

国家社会科学基金项目

核心价值力 与干部领导力

程样国 黄平槐 等著



人民出版社

核心价值力与干部领导力

程样国 黄平槐 等著



人 民 出 版 社

责任编辑:陈寒节

装帧设计:朱晓东

图书在版编目(CIP)数据

核心价值力与干部领导力/程样国 等著. - 北京:人民出版社,
2015.2

ISBN 978-7-01-014474-0

I. ①核… II. ①程… III. ①社会主义建设-价值论-关系-
干部培养-中国 IV. ①D616②D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 022495 号

核心价值力与干部领导力

HEXIN JIAZHILI YU GANBU LINGDAOLI

程样国 黄平槐 等著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京龙之冉印务有限公司印刷 新华书店经销

2015 年 2 月第 1 版 2015 年 2 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:24

字数:374 千字 印数:0,001-2,000 册

ISBN 978-7-01-014474-0 定价:55.00 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

前 言

价值力与领导力的关系问题,是一个具有历史性、时代性、现实性和科学性的命题,是任何领导集团都必须从理论上和实践上作答的考题。作为国家社会科学基金项目,“社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用及其实现机制研究”的中心任务,是要在中国特色社会主义伟大旗帜下,以社会主义核心价值观教育为主线,以加强和改进干部队伍的领导能力建设为主题,研究价值力与领导力之间的辩证互动关系。

中国共产党坚持立党为公、执政为民,开拓了马克思主义中国化时代化大众化的新境界,确立了党的为人民服务宗旨,并对干部规定了“事业的骨干、人民的公仆”的角色期待。这说明,“以价值力提升干部领导力”是我们党执政能力建设的本质逻辑,是我们党干部教育管理的工作主线,是我们的事业繁荣昌盛的致胜法宝。

随着世情、国情和党情的深刻变化,人们逐渐发现,形成观念的能力,越来越成为影响国际竞争胜负的决定性软实力。习近平同志指出,“一个国家的文化软实力,从根本上说,取决于其核心价值观的生命力、凝聚力、感召力”^①。我们理解,社会主义核心价值观的生命力、凝聚力和感召力就是对社会主义核心价值观内涵的高度概括。在中国特色社会主义的伟大旗帜下,形成观念的能力,理所当然应该是培育社会主义核心价值观的能力。而影响其形成、变化和发展的一个主要因素,就是干部是否能够培育出基于社

^① 《习近平谈治国理政》,外文出版社2014年版,第163页。

社会主义核心价值观的领导力。这是由于干部作为“骨干”和“公仆”的角色地位决定的,是客观的、必然的。

在社会主义核心价值观教育中,人们一般认为干部的职责就是要大声疾呼并带头践行。这无疑是正确的。问题是,干部如何才能切实践行,并且在此基础上,全社会培育出作为决定性软实力的形成观念的能力?我们认为,社会主义核心价值观教育仅仅停留在干部口头上的大声疾呼,肯定不行,仅仅满足于要求干部贯彻和践行也显然不够。最为根本的,是要将社会主义核心价值观全过程地融入到干部的领导行为之中去,使干部形成基于社会主义核心价值观的领导力。惟有如此,作为决定性软实力的全社会形成社会主义核心价值观的能力,才能得以培育和形成。

社会主义核心价值体系的内容包括马克思主义指导思想、中国特色社会主义共同理想、以爱国主义为主要内容的民族精神和以改革创新为主要内容的时代精神、社会主义荣辱观。社会主义核心价值观包括国家层面(富强、民主、文明、和谐)、社会层面(自由、平等、公正、法治)和公民层面(爱国、敬业、诚信、友善)的要义。如何理解“基于社会主义核心价值观的干部领导力”呢?我们认为,在这里,我们切不可将社会主义核心价值体系的内容与社会主义核心价值观割裂开来。为了实现干部领导力的提升,一方面,干部必须内化社会主义核心价值体系的内容,即“指导思想”、“共同理想”、“民族精神和时代精神”和“社会主义荣辱观”。另一方面,干部在内在素质和外在行为上,必须养成“爱国、敬业、诚信、友善”的基本素质,必须履行建设“自由、平等、公正、法治”社会的社会责任,同时必须肩负建设“富强、民主、文明、和谐”国家的神圣使命。惟有如此,才能称之为形成了基于社会主义核心价值观的干部领导力。

