责任编辑：戴菁　E-mail:daijing314@163.com　电话：010-62805132　　2014年4月14日

干部工作群众公认原则的理解和把握

□胡月星

最近，中组部颁发了《党政领导干部选拔任用工作条例》，将“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”作为选拔任用“好干部”的基本标准。“好干部”选任标准的确立，为干部工作明确了指导思想，也为衡量评价领导干部德才兼备、群众公认提供了政策理论依据。本文结合有关领导干部能力素质专题调研，针对“群众公认”这一话题予以初步探讨。

一、群众公认的基本特性

所谓群众公认，就是群众普遍认可、赞成，有较高的满意度和支持率，对干部具有褒奖性质。在干群关系表现的特定条件下，它指的是多数人对某个干部的认同和肯定，即群众认为某一干部具有德才兼备的素质，符合党的干部标准，可以胜任某一领导职务。群众公认的特性主要具有如下几种：一是客观性和公正性。群众公认与片面肯定相区别，是社会普遍认可的主要表现，它往往与群众的真实愿望、社会舆论评价相联系，群众公认基本决定了干部素质发展倾向和干部选任满意度倾向。就其结论而言，是不以领导的权威意志和个人的主观愿望为转移的。二是延续性和持久性。德才兼备是群众公认的根本条件。干部得到群众的公认，往往会产生好的口碑，被群众较长时期称颂，成为干部宝贵的精神财富，使干部的精神世界得到极大的满足和愉悦。三是完整性和统一性。群众公认的干部形象是一个统一的整体，一般地讲群众对干部的某些性格或道德方面的缺陷是十分敏感的；如果干部的行为表现不符合道德伦理标准，与社会期望不能趋同，群众公认的程度就会下降，干部的形象就会受到损害，群众支持率就会减低。四是原则性和规定性。当“群众公认”上升为干部工作的行动原则后，便具备了法规性质。虽然工作方法可以因时因地而不同，但干部选拔必须得到群众的公认。这是决定干部升降去留时必备的讨论内容和不可简略的程序。任何随机变通、曲解的做法都是不允许的。五是模糊性和局限性。群众公认在以下特殊情况下难以把握。眼前的、局部的利益与全局的、长远的利益发生矛盾时；真理在少数人手中时；权威性意见发生错误地支配作用时；不法外力发生作用时；思想观念的不同导致的误解、抵制时等都可以对群众公认产生影响。由此可见，群众公认是一个操作简单，但理解复杂的概念，理解群众公认的内涵特性，对于做好干部工作尤其重要。

二、群众公认的关键因素

群众公认作为干部工作中群众对干部自身素质、效绩的公众认可性评价，它表现的是群众对干部的肯定、赞同、褒扬及其程度的态度倾向，这种评价和态度在很大程度上取决于评价标准的合理性和评价方式程序的科学性，评价的效果受多种因素的综合影响，包括环境的、组织的、个体的等方面因素。从此次调查情况看，影响群众公认程度因素既有领导干部素质、品质、作风等自身素质因素，也有环境条件等客观因素等，还有群众社会心理等心理因素。其中，领导干部的思想政治素质、领导能力水平、业绩贡献以及精神状态等尤为重要。

（一）思想品德素质是群众公认的首要条件。思想品德是领导干部从事政务领导工作必须具备的理论修养和职业道德品质。它主要包括理想信念、勤奋敬业、勇于担当和廉洁自律等内容。思想品质是领导干部区别于一般群众的基本界线，也是领导干部必备的基本素质。一个人思想政治品德不好，就会出现滥用权利、贪污腐化、弄虚作假、公德意识差等种种不良现象，就不被群众所公认。调查中，当问及“个别领导干部如果没有完全达到群众公认的话，其主要原因是什么”时，认为“干部品德素质”是主要原因的达62.7%。其中“思想素质差”为19.1%；“实绩不明显”占15.61%；“作风不扎实”占14.26%；“能力弱”占9.33%；“知识不足”占1.7%；“观念保守”占1.55%；“适应力不强”占1.15%。当问及“有些内在品质对于领导干部取得群众公认是十分重要的，请您选其中最重要的一项”时，在勤政务实、责任心、进取心、清正廉洁、公道正派等9个选项中，选择“清正廉洁”者位居首位，达45.09%。可见，坚守为政清廉、公正无私的职业道德标准，是干部取得群众公认的关键所在。

