



LINGDAOZHE  
GONGZUOJIAZHIGUAN

# 领导者 工作价值观

各级领导干部尤其是中青年干部要牢固树立和坚持正确的事业观、工作观、政绩观。对于各级领导干部来讲，树立正确的事业观、工作观、政绩观，归根到底就是要树立正确的价值观。

张军等◎著

北京市哲学社会科学“十一五”规划重点项目

# 领导者 工作价值观

张军等◎著

0



中共中央党校出版社

The Central Party School Publishing House

## 图书在版编目 (CIP) 数据

领导者工作价值观/张军等著. —北京: 中共中央  
党校出版社, 2011. 12

ISBN 978-7-5035-4649-5

I. 领… II. 张… III. 领导者-思想政治教育-  
中国 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 227553 号

## 领导者工作价值观

---

责任编辑 王 君 蔡锐华

版式设计 李 灵

责任校对 马 晶

责任印制 王洪霞

出版发行 中共中央党校出版社  
(北京市海淀区大有庄 100 号)

邮 编 100091

网 址 [www.dxcbs.net](http://www.dxcbs.net)

电 话 (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

经 销 新华书店

印 刷 北京鑫海金澳胶印有限公司

字 数 310 千字

版 次 2011 年 12 月第 1 版 2011 年 12 月第 1 次印刷

开 本 700 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 17

定 价 34.00 元

---

版权所有·侵权必究

如有印装质量问题, 请与本社发行部联系

## 代 序

# 树立正确的价值观 加强党员领导干部队伍的政德建设

杜 德 印

政德是领导干部在领导工作和从政活动中的道德规范或职业道德，是干部世界观、人生观、价值观在领导工作和从政活动中的具体体现。具体到每一个领导干部来说，就是要在树立世界观、人生观、价值观的基础上，解决好工作价值观的问题。树立正确的价值观，是加强政德建设的核心问题，工作价值观正确了，才能有正确的政绩观，才能为贯彻落实科学发展观奠定坚实的价值基础。

### 一、充分认识树立正确的价值观的重要性和紧迫性

第一，树立正确的价值观是树立和落实科学发展观的价值基础。

在领导干部的工作实践中，发展观、政绩观和工作价值观存在着内在的统一性和高度的一致性。如果工作价值观不正确，就不可能有正确的政绩观，没有正确的政绩观，就不可能有效地贯彻落实科学发展观。

科学发展观是我们党关于发展的世界观和方法论的集中体现。但在实际工作中，科学的发展观如何转化成领导干部的工作价值观和工作方法论，这个问题还远没有解决。党的历史方位已经明确，我们党是在市场经济和对外开放条件下，领导人民执政并将长期执政和领导国家建设的党。作为党的领导干部和政府的国家公务人员，其理想、信念和宗旨首先应体现在自身的工作价值观上。树立科学的发展观、永葆党的先进性就是要始终自觉地树立充分体现党

的理想、信念和宗旨的工作价值观，这是一个需要常抓不懈的根本性的任务。同时，要真正落实科学发展观，必须建立与科学发展观相适应，体现科学发展观要求，保证科学发展观落实的体制、机制和制度。而在当前的制度转型过程中，原有制度向新制度转化，社会管理体制从行政管理向公共管理的转换，其中矛盾是很多的。如果没有正确的工作价值观，从政者、领导者的领导行为便缺乏科学的引导，保证科学发展观落实的体制、机制和制度便无从建立，胡锦涛总书记提出的“发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享”的要求便无法实现。

第二，树立正确的工作价值观是领导干部、国家公务员树立社会主义荣辱观的核心内容。

领导干部要带头树立社会主义荣辱观，同时必须把社会主义荣辱观的要求体现到从政活动和领导行为上，体现到其实际的工作中。本质上就要解决工作价值观的问题，也就是从政道德问题。解决好这个问题，反过来又能够带动整个社会道德水平的提高。每一个领导干部都要考虑如何带头树立社会主义荣辱观，并把荣辱观的树立贯穿到领导和工作中、落实在工作价值观的建立中。