由此可见,以社会主义核心价值观提升干部领导力,并不仅仅是逻辑上的推理,而且还应该是现实层面中的建构。“社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用及其实现机制研究”这个选题立意,就是从现实层面的一个真实困惑引发的省思。在一次干部培训班教室里,一位教授正在作有关领导风格的专题讲座。当教授举例“动不动,三分钟。再不动,龙卷风”等宣

传标语不符合核心价值观时,课堂里一位曾经当过县长和县委书记的学员说:老师,您讲的确实很有道理,可是在现实工作中却行不通。因为在当时的情景之下,如果没有足够的力度,便完不成工作任务,便会受到上级批评,甚至会保不住自己的职位。这是工作实践中会经常碰到的现实困惑。我们想,这里包含着一个逻辑上的纠结:社会主义核心价值观与干部领导力之间究竟具有怎样的逻辑关联?按理说,社会主义核心价值观与干部领导力应该是历史的、具体的、能动的统一,为什么在现实工作实践中,两者之间经常出现“两张皮”的尴尬?为什么居于统摄地位的社会主义核心价值观,对干部领导行为难以形成现实的统摄作用?社会主义核心价值观与干部领导力之间如何才能良性运行与协调发展?在此基础上,我们还要进一步思考一个更加宏观而深刻的问题:以完善中国特色社会主义制度为根本方向,在干部教育与管理中,我们如何才能实现治理体系和治理能力的现代化?毋庸置疑,坚持社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用,本身就是坚持完善中国特色社会主义制度这个根本方向的具体体现。那么应该如何通过治理体系的改革和治理能力的提高来促进“提升作用”的实现呢?这既是一个理论问题,更是一个现实问题。

对所有这些困惑的思考都集于本课题的研究之中。我们的研究并不是要做闭门造车式的理论演绎,而是要进行理论联系实际的创新思维。从“力戒空谈、多做实事”的要求出发,我们认为,判断我们的研究成果是否具有现实性、科学性和创新性的一个具体平台,就是看课题研究所提出的理论和对策是否能够解开核心价值观与干部领导力之间“两张皮”的现实困惑。我们试图在具体研究开始之前树立这个标准,使之贯穿于研究的始终,并在“总结与展望”中就这个困惑的解构进行现实诠释。

因此,本课题研究的一个重要原则,就是坚持科学性、现实性和创新性相统一。在此前提下,形成了以下四个方面的特点:

一是阐述“社会主义核心价值观”的基本内涵,强调“社会主义核心价值观”作为一种本质力量和必要环节的不可或缺性。“社会主义核心价值观”就是社会主义核心价值观的生命力、凝聚力和感召力。通过加强和改进

社会主义核心价值体系建设,使得社会主义核心价值观培育出生命力、凝聚力和感召力,这是实现社会主义核心价值观提升干部领导力的必要前提。

二是提出“领导行为”的创新内涵,揭示“领导行为”的核心价值涵量及其意义。“领导行为”是本课题的基本概念,其内涵通常被规定为“关心人”和“关心任务”等两种行为。在此基础上,根据领导科学和行为科学的最新发展成果,我们提出领导行为包含“关心价值观”、“关心人”和“关心任务”等三种行为,相应地,领导力可划分为以关心价值观为基本特征的领导力、以关心人为基本特征的领导力和以关心任务为基本特征的领导力等三个由高到低的层次。而三个层次的区别在于干部领导行为的基本价值要素的性质与程度。干部领导行为的价值要素包括“我是谁”、“为了谁”、“有何为”和“如何为”等基本问题。实现社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用,就要使得这四个基本价值要素都贯彻社会主义核心价值观。

三是建构“宏观-中观-微观”社会技术系统考察坐标,凸显“实现机制”和“实践对策”的现实性和科学性。社会技术系统包括宏观社会系统、整个组织系统和基本工作系统等三个层面。将这三个层面融通起来,组成一个坐标系,以此来考察社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用及其实现机制。这样有助于克服“宏观叙事不接地气”的空洞倾向,有助于克服片面强调外因或者内因的单一倾向,从而凸显课题研究的现实性与科学性。

