

领导干部政德失范的内在机理与治理方略

◇ 刘军汉

政德,即从政人员的道德,通常是指在党政部门和国有企事业单位工作的领导干部的道德品行。

一、政德失范表现在政治、工作、生活等诸多领域

(一)一些领导干部不讲政治品德,不明大德

理想信念坚定是政治品德的核心内容,是统摄领导干部全部政治实践活动的主导因素。但有的领导干部理想信念时常动摇,“四个自信”和“四个意识”还没牢固树立;有的对党的创新理论不愿学、不真学,不真懂、不会用,以至于在大是大非面前头脑不清醒;有的政治上与党离心,缺乏全心全意为人民服务的宗旨意识,对党和人民不忠诚、伪忠诚;有的把党和人民赋予的权力视为自己的能力,把其作为满足自己私欲的工具,为个人、家庭和亲朋好友攫取非法利益;有的世界观、人生观、价值观、权力观、事业观严重扭曲,颐指气使,高高在上,追求个人生活上的阔绰排场;有的缺乏历史思维、辩证思维,把党的探索性决策失误无限放大,妖魔化政府,抹黑共产党及其领导人;有的对党的理论、路线、方针、政策学习不透,似懂非懂,执行起来不结合实际,机械传达,死板执行;有的甚至采取阳奉阴违的态度,口头上坚决贯彻执行,实际上则是搁置一边,不去落实。

(二)一些领导干部不遵守职业道德,不守公德

在其位、谋其政,任其职、尽其责,勤政务实、勇于开拓、恪尽职守、敢于担当、精诚履职是为政之德的根本和核心,是对领导干部职业道德的基本要求。但有的领导干部懒政怠政、为官不为,只求不出事、不求有作为,信奉“不做不干,难找缺陷;组织考核,没有缺点”的为官之道,做所谓的“太平官”;有的工作消极被动,疲于应付,提不起精神,照葫芦

画瓢,机械行事,遇到矛盾绕着走,碰到问题往后退,推脱责任,怨天尤人,致使所在地方或单位的发展受阻;有的工作不踏实,做表面文章,搞形式主义和官僚主义,贻误发展良机,损害党和政府形象,拉大与人民群众之间的情感距离;有的面对突发事件反应迟钝,或束手无策,或应对不力,致使引发不该发生的事件;有的花公家钱大手大脚,铺张浪费,花掉了许多本不该花的钱;有的在社会公共场合不注意自身形象,随地吐痰,乱扔垃圾,排队加塞,不遵守公共秩序。

(三)一些领导干部不顾家庭美德、个人品德,不严私德

领导干部的政德表现,不仅表现在理想信念上、表现在工作中,也表现在家庭生活和个人生活中。有的领导干部在家里不关心父母生活及情感需要,不关心孩子的身心健康,不尊重配偶,对家庭不负责任;有的领导干部不讲诚信,愚弄欺骗群众;有的恃权自重,对群众耍横、搞特权,藐视群众;有的领导干部痴迷赌博,甚至携公款去境外豪赌,把党的事业抛于九霄云外;有的领导干部生活作风不良,吃喝玩乐,骄奢淫逸;有的领导干部热衷于发送内容庸俗、品味低下的垃圾短信、图片和视频。

二、多因素交互叠加是政德失范的内在机理

(一)一些领导干部对政德认知不够

作为一名领导干部,不仅要遵守相关法律法规,还要遵守相关职业道德、社会公德,这是领导干部基本的道德素质。但新时代我们党对领导干部有哪些具体的政德要求,未必每个领导干部都非常清楚。《党政领导干部选拔任用工作条例》等文件中,都有关于公职人员政德方面的要求,但这些要求往往是从整体上、宏观上设定的政德规范,

