

萧鸣政 著

党政干部 品德测评方法研究

Assessment Methods of Government Official's Moral Character



人民大学出版社

— 作者简介 —



萧鸣政，现任北京大学政府管理学院行政管理系主任，博士生导师，北京大学人力资源开发与管理研究中心主任，国家马哲工程人力资源管理项目首席专家。中国人才研究会副会长，中国人力资源开发研究会测评分会常务副会长兼秘书长。被中央人才工作协调小组聘请为国家人才评价战略专题研究课题组组长，中共中央组织部特邀专家与国家人力资源社会保障部咨询委员会专家，是中国第一批从事人力资源学科建设的资深学者与著名教授，担任过中央电视台百家讲坛《品德与人力资源开发》专题讲座人，国际人力资源开发研究会第6届亚洲年会执行主席。自1985年开始从事人才品德测评问题研究工作。1986年至今，出版品德测评方法研究的学术专著4部，发表学术论文40多篇，其中《试论品德测评量化问题》、《品德测评的理论与方法》等著作先后获得国家教育部颁发的优秀研究成果一、二、三等奖，被誉为“中国品德测评问题研究第一人”。近年来，主要研究领域为领导人才评价与开发战略，公共部门人力资源与行政管理、领导干部政治素质考评等。

— 内容简介 —

品德是党政干部（简称官员）素质结构中的核心与关键，不仅是官员素质结构的基础，更决定着官员工作能力的形成，还制约其能力的发展和发挥。所以，品德测评在现代党政领导人的开发与管理中具有关键地位。国家治理中的吏治，在很大的程度上就是基于官员品德测评与考评的治理。

然而，品德测评问题，又是古今中外人才管理中想解决但是一直没有解决好的难题。本书首先基于文献资料的研究，对古今中外官员品德测评的相关成果进行了系统梳理，揭示了官员选拔任用实践中品德测评的难点与问题；然后以中央机关、地方政府与企业中6000多个研究样本为对象，通过问卷调查、深度访谈与多元统计等量化研究方法，对品德测评方法进行了比较系统而深入的实证研究，形成了五个方面18项的品德测评指标体系；之后采用实验研究方法，基于所建立的18项官员品德测评指标体系，在全国六个实验点历经3年多时间，建构了能够有效应用于干部管理的促进性品德测评与考核性品德测评的两种方法。与此同时，还以实证研究与数据分析的方法探讨了官员品德与他们的领导力、领导效能、工作绩效、组织绩效等的关系，建立了官员品德素质的预测数学模型。本书是目前我国以实验研究方法深入探索官员品德测评的第一部专著，对于从事人才评价与开发问题研究、从事领导干部选拔、考评工作及研究的人员具有重要参考价值，适合于组织管理、人力资源开发与管理专业的师生参考。

ISBN 978-7-01-017783-0



9 787010 177830 >

定价：69.00元

萧鸣政 著

党政干部 品德测评方法研究

Assessment Methods of Government Official's Moral Character



人 民 大 学 出 版 社

责任编辑:李媛媛

封面设计:汪 阳

责任校对:白 玥

图书在版编目(CIP)数据

党政干部品德测评方法研究/萧鸣政 著. —北京:人民出版社,2017.6

ISBN 978-7-01-017783-0

I. ①党… II. ①萧… III. ①中国共产党—干部—个人品德—评估—研究

IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 116985 号

党政干部品德测评方法研究

DANGZHENG GANBU PINDE CEPING FANGFA YANJIU

萧鸣政 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

涿州市星河印刷有限公司印刷 新华书店经销

2017 年 6 月第 1 版 2017 年 6 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:27.5

字数:410 千字

ISBN 978-7-01-017783-0 定价:69.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

国家社科基金重点项目
“党政干部选拔任用中的品德测评问题研究”
(项目号: 10AZZ004) 最终研究成果

前 言

本研究首先基于文献资料研究,在对古今中外党政干部品德测评相关理论研究和实践成果进行系统梳理与问题分析基础上,形成了我国党政干部品德测评问题研究与实验研究的初步设想;然后,以我国部分中央部委机关、省与地市党政部门、国有企业的 6000 多位党政干部为研究样本,通过问卷调查、深度访谈与多元统计等方法,对我国党政干部品德测评指标体系进行了系统深入实证研究,基本形成了党政干部五个方面 18 项品德测评指标体系的阶段成果;之后,我们采用实验研究方法,基于所建立的 18 项品德测评指标体系,参考 OSL 与 FRC 两种测评模式,建构了应用于党政干部的促进性品德测评方法与考核性品德测评方法。