第三，树立正确的工作价值观是社会主义市场经济条件下，加强党员干部的党性修养和政德建设的一个关键问题。

我们必须认识到，党的先进性是具体的、历史的、不断发展的，在社会主义市场经济条件下，党的先进性建设，党员干部的党性修养和政德建设面临的最根本性的问题是市场经济冲击了原有的价值体系，面临的最大的问题是市场经济和执政的双重考验。我们现在遵循市场经济规律，贯彻物质利益原则，尊重每个人的劳动创造，因此，也承认和保护党员个人的正当利益。在社会利益多元、价值观念多元的社会分化状况下，全局利益和局部利益、集体利益和个人利益、正当利益和非正当利益一定会发生冲突，直接影响党员队伍的价值观念，给党的建设提出了很大的挑战。它要求我们必须新的社会历史条件下，寻找到开展党性修养和干部队伍建设的新途径，在承认、保护党员和领导干部正当个人利益的基础上，整合、树立正确的工作价值观，这是加强党员干部的党性修养和政德建设的一个关键问题。

第四，树立正确的工作价值观是干部队伍健康发展的自身需要。

在社会转型期，我们的干部队伍承担着繁重的改革、发展和稳定的任务。由于社会价值的多元化，社会评价体系也在转换之中，不很健全，每个人都在承受着心理上的各种压力和负担。树立正确的工作价值观，正确地认识自己、把握自己、发展自己，这不仅是对党员干部的党性修养的提升，有利于做好工作，而且有利于干部正确地面对各种诱惑的考验，对党员干部的身心健康也是非常有好处的。树立起正确的工作价值观，就可以从容应对各种复杂的矛盾，自己不断地在校正自己，始终保持健康向上的心态；就可以正确处理自己和党组织、和人民群众、和社会的关系，把握好自己的位置、自己的追求，不为名誉、地位所累。同时，我们必须意识到，每一个党员干部都是党、国家和社会的宝贵财富，树立正确的世界观、人生观和工作价值观，对领导干部自身是一种极大的解放，极大的爱护，使大家能够健全地发展，有一个健全的心理，帮助大家正确地面对各种矛盾、各种困惑，摆脱各种压力。这不仅是有利于领导干部自身的事情，也是有益于党、国家和社会的事情。

## 二、把握正确的工作价值观的基本内容

从党的性质和历史方位出发，我们所要求建立的工作价值观必须是以马克思主义世界观、人生观为基础，与社会主义荣辱观相统一的价值观念体系。它主要体现在领导干部和国家公务员的执政行为和公务活动中的价值认同、价值取向、价值目标和价值标准等内容上。

工作价值观的出发点是价值认同。价值认同就是“我是谁”的问题，是对自己是“谁”的定位。工作的价值认同首先是对党的价值的认同，包括对党的性质、党的纲领、党的理论、党的路线等方面的认同；其次是对自己岗位职责的价值认同。领导干部的职务是指从事领导和行政工作的岗位，这个岗位的本质意味着一种责任，而权力则是履行职责的条件。如果曲解或违背了这种正确的价值判断，将岗位职务视为个人的地位、荣耀和权力，必然导致整个工作价值观的扭曲。

价值取向是指“为了谁”，即为谁履行职务和行使权力。是为自己，还是为了党、国家和人民群众的利益，或者说还是为了别人？正确的工作价值取向应当是，在成就事业当中成就自己，在成全别人的同时成全自己。二者的位置不能颠倒，当官是为了做事，还是做事为了当官，这是两种截然不同的价值取向。当官是为了做事，表明将岗位职务理解为履行职责，这是一种为党、国家和人民群众谋利益的价值取向；而做事为了当官，则是把岗位职务变成为自己个人利益奋斗的舞台、条件、场所，把权力看成谋求个人利益的工具。我们不否定在成就事业的同时成就自己，在履行好职责当中使自己得到提高和发展。但这必须建立在“发展为了人民，发展依靠人民，发展的成果惠及人民”的前提下，否则，这个价值取向就会出问题。

价值目标是领导干部工作实践的目的指向。即价值主体对要实现什么目的、沿着什么方向、解决什么问题的理性自觉。在领导干部的工作实践中，价值目标既贯穿于一个地区、单位的总体目标当中，也体现到每一项具体工作的目标当中。从微观层面上看，任何领导者实施领导都要做出各种工作判断，制定相应的工作计划，确定解决问题的目标。从宏观层面上看，科学发展观既是一个方针，同时也划定了一个目标，它要解决的是社会发展的结构性问题，是正确的价值观和发展观。离开了价值目标，所谓的工作价值观就成了空中楼阁，而偏离了正确的价值目标，也就不会有正确的工作价值观。

