识自身情况,激发更高的政治追求,进而激励他们更好地履职尽责,实现党和国家赋予的角色期待。

二、优秀县委书记的成长规律

根据干部成长理论,领导干部要获得全面健康的成长,自我锤炼、自我提高是前提,组织教育培养是关键,科学合理的干部选任机制是保障。以素质立身、以品德做人、以实干创业、以政绩进步,领导干部方能真正迈上成长的阳光大道。102 名全国优秀

县委书记能在 2800 多名县委书记中脱颖而出绝不是偶然的,而是个人努力、组织培养、社会环境共同作用的结果。

1. 充分持久的个人努力是内在驱动力

个人努力、内力觉醒是县委书记成长的内在驱动力,是优秀领导干部成长的主导性因素。角色主体是角色的直接扮演者,个人努力是成就一番事业的基础条件。领导干部唯有通过个人努力,才能从普通走向优秀。一是都非常注重长期地“学”。在成长为优秀县委书记的过程中,他们特别注重学习,不断给自己“充电”。在百忙的工作之余,他们抽出时间进行自主学习或参与进修,用理论武装自己。事实表明,唯有不断“充电”,才能更好地“放电”,才能使自己的思想意识、行为选择、思路决策、方法手段等与时俱进地跟上时代潮流。二是都非常注重持久地“干”。干部成就事业,事业造就干部,好干部都是在干事创业中成长,在成长中干事创业。百优县委书记在履职过程中,都经历了十几年、二十几年甚至三十余年的基层锻炼和不同岗位的历练,积累了丰富的的工作经验。在每一个工作岗位上,如果没有骄人的业绩,想在激烈的干部升任竞争中脱颖而出,几乎是不可能的。三是都非常注重恒久地“修”。注重自身修养,练就“金刚不坏之身”。实践表明,当干部外动力(组织培养等)强度相同的情况下,干部成长与个人努力程度呈正相关关系,个人努力越充分持久,成长为县委书记的速度越快。

2. 强力有意的组织培养是外在驱动力

组织有意识地培养是干部走上主要领导岗位最重要、最关键的外在驱动力。个体素质是领导干部成长的基础,但必须通过党组织的教育培养才能发挥作用。正如习近平总书记指出的:“好干部不会自然而然产生。成长为一个好干部,一靠自身努力,二靠组织培养。”^③干部成长的节奏、快慢在很大程度上取决于党组织的培养和使用程度,有了党组织的培养,个人进步就比较快;反之,离开了组织的培养,个人只能停留在“自然成长”阶段,甚至踏步不前。优秀县委书记的发展进步也说明这一点,他们比较早地受到了党组织的关注。从“百优县委书记”的入党年龄看,25 岁之前入党的为 81 位,占比为 79.4%;26—30 岁入党的有 18 位,占比为 17.6%;31 岁入党的有 3 人,占比为 2.9%。入党时年龄最小的是 18 岁,平均入党年龄为 24 岁。从获任县委

书记的年龄看,36—40岁的有11位,占比为10.8%;41—45岁的有26位,占比为25.5%;46—50岁的有58位,占比为56.9%。年龄最小的为36岁,平均年龄为46岁。可见,组织部门的悉心培养对干部的成长至关重要,组织部门选苗子、搭台子、铺路子、压担子、给位子,干部的“周转率”就会加快,“成才率”就会大大提高。

此外,组织强力培养的重要性还体现在“百优县委书记”履历上。我们发现,有77.8%的优秀县委书记经历过6—15次岗位次数变动,有80.4%的经历过4—9次的岗位类别变动,这很好地诠释了组织培养的极端重要性。组织通过变换领导干部岗位类别,将其放到党政机关核心部门、核心岗位、核心工作中锤炼,使其积累经验和才干,增强其对于不同类别岗位工作环境适应能力和公务胜任能力;通过增加其工作变换次数,可以使其能够在多个地域以及多个岗位接受挑战,从而丰富领导干部社会公共管理经验以及增强突发事件的处理能力。可以说,优秀县委书记成长的每一步,都浸透着组织的心血、深蕴着组织的烙印。实践表明,当个人努力程度稳定也就是干部内动力强度相同的情况下,干部成长与外部推动呈正相关关系,外部推动越强劲有力,成长为县委书记的速度越快。