（二）领导能力是群众公认的核心内容。调查中，在资历、职位、品格、能力、知识、情感、身份及其他8项因素中，认为领导干部形象魅力来源于能力的占51.87%，远远高于其他因素。尤其是各级领导干部所表现的领导能力水平，对群众公认产生着深刻的影响作用。在实际工作中，领导能力主要包括以下核心要素：

政治鉴别能力。理想信念坚定，具有扎实的政治理论功底，坚定的政治立场和正确预测政治方向的能力。群众公认度高的领导干部，具有扎实的政策理论基础和高度的政治觉悟水平，能够熟悉掌握和运用政策法规，善于观察、思考和处理问题，具有良好的政治敏锐性和洞察力，能够正确把握时代发展要求，科学判断形势，忠实贯彻执行党的路线、方针、政策。群众公认度不高的干部，缺乏政治使命感和理想目标，不能贯彻执行党的各项方针政策，弄虚作假，阳奉阴违，生活作风奢靡，贪图享受。

沟通协调能力。事业为重，真诚为人，积极有效协调关系的能力。群众公认度高的领导干部，善于接纳他人，与下属和睦相处；工作中讲究领导方法领导艺术。善于运用激励奖惩手段，调动各方面的工作积极性，赢得拥护尊重。群众公认度差的干部，态度消极冷漠，工作简单粗暴，缺乏与他人积极沟通的人际交往意识，彼此难以信任，容易引发矛盾冲突。

解决实际问题的能力。以问题导向为突破口，积极识别问题，正确分析问题，找到解决问题的方法的能力。群众公认度高的领导干部，具备强烈的问题意识与责任忧患意识，能够及时识别问题。同时以解决问题为己任，把解决问题与推进工作紧密结合起来，针对各种问题性质做出判断分析，抓住主要矛盾问题，认真处理解决。群众公认度不高的干部，对存在的各种隐患熟视无睹，粗放经营，各种矛盾事件层出不穷。部门自身管理不善，纪律松弛，工作作风漂浮，群众威信下降。

合作共事能力。为达到共同的事业目标积极主动与他人合作完成任务时的良好合作能力。群众公认度高的领导干部，富有集体意识和团队意识；在团队合作中积极主动，为共同完成工作目标，勇于承担责任。群众公认度差的干部，缺乏团队意识，个性张扬，独立独行，不能配合其他同事完成好任务，在团队工作中不愿分担责任。

创新应变能力。对新环境、新事物、新问题深刻感知、对现实要求积极反应的能力。群众公认度高的领导干部，思维活跃，富有胆识，大胆探索，勇于创新，进取精神强；具备危机忧患意识，积极主动探究危机发生可能性，在发生危机时，能够正确妥善处理问题，化险为夷，且善于从中吸取经验教训。群众公认度差的干部，故步自封，僵化保守，观念陈旧，无能懦弱，难有作为。

服务群众能力。深入群众，了解民生需求并能提供主动关怀服务的能力。群众公认度高的领导干部，关注民生，熟悉实际情况，积极主动了解群众诉求，尽心尽力为群众热情服务。群众公认度差的干部，缺乏同情心和责任心，远离群众，难以担当，工作拖沓推诿，不能令群众满意。