一、主要研究目的与意义

(一)主要研究目的

1. 在收集、调查与比较古今中外党政干部品德测评的研究文献与实践成果基础上,概括相关的测评思想、经验与方法,明确相关问题、提出合理假设与解决构想。

2. 通过文献综述、问卷调查与量化研究建构中国党政干部品德测评指标体系。

3. 通过实验研究、案例研究与量化分析等研究方法,分别建构能够应用党政干部选拔任用与品德素质提升的两种品德测评方法,并且验证品德素质对于党政干部领导力、领导效能与领导绩效的重要影响性与有效预测性。从而证明党政干部选拔任用中进行品德测评的必要性、价值性、可行性与有效性。

(二)研究的意义

1. 理论意义。关于党政干部品德测评问题的研究,能够弥补品德测评理论研究的不足;关于党政干部品德与领导力、领导效能、领导绩效的关系研究,能够从实证的角度论述德才兼备以德为先选任原则的合理性与科学性;关于品德测评对于党政干部品德素质、领导力与领导效能的提升作用的实证研究,为党政干部的开发与培养开辟了科学有效的新途径,具有明显的创新价值。

2. 实践意义。党政干部品德测评标准体系与考核性方法的实验研究,可以为党政干部选拔任用提供有效手段,促进性品德测评方法可以为党政干部的培养与开发提供有效手段,可以把社会主义核心价值观通过促进性品德测评方法进行培养与弘扬,改进目前教育活动在党政干部中难以深入与持续的问题。

二、研究思路 and 重要观点

研究过程遵循的基本思路如图 1 所示。

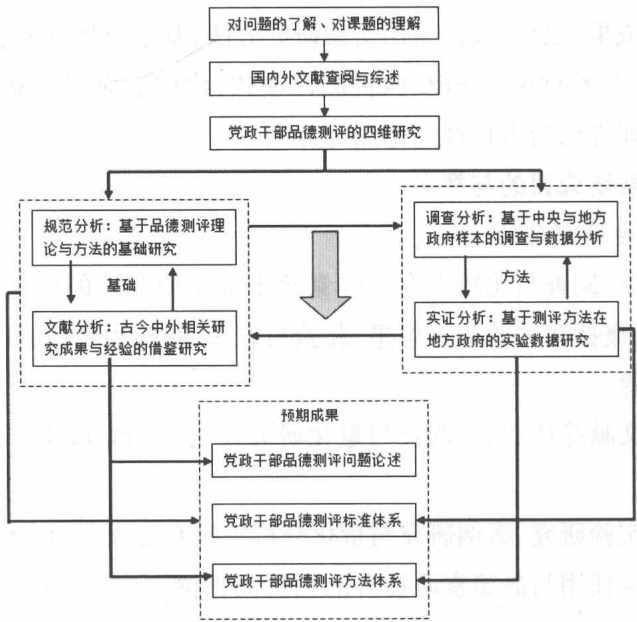


图 1 研究思路与过程图示

本研究中使用了文献研究、问卷调查、焦点访谈、案例研究、实验研究等

方法,既有定性的规范研究,也有定量的实证研究。

研究内容和章节安排共分为三大部分十章。包括理论探索、实证探索与实践探索三篇。其中理论探索篇包括一、二、三、四章;实证探索篇包括五、六、七章;实践探索篇包括八、九、十章。主要观点如下。

(一) 党政干部品德测评问题研究方面

1. 在党政干部选拔任用中进行品德测评,具有客观必然性。这是由于党政干部品德测评具有一定的政治安全性、职业要求性以及品德对于领导力、领导效能与组织绩效的影响性所决定的。具体参考研究报告第四章第一节的第一部分、第五章的第二节与第三节、第六章第二节的第二部分、第七章第一节的一、二部分与第三节的第三部分内容。

2. 在党政干部选拔任用中进行品德测评,具有历史习惯性与中国特色。这是因为中国长期以来是一个人治国家而不是法治国家。品德对于党政干部的行政行为具有自律性与规范性,中国几千年来官员选拔任用与管理中的重德标准与考德历史证明了官员品德测评对于政治稳定与安全保障的作用。国外对于品德测评问题研究的不足性并不意味着品德测评在党政干部选拔任用中的不重要性,而只是说明品德测评对于中国政治体制建设的重要性远远超过了对于国外政治体制建设的重要性。具体参考第一章的第一节、第二章的第二与第三节、第三章的第一节、第四节和第五节内容。