四是借鉴“生态管理”的科学视野,揭示“基于核心价值观的干部领导力”的生成机理,提出相应实践对策。生态学的原理和方法具有普适性的价值和意义。从行为生态系统的视野观之,干部领导行为生态系统客观存在于社会生活中,是“基于社会主义核心价值观的干部领导力”形成变化发展的重要因素。以干部领导行为生态系统为平台,加强和改进干部领导行为生态管理(包括对主体的管理、对环境的管理、对系统的管理),是一项具有现实性、创新性和科学性的实践对策。

应该说,“社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用及其实现机制研究”这个课题,无论是宏观上的把握,中观上的建构,还是微观上的操作,

客观上都存在着相当的难度系数。但是,无限风光在险峰。当我们对课题所包含的内在逻辑进行分析,对课题所指向的现实状况进行调研,对课题所涉及的实践对策进行建构时,一些有助于我们更加全面认识世情国情党情深刻变化的科学视野、一些有助于我们更加正确理解党的路线方针政策的科学方法、一些有助于我们在工作实践中分析问题、解决问题的有效途径,涌上心头,跃然纸上,付诸实践。这不失为一种充实和快乐。当然,这是一个值得继续深化研究的课题,我们没有理由满足于现有的研究成果,还必须与时俱进地研究下去。

为了表述和阅读的简便,我们将社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用,简称为“提升作用”,将社会主义核心价值观对干部领导力提升作用的实现机制,简称为“实现机制”。把“干部将社会主义核心价值观内化于心”,简称为“内化于心”,把“干部对社会主义核心价值观外化于行”,简称为“外化于行”。

目 录

前言	1
----	---

第一篇 引论

第一章 问题缘起	3
第一节 缘于世情、国情、党情的深刻变化	3
第二节 缘于历史视野的深刻审思	7
第三节 缘于对干部认知状况的调查研究	22
第二章 逻辑起点	29
第一节 对“核心价值观”、“核心价值力”、“干部领导力”等概念的 界定	29
第二节 核心价值力与干部领导力的辩证互动	44
第三节 中共以核心价值力提升干部领导力的理论与实践	51
第三章 研究框架	92
第一节 研究述评	92
第二节 研究思路	95
第三节 研究方法	98

第二篇“提升作用”

第四章 “提升作用”的本质内涵	103
第一节 “提升作用”的矛盾运动	103
第二节 “提升作用”的发展意义	110
第三节 “提升作用”的外在表现	128
第五章 “提升作用”的机理系统	135
第一节 影响“提升作用”的干部个人因素	135
第二节 影响“提升作用”的风气媒介因素	156
第三节 影响“提升作用”的领导行为生态系统因素	163
第六章 “提升作用”的检验标准	173
第一节 确立“提升作用”检验标准的依据	173
第二节 构建“提升作用”检验标准的框架	176
第三节 明确“提升作用”检验实践的主体	180

第三篇 “实现机制”

第七章 “实现机制”的功能、构成与体系	187
第一节 “实现机制”的本质与功能	187
第二节 “实现机制”的构成要素	192
第三节 “实现机制”的纵横交融	201
第八章 实现“提升作用”的宏观机制	219
第一节 “宏观机制”的视野与功能定位	219
第二节 “宏观机制”的现状与原因分析	227
第三节 “宏观机制”的构建与体系完善	232
第九章 实现“提升作用”的中观机制	239
第一节 “中观机制”的结构、功能及运行机理	239

第二节 “中观机制”的现状与原因分析	251
第三节 “中观机制”的构建与体系完善	255
第十章 实现“提升作用”的微观机制	270
第一节 “微观机制”的研究视野与功能定位	270
第二节 “微观机制”的现状与原因分析	274
第三节 “微观机制”的构建与体系完善	278

第四篇 实践对策

第十一章 开展以实现“提升作用”为目标的教育实践活动	301
第一节 “提升作用”视野中干部“内化于心”的现状	301
第二节 “提升作用”视野中干部“内化于心”现状的成因	305
第三节 开展以实现“提升作用”为目标的教育实践活动	307
第十二章 加强以制度伦理为支撑的干部领导行为生态管理	320
第一节 干部领导行为生态管理的内涵与本质	320
第二节 干部领导行为生态管理的制度伦理视角	323
第三节 制度伦理视野中加强和改进干部领导行为生态管理的实践路径	331
第十三章 树立以核心价值观为标准的基本行为规范	342
第一节 树立以核心价值观为标准的干部言语规范	342
第二节 树立以核心价值观为标准的干部应急行为规范	349
第三节 树立以核心价值观为标准的干部虚拟行为规范	356
总结与展望	366
后记	373