（三）工作业绩及其成就是群众公认的基本前提。工作业绩包括多方面的内涵，既包括在工作岗位上取得的显著成就，也包括在社会治理、民生保障、经济发展、生态环境保障等方面所取得的突出贡献。从调查情况看，群众对干部的工作业绩要求明显提高，以往部分群众对能力一般的“好”人干部尚有相当程度的忍让和默认，但随着社会经济的发展，能力一般业绩平平的“好”人型干部，已明显为群众所不容，群众不仅要求干部的思想政治素质好，而且要求干部的业绩水平也要高，调查情况显示：在目前群众的要求中，迫切要求更多的业务素质好、能力强、业绩突出的“担当型”干部。调查中当问及“假如您是一位领导干部，在考虑如何开展工作时”，在四个候选答案中，其回答依重要性排序为：“听听群众意见，取得一致意见后，果断执行”（占65.49%）；“放手让下面干，希望他们能干好，不必干涉太多”（占26.18%）；“喜欢直接做出决定下达给下属并要求马上执行”（占4.49%）；“自己亲自干，别人干不太可信”（占2.84%）；“等等看别人怎么干再说”（占1%）。上述回答“征求意见”后干与“放手让下面干”，两项加起来达91.67%，可见，决策管理水平、业绩表现以及能否与群众的要求相适应，都对群众公认产生重要影响。

（四）观念倾向以及精神状态是群众公认的内在需要。领导干部是否具有开拓创新的气魄，真抓实干的精神以及发奋图强的志气，不仅对下属工作具有直接影响，而且也影响着干部的群众公认。从干部的工作作风对群众公认的影响程度看，至少有这样几个特点：一是干部的公道正派，原则性强已成为影响群众公认程度最重要的工作作风；二是干部的廉洁自律，实干精神，勤劳敬业已成为影响群众公认程度的主导工作作风（合计87.94%）；三是一向被传统品德所重视的同情心作为干部的工作作风，仍然是影响群众公认程度的不可忽略的因素之一，但它已不是主要因素，这表明在群众公认中，明确把“好人”与“干部”严格区别开来。问及“在具体工作中，您最大的苦恼”是什么时，46.43%的人认为是“人浮于事，互相扯皮”；15.11%的人认为“没有中心目标，工作乏力”；14.71%的人认为“关系紧张，难以协调”；12.42%的人认为“环境欠佳，收入缺少”；11.32%的人选择“其它因素”。可见，观念意识、领导风格和良好的精神状态直接影响着领导干部的群众公认。

（作者单位：国家行政学院政治学教研部）

热点关注

国企政治优势如何转化为竞争优势

□周　文

如何更好地把国有企业的政治优势转化为核心竞争力，推动国有企业更有质量更有效益更可持续发展，这既是国有企业党组织需要不断探索的理论问题，同时也是在国有企业改革创新发展实践中需要迫切解决的现实问题。

强化国有企业党组织作为政治核心的观念和意识，把党组织的政治核心作用转化为企业的领导力。从经济层面看，国有企业是国家的重要经济支柱；从政治层面看，国有企业党组织是执政党的重要组织基础。充分发挥国有企业党组织政治核心作用，既是党领导经济工作能力的具体体现，也是巩固党的执政基础的必然要求。在新形势下，国有企业党组织必须进一步解放思想，融入中心抓党建、把服务服从于企业发展作为企业党建工作的出发点、落脚点。要强化党组织参与企业重大决策，充分发挥在重大问题上的把关定向作用。坚持党政之间“双向进入、交叉任职”，强化党政集体领导，形成坚强领导班子，从领导体制上促进党建工作与企业生产经营管理深度融合，确保党组织有效参与企业重大决策。要完善“三重一大”等决策制度，健全实施领导、专家、员工群众相结合的决策办法，形成“务实求是、谋断分离”，做到科学决策、民主决策、依法决策。