3. 在党政干部选拔任用中进行品德测评,具有明显的价值性。具体参考研究报告第四章第一节第二部分、第五章的第二节与第三节、第六章第二节的第二部分、第七章第一节的第二部分与第三节的第三部分内容。

4. 在党政干部选拔任用中进行品德测评,具有标准内容的规定性。这是由于党政干部是为一定的政治体制与政权建设服务所决定的。品德对于党政干部的行为方向与动机具有一定的规范性与引领性,所以党政干部具备什么样的品德素质将在一定程度上规定了其行政的行为与效果。我们依据新中国成立以来的相关政策法规与量化研究提取了政治品德、职业道德等五德的标准模型。具体参考第八章。

5. 在党政干部选拔任用中进行品德测评,具有方法的可行性与现实性。这是由于品德是党政干部素质中一种客观实在,具有可认知与测评性所决定的,也是非法治体系下官员的品德对于中国政治建设与政权稳定具有独

特的作用所决定的。我们在研究报告中论证了党政干部品德测评的可行性、通过实验证明了两种可以运用于党政干部选拔任用与管理实践中的品德测评方法。具体参考第四章第一节的第三部分、第九章与第十章。

(二) 党政干部品德测评标准与预测模型的相关观点

1. 通过文献查阅、政策法规分析与规范研究,本研究将党政干部品德测评标准体系归纳为政治品德、职业道德、家庭美德、社会公德与个人品德五个方面,对于每个方面都从内涵与外延进行界定,然后通过词频分析方法提取了 301 个品德测评词条;通过专家问卷与专家座谈,把相同相近的词条进行归并与综合,形成了 76 个品德测评条目;通过不记名问卷调查、主因素分析与聚类分析形成了 18 项二级指标与 76 个指标的测评标准体系。

2. 通过问卷调查与样本研究得到了我国党政干部职业道德与工作绩效的因子结构模型。

研究发现,党政干部职业道德由工作原则、工作品质、工作作风和工作宗旨四个因子组成,党政干部的工作绩效由核心业绩、水平表现、卓越发展、组织促进、自我奋进与人际关系等 6 个因子组成。

3. 建立了当前我国党政干部职业道德预测工作绩效的 9 个模型。

任务绩效核心业绩因子 = $0.119 \times \text{工作宗旨} + 0.069 \times \text{工作原则} + 0.203 \times \text{工作品质} + 0.306 \times \text{工作作风}$

任务绩效水平表现因子 = $0.105 \times \text{工作宗旨} + 0.060 \times \text{工作原则} + 0.255 \times \text{工作品质} + 0.307 \times \text{工作作风}$

任务绩效卓越发展因子 = $0.079 \times \text{工作宗旨} - 0.014 \times \text{工作原则} + 0.339 \times \text{工作品质} + 0.300 \times \text{工作作风}$

周边绩效组织促进因子 = $0.060 \times \text{工作宗旨} + 0.097 \times \text{工作原则} + 0.253 \times \text{工作品质} + 0.273 \times \text{工作作风}$

周边绩效自我奋进因子 = $0.056 \times \text{工作宗旨} + 0.131 \times \text{工作原则} + 0.465 \times \text{工作品质} + 0.061 \times \text{工作作风}$

周边绩效人际关系因子 = $0.175 \times \text{工作宗旨} + 0.035 \times \text{工作原则} + 0.301 \times \text{工作品质} + 0.235 \times \text{工作作风}$

任务绩效 = $0.112 \times \text{工作宗旨} + 0.057 \times \text{工作原则} + 0.275 \times \text{工作品质} + 0.329 \times \text{工作作风}$

周边绩效 = $0.111 \times \text{工作宗旨} + 0.093 \times \text{工作原则} + 0.362 \times \text{工作品质} + 0.215 \times \text{工作作风}$

总绩效 = $0.115 \times \text{工作宗旨} + 0.060 \times \text{工作原则} + 0.337 \times \text{工作品质} + 0.274 \times \text{工作作风}$

(三) 党政干部品德测评方法的相关观点

我们通过江西德兴市、浙江慈溪市、河北沧州中捷产业园区、甘肃定西市、广西来宾市、江苏南通市建立了六个课题合作实验点,历时4年多的实验研究,发现在党政干部选拔任用与管理实践中进行品德测评是可行与有效的。