3. 积极向上的社会环境是催化驱动力

社会环境有广义和狭义之分,这里所说的社会环境是广义上的,指在一定的历史条件下与领导干部成长密切相关的政治、经济、文化等社会条件的总和。社会环境对领导干部成长起着重要作用,良好的外部环境可以为领导干部搭建起干事创业的宽广舞台。在诸多社会条件中,以下三个方面的影响尤为突出。

第一,时代大环境。时势造英雄,时代发展呼唤担当作为的好干部。不同的历史发展时期有不同的历史任务,对领导干部有不同的要求,时代课题对领导干部的成长具有强有力的导向作用。“年轻干部只有在国家和民族发展的进程中寻找自己的前进方向,在广大人民中汲取力量和智慧,与党和人民同心、同德、同向、同梦,才能够真正得到自己的发展空间。”^④优秀领导干部随时代呼唤而产生,又能按时代昭示的方向前进,自觉与时代需要相契合,实现同频共振。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央积极推进“五位一体”的总体布局和“四个全

面”的战略布局,提出了“两个一百年”的奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦,要求领导干部在实现现代化的新征程中,深刻把握社会主要矛盾的变化,践行新的发展理念,锐意进取、担当作为。鉴于这一时期的需要和主要任务,一名县委书记是不是合格,是不是优秀,关键看能否成为这一时期党需要的人才。纵观“百优县委书记”的每一位个体,他们中的任何一位都能以时代的需要为需要,以党的召唤为方向,自觉将自己的行动融入现代化建设和中华民族伟大复兴的征程中,努力做“心中有党、心中有民、心中有责、心中有戒”的“四有”县委书记,成为“政治上的明白人、发展上的开路人、群众的贴心人、班子的带头人”。

第二,良好的社会风气。近朱者赤,近墨者黑,社会风气对人的潜移默化的影响往往是巨大的。良好的社会风气对优秀领导干部的成长起到“助推”和“催化”作用;反之,不良的社会风气会腐蚀领导干部,甚至使他们走上歧途。在改革开放的历史进程中,我们党一方面坚持从严治党,一方面加强和创新社会治理,特别是深入持久地开展黄赌毒专项整治工作,净化了社会风气。党的十八大以来,我们党制定出台了“八项规定”,狠抓党员干部作风问题,把党的政治建设摆在首位,坚决防止和反对宗派主义、圈子文化、码头文化,坚决反对搞两面派、做两面人,营造了风清气正的良好政治生态。这些重大举措使党风、政风明显好转,也进一步净化了社会风气,为党员干部的成长提供了良好的社会环境。“百优县委书记”的成长,与其身边良好的社会风气是密不可分的。

第三,稳定的家庭环境。家庭是人生的第一个课堂,父母的言传身教无形中塑造着孩子的人生观。习近平总书记对家庭的重要作用予以了高度关注,多次就家风、家训问题发表重要讲话。2016年12月,他在会见第一届全国文明家庭代表时的讲话中指出:“无论时代如何变化,无论经济社会如何发展,对一个社会来说,家庭的生活依托都不可替代,家庭的社会功能都不可替代,家庭的文明作用都不可替代。”^⑤在2018年的春节团拜会上,他引用了《孟子》中的一句话:“天下之本在国,国之本在家。”诚然,在成长为优秀县委书记的过程中,良好的家庭教育、父母的品格、配偶的修为都潜移默化地影响着领导干部的成长。考察“百优县委书记”的家庭不