深入贯彻落实党的路线方针政策，把党的理论政策优势转化为企业的发展力。国有企业承担着与一般市场经济条件下经济组织不同的责任，既有经济责任，更承担着国有企业特殊的政治责任和社会责任。国有企业要始终与党中央保持高度一致，自觉把党的路线方针政策变成干部职工的一致行动，变成企业产品和经济效益，变成企业发展实践。要采取中心组学习、专题培训、高端讲座、创建学习型组织和打造学习型领导干部队伍等多种形式，促进认真学习把握党的基本理论、路线、方针、政策，正确认识形势，增强宏观掌控、战略引领、统筹兼顾、开拓创新的能力。要深化国有企业改革，执行好国家方针政策，注重发展速度和调整结构、提升质量、提高效益相统一，确保国有资本保值增值，从而达到提高竞争力和经济实力的成效，实现国有企业科学发展、和谐发展和可持续发展。

提高人才队伍在国有企业发展中的支撑力度，把党的队伍优势转化为企业的带动力。国有企业人才队伍是企业优秀的人力资源，是国有企业提高核心竞争力的优势所在。只要党管干部、党管人才的工作真正做好了，国有企业的政治优势转化为核心竞争力就有了可靠的组织人事保障。国有企业要牢固树立人才是最活跃的先进生产力、是科学发展的第一资源、经营的第一资本，人才发展是科学发展的有效路径、人才投资是效益最大的投资等先进理念，坚持从大局和长远思考谋划人才工作、关心支持人才工作、研究落实人才工作，切实把“人才强企”战略落到实处。要创新实施人才战略，科学制定企业中长期人才发展战略规划，坚持经营管理、专业技术、操作技能三支人才队伍统筹考虑，领军、拔尖、骨干、基础人才同步发展，坚持培养与引进、引才与引智、梯队与团队建设相结合，健全完善纵向畅通、横向贯通的人才发展通道，配套建立符合企业实际、动态优化的人力资源配置、开发、评价、激励机制和具有竞争力的薪酬机制，同时注重研究把握人才成长规律、成长路径和特点，优化人才成长发展环境，促进各类型各层次人才整合，激发人才活力和创造力，提高人才对企业发展的内涵驱动和智力支撑作用。

建立健全国有企业规章制度，把党的组织优势转化为企业的执行力。制度建设具有根本性、全局性的意义，是做好工作的重要保障。国有企业要坚持继承和创新相结合，注重制度顶层设计，健全管理制度体系，提高按制度用权、管人、办事的约束力。根据新形势和工作新要求，结合国有企业实际，把党的政治纪律、组织纪律、人事纪律、群众工作纪律以及财经纪律、生产组织运行纪律等，有机融入企业制度建设和工作流程设计中，成为可操作执行的标准规范，使之固化为制，成为企业“法律”，完善企业基本制度体系。要从严管理不放松，按照打造世界一流的标准要求，强化制度落实，从党员干部抓起，从执行政策入手，增强领导干部模范遵章守纪、规范用权意识，确保权为民所用、情为民所系、利为民所谋。要按照现代企业管理理论方法，梳理优化国有企业业务工作流程，明确岗位职责、明晰工作标准、细化考核办法，激励职工自觉恪尽职守、拼搏奉献。要对上级决策部署认识到位、措施到位、创造性落实，确保对各项政策制度执行不变通、不走样，对内外部资源、各种生产要素有效整合优化，对企业各项业务、生产经营活动有效控制高效运营。