具体到每个行业、每个岗位,则没有具体而细致的表述。干部政德规范的缺失,势必在一定程度上导致领导干部政德认知的模糊、扭曲甚至错误。

(二)转型期社会道德环境负面因素的影响

在社会转型的特殊时期,旧的道德规范发挥的作用越来越小,而新的道德规范尚未形成,这就不可避免地留下了一个道德真空,给人们的道德滑坡留下了空间。领导干部生活在整体道德水平滑坡的社会,思想道德受到影响也就在所难免。我国目前出现的包括领导干部政德失范在内的道德滑坡现象,我们应理性看待,同时也需要积极应对。领导干部作为社会的一员,不仅是一个“道德人”,同时还是一个“经济人”。作为社会中的“经济人”,领导干部会最大限度地获取自身利益。领导干部作为公共政策的制定者和公共权力的执行者,对经济社会发展做出了应有贡献,但其收入相对较低,常态化的“5+2”“白加黑”的付出与收入不成正比,加之社会上炫富现象时常出现,使一些政治定力不足的领导干部心理出现失衡,久而久之,其道德防线便会随之坍塌。

(三)政德管理体制机制的不甚完善

目前,我国尚无专门的干部政德管理机构。另外,迄今为止,我国还没有出台专门的干部职业道德法规,已出台的《公务员法》中,涉及公务员职业道德的内容较少,且多是宏观性的要求,难以形成有效约束。另外,《关于加强对干部德的考核意见》中也没有明确对干部德的评价方案,没有明确的监督主体和完整的监督体系。

(四)权力制约体制机制的不甚健全

权力的诱惑性、腐蚀性、贪婪性、扩张性使缺乏有效制约和监督的权力极易蜕变为少数权力行使者损害公益和谋取私利的工具。近年,我国的行政管理体制改革取得了很大成效,但权力过分集中而又缺乏有效监管的现象还没有根本改变,一些地方和部门领导干部权力仍然过于集中,直接掌握大量诸如工程发包、土地批租、项目审批、资金调拨等资源配置权力,这些过于集中的权力在缺乏有效监督下,权钱交易、权权交易、权色交易等腐败现象就极易发生。正因权力制约监管的体制机制不甚

健全,一些领导干部在行使权力的时候,主要靠个人的道德自制力去约束自己的行为,但道德自制的约束力是有限的。在金钱、权力、美色等诱惑下,一些领导干部的政德失范就从可能变成了现实。

(五)用人导向的偏差

用人导向的正确与否,很重要的一条就是是否把干部的德放在了首位,是否体现出德才兼备、以德为先。现在群众仍然对部分领导干部有意见,主要是对领导干部的德不满意,认为有些领导干部德不配位,德落后于才,有才无德。目前,在干部选拔任用工作中,重才轻德、以才掩德、以绩蔽德的现象仍然不同程度地存在。由于对领导干部的政德评价机制不健全,致使在一些地方或单位,那些勤奋工作、踏实肯干,但性情耿直、敢于直言而不会拍马奉承的干部,不但得不到提拔重用,反而受到排挤和冷落。这种不健康的干部评价状况的存在,不仅影响政德评价机制发挥应有的作用,还会促使不道德行为扩散和蔓延。

三、综合协同是政德失范的治理方略

(一)切实加强政德教育,有效提升政德认知

教育是提升领导干部政德素质的重要途径,也是政德水平提升的基础和前提。目前,要教育领导干部按照习近平在政德方面的要求提升政德认知,掌握全面的政德知识。领导干部守公德,就是守公众之德、公权之德和工作之德。守公众之德,就是要求领导干部在言行上严格要求自己,为社会大众做表率、立标杆;守公权之德和工作之德,就是要求领导干部在工作上强化以人民为中心的执政理念,立党为公、执政为民,牢固树立全心全意为人民服务的宗旨意识,自觉践行“人民对美好生活的向往就是我们的奋斗目标”的执政理念。领导干部严私德,就是在个人生活和家庭生活中严格要求自己,公私分明,谨言慎行,戒贪、戒色、止欲、克己奉公,切实把人民赋予的权力用来服务人民;把慎独、慎微、慎初、慎交、慎终作为自己修身的必修课,廉洁修身,廉洁齐家,打造良好家风,防止“枕边风”成为贪腐的导火索,防止子女打着自己的旗号非法牟利,防止身边人把自己“拉下水”,防止“铁哥们”把自己送进“铁笼子”。