(1) 实证与量化研究表明,党政干部品德测评具有可能性、内容性与方法性的问题。

(2) 党政干部品德测评不但可以通过考核性的测验鉴别不同品德素质与水平,更加可以通过促进性的品德测评方法促进与提升党政干部的品德素质与领导力、领导政绩与领导效能,进而提升组织绩效;党政干部的品德测评可以在动态中与发展中进行测评。

(3) 形成了93题的党政干部考核性品德测验与10个操作步骤的党政干部促进性品德测评方法。

检验结果表明,党政干部的考核性品德测验及其分测验具有较好的结构效度、区分效度、内部一致性信度与应用性,促进性品德测评具备良好的素质提升作用与操作性。

(四) 党政干部品德与领导力、领导效能与组织绩效的相关观点

报告研究结果发现,党政干部的品德与领导力、组织绩效与领导效能正向相关,具有预测作用。研究发现,中高层管理者政治品德对领导力的标准回归系数为0.884,P值通过显著性检验;中高层管理者政治品德对组织绩效的标准回归系数为0.376,P值通过显著性检验;个人品德对变革型领导行为和权变奖励交易型领导行为具有显著正向预测作用,对上级评定的下属行为绩效具有显著的正向预测作用。

三、成果的价值与影响

1. 研究成果具有原创性。该领域研究成果目前比较少,本研究对于与党政干部品德测评相关的成果与经验,从古今中外的大范围进行了系统收

集与梳理,并且揭示与论证了党政干部品德测评研究中四个基本问题:要不要测评、能不能测评、测评什么与如何测评。在此基础上通过实证与定量研究的方法,建立了我国党政干部品德测评的“五德”标准模型、工作绩效的6因子模型与基于职业道德的工作绩效预测的9个模型;通过实验研究提出了党政干部考核性品德测评与促进性品德测评的2种方法。

2. 研究方法具有原创性。对于要不要测评、能不能测评、测评什么与如何测评的问题回答,一般都是通过规范性研究进行理论上的论述,但是在该研究报告中则主要是从问卷调查与量化的角度进行论证,从分析党政干部品德对领导力、领导效能、工作绩效、组织绩效的影响作用的视角进行论证,从实验研究与案例研究的角度进行论证。

3. 该研究成果的应用性很强,理论联系实践非常紧密。有关党政干部品德测评的标准模型、预测模型、考核性品德测评方法与促进性品德测评方法,可以直接应用于不同组织与层次的党政干部的选拔任用工作,应用于党政干部的培训、岗位配置、绩效管理以及党政领导人才能力开发与队伍建设。

本研究先后在北京大学学报、中国行政管理、行政论坛、领导科学等杂志上发表了15篇学术论文,在2012—2015年间举办3次学术会议。这些阶段性成果目前产生了广泛与良好的社会影响、学术效益与管理效益。2012年与2014年10月课题组主持召开的两次党政领导人才论坛上,社会各界200多人参加会议,大会上课题组发表的研究论文与观点,先后被人民网、新华网、新浪网、人民日报、光明日报、中国组织人事部以及中国行政管理杂志、行政论坛、中国人力资源开发、领导科学等杂志广泛转载与引用。

核心研究成果除了被《新华文摘》《人大报刊复印资料》与相关网站、杂志转载与引用外,还被实验单位应用于改进干部管理工作中,被中央电视台拍摄的第一部新中国人才大型纪录片关注并进行拍摄记录。

四、相关信息说明

1. 本研究是国家哲学社会科学基金资助的重点项目“党政干部选拔任用中的品德测评问题研究”的最终研究成果,项目编号:10AZZ004。该成果大约30万字,得到评审专家的充分肯定与高度评价,鉴定等级为2016年度优秀研究成果。

2. 课题组介绍:本项目由北京大学政府管理学院教授、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任萧鸣政主持;张满、张如国、吴新辉、葛连高、苏美东、吴晓雪、张博、郭晟豪、龙凤钊等参与了相关数据与部分课题的研究工作、文献综述、文字排版与编辑工作;白智立老师参与了日本与韩国公务员品德测评方面的内容研究。尤其,吴新辉博士,随同萧鸣政教授深入一线收集数据与协助实验研究工作。朱虹璇、赵源、肖志颖、肖志康等也参加了调研工作。

3. 本项目研究成果,除了本书内容外,还有许多内容尚未公开,有待后续进一步整理与出版。

4. 本书的成果,是萧鸣政教授 1985 年开始品德测评问题研究的延续与开拓,是针对我国党政领导干部的首次实验研究成果,对于促进领导干部政治素质的提升具有重要参考价值。

由于品德的隐蔽性与复杂性,加上评价标准的多元性,因此,品德测评问题一直被公认是世界上最难研究与最难获得成功的课题,同时却又是目前领导干部选拔与人才管理实践中最需要解决与最有价值的课题。只要认真去研究,我们就向前进了一步。期待志士仁人能够多批评指正,与我们同行,为国家治理体系与能力现代化建设中德治建设贡献力量!