加强国有企业党组织与员工群众的密切联系，把党的群众工作优势转化为企业的创造力。国有企业员工群众是企业的主体。全心全意依靠员工群众办企业，在任何时候、任何情况下都必须牢牢坚持，决不动摇。国有企业要进一步强化全心全意为人民服务的宗旨，坚持员工是企业第一资源、经营第一资本，把人的全面发展和人企共进作为工作的出发点和落脚点，强化通过完善机制制度维护保障员工群众的合法权益，使员工群众感受到“家”的温暖，不断增强爱岗敬业意识和努力工作的积极性。要深入扎实做好一人一事思想政治工作，通过深入基层深入一线调研、与职工同吃同住同劳动、各级信访接待、领导信箱、领导接待日等渠道，加强与员工群众沟通，了解其思想动态，了解其诉求期盼，发现问题、化解矛盾、解决困难、平衡心态，促进职工安心舒心工作。要充分尊重职工群众首创精神，围绕促进国有企业生产经营管理、科技进步和挖潜增效、控本增效等重点工作，调动激发员工的积极性、主动性和创造性，把员工群众摸索的先进经验、提出的合理化建议转化为推动国有企业发展的不竭动力。

（作者系胜利油田党校常务副校长）

实证研究的功效与局限

□周爱民

20世纪80年代以来，实证研究在中国的社会研究中逐步被本土研究者所广泛采用，尤其中国社会学界对实证研究给予了高度重视，从而为解决中国社会的相关问题起到了不可低估的作用。实证研究之所以能在社会科学的各个领域得到广泛使用，是由其本身固有的优势所决定。当然，任何一种研究也有其局限性，实证研究也不例外。

一、实证研究的优势

实证研究是指研究者运用一定的研究技术对研究对象进行大量社会调查，收集相关资料，为提出理论假设或检验理论假设而展开的研究。由于实证倾向的社会学所提供的范式更接近于学科科学化的要求，同时由于时代对科学的提倡以及对自然科学近乎神话式的信仰，因此实证主义范式便成为社会学的主流范式，其本身蕴藏的科学性以及这个时代对科学的崇拜，决定了实证研究不可撼动的学科地位。

资料收集的可靠性。实证研究资料来源的可靠性，决定了其研究结果的信度。实证主义社会学强调社会学应以那些外在的、客观的、不为人的意识所左右的现象作为研究对象。强调人类社会与自然界在客观性上的一致，认为社会学要揭示的就是社会中那些不依人的意识而独立存在的、类似于自然界规律一样的法则。揭示的普遍规律是适用于所有时间和空间的。实证研究注重研究者亲自到调查现场，获得第一手资料，研究者可以直接接近研究对象，直接感知研究对象，所获得的是直接的、具体的、生动的感性认识，形成对问题的真实感觉，能掌握大量的第一手资料，而且有数据做支撑，从而使得研究的信度大大增加。

认识社会的广泛性。实证研究最基本的优势是能突破时空的限制，在广阔的范围内，对众多研究对象进行调查。比如问卷调查，不仅可以了解当时、当地正在发生的现象，而且可以询问过去和外地曾经发生过的现象，不仅可以调查事实、行为方面的问题，而且可以询问观念、感情方面的问题，在调查内容方面非常广泛。再比如，观察法，不仅适合于其他研究方法所适合的研究对象，而且也特别适合于研究无语言文字沟通的调查对象。还有很重要的一点，实证研究特别容易获得总体状况。一个通过科学的概率抽样获取的样本加上一个标准化的问卷可以提供对某群体、某城市甚至某国家总体的统计推断。因此，在认识社会的广泛性方面，没有任何一种研究范式能够与之匹敌。

研究结论的客观性。首先，实证主义研究把自然科学的研究方法和研究程序引入社会学，按自然科学的理论模式来构造社会学的理论，提倡社会学的研究必须接受那些客观的、可以观察到的经验事实的检验。其次，实证研究特别注重运用数学和统计学形式更精确地显现社会现象的技术，具有一种技术性的特征，能提供在形式上是纯工具性的知识，研究结果不带有任何给定的对社会政策或社会价值的追求暗示，结论是建立在“经验”“实证”的基础之上，能做到就像自然科学一样，保持价值无涉或价值中立。再者，实证研究有一套标准化、规范化的操作程序，可提供科学、精确的解释，有效地描述并解释各种社会事实，而不仅仅是表达主观性的、缺乏证据和可检验性的论述，从而有利于人们把握普遍性、客观性的规律。

