

推荐稿件

- 不平衡发展与中国新型城乡二元...
- 中国共产党与民主党派合作的历...
- 马克思“改变世界”理想的公共...
- 我党提出“三个执政”的历史背...
- 在多元哲学景象中寻求确定性立场
- 提升信息化：推动经济结构调整...
- 毛泽东关于抗日根据地发展经济...
- 与时俱进的理论创新——以马克...

相关稿件

- 构建社会主义和谐社会：理论与...
- 论城市各界代表会议制度的确立...
- 我国对外开放30年的回顾与展望
- 当代西方哲学的三个特质
- 社会利益和谐与信访制度功能的...
- 社会主义核心价值体系：社会思...
- 以改革创新精神进一步推进党的...
- 中国经济学的出场基点
- 古希腊思想家社会和谐理论论
- 应得与正义——激进平等主义应...

理论探索

领导干部引咎辞职制度的

梁丽芝, 刘正妙

现代公共管理的核心问题是改善绩效。同样，提高领导干部引咎辞职的核心问题。领导干部引咎辞职是指：领导干部因为监督不力、疏命、财产重大损失和恶劣社会影响的重大事故负有间接责任，或由于行为，领导干部主动提出辞职，为相关事故或行为承担责任。领导干部引咎辞职制度的输入和产出之比率。对现行领导干部引咎辞职制度进行、解决领导干部引咎辞职制度的深层问题，提升领导干部引咎辞职

一、领导干部引咎辞职制度绩效现状分析

我国的领导干部引咎辞职制度，早在1995年中央出台的《党政领导干部规定》。2002年公布的《党政领导干部选拔任用工作条例》首次将该度进入具体实施阶段，一些重大案件背后的官员相继引咎辞职。2005该制度以法律形式加以固定。我国自实施领导干部引咎辞职制度以来任机制；促进了我国政治文明建设；提升了公民对政府的满意度；推制度的总体绩效现状还不尽理想，仍然问题重重。

1. 引咎辞职范围有待进一步拓宽。虽然《公务员法》第82条第3请失；二是不作为（“无为”）；三是对重大事故负有领导责任，如对等。但从引咎辞职制度目前实施情况来看，引咎辞职制度的“咎”之领域，其他领域纳入引咎辞职的范围不够。从2004年至2008年期间，故引咎辞职的竟达280人之多。其中，几件备受关注的引咎辞职事件：中石油总经理马富才、北京市密云县县长张文、吉林省吉林市长刚家质检总局局长李长江等，几乎都是因重大事件发生才引咎辞职。因尚无领导干部因公车私用、收受礼品、接受吃请、违法或违背民意的而引咎辞职事件发生。但这在发达国家和地区已经成为一种惯例，如克因一家商业银行为他及其家人住酒店埋单而引咎辞职，日本前官房咎辞职等。

2. 有咎不辞现象突出。目前领导干部引咎辞职制度实施过程中，职后，出于面子和利益等方面的考虑，不愿离开领导岗位，怕失去错担负不利后果，导致有咎不辞现象突出。如“江西万载县芳林村小用霉变及退回馅料生产月饼”事件，“江苏省泰兴市个别单位以劣质亚硝酸钠制成香肠，销往南京、盐城等地”事件，“4.28胶济铁路重领导引咎辞职。从上面现象我们可以发现：特大事故引起的有咎不辞领导干部有多少？还有多少领导干部会因能力不够、政绩平庸而引咎辞20%的被调查者认为领导干部是“基于事故责任感而做出的自觉选择职无望情况下做出的无奈选择”，46%的人认为他们“是迫于舆论的故，一部分领导干部首先想到的不是找自身原因，主动承担责任，而了，逃避责任，保住乌纱帽。他们既不想为此“引咎”，更不用说“

3. 异化逃避责任的工具。引咎辞职制度实施的本质是要落实领导干部的政治责任和道德责任的问责有章可循、有法可依，减少领导干民负责。但引咎辞职在实施过程中，一部分领导干部却借“引咎辞职轻。因为现实生活中政治责任与法律责任并不那么明显，少数领导干了逃避法律责任往往会选择承担政治责任，从法律责任人堂而皇之变成了非直接责任人。这种以权力丧失代替更为严厉的法律法规制裁咎辞职制度应有的功能没有发挥出来，而且使法律的公正性为此蒙上行为转化为个人的行为，又通过个人行为来维护政府形象”的属性，谴责的工具。

4. 责任人员后续处理不当。领导干部引咎辞职制度是建设社会主分，公众不但关注有关领导干部引咎辞职的事件本身，而且更关注领而从目前推行的情况来看，许多地方对引咎辞职者采取仍保留原级别总经理马富才引咎辞职后“部级待遇依然被保留”[2]；成都公交集之后，仍然在公交集团工作，级别和待遇没变；重庆市彭水县原副县长等。这种区别对待引咎辞职与违纪违法和渎职犯罪的领导干部的措跟原来一样享受应有的政治、经济待遇，待事件风波平息之后换一个种道德风险：一方面，领导干部因知道引咎辞职后会有机会复出，就辞职，从而既保全了自己，又为再次复出争取了机会；另一方面，既用，那么有些地方或部门就会出于地方或部门利益的考虑，或是出于职，暂避风头，或是让其异地任职，更有甚者会“名辞暗升”，引咎