(二)创新政德管理体制机制,提升政德失范治理效能

政德管理体制机制创新的一个突破口是成立专门的领导干部政德治理机构。目前,对领导干部队伍的监管主要由纪委和监察委负责,而纪委和监察委的主要职能是对违纪和职务违法犯罪行为进行监督、检查和查处,对违反道德行为的监督和制裁明显乏力。根据全面从严治党的要求设立领导干部政德治理机构应是加强政德建设的一个方向。领导干部道德治理机构可以命名为道德治理办公室或道德治理委员会,与纪委和监察委相互衔接、相互补充、相互贯通,共同构成领导干部管理“纪”“法”“德”相配合的完整系统。领导干部道德治理办公室或道德治理委员会的主要职能,一是为不同行业 and 不同岗位制定道德行为规范,并将其作为领导干部入职的“必读教材”;二是负责对领导干部道德行为的日常监督、检查、考核和政德违规处置;三是对领导干部进行专门的道德教育培训;四是立法部门搜集、整理和提供道德立法素材,为道德立法做准备。

(三)建立科学的政德考评机制,发挥考评的双向激励功能

政德考评是进行政德治理和政德建设的重要手段。考评是指挥棒、风向标,一定程度上决定着政德治理实效的好坏。首先,明确政德考评的内容。习近平总书记的系列重要讲话特别是关于干部德的论述,是政德考评的根本遵循。另外,可根据行业性质、岗位特点、工作内容的不同,制定各具特点的政德考评内容,不可千篇一律,要提升考核的针对性和实效性。其次,建立科学的政德考评办法。包括考评的主体、考评的途径方法、考评的时段、考评结果的运用等。比如,实行由“组织人事部门+管理服务对象+社会公众+家庭成员”相结合的多考评主体考评办法,对德、能、勤、绩、廉五项指标的考评要更符合实际、更客观准确。因此,根据行业性质、岗位特点、工作内容、干部级别等建立一套科学合理的领导干部政德考评机制和考评体系显得格外重要。科学完善的政德考评机制和考评体

系,既有利于发挥“良德”的定向、示范、激励、引导作用,也有利于发挥“恶德”的惩治、约束、警示、鞭策功能。

(四)坚持正确用人导向,发挥正面激励效应

用人导向是影响干部政德走向的重要因素。正确的用人导向有利于提升干部的政德水平,使政德素质高的人脱颖而出,也激励其他人向政德素质高的人看齐;错误的用人导向会大大打击干部干事创业的积极性,污染所在地方或单位的政治生态。我们党的干部政策是德才兼备、以德为先,强调以德为先,绝不是以牺牲工作能力为代价的以德为先,而是在能力差不多相等条件下的以德为先,即才能相当时选任德行好的人。以德为先,还有另外一层意思,能力和德行二者不能兼顾的情形下,优先选择德行好而能力欠佳的人,而不选择能力强而德行差的人。当然,选任干部最优的结果是有才有德、德高才高,把群众公认、政德突出、实绩突出的干部选拔到更高的领导岗位上,在干部队伍中形成重德、敬德、爱德、用德的良好导向。

(五)进行道德立法,发挥法治牵引作用

对领导干部的约束主要有两个方面,一是内心的道德约束,二是外在的法治约束。改革开放40多年来的社会治理实践证明,仅靠道德说教和道德自律,治理效果甚微,必须采取法治化手段,依靠他律促使人们在道德实践中知行统一。在当前经济、政治、文化、社会等方面的发展还不充分的条件下,主要还是要法治的治理框架下,适时把成熟的道德规范上升为法律,进行道德立法,在法治和德治相结合的基础上,走道德法治化道路。西方国家走出职业道德低谷,最主要的举措是进行道德立法,即把条件成熟的道德规范法律化,用法治权威匡正道德失范。因此,要借鉴国外成熟经验,适时进行道德立法,为领导干部的政德提升提供法治保障。

作者简介:刘军汉,中共河南省委党校哲学教研部副教授。

(摘自《领导科学》2019·7月下)