第一篇

引论

- 第一章 问题缘起
- 第二章 逻辑起点
- 第三章 研究框架

【内容概要】

本选题缘于世情、国情和党情的深刻变化,缘于苏联解体、苏共倒台所祭出的历史教训,缘于干部对“提升作用”的主观认识。中国共产党一直高度重视用社会主义核心价值观提升干部领导力,并进行了科学的探索和卓有成效的实践。我们要以马克思主义理论为指导,从“提升作用”、“实现机制”、“实践对策”等三个篇章,研究社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用及其实现机制。

第一章 问题缘起

社会主义核心价值观对干部领导力的提升作用(以下简称“提升作用”)及其实现机制(以下简称“实现机制”)研究,这个选题及其立意,缘于世情、国情和党情的深刻变化,缘于对历史问题特别是对前苏联解体、苏共倒台这个历史悲剧的深刻省思,缘于干部对“提升作用”的主观认识。

第一节 缘于世情、国情、党情的深刻变化

从社会存在决定社会意识的角度而言,世情、国情、党情的深刻变化是我们研究“提升作用”时必须直面的最大“社会存在”。世情、国情、党情的深刻变化作为“社会存在”对“提升作用”提出了必然要求。世情、国情、党情的变化不仅深刻,而且复杂。但就对干部领导力的影响而言,其中最为突出、最值得关注的,还是带来的价值观挑战。

一、世情的深刻变化对干部领导力带来的最大价值观挑战是“文化安全”问题

对于干部领导力而言,世情变化带来的最大价值观挑战是文化安全的挑战。文化安全问题是干部领导力在世情深刻变化面前必须首先直面的问题。

文化安全是国家总体安全的题中应有之意。习近平同志指出,“当前我们国家安全内涵和外延比历史上任何时候都要丰富,时空领域比历史上任何时候都要宽广,内外因素比历史上任何时候都要复杂,必须坚持总体国家

安全观,以人民安全为宗旨,以政治安全为根本,以经济安全为基础,以军事、文化、社会安全为保障,以促进国际安全为依托,走出一条中国特色安全道路”^①。在这里,文化安全是总体国家安全观的重要内涵,而且处于保障性地位。

我们认为,文化安全指的是一个主权国家形成、保持和发展本国意识形态的本质,确保本国文化不被外来文化所干涉、控制甚至同化的状态。支撑这种状态的内在力量,就是主权国家形成观念的能力。在中国特色社会主义的旗帜之下,我们的文化安全,就是要形成、保持和发展社会主义意识形态的本质,培育社会主义核心价值力,确保我国社会主义文化的独特性、方向性和主流性。

在经济全球化及世界范围内不同思想文化的相互激荡这个大背景下,文化安全问题并不是危言耸听的恐吓,而是一种真实俱在的、足以让人警醒的威胁。面对世情的深刻变化,如何确保我国的文化安全,这是一个具有政治性、基础性、战略性的重大课题。西方势力阴谋推进的“颜色革命”、“阿拉伯之春”、“香港占中”以及妄图对向我们进行“西化”、“分化”的阴谋,无不以所谓的“价值观”为切入点和突破口。在一定背景和条件下,这种行径具有相当的诱惑力和欺骗性。尤其是对于年轻人而言,如果没有深厚的核心价值观修养,要想透过西方势力“美言”的华丽表面而识破其基于其自身利益的敌对性质,那是做不到的。

文化安全问题对干部领导力的最大挑战就在于干部能否提升其领导行为中的核心价值涵量。换句话说,面对世情深刻变化对干部领导力所带来的文化安全挑战,我们要用社会主义核心价值观提高干部领导力驾驭文化安全问题的能力。世情的深刻变化,日益凸显出这样一条真理:对马克思主义的信仰,对社会主义和共产主义的信念,是共产党人的政治灵魂,是共产党人经受住任何考验的精神支柱。作为事业骨干、人民公仆的干部,是维护国家文化安全的中坚力量。一方面,对马克思主义的信仰,对社会主义和共