北京大学政府管理学院行政管理学系主任
北京大学人力资源开发与管理研究中心主任

萧 鸣 政

2016 年 10 月 22 日

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究价值和意义	1
第二节 研究设计和过程	8
第三节 研究重点、难点、主要观点与创新之处	13
第四节 内容概述	16
第二章 党政干部品德测评国内外理论与方法研究现状	18
第一节 党政干部品德测评国内研究现状	18
第二节 党政干部品德测评国外研究现状	28
第三节 国内外党政干部品德测评研究成果的评价	39
第三章 国内外党政干部品德测评的实践探索	47
第一节 中国古代官员选拔任用中的品德测评实践	47
第二节 建党以后党政干部选拔任用中的品德测评历程	51
第三节 党政干部测评实践经验与调查	61
第四节 国外党政干部品德测评实践经验	69
第五节 评述与结语	81
第四章 党政干部品德测评研究与实践的理论再思考	84
第一节 党政干部品德测评的理论分析	84
第二节 党政干部品德测评的方法概述	90

第三节	党政干部品德测评的问题分析	96
第四节	突破党政干部品德测评问题的相关思考	100
第五节	实施党政干部品德测评的体制机制建设	107
第五章	政治品德和领导力以及组织绩效关系	109
第一节	问卷设计与研究过程	109
第二节	政治品德与领导力关系分析	121
第三节	政治品德和组织绩效关系假设检验	125
第四节	领导力中介作用假设检验	130
第六章	职业道德与工作绩效关系及其预测模型	133
第一节	工作绩效模型的构建	134
第二节	职业道德与工作绩效的相关性分析	144
第三节	职业道德评价指标对工作绩效的预测性分析	147
第七章	党政干部个人品德与领导效能关系研究	156
第一节	理论背景与研究假设	156
第二节	研究方法	160
第三节	研究结果	163
第八章	党政干部品德测评指标体系实证研究	181
第一节	品德测评指标实证研究流程与方法	181
第二节	党政干部“五德”的概念与内涵	183
第三节	党政干部品德测评指标实证研究	206
第九章	党政干部考核性品德测验开发实验研究	231
第一节	考核性品德测验开发研究流程	231
第二节	项目生成和预测试问卷编制	233
第三节	问卷施测预试研究	235
第四节	项目初步筛选	238

第五节 验证性因子分析	292
第六节 小结与讨论	308
第十章 党政干部促进性品德测评实验研究	311
第一节 党政干部促进性品德测评实验研究方案设计	311
第二节 党政干部促进性品德测评实验阶段与过程	315
第三节 德兴市促进性品德测评实验的成效	317
第四节 慈溪市促进性品德测评实验的成效	322
第五节 定西市促进性品德测评实验的成效	325
第六节 沧州市中捷产业园区促进性品德测评实验的成效	329
第七节 来宾市促进性品德测评实验的成效	331
第八节 南通市促进性品德测评实验的成效	336
第九节 小结与讨论	344
附录 1-2-1 课题组关于全国各地党政干部品德测评工作与问题的 调查记录节选	346
附录 5-1-1 《政治品德与绩效关系研究》调查问卷	352
附录 6-1-1 《党政干部工作绩效评价问卷》	357
附录 6-1-2 《党政干部职业道德及工作绩效评价问卷》	360
附录 7-2-1 党政干部个人品德与领导力关系调查问卷	364
附件 8-3-1 《党政干部选拔任用中“品德测评”指标体系研究》 调查问卷	369
附录 9-2-1 《党政领导干部选拔任用心理测验》	376
附录 9-6-1 《党政干部品德测评测验(简化版)》	382
附录 10-2-1 江西省德兴市实验点合作协议书	388
附录 10-2-2 江西省德兴实验点相关照片	390
附录 10-2-3 浙江省慈溪市实验点合作协议书	392
附录 10-2-4 甘肃省定西市实验点合作协议书	394
附录 10-2-5 甘肃省定西市及陇西县实验点相关照片	396
附录 10-2-6 河北省中捷实验点合作协议书	398