

Research on
Theory and Application of Cadres Quality System

干部群体素质

杨野平 著



人民出版社

Research on
Theory and Application of Cadres Quality System

干部群体素质

杨野平 著



人民出版社

责任编辑:张继华

文字编辑:崔继新

装帧设计:徐 晖

责任校对:高 敏

图书在版编目(CIP)数据

干部群体素质/杨野平著. —北京:人民出版社,2006. 1

ISBN 7-01-005352-9

I. 干… II. 杨… III. 干部教育-研究 IV. G726

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 160839 号

干部群体素质

GANBU QUNTI SUZHI

杨野平 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月北京第 1 次印刷

开本:787 毫米×960 毫米 1/16 印张:17.875

字数:242 千字 印数:0,001-2,000 册

ISBN 7-01-005352-9 定价:25.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

目 录

前 言	(1)
概 述	(3)
Essentials(英文概述)	(7)
第一章 绪 论	(13)
1.1 本书研究的目的和意义	(14)
1.2 国内外研究状况和进展	(17)
1.2.1 个体素质研究现状和进展	(18)
1.2.2 群体素质研究现状和进展	(20)
1.2.3 干部队伍素质研究现状和进展	(21)
1.2.4 复杂系统研究现状和进展	(23)
1.3 本书研究的基本思路、方法和范围	(25)
1.3.1 本书研究的基本思路	(25)
1.3.2 本书研究的基本方法	(26)
1.3.3 本书研究的范围	(33)
1.4 本书研究内容和步骤	(35)

第二章 干部队伍素质系统的涵义与特征	(37)
2.1 干部素质与干部队伍素质	(37)
2.1.1 干部素质	(37)
2.1.2 干部队伍素质	(42)
2.1.3 干部素质与干部队伍素质的相互关系	(43)
2.2 干部队伍素质系统的涵义、组成及模型	(47)
2.2.1 干部队伍素质系统的涵义	(47)
2.2.2 干部队伍素质系统的组成	(54)
2.2.3 干部队伍素质系统 CCA 模型	(56)
2.3 干部队伍素质系统的特征	(58)
2.3.1 社会性与时代性	(59)
2.3.2 整体性与相关性	(61)
2.3.3 动态性与变异性	(64)
2.3.4 稳定性与可塑性	(66)
2.3.5 结构性与层次性	(69)
2.3.6 目的性与诱因性	(71)
2.3.7 能动性、协调性与非均衡性	(74)
2.3.8 差异性与难全性	(78)
2.3.9 隐蔽性与表出性	(79)
2.4 基本结论	(80)
第三章 干部队伍素质系统的结构与功能	(83)
3.1 干部队伍素质系统的结构	(84)
3.1.1 干部队伍素质系统结构的基本概念	(84)
3.1.2 干部队伍素质系统结构的基本特征	(88)
3.1.3 干部队伍素质系统结构的状态描述	(90)
3.2 干部队伍素质系统的功能	(93)

3.2.1	干部队伍素质系统功能的基本概念	(93)
3.2.2	干部队伍素质系统功能的基本特征	(95)
3.3	干部队伍素质系统的结构与功能之间的关系	(97)
3.4	基本结论	(99)
第四章	干部队伍素质系统与环境	(101)
4.1	干部队伍素质系统的内环境	(104)
4.1.1	自然因素与干部队伍素质系统的互动	(105)
4.1.2	组织因素与干部队伍素质系统的互动	(107)
4.1.3	经济科技因素与干部队伍素质系统的互动	(110)
4.1.4	文化因素与干部队伍素质系统的互动	(112)
4.1.5	内环境诸因素与干部队伍素质系统的互动关系	(114)
4.2	干部队伍素质系统的外环境	(115)
4.2.1	社会其他行为主体素质与干部队伍素质系统的关联	(116)
4.2.2	社会关系与干部队伍素质系统的关联	(126)
4.2.3	社会秩序与干部队伍素质系统的关联	(128)
4.2.4	外环境诸因素与干部队伍素质系统的关联影响	(129)
4.3	环境对干部队伍素质系统的作用	(130)
4.3.1	目标对干部队伍素质系统的作用	(130)
4.3.2	政策对干部队伍素质系统的作用	(133)
4.3.3	利益对干部队伍素质系统的作用	(137)
4.4	基本结论	(140)