价值标准体现的是建立在价值认同、价值取向、价值目标基础之上的工作实际成效的评价尺度和依据。邓小平同志说，要以人民群众满意不满意为标准。这是衡量领导干部是否树立起正确的工作价值观的根本标准。评价领导干部或领导干部自我评价应当看其做了多少对社会有益的事情，而不是以其多风光、职务晋升多高多快为标准。应该追求群众满意不满意，高兴不高兴，赞成不赞成，拥护不拥护。这是公众的评价标准，也是最根本的工作价值标准。应当把上级党组织的评价和公众的评价有机地结合起来。

价值认同、价值取向、价值目标和价值标准构成了领导干部工作价值观的基本内容。这些要素之间存在着内在的相关性和统一

性，它们的内在相关性和统一性，赋予不同时期、不同环境中的领导干部的工作价值观念体系以具有普遍本质特征的观念内核，呈现出具有代表某种工作价值观念本质的核心价值。在社会主义市场经济的改革与建设中，在树立和落实科学发展观和树立社会主义荣辱观的工作实践中，我们所倡导的核心价值应当包含以下四个方面的内容：

第一，承认和保护党员干部正当的个人利益。在市场经济条件下，必须承认和保护个人正当的利益。党员干部也是现实的人，只有当个人利益得到尊重时，才能激发起人们的积极性和创造性。

第二，正当的个人利益要服从、协调于党、国家和人民群众的利益。我们既然选择了中国共产党这个先锋队组织，认同了党的价值观，就要有觉悟，要懂得党、国家和人民群众的利益高于一切，并能够做到始终代表这个利益，把自己的正当利益寓于整体利益的发展之中。

第三，在必要的时候为了党、国家和人民群众利益的需要，敢于牺牲自己的正当利益。这实质上体现了作为先锋队一分子的先进性和崇高觉悟。

第四，党员领导干部正当的个人利益的发展寓于党、国家和人民群众利益的发展之中，谁为党、国家和人民群众做出的贡献大，谁的正当的个人利益也应该能得到适当的生长。无私奉献既要倡导，更要激励，党组织给予充分的肯定和关心干部的成长就是最大的倡导和激励。

### 三、树立正确的工作价值观的基本途径

第一，增进个人修炼。党员领导干部的个人学习、修炼，是树立正确的工作价值观的基本途径。从某种意义上讲，价值观的形成靠的是人生感悟，是从自己的人生工作经历实践当中体会出来的。每个人都是在反复的苦恼、快乐当中不断地使自己成熟起来，从而控制自己的能力也得到增强。在干部管理中有一句话：性格所至不能苛求。即一个人的心理、性格决定了其工作风格，苛求不得。但性格难改却可控。我们说一个人成熟了，实际上是他控制自己的能力增强了，不是他的性格特点有所改变，而是他能够有效地控制、



约束了自己，这就是个人修养的力量。

第二，加强组织教育。党的组织、各级干部管理部门要不断进行树立正确的工作价值观的教育。这种价值观层面的教化功能具有很大的作用。有效的组织教育能够促进人的思想解放、观念转变、信仰维护以及人格塑造，它作用于人的思想面貌、生活方式、道德情操和行为规范，不仅使人们能够确立先进的思想观念、生活方式、道德情操、行为规范，而且也通过不断提高人们的辨别真善美的能力，净化人的心灵，催人奋发向上。

第三，注重制度引导。要不断改进社会评价体系，包括党的领导制度、工作机制的改革，行政管理体制、社会管理体制、公共服务体制的改革等等。实际上，这种体制改革的实质是在调整利益格局。我们应该把握住，任何改革的目的是建立新的利益协调机制，而建立新的利益协调机制就是要既能够规范我们的党员领导干部领导和从政行为，又能够引导和激励党员领导干部合理地调整自己与社会利益的关系，自己与党、国家和公众利益的关系。这实际上也是在改进社会评价体系，即在总体制度上明确社会的价值导向，把大家往正确的方向进行引导，制度改革本身就是为了解决这些问题。