难发现,这些家庭发扬了中华民族传统的家庭美德,家庭和睦,亲人相亲相爱。这种良好的家庭环境有助于县委书记干事创业,也对他们的廉洁从政发挥着斧正、引导作用。

三、优秀县委书记成长规律给予我们的启示

优秀县委书记的成长具有一定的规律性,这一规律给予我们深刻的启示。对组织部门而言,它为打造高素质的县委书记队伍指明了正确的途径。

1. 激发坚定的理想信念

心有多大,舞台就有多大;梦有多远,人生就有多远。没有远大的理想、宏伟的抱负,就不可能有“撸起袖子加油干”的动力,就不可能做出超越他人的成就,也就不大可能从同龄、同类、同行之中脱颖而出成为佼佼者。“在中国大约有 70 万的县处级干部,其中县委书记占比 0.4%,而优秀县委书记占比大约为 0.01%。”^⑥据此推算,在 1000 名县处级干部中,大约能诞生 1 名优秀县委书记。这些县委书记之所以能“走在前列”,与他们有着坚定的理想信念密不可分。他们在确立人生价值观时,能够自觉地将自己的人生航向设定为“共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想”。在实际工作中,他们能够主动地将自己的行动融入“为人民谋幸福、为民族谋复兴”的初心使命中,冲锋在前,中流击水,建立功业。他们既仰望星空,又脚踏实地,做出经得起实践、历史和人民检验的业绩。革命理想高于天。坚定的理想信念是中国共产党人的精神支柱和政治灵魂。因此,建设高素质的干部队伍,必须把坚定理想信念作为党的思想建设的首要任务,着力解决党员干部的世界观、人生观、价值观问题,激发他们做共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰者和忠实实践者。

2. 提高干事创业的本领

县委书记不但要有坚定的理想信念,还要有“能干事、会干事、干成事、不出事”的能力,时时刻刻不忘提高干事创业的本领。就“百优县委书记”而言,他们提高本领的途径主要有两条。一是持续学习,提升理论素养。从学历上看,“百优县委书记”通过不断的学习,学历层次显著提升。据统计,“百优县委书记”的最终学历中,本科、硕士研究生和博士研究生的比例分别为 17.9%、74.6%、7.5%。从专业方向上看,初始专业占比比较高的有:经济管

理类占 17.9%、文史类占 25.6%、理工类占 30.8%、农林类占 17.9%,各类专业占比比较接近,说明最初的专业具有常规性、普遍性。但是,在继续深造过程中,他们选择的专业出现明显变化,经济管理很受青睐,占比为 68.8%,法律专业也比较受欢迎,占比为 18.8%。这些数据表明,“县委书记在职学习在学科专业选择上具有倾向性。多倾向选择适应岗位要求、有助于职业能力提升的经济管理、行政管理、行政管理等专业”^⑦。县委书记需要通过专业的学习,建立起系统化的知识体系和科学化的理政能力,使得自己更加熟悉、适应工作岗位的要求。二是实践锻造。书上得来终觉浅,绝知此事要躬行。实践出真知,磨砺长才干。正如前文所述,长时间的任前积累、多层级的岗位经历、多序列的岗位锻炼、重要部门的打磨、关键岗位的锻造等,都是县委书记提升本领的切实可行途径。

3. 实施科学的人才规划

设立什么样的标准,采取什么样的办法,能把好的“苗子”挖掘出来、培养起来、运用起来,是一个需要认真考虑的问题。细心的学者曾经对“百优县委书记”的地区来源进行过统计,结果发现,来自北京、天津、上海、江苏、浙江、广东等发达地区的优秀县委书记占比最高,达到 56.8%。这说明,发达地区经济活力强,资源要素流动性好,干事创业的舞台更加广阔,干部更容易做出骄人的成绩。但是,这并不意味着经济资源相对贫乏、经济条件相对较差的地区就没有机会。恰恰相反,逆境更能磨炼人才。有过县委书记履历的习近平总书记就曾经当过知青,是在贫瘠的黄土地上成长起来的。河南兰考县原县委书记焦裕禄带领当地群众有效治理了“内涝、风沙、盐碱”三害,为后人留下了“亲民爱民、艰苦奋斗、科学求实、迎难而上、无私奉献”的“焦裕禄精神”。福建东山县原县委书记谷文昌在一片飞沙荒滩上,带领全县军民植树造林防治风沙,打水井、建水库,在老百姓心中树起了一座不朽丰碑。入选“100 位新中国成立以来感动中国人物”。同获殊荣的县委书记杨善洲、王伯祥等,都是在艰苦的环境中闯出一条成功的人生之路。可见,逆境更能磨炼人才。事实表明,中央一直倡导的要注重从一线、从基层、从艰苦的地区锻炼和选拔干部的主张是值得肯定的,也是非常讲道理的。当然在县委书记培养的过程中,组织部门应当加大交流力度,让发达地区、