第五章	干部队伍素质系统综合评价方法	(144)
5.1	建立干部队伍素质系统评价体系的原则	(145)
5.1.1	信息量与评价层次	(146)
5.1.2	建立评价指标体系的原则	(148)
5.1.3	干部队伍素质系统评价的难点与制约因素	(150)
5.2	干部队伍素质系统评价指标体系的建立及量化方法	(151)
5.2.1	评价指标体系的建立	(151)
5.2.2	评价指标体系的量化方法与满意尺度	(156)
5.3	确定干部队伍素质系统评价指标体系的权重	(157)
5.3.1	构造判断矩阵	(158)
5.3.2	单排序及其一致性检验	(159)
5.3.3	层次总排序及其一致性检验	(160)
5.4	干部队伍素质系统综合评价模型的确立	(161)
5.4.1	确立因素集、评语集和权重集	(161)
5.4.2	建立单因素评价矩阵 R	(162)
5.4.3	干部队伍素质系统综合评价模型	(162)
5.5	基本结论	(162)
第六章	干部队伍素质系统宏观演化规律	(164)
6.1	干部队伍素质系统变化规律的基本内涵	(165)
6.2	干部队伍素质系统的演变过程	(166)
6.2.1	干部队伍素质系统与 GNP、GDP 呈正相关变化	(167)
6.2.2	干部队伍素质系统的成长轨迹	(176)
6.2.3	干部队伍素质系统的成长模型	(180)

6.3	干部队伍素质系统的基本动态特征	(182)
6.3.1	运动方向的可逆性	(184)
6.3.2	运动速度的可变性	(185)
6.3.3	运动过程的渗透性	(187)
6.3.4	运动形式的振荡性	(188)
6.4	基本结论	(190)
第七章	干部队伍素质系统动态评估及仿真	(192)
7.1	基本概念及建模方法	(193)
7.1.1	基本概念	(193)
7.1.2	建模方法	(195)
7.2	干部队伍素质系统的因果关系和反馈环	(197)
7.3	干部队伍素质系统流图	(203)
7.3.1	状态变量的确定	(205)
7.3.2	期望值的确定	(205)
7.3.3	品质、结构、能力相互作用系数的确定	(206)
7.3.4	目标、政策、利益调控系数的确定	(208)
7.4	干部队伍素质系统仿真	(209)
7.4.1	仿真实验步骤	(209)
7.4.2	Model Maker 简介	(211)
7.4.3	建立仿真模型	(212)
7.4.4	仿真数据、方程参数的确定及模型检验	(215)
7.4.5	方案设计与仿真	(217)
7.4.6	仿真结果分析	(228)
7.5	基本结论与优化对策	(233)
7.5.1	基本结论	(233)
7.5.2	优化对策	(237)

7.5.3 干部政策实验室	(240)
第八章 总结与展望	(243)
8.1 全书总结	(243)
8.1.1 本书研究方法总结	(244)
8.1.2 本书研究内容及主要结论	(244)
8.1.3 几点想法和体会	(246)
8.1.4 本书主要贡献与创新	(249)
8.2 展望	(250)
参考文献	(254)
附表	(261)
后记	(277)

前 言

干部队伍素质问题的重要性和必要性,是不言而喻的。问题的关键在于如何全面系统地理解和把握干部队伍素质规律的基础上,与时俱进优化和提高干部队伍素质。这是非常现实与紧迫的课题。而这一课题研究的难度不仅在于其宏大、抽象和复杂性,且还在于它具有难以驾驭的敏感性。可以说,干部队伍素质问题既是一个学术话题,也是一个政治话题;既是一个党建课题,又是一个跨学科的综合性课题。如果仅从某一学科来探索和研究,势必会受到局限。况且,今天这个时代,是一个系统工程的时代,有必要探索并尝试融贯、综合运用人文社会科学、自然科学、技术手段协同研究干部队伍素质问题。