同时，我们还必须重视整个社会环境的影响，包括社会舆论、法纪约束等等。正确的工作价值观建设是一项长期的渐进的任务，它既需要价值主体自身的努力学习，以提高自我完善、自我教育的能力；也需要外在环境的监督约束，使之所作所为有章可循，有则可守。此外，我们还要深入研究树立正确的工作价值观的其他途径，这不仅是一个理论问题，更主要的是一个实践问题。

#### 四、紧紧围绕全面贯彻落实科学发展观，在领导和从政工作的实践中不断树立正确的价值观

当前，从理论的层面认识和解决工作价值观的问题固然是重要的，与此同时，真正树立正确的价值观更要回到我们的实际工作中，只有在我们学习工作的实践中，价值观建设问题才能不断地去得到推进和解决。

第一，用发展中的马克思主义改造主观世界。要深入地学习、

广泛地宣传“三个代表”重要思想、科学发展观、社会主义荣辱观，以及中央关于党的先进性建设、执政能力建设的论述。作为党员领导干部还必须学习好《党章》，模范遵守《党章》。党员干部特别要学习马克思主义哲学。哲学是世界观、价值观、方法论。方法论和价值观问题是密切相联的。学哲学不仅是学观点，更主要的是接受它的世界观和方法论，以提高领导干部分析判断问题的能力。只有认真地学习、广泛地宣传，才能把握正确的方向，把工作价值观与科学发展观、社会主义荣辱观联系起来、统一起来。

第二，加强干部队伍的政德建设。要把树立正确的价值观作为加强党的先进性建设的一个重要任务，把政德建设鲜明地提到领导班子思想政治建设重要的位置上。党员干部政德建设的成效，不仅直接关系到党和政府的形象、威信和领导职能的发挥，而且对全社会的思想道德建设和社会风气都具有重要的示范和导向作用。加强党员干部的政德建设，就是要强化党员干部的全局观念，正确处理党、国家、人民群众和个人的利益关系，任何时候都不迷失方向；就是要增强党政干部判断是非、对错的能力，防止和克服享乐主义、拜金主义、个人主义和无政府主义；就是要保证党政干部把心放在工作上，把精力放在干事业上，堂堂正正做人，清清白白为官，扎扎实实做事。

第三，深化干部人事制度改革。要从干部的评价、选择、管理、激励、约束等方面积极推进干部人事制度改革，逐渐确立起从职务管理为主转向以职责管理为中心，从谁该提拔转向应该用谁，建立符合新时期社会发展要求的干部人事制度。

我们追求的干部人事制度改革的目标，一是政治忠诚，二是资源效率，三是社会公正。政治忠诚就是保证干部队伍对党、国家事业和人民群众的政治忠诚。资源效率是指领导职务和领导人才配置的最佳效率，简单些说，把最胜任的干部放到最能发挥作用的岗位上。社会公正就是要避免用人上的不正之风。要把职责管理作为干部人事制度改革的中心突出出来，以职责管理为中心就是从岗位职责需要出发提出在这个岗位领导干部所需要的素质能力，通过对干部素质能力和以往工作绩效的评价，把政德、政才、政绩有机地统一起来，通过政绩看德才，依据德才选干部。概括地说就是：德才

兼备，实绩突出，群众公认。坚持这个目标可以最有效地通过民主程序，并把民主选择和科学选择统一起来，避免选人用人上的不正之风。

第四，端正每一项具体工作的工作价值。解决好每项具体工作中的价值认同、价值取向、价值目标和价值标准问题。当每个领导干部面临要做一项什么工作的时候，都应当先问问自己：“我是谁，为了谁，依靠谁、利于谁”。有了这种理性的自觉，就能够在实际的工作中搞清楚和解决好权力与责任的关系、个人利益与群众利益的关系、自我评价与公众评价的关系、行政道德与行政才能的关系等等。一句话，当我们明确了“我是谁，为了谁、依靠谁”，便有了开展行政领导活动的价值基础，便有了树立正确的政绩观的价值根据。