二、实证研究的局限

实证研究作为一种搜集和处理社会信息的研究范式，在现代社会起着越来越重要的作用，并且随着社会的发展，实证研究越来越制度化，也越来越成为各种社会研究，包括社会科学相关研究的重要工具。但实证研究也存在一些本质上的局限。

在方法论上的局限。实证研究的理论基础是西方哲学史上发展了一百多年的实证主义哲学，社会学研究中的实证传统肇始于孔德，成熟于迪尔凯姆，它的一个最重要的理论假设是断言自然界和人类社会之间有着基本的一致性，即自然现象和社会现象不存在本质的不同，并据此认为科学是统一的，不同的学科遵循某些相通的研究原则。认为自然科学的研究对象是无思想、无意识的物体，研究者和研究对象之间发生的是单方面的主体认识和解释对象的关系；但社会科学涉及有思想、有意识的人和人的历史，这时研究者和研究对象之间处于一种双向的理解关系。社会科学本质上是一种自我认识、自我理解的学问，它必须回答有关生活的意义问题。所以，自然科学的因果关系的解释说明方法并不适合社会科学，由此，实证主义不可避免地在方法论上表现出局限性。

在中国现实中的应用困境。任何研究都必须结合本土实际，才能体现其应用价值，对于实证研究，在中国现实应用中不可避免地会出现困境。边燕杰曾经总结了华人社会的调查研究所面临的问题：语言问题、“心理二重区域”、资料比较性问题，以及政治敏感性、调查理论的不足、社会的复杂性等问题。这些确实都是实证研究在中国面临的重要问题，但最为基础的问题在于中国社会性质的特殊性，使得国内实证研究有着很多局限性。受自然科学模式的强烈影响，实证主义社会学在认识论上带有浓重的历史决定论和社会决定论的色彩。它断定社会是受一定客观规律支配的系统，据此，社会现象可以得到有效的预测。但在实际的社会生活中，我们做出某些社会预测，目的就是为了干预现实——促使好的结果发生，避免不利的因素发展。在社会领域根本不存在自然领域中那种不受时空限制、不以人们意志为转移的“永恒不变”的规律，特别是在转型期的中国社会，利益结构深刻调整，利益分化深刻变动的时期，这种困境尤其明显。

“价值中立”难以实现。现实的社会科学在对社会现象进行描述和测量的过程中，无一例外地要求观察者熟悉并能使用作为观察对象的人们用以描述他们自身行动和交互行动的方式。人们说些什么、想些什么、知道些什么，是我们从事任何课题的社会科学研究时所绝对不能忽视的，而实证主义所强调的规律性却是忽视了人类社会复杂性。根据认识论原理，一切研究都不可能完全消除主观因素或主体旨趣的影响，任何研究的背后都隐藏着某种不能证明的理论假设。不仅研究者个人不可能完全剔除个人的偏见或价值观，由研究同一学科的学者组成的“科学共同体”在某种意义上也都持有共同的偏见，一句话，“科学家以科学家的身份做价值判断”。因此，社会科学研究要做到价值无涉或价值中立难以实现。

总之，实证研究虽然因种种缺陷面临严峻挑战，但它所倡导的用自然科学方法研究人类社会的主张，批判地借鉴自然科学的最新成果始终是一条值得尝试的途径。各种对实证主义的批判，比如以韦伯为代表的社会理解论、福柯和布迪厄为代表的语言社会学、法兰克福学派的社会批判论等社会学理论的出现，其主要意义在于：一方面促使实证主义社会学理论自身进行不断地调整、修改以日臻精确和完善；另一方面可激发各种有价值有创造性的新理论的产生，以从根本上弥补实证主义社会学的不足，丰富社会学的理论和方法，深化人们对社会生活的理解。

（作者单位：湖南省委党校）

学术评论