鉴于此,本书在汲取以往研究成果的基础上,运用系统工程的理论和方法,用唯物辩证法贯穿始终,力图按照先自上而下,再自下而上的进路去分析干部队伍素质,采用将哲学思辨与科学推理相融合、定性定量相结合、宏观微观相统一、内部外部相一致的TB(Top-down and Bottom-up)系统集成研究方法,对干部队伍素质进行系统研究。从非线性科学与复杂性系统理论角度去思考和考察干部队伍素质系统的抽象性与复杂性,从宏观变量演变的微观机制上去分析和探究干部队伍素质系统的演化特点和规律。在此基础上,系统地分析、归纳和勾画干部队伍素质系统的特征、规律和它的演化轨迹,探究并提出优化和提高干部队伍素质的基本对策,进而使读者对干部队伍素质问题的抽象性有生动和具体的理解,对其复杂性有全面和系统的审视,对它的变化趋势有动态了解和预计,对优化和提高它的方法有深刻认识和把握。

奉献给读者的这本专著,一方面是想对那些试图理解和把握群

体素质或团队素质,尤其是干部群体素质的人给予一点启示和帮助。另一方面是想对那些试图掌握和运用系统工程的思想 and 理论方法来分析研究复杂系统的人提供一些思路和借鉴方法。

一个人的能力毕竟是有限的。尽管作者点灯熬夜,孜孜不倦地在努力,但毕竟势单力薄。为了让理论从作者的书斋里,从难懂的词汇和拗口的语言中跳出来,以便能够与更多的读者交心,一起探讨所关心的话题,一起研究所关注的课题,共同透视干部群体蕴涵着的规律,共同丰富完善这一理论方法,在不断拓展和深化中,使其富有现实的持久生命力,敬请广大读者不吝赐教。

我的邮址: YePing_Yang_BJ@ yahoo. com. cn。

概 述

在 21 世纪的科学发展趋势中,一门以复杂系统为研究主体对象,有别于近代科学体系的新思维、新方法,被称为复杂性科学研究的新科学正悄然展开。虽然这门新科学还处于萌芽时期,但已被一些科学家称之为“21 世纪科学”。本书以干部队伍素质系统为研究对象,对如何具体分析研究复杂系统进行了尝试性探索。因为干部队伍素质的高低直接关系到党和国家的兴衰成败。新的历史时期,努力建设高素质的干部队伍,已经成为摆在全党面前的一项刻不容缓的重大任务。因此,对干部队伍素质进行系统地研究,探讨它的演化规律,寻求提高干部队伍素质的有效对策和方法,对于加快干部队伍的“四化”建设,努力建设高素质的干部队伍,有着十分重要的现实意义。

本书以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,以党的干部路线、方针、政策为依据,以理论研究为主,通过实证分析与理论分析、历史分析与现状分析、宏观分析与微观分析、定性分析与定量分析相结合,运用系统工程的理论和方法,把干部队伍素质作为一个系统进行全面考察,分析它的内涵、特征、结构、功能以及环境对它的影响,并采用非线性科学和复杂性研究方法,对干部队伍素质系统宏观变量演变的微观机制进行了分析研究和探索。本书的研究主要分基本概念和基本方法研究两大部分。

1. 基本概念的研究

从干部素质、干部队伍素质的概念出发,分析了干部素质与干部队伍素质的相互关系,并从系统、政党、组成、结构、功能、作用、形式、内容、数量、状态、边界、时间、标准、优化等多视角,对干部队伍素质系统组成进行剖析,提出了构成干部队伍素质系统的品质、结构、能