用正确的人，通过正确的方法做正确的事情，这是干部选拔、管理和使用的基本原则。用正确的人，就是要选拔、任用德才兼备的人；通过正确的方法做正确的事情，就是要求领导干部树立起正确的工作价值观，并且在正确的工作价值观的引导下去工作，真正做到实绩突出、群众公认。可见，离开了树立正确的工作价值观，就无法真正做到用正确的人，通过正确的方法做正确的事情。因此，在当前，树立正确的工作价值观既是加强党员领导干部队伍的政德建设迫切需要解决的一个问题，也是党的领导和政府管理中迫切需要解决的一个问题。

（作者现任北京市人大常委会主任，本文系作者任中共北京市委副书记、中共北京市委党校校长期间在北京市委党校局级干部进修班上的讲话摘录）

## 序

价值和价值观是一个主体性特征非常明显的领域。因此要谈论价值，一定要首先明白是“对谁的”价值；要谈论价值观，则一定要首先明白是指“谁的”价值观。只有主体明确了、到位了，全部问题才能明确下来，研究和思考才能切实地深入下去。

在哲学价值论的研究中，我们曾就一般意义上的价值观进行过探讨。这种探讨的结果仅限于说明：不论对谁来说，人们的价值观作为一种普遍性的观念形态，有着怎样的一般性质、结构和功能，如此而已。但在现实中，如果我们要想进一步说明某一具体主体（比如某种个人、群体、阶级、政党、乃至国家社会和人类）已有或应有什么样的价值观时，若没有对这一主体的特殊的、具体的、深入的关切、理解和体验，则很难做出切实有效的描述，更难提供切实有效的建议。正因为如此，近年来我国的价值观研究和建设虽然看上去很繁荣，但能够称得上真正切实有效成果的，却并不多见。让我感到欣慰的是，张军教授的《领导者工作价值观》一书，是属于这种并不多见的成果之一。

这本书的成功之处，我觉得首先是由于作者非常自觉地把握了价值观的主体性特征。他所说的价值观的主体，不仅严格限制在“领导者”的范围内，而且对于“领导者”这一主体，他也严格限制在其“工作”的角色之内。例如，这里并未因领导者也是个人，就把个人的其他方面，比如个人生活的价值观等也扯进来，以致使整篇叙述漫无边际、不得要领。领导者当然都是活生生的个人；但只有在承担领导的权力和责任的意义上，这些个人才是领导者。因此，“领导者工作价值观”才构成他们共同的、本质的价值观领域。对这种价值观的考察，当然要以他们承担和行使公共权力与责任的行为为中心，才不会“跑题”。我看到，正是本书自觉而鲜明的主体定位，保证了作者的述说能够在领导者工作的共性层面进行观察

和思考，使之向纵深进展，不停留于表面，从而言之有物，表现出厚重的现实感和历史感。

这本书的成功之处还由于，作者以相应的理论视野和理论能力，把“领导者的工作价值观”这样一个挑战性强、内容复杂、形式隐蔽、边界模糊的问题，通过一套概念清晰、逻辑严谨的归纳和分析，做出了在理论上比较完整系统的论述，这种论述有助于在实践中开辟更加广阔、丰富的创造性思想空间。“路线确定之后，干部是决定因素”。领导者工作价值观的理论自觉和提升，对于我们生活的意义自不待言。本书为引导和提升一般领导干部的思想理论境界，提供了一份富有新意的参考读物，其工作值得珍视。同时还可以说，这一成果体现了价值观研究在一个具体领域的深化和展开，也填补了一项具有现实意义的学术空白，它的理论和方法论意义，也值得我们学术界重视。

当然，这本书也有它的不足之处。总的感觉是，作者对理论严谨的执着，还是多于对实际工作中生动经验的辨析。书中从“应然”角度进行的分析论证，显然还是多于对“实然”进程的批判性归纳和提炼。例如像“政绩观”这样在现实中非常突出的问题，在书中尚缺少全景式的展开和剖析。当然，如果是实践经验丰富的领导者们来读这本书，相信他们也能够从本书所讲的根本道理中，自己悟出有关的结论。

理论联系实际是一个复杂曲折的过程。面对现实的重大问题时，专家学者的理论研究，往往只是提供某种解题的“算式”，而不是提供直接的“得数”。最终的“得数”通常要由实践者自己来得出。因此理论联系实际的过程，往往也是学者与实践者合作的过程。而力求实现这样的合作，也许正是学者为领导者们写书时，内心的最大愿望。