^① 《习近平谈治国理政》,外文出版社2014年版,第200页、201页。

产主义的信念,是共产党人的政治灵魂,是共产党人经受住任何考验的精神支柱。干部自己必须铸造这样的支柱,才能经得住考验。另一方面,干部自己还要将核心价值观融入到领导行为中,转化为具有核心价值涵量的领导力,做践行社会主义核心价值观的示范者、引领者和维护者,才能不负维护国家文化安全“中坚力量”的使命。

二、国情的深刻变化对干部领导力带来的最大价值观挑战是“国情认识”问题

对于干部领导力而言,国情的深刻变化带来的最大价值观挑战是“国情认识”问题。干部对国情的认识水平,直接地影响着干部领导行为中的工作理念,进而影响着干部的决策和执行行为。

国情的深刻变化,要求干部必须提高对我国基本国情的认识。党的十八大报告指出,“我们必须清醒认识到,我国仍处于并将长期处于社会主义初级阶段的基本国情没有变,人民日益增长的物质文化需要同落后的社会生产之间的矛盾这一社会主要矛盾没有变,我国是世界最大发展中国家的国际地位没有变。在任何情况下都要牢牢把握社会主义初级阶段这个最大国情,推进任何方面的改革发展都要牢牢立足社会主义初级阶段这个最大实际”。随着国情的深刻变化,由于主客观原因的干扰,干部对基本国情的认识不深刻、不全面、不稳定的现象时有发生。

国情的深刻变化,要求干部必须提高对我国社会变革的认识。改革开放30多年以来,我国社会发生了深刻的变化。“改革开放和发展社会主义市场经济,极大地激发了社会活力,社会财富快速增长。与此同时,经济体制的深刻变革,引发社会结构、利益格局、就业方式、生活方式,乃至人们的思想观念和思维方式的深刻变化”^①。同时,我们或许面临着“中等收入陷

^① 虞云耀:《共产党人与社会主义核心价值观》,载《瞭望》2014年第17期,第40页。

阱”^①,抑或面临着“社会转型陷阱”^②等等。国情的这些深刻变化,直接影响着干部的领导行为和领导水平,同时,由于变化的全面性和深刻性,干部对这些变化的认识水平亟待提高。

国情的深刻变化,要求干部必须提高对社会群体意识的认识。“空前的社会变革带来空前的思想活跃,也带来前所未有的社会矛盾和价值冲突。在当今社会,共同的理想信念是什么?全社会的道德规范是什么?精神力量和精神纽带是什么?尖锐地摆在每一个社会成员面前。现实生活中出现的理想信念动摇,思想道德滑坡,社会诚信缺失,价值观念混乱和价值追求失衡,使许多人产生忧虑和困惑”^③。这些问题既是干部本人价值观修养中必须首先解决的问题,也是干部领导行为中必须首先展示的价值观念内容。由此可见,以社会主义核心价值观提升干部领导力是一个迫切的时代主题。

三、党情的深刻变化对干部领导力带来的最大价值挑战是“两个一百年”、“四大考验”、“四大危险”和“四风”

对于干部领导力而言,党情的深刻变化带来的最大价值挑战是“两个一百年”、“四大考验”、“四大危险”和“四风”。

理想信念、奋斗目标是核心价值观的重要内容之一,因而理所当然应该成为干部必须首先内化的价值观念。我们党肩负着团结带领全国各族人民奋力实现“两个一百年”目标的光荣使命。“两个一百年”指的是,在中国共产党成立 100 周年的时候,全面建成小康社会。在中华人民共和国成立

① “中等收入陷阱”:是世界银行在 2007 年的一份年报中首先提出来的,指的是新兴国家人均 GDP 到 3000 美元附近时,快速发展中积聚的矛盾将集中爆发,经济长期停滞不前,贫富分化严重,腐败多发,陷入所谓的“中等收入陷阱”。

② “转型陷阱”:参阅孙立平《走出转型陷阱》一文,收录于《改革思想录——〈经济观察报〉学者观点》,当代中国出版社 2013 年 10 月版。孙立平认为,“转型陷阱”指的是,在改革和转型过程中形成的既得利益格局阻止进一步变革的过程,要求维持现状,希望将某些具有过渡性特征的体制性因素定型化,形成最有利于其利益最大化的“混合型体制”,并由此导致经济社会发展的畸形化和经济社会问题的不断积累。

③ 虞云耀:《共产党人与社会主义核心价值观》,载《瞭望》2014 第 17 期,第 40 页。