力等要素的 CCA(Character, Configuration, Ability)模型,并从干部队伍素质系统的内涵出发,提出并分析了干部队伍素质系统的基本特征。

针对干部队伍素质系统功能是目的、结构是其功能得以实现的基本特征,对干部队伍素质系统结构所包含的结构成分、结构成分之间的关系和结构层次等三个方面的内容进行了深入分析,并对它的空间结构、时间结构和时空整体性动态结构等三种结构形式进行了研究。综合分析了干部队伍素质系统结构在整体上具有的稳定性、层次性、变异性等基本特性,着重分析研究了干部队伍素质系统结构的宏观、中观、微观三个层次类型的变异性特点。

在明确干部队伍素质系统功能基本概念的基础上,提出并着重研究了干部队伍素质系统功能的受制性、可变性、结构层次性等三大特性;深入分析了干部队伍素质系统结构与功能之间对立统一的辩证关系以及目的与手段的相互关系。

在提出环境对干部队伍素质系统的影响和作用,既包括它所处环境的内环境即自然因素、组织因素、经济科技因素和文化因素,又包括社会其他行为主体、社会关系、社会秩序等外环境因素的影响和作用的基础上,重点研究了内外环境与干部队伍素质系统的互动与关联关系,以及它们对干部队伍素质系统的影响和作用。明确提出,外环境对干部队伍素质系统的影响和作用主要通过完善、激励、监督等作用来实现。内、外环境对干部队伍素质系统的影响和作用,最终都将通过目标、政策、利益构成对干部队伍素质系统起调控作用,并深入系统地分析了目标、政策、利益对干部队伍素质系统的调控作用机理。

在此基础上,本书分析研究了干部队伍素质系统动态演化规律的基本内涵和宏观演变过程,提出并系统分析了干部队伍素质系统的形成期、发展期、稳定期、调整期等四个阶段的基本成长轨迹,并对此进行了研究探讨。按照“三个代表”重要思想的要求,利用干部队伍素质系统与 GNP、GDP 变化呈正相关的特性,重构干部队伍素质系统的成长模型。提出干部队伍素质系统宏观演化中内部驱动机制和

外部推动机制,并着重研究了由内驱动机制、外推动机制所形成的内驱动力、外推动力对干部队伍素质系统的相互作用过程,得出干部队伍素质系统运行过程中的运动方向可逆性、运动速度可变性、运动过程渗透性、运动形式振荡性等四个基本动态特征,并对这四个基本特征进行了分析研究。

2. 基本方法的研究

采用层次分析法和模糊数学等理论方法,建立干部队伍素质系统综合评价模型。建立并利用干部队伍素质系统动力学仿真模型,对干部队伍素质系统的宏观变量演变的微观机制进行了分析研究。通过仿真模拟实验,得出导致干部队伍素质系统宏观演化的寻的适应机制、乘数—加速机制、传导耦合机制、涨落制约机制、惯性稳定机制等五大内驱动机制,并对此进行了深入分析和研究。对干部队伍素质系统运动变化的基本规律——综合效应律进行了初步探究。

根据仿真模拟实验所呈现的干部队伍素质系统的自我连锁性、自我累积性、自我转折性、时空分离性等四大模型行为特性,分析研究了这四大特性对干部队伍素质系统的影响,并提出了相应的优化对策。通过干部队伍素质系统动态仿真模型对干部队伍素质系统进行研究、分析和说明,揭示其已表现及尚未表现的状态变量之间的复杂关系和它的未来走势,为决策提供“干部政策实验室”,这也是促进对干部队伍素质系统认识和管理逐渐由必然王国向自由王国飞跃的有效途径之一。

最后,本书从自组织理论角度,探讨了搜寻复杂系统的序参量需要纲举目张(定性分析)、考察序参量的变化需要构筑系统实验室(半定量分析)、实现系统宏观与微观的统一需要确立系统算法(定量分析)等三点感想和体会并由此提出对类似本书的复杂系统,可采用先自上而下,再自下而上的TB(Top-down and Bottom-up)系统集成研究方法。