基于这一理解，我祝愿这本书能够得到理论联系实际的最大收获！

李德顺

2011年7月于北京

# 导 言

## 领导者的价值自觉

任何人在工作实践中都需要某种工作价值观的支撑与引导，但他们对其工作价值观的认知程度却存在着自觉与不自觉、主动与被动、理性与感性的区别。领导者作为社会的精英群体，其工作价值观必须具有高度的自觉性、主动性、理性化的基本特征。领导者只有在自觉、理性、科学的工作价值观的引领下，才会有自觉、理性、科学的工作实践。

### 一、领导者的价值本质自觉

对领导工作本质的认识，是领导者价值自觉的前提和基础。“领导”顾名思义，一是“领”，带领群众干工作；二是“导”，引导群众干工作。即领导者以统一的意志去规定、组织、疏导、引领被领导者的思想和行动。这种工作实践本质，一方面表明领导者的工作实践是一种价值活动，因而具有其他一切价值活动的共同特征；另一方面还说明了领导者的工作实践是一种特殊的价值活动，而对于这种特殊价值活动的认识，恰恰能够反映出领导者价值本质自觉的程度。

领导者对价值本质的自觉，主要取决于领导者价值主体意识的两个方面：一是领导者对“我是谁”的自觉；二是领导者对“为了谁”的自觉。

对“我是谁？”的理性自觉，是任何领导活动的出发点。领导者只有清醒地认识到“我是谁？”，才能真正地认识自己的责任、认识自己担当的“角色”、认识自己的长处、认识自己的局限，能够在现实的工作实践中正确地处理诸如历史与当代、上级与下级、干部与群众、个人与集体、做人与做官、道德与利益等等关系。对“为了谁”的理性自觉，则是任何领导活动的根本点。在领导关系

和活动中，领导者的目标定位如何，不仅决定了领导关系和活动的性质，也反映出领导者的思想倾向和境界。领导者将价值定位于满足他人和社会的需要，便会形成以“责任与服务”为基本特征的工作价值观；反之，领导者将价值定位于满足自身的需要，往往导向“权力中心主义”，被领导者只能沦为领导者满足自身需求的工具。

从历史上看，中国古代尽管不乏以天下为己任的士大夫情怀，也出现了不少公正严明的清官廉吏，但封建官员始终将自己的角色定位于统治者，这种价值主体意识决定了其对待被领导者客体的性质，即它们只能是一种“管”与“被管”、“牧”与“被牧”的关系。在当代，领导干部树立正确的价值主体意识，科学、理性地把握领导价值关系，显得异乎寻常的重要。领导者既要清醒地认识到，领导者主体与被领导者客体是构成领导工作价值关系缺一不可的组成部分，领导活动的本质就是如何处理领导者主体与被领导者客体的关系过程，因而，领导者的价值只有在领导者主体与被领导者客体的关系活动中才能得到真正的体现。同时，领导者主体与被领导者客体的关系性质是被领导者成就领导者的关系。人民群众才是真正的英雄，才是历史的创造者，这是马克思主义的基本观点。领导者，尤其是党政领导干部只有真正地具有了这种价值本质自觉，才会激发出“权为民所用，情为民所系，利为民所谋”的工作情怀，才会坚持“发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享”的工作理念，才会真正把人民拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应作为评价工作的标准。反之，缺乏这种价值本质自觉，必然导致人们在工作价值观的出发点上迈向歧途，诸如在某些干部那里，上级的满意和高兴，就是最大的成功和政绩，至于老百姓拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应，根本无暇考虑，甚至只要上级满意和高兴，得罪和损害百姓也在所不惜，更谈不上问政于民、问需于民、问计于民了。究其思想本质，在于他们对领导干部的价值的主体意识和客体意识及其相互关系的认识存在着模糊、错位乃至错误使然。

