

党政领导干部品德考核的现实困境与突破路径

●肖兆权

党的十七届四中全会中提出了“德才兼备、以德为先”的用人标准,突出了德的基础性和统领性作用。这既是建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍的迫切需要,也是提高选人用人公信度的现实需求。

一、品德考核的现实困境

当前,随着我国社会主义市场经济的深入,面对执政考验、改革开放考验、市场经济考验、外部环境考验,部分党政领导干部的道德自律出现了一些令人关注和忧虑的问题。特别是一些落马贪官的道德腐败已成为街头巷尾的热议话题,折射出公众对领导干部应当具备更高道德修养的希冀。为此,许多地方组织部门对领导干部品德考核问题进行了积极探索和大胆实践,如将“是否忠于配偶、是否孝敬父母”列入干部考核内容,引入了干部提拔需要出具家庭道德鉴定书等一些新做法、新举措。这些做法在社会上引起了广泛的质疑,有的甚至被指为不讲究实际的“花架子”,领导干部品德考核面临诸多现实困境。审视这些困境,分析相关成因,主要在于混淆了以下三种界限。

1.从内涵上,混淆了公德底线与私德至善的界限。焦弘说:“无乎不在之谓道,自其所得之谓德。道者,人之所共由,德者,人之所自得也。”道者对应公德,德者对应私德。梁启超曰:“人人独善其身者谓之私德,人人相善其群者谓之公德,二者皆人生所不可缺之具也。”公德具有底线性,是人们以社会契约为轴心参与社会活动的起码要求和最低标准。私德具有至善性,反映了个人的精神追求,不同个体具有不同的道德境界。《礼记·大学》开篇曰:“大学之道,在明明德,在亲民,在止于至善。”私德的最高境界在于“至善”。公德与风俗习惯、公共伦理相连,是公民的基本行为准则,违反公德,从根本上破坏了人与人之间的和谐关系,对公德问题一般采取强制或准强制方法。如果一个人连公德都做不到,还奢谈什么更高层次的私德修养?因此,当公德与私德发生冲突时,应毫不犹豫地以公德为准。英国哲学家密尔对此有过清晰的界定:个人的行动只要不涉及自身以外什么人的利益,个人就不必向社会负责交代;对他人利益有害

的行动,个人则应当负责交代,并且还应当承担社会的甚至是法律的惩罚。私德是个人内在的自主、自由、自律,对私德问题一般采取劝导的方法解决。领导干部作为公共人物,如同明星一样,在享受公共人物所带来的收益、便利、荣誉感和成就感的同时,相比于普通人让渡出部分个人隐私作为补偿,这无可厚非。但问题是个人隐私的底线在哪里,同时这些让渡出来的权力交给哪个合适的公权部门去有效地监督执行?这是现实中的一大问题。关于私权与公权边界问题,有句著名法律谚语:“风能进,雨能进,国王不能进。”总之,对党政领导干部的品德考核,应依据相关法律规定依法展开,要尊重个人的私人空间,公权不应过度介入。

2.从逻辑上,混淆了价值判断和行为评价的界限。品德是一个人在长期的、一系列的行为中所表现出来的稳定的、恒久的、整体的心理状态,是一种人格个性。作为人格个性,品德在社会伦理学上分为两大类型。一类是可以进行价值判断的,如美德有节制、谦虚、诚实、勇敢等,恶德有放纵、骄傲、欺骗、懦弱等。另一类是不可以进行价值判断的,如理智型、情感型与意志型,内向型与外向型等。一个人的品德是其遵守或违背某种道德伦理的行为积累到一定程度的结果。俗话说:“德行,德行,德在于行。”通过个体外在的、一贯的、具体的行为表现推演出其内在的、潜隐的道德评价,是党政领导干部品德考核的基本逻辑。但是,人的行为表现往往受时间、地点和动机等多种因素的影响,具有多样性、多变性和伪饰性。如果对领导干部某一具体的行为进行评价,仅仅运用简单的征询意见或填写测评表等方式就上升到道德层面进行价值判断,显然容易产生偏差,甚至会得出相反的结论。正如黑格尔所言:一个人一两次行为所表现的偶尔的、不稳定的内心状态和心理特征还不是品德。我们不能因为一个人做了一两次好事便说他品德好,也不能因为他做了一两次坏事便说他品德差。从行为评价到道德的价值判断,需要经过全面的考察、多方的论证、慎重的推理和综合的分析等步骤,两者不能简单地互相替代。目前,有的地区探索实践中一个很大