综上,本书所形成的系统分析研究干部队伍素质的基本理论框架、分析研究结论和TB系统集成研究方法,力图今后更好地认识和管理干部队伍素质系统,优化和提高干部队伍整体素质提供方法、

手段和依据,开辟综合运用人文社会科学、自然科学、技术手段协同研究干部队伍素质系统的新途径,增添观察、分析干部队伍素质的新视角。

本书的主要贡献与创新可以简单地归纳为以下四个方面:

1. 形成了系统分析研究干部队伍素质的基本理论框架,为干部队伍素质理论研究增添了一套新方法、新思路,为干部队伍素质理论与实践研究的结合开辟了新的理论方法体系。

2. 为应用系统工程的理论和方法,解决类似本文的社会科学领域的理论和实践问题,提供了可供参考的TB系统集成研究方法。

3. 有助于加深理解中国共产党纲领,尤其是“三个代表”重要思想,在提高干部队伍整体素质过程中的作用和地位。同时,也提供了一个深化研究“三个代表”重要思想的典型案例和重要侧面。

4. 为更好地认识干部队伍素质,优化和提高干部队伍素质提供了理论方法、手段和依据。

关键词:干部队伍素质,系统,理论与应用,复杂性

Essentials

In the development trend of science in the 21st century, a new thinking and method, which is different from the modern science system, named complexity scientific research, comes into being, the main research object of which is complex system. Though this new science is still young, it is already called by some scientists “Science of 21st Century”. The research object of this paper is cadres quality system and some experimental exploration is made on how to make specific study and analyses on complex system. The reason for choosing such a research object is that the quality of cadre troop has direct influence on whether our Party and Nation will prosper or decline, succeed or fail. In the new historical era, it has become an immediate great task facing the whole Party to build a high quality cadre troop. Therefore, it is practically meaningful to study systematically the cadre troop quality, to explore its change law and seek effective ways to improve it, which is also helpful to accelerate the “four modernizations” of cadre troop and to build a high quality cadre troop.

This paper is guided under Marxism, Leninism, Mao Zedong’s thoughts, Deng Xiaoping’s theory and Three Represents. It is on the basis of our Party’s cadre course, guideline and policy, focusing on theoretical study, combining demonstration analysis with theory analysis, history analysis with status quo analysis, macroscopic analysis with microscopic analysis, qualitative analysis with quantitative analysis. It makes use of the theory and method of systems engineering investigates compre-

hensively cadres quality as a system, and analyzes its connotation, characteristics, structure, function and the influence of environment on it. The study methods of nonlinearity science and complexity are adopted to analyze and explore the microcosmic mechanism of macroscopic variable evolvement of cadres quality system. The paper mainly consists of two parts: basic concept and basic study methods.

1. Study on Basic Concept

Based on the concept of cadre quality and cadres quality, the paper analyzes the interrelationship between cadre quality and cadres quality, and analyzes the makeup of cadres quality system from views of system, party, makeup, structure, function, form, content, state, boundary, time, etc. The CCA(Character, Configuration, Ability) model is established for the main elements such as quality, structure and capability which make up the cadres quality system. Based on the connotation of cadres quality system, it also puts forward and analyzes the basic characteristics of cadres quality system.

Given that the function of cadres quality system is the aim, and structure is the means to fulfill its function, the paper analyzes the three aspects of structure elements, relationships between structure elements and structure level which make up the cadres quality system structure. The paper also studies its space structure, time structure and the integrity dynamic structure of time and space, and gets the conclusion that cadres quality system as a whole has the basic characteristics of stability, hierarchy and variability. It analyzes of the variability of three levels as microcosmic, middle and macrocosmic of cadres quality system structure.

After the basic concept of cadres quality system function is made clear, the paper puts forward and studies three characteristics of control-

8 lability, changeability and structure levels of cadres quality system func-