## 二、领导者的价值行为自觉

领导者领导行为的合理、高效的运作与展开，既离不开激励其

行为的动力，也离不开对其行为进行必要制衡的约束力。因此，对于领导行为的动力和约束力的理性认识，是领导者价值自觉的重要体现和保证。

领导行为作为一种特殊的价值活动，其现实展开的原动力来自领导价值主体的内在需要。领导者的内在需要既包含着自我需要的成分，更具有社会需要的内容。这是因为，领导者作为担负一定社会职责、拥有一定地位和公共权力、代表一定阶层和集团利益的人，他的行为必然要体现和满足社会公众的认同和需要。从这种意义上讲，领导意识必然是社会需要的反映，而社会需要在领导意识中的集中体现，就是领导主体满足符合社会需要的领导服务意识。将服务意识作为领导行为的原动力，是领导者价值行为自觉的根本体现。有了这种自觉，领导者的领导行为才会坚持以为社会、为人民服务为准则，才会坚持以为社会、为人民服务为其出发点和归宿。

领导者的价值行为自觉的另一表现是对其行为约束力的理性认识。有一种观点认为，领导岗位是一个高危职业。其实，领导岗位是否是高危职业在很大程度上取决于领导者对其价值行为的约束力的自觉程度。与任何工作岗位都需要某种行为规范和工作要求一样，领导岗位同样具有明确的行为规范和操守，亦即对其工作行为的制约和要求。领导者严格按照工作的规范和要求行事，就不会有越过“雷池”之虞，反之，缺乏必要的对价值行为约束力的自觉，恐怕难保不会堕入万劫不复的“深渊”。

领导者能否以理性的自觉遵照和履行其工作行为规范和要求，取决于领导者在工作秩序信念和工作规范意识两个方面的自觉水平。一方面，从领导者工作秩序信念的角度看，不断强化领导干部对民主集中制的价值认同，并且在实践中自觉地坚持和贯彻民主集中制的基本原则，是领导干部行为不偏差、工作有效率、决策有水平的根本保证。反之，就会像邓小平同志说的那样“民主集中制执行得不好，党是可以变质的，国家也是可以变质的，社会主义也是可以变质的。干部可以变质，个人也可以变质。”另一方面，从工作规范意识的角度看，不断提高和加强领导干部的政治原则、道德规范、法纪法规等观念意识，并且自觉地运用这些观念意识正确指



导和规范自己的行为，是领导者增强拒腐防变能力的必然要求。对于领导者来说，政治原则是第一位的，它从根本上决定了领导者站在什么立场、为什么目标、为什么对象而使用领导权力及各种领导资源的问题，因此，领导者的政治立场与原则决定了其价值行为的基本性质；同时，领导者的道德规范意识和法纪法规观念，对于领导者的行为方式同样发挥着不可或缺的重要作用。在现实的工作实践中，领导者要做到廉洁从政、秉公尽职、拒腐防变，既要有良好的品性、品德和品行等道德修养，更要有理性的知法、守法和用法的法治意识，二者如车之双毂、鸟之两翼。因此，领导者在工作规范意识的培育方面，既不能在强化道德自律的作用时，有意或无意地淡化法治意识的力量，同样，也不能在推进政府法治化的进程中，忽视道德的养成对于领导者价值行为活动的意义。

### 三、领导者的价值本位自觉

价值本位是领导者的行为动机、评价标准、价值取向的集中体现。领导者的价值本位自觉主要表现在应当确立什么样的价值本位以及如何确立自身的价值本位的理性认识上。

领导者应当确立什么样的价值本位？过去在价值本位取向方面存在着两种观念倾向：要么只强调其理想性，不顾其现实性，如道德本位、劳动本位等；要么忘记远大的理想，只顾眼前利益，如权力本位、金钱本位、关系本位等。事实上，缺乏现实性，其价值本位取向只能变为可望而不可即的空中楼阁，从而失去了其存在的社会条件；而缺乏理想性，其价值本位取向必然具有工具化和世俗化的倾向，甚或造成人性的扭曲与社会的沉沦。因此，在当代，领导者的价值本位必须建立在理想性与现实性相统一的基础之上，而能力本位则充分体现了理想性与现实性相统一的特征。这是因为，（1）能力本位是面向当代社会本质要求的。知识、创新是当代社会的本质，“能力”本位充分体现了当代社会的本质要求；（2）能力本位是促进人的发展的。能力本位着力培养人的学习力、实践力和创新力，肯定人的主体性精神和业绩意识，这些现代意识有利于人的健康人格的形成；（3）能力本位是符合大众欲求的。知识和能力不是精英的特权，而是大众的普遍需要。也正因为是大众的普遍需