的问题就是混淆了价值判断和行为评价。领导干部生活中的某些行为可以作为评价其生活层面是非的参照基准,但是不能简单地直接替代领导干部的品德评价。

3.从实践上,混淆了概念定义和操作方法的界限。德才兼备是我们党一直坚持的用人基本原则。关于德的概念,先后提出了“又红又专”、“靠得住有本事”、“用好的作风选作风好的人”等用人方针。然而,在干部工作实践中,由于品德内涵只有抽象的、笼统的原则性规定和要求,缺乏具体的、明晰的评价尺度和操作方法,现实中领导干部的品德考核存在两种困境。一方面,品德考核很难组织实施,往往流于形式。由于缺乏具体的、可执行的评价细则和操作方法做支撑,品德考核过程只能继续重复概念化、公式化的描述,不同领导干部的评价结论语言描述基本雷同,千人一面的形式主义现象较为严重。比如考核“是否忠于配偶、是否孝敬父母”就很难实施操作。出具家庭道德鉴定书,把考察组成员的部分判定权让渡给官员的家庭成员,由于家庭成员之间天然的、复杂的感情和利益纠葛,加之我国亲亲相隐的传统文化因素,道德鉴定书的真实性和有效性很难进行验证。另一方面,品德标准的主观性太强,评价结果的公信度很低。由于没有科学的、完整的、明晰的评价指标和对照尺度,使人很难全面、准确地把握品德的内涵,不同的参与者对品德的界定弹性较大,认识存在较大差异,很难提供有价值的行为描述和具体事实,领导干部品德的评价结果很难令人信服。

二、品德考核的内容和路径选择

“德”,从字源上看,从古直从心,反映了个体的内心情感和和心理状态。品德发之于心而外化为行为,即为“礼”,外在的社会规范转化为内心体验,即为“性”。“问渠哪得清如许,为有源头活水来”。根据行为科学的冰山理论,把个体素质形象地描述为漂浮在海面上的冰山,其中知识和技能属于裸露在水面上的表层部分,而内驱力、社会动机、个性品质、价值观等品德素质则是潜藏于水下的深层部分。显性部分只占很小的比例,而大部分则是隐性的、不易被察觉的部分。显性素质是容易被测量和观察的,而且易于通过针对性的培训获得。例如通过学历证明、资质证明等,一张张证书或试卷的分数就比较容易判断出一个人的知识和能力,这也是目前选拔人才的常用手段。隐性的品德素质是素质模型的核心,起着统帅和灵魂的作用。它不容易被观察和测量,往往会被纷繁复杂的表面信息所掩盖,很难进行全面、客观的把握,需要运用概括综合、判断推理的方法,由表及里地揭开信息的面纱,勾勒出显著的素质特征和内在的个性特质。

考核领导干部品德内容包括“四德”,即政治品德、社会公德、职业道德、家庭美德。美国管理学家卡滋对管理层次与领导技能关系的研究表明,对基层管理者而言,主要工作对象是“事”,最需要的是技术技能;而对高

层管理者而言,主要工作对象是“人”,最需要的是人际之间的沟通技能,更多的是品德魅力。特别是随着管理者职务层次的上升,对领导者的领导力、感召力和影响力的要求越来越高,对品德的要求也就越来越高。一般而言,成小事,靠业务本领;成大事,靠思想品德和综合素质。一个人如果志大才疏,固然成不了才,但如果没有优秀的思想品德,也难成就大业。“四德”对于不同层级的党政领导干部而言,其权重也不完全一样。如公共道德权重对不同层级领导干部的要求也有较大差异,主要包括公德修养和社会形象;政治品德对高级领导干部更为重要,主要包括政治信仰、政治态度、政治立场和政治纪律;职业道德对基层领导干部更为重要,主要包括职业操守和敬业精神。

当前,随着我国国民教育的普及,干部学历的普遍提高,领导干部的成长一般都经过了多岗位的历练,能力上相差不是太大,相反,对德的要求更加突出。这更加需要 we 全面贯彻“德才兼备、以德为先”的用人标准。“一流之人,能识一流之善;二流之人,能识二流之美。”对品德把握的深度和信度,直接考量着组工干部自身的能力和水平。考核党政领导干部品德主要有“四看”:一看是否忠于党、忠于国家、忠于人民;二看是否树立了正确的世界观、权力观、事业观;三看是否真抓实干、敢于负责、锐意进取;四看是否作风正派、清正廉洁、情趣健康。中国传统文化历来重视对德的润泽和培育,并把它视为人之为人的前提和立身行事的基础。《易经》中曰“君子进德修业”、“君子厚德载物”。古希腊哲学家亚里士多德说过:“德性的获得,不过是先于它的行为之结果;这与技艺的获得相似。因为我们学一种技艺就必须照着去做,在做的过程中才学成了这种技艺。我们通过从事建筑而变成建筑师,通过演奏竖琴而变成竖琴手。同样,我们通过做公正的事情而成为公正的人,通过节制的行为而成为节制的人,通过勇敢的行为而成为勇敢的人。”这就是说,一个人的品德不但表现而且形成于他长期遵守或违背道德的行为。领导干部是时代的精英、社会的风云人物,历史给了他们“兼善天下”的机会和舞台,其形象为世人瞩目和追逐,其道德风范也必然会对公众产生影响力和辐射力。领导干部要坚持立党为公、执政为民,实现好、维护好、发展好最广大人民群众的根本利益,为人臣要恪尽职守,为人父要舐犊情深,为人子要有反哺之心,以自己的模范言行为公众率先垂范,让公众见贤思齐,引领全社会的道德风尚。

(注:本文是国家社科基金项目《提高干部工作科学化水平研究》的部分研究成果)

(作者单位:中共南京市委组织部干部一处)

责任编辑 王秀芳

E-mail: ldkxwxf@163.com

电话: 0371 - 63926290