发展中地区、落后地区的县委书记交叉任职,促使县委书记开阔视野、增长才干。

4. 组织培养永远在路上

习近平总书记在全国组织工作会议上曾指出,干部的党性修养、思想觉悟、道德水平不会随着党龄的积累而自然提高,也不会随着职务的升迁而自然提高,而是需要终生努力。1995年和2015年评选的百名“全国优秀县委书记”,后来就有“落马”的案例。这说明,优秀县委书记不是“金刚不坏之身”,不是一成不变的。如果他们不注重加强修养,如果组织不继续强化培养,那么今天的“优”就可能蜕化为明天的“锈”。北京大学廉政建设研究中心副主任庄德水呼吁:“对党员领导干部,特别是优秀的党员领导干部,要加强日常监督和管理,坚持严管与厚爱相结合,为他们提供干事创业平台的同时,要提出更为严格的纪律要求。”《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》也明确指出:“党的先进性和党的执政地位都不是一劳永逸、一成不变的,过去先进不等于现在先进,现在先进不

等于永远先进;过去拥有不等于现在拥有,现在拥有不等于永远拥有。”^⑧如同树木生长需要不断地修枝剪叶、驱虫防病一样,优秀干部要继续成长并成为栋梁之材,组织部门的后续监督同样须臾不可或缺,组织的培养永远在路上。

注释

- ①习近平:《做焦裕禄式的县委书记》,中央文献出版社,2015年,第66页。②文宏:《权威表彰、标杆激励与地方官员晋升——基于2015年全国优秀县委书记评选的实证数据》,《社会科学研究》2018年第4期。③盛若蔚、鞠鹏:《建设一支宏大高素质干部队伍 确保党始终成为坚强领导核心》,《人民日报》2013年6月30日。④吴德刚:《正确认识和遵循年轻干部的成长》,《学习时报》2014年7月14日。⑤习近平:《在会见第一届全国文明家庭代表时的讲话》,《人民日报》2016年12月15日。⑥黄晓路、刘中兰:《传记和伦理视角分析的百名优秀县委书记成长规律探究》,《领导科学论坛》2018年第7期。⑦夏泉、王菁:《优秀县委书记教育背景比较研究》,《中国领导科学》2019年第3期。⑧《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》,人民出版社,2009年,第5页。

责任编辑:浩 森 文 武

Tracing and Enlightenment: Research on the Growth Law of Excellent County Party Secretaries

Yao Qiaohua

Abstract: Since the founding of the Communist Party of China, the outstanding county party secretaries who have emerged in the process of revolution, construction and reform are all fresh positive energy and tangible values, and often play an incentive, exemplary and leading role. The excellent county party secretaries have common characteristics in source distribution, educational background, selection criteria, later promotion and so on. Their healthy growth is the result of the joint action of personal efforts, organizational training and social environment. In order to cultivate and bring up high-quality county party secretaries, we should focus on stimulating outstanding ideals and beliefs, continuously practicing governing skills, and carrying out scientific talent planning. At the same time, the organizational department should continue to strengthen the training, in order to prevent the excellent county party secretaries from "excellent" to "rust".

Key words: excellent county party secretary; growth law; enlightenment