用。

二、制约领导干部引咎辞职制度绩效改善的主要原因解析

引咎辞职制度的运行和发挥效用是由一系列原因综合作用的结果。绩效改善起着不同程度的作用。聚焦我国领导干部引咎辞职制度实施有：

1. 受传统观念的制约，领导干部难以主动承担责任。观念是领导干部引咎辞职行为，是影响领导干部引咎辞职制度绩效提升的主要原提升的传统观念主要有：第一，“官本位”观念浓厚。一些领导干部丢性命。而引咎辞职意味着领导者领导权的丧失，直接影响他们的利误、失职时，他们就想方设法地想如何保“位子”，保权利。第二，表现在领导干部只想行使权力，不想履行义务。“他们享受着某些特一个特权阶层，造成现代社会中的不平等”[3]（P133）；另一方面就无法继续升迁，就无法继续在原来的生活环境中“体面”而“尊严核心的环节就是：领导干部将自己的错误向一定层面的社会公开。第并没有在自己的意识里树立起“权力是人民赋予的，为人民谋利益是在工作出现重大失误的时候，首先想到的不是如何给人民群众一个满

2. 岗位责任制不健全，难以准确划分领导干部责任。岗位责任制关的官僚主义，提高工作效率。这一制度从1982年确立以来，在实践政权运行机制来看，还存在不少问题。例如在按职定权、定责上就对机构职能的配置和运行有相当清晰而科学的规定，但这一问题迄今制的健全和良好运行。一般的说法是，哪个环节出了事，就找哪个环制度上并没有作出明确的设计，所以这些被逃避的责任就成功地回避主义。这种影响反映到领导干部引咎辞职制度的设计和推行上，首先人有过错，就谈不上引咎辞职了。

3. 考核制度不完善，难以判定领导干部要负多大责任。在确定领问题就是他们应该负多大责任的问题。这必须以科学的考核为基础。与平庸、职责履行与否等都得依靠科学的考核制度才能得以合理地确考核还有待进一步完善。这主要体现在：一是考核指标体系不科象，不够具体化。（2）不同机关的所有领导成员的考核指标一体化，用词模糊，缺乏可操作性。往往定性的多，定量的少；抽象的多，具核者难以适从。二是考核方法不科学。表现为：（1）考核方法过于别谈话、自述和民主测评外，其他一些行之有效的方法如情景模拟法核的参与主体面过窄。访谈的对象往往对“生活圈”、“社交圈”中组织考核时间过于仓促，使参与考核的人员考虑不周。这就导致无法度的设计与完善。

4. 辞职标准不明确，难以确定领导干部是否需因责辞职。承担什咎辞职？这必须要有具体明确的标准来加以确定。党的政策与法律关的，但“咎”之界限标准是模糊的，均用“重大损失”、“严重后果语言表达，并无到何种程度才算构成严重失误、什么样的影响才能称“重大事故”的具体的细化的指标体系。虽然引咎辞职是属于领导成“咎”标准完全细化、量化，但如果法律规定太模糊，没有一个相对合理的考评机制，那么，在我国引咎辞职的标准实际掌握在各级党委制下，非常容易造成中国式引咎辞职的不公。

5. 辞职程序不科学，难以落实领导干部是否为“民”负责。任何保障。目前中国政治体制的改革不仅要建立引咎辞职制度，更重要的部的引咎辞职主要是问责式的行政性引咎辞职，在整个引咎辞职过程只有行政性的文件依据或行政首长的临时性决策。并且在领导干部引环节。而“一个领导成员该不该辞去领导职务，一个很重要的指标规定已较为明确，如《党政领导干部辞职暂行规定》第16条第1款规形式向党委党组提出辞职申请”，第4款规定：“党委党组做出同意由人大、政协选举、任命、决定任命的领导干部，依照法律或者政协的具体实施中，“北京市委同意密云县委副书记、县长张文引咎辞去辞去吉林市市长和市委副书记、常委、委员职务的请求”等，类似情咎辞职自然应向党委部门提出，而政府部门领导的引咎辞职向党委申委会提出。

三、领导干部引咎辞职制度绩效提升的路径

1. 转变观念。观念是否转变关系到领导干部愿不愿意、敢不敢主如果领导干部“官本位”意识浓厚，民主观念和责任意识淡薄，他们担责任，其结果是领导干部引咎辞职制度很难取得理想绩效。在领导变观念主要是要增强责任意识和民主意识。增强责任意识和民主意识的，为人民谋福利是全部活动的出发点和归宿点的思想，树立自己是想。只有这样领导干部才不会视乌纱帽如同自己的生命，才不会一味干部才会心怀内疚之心而勇于承担责任，承认错误。为此，领导干部思。

2. 健全岗位责任制。如果领导干部有强烈的责任观念和民主观念

判断不了自己是否要承担责任而无法引咎辞职。因此健全岗位责任制要一环。要健全岗位责任制，首先要明确党政关系，划分各自的职权的，政府系统有关人员引咎辞职。党管事务出现问题的，党务系统有政府职能相适应，合理界定政府的职能及各个层级、各个部门、各个从体制上解决职能交叉、权责不清的问题。再次是要按照“职、权、任制度，具体规定各个岗位的职权、职责，制定详细的岗位工作目标

3. 完善考核。领导干部在引咎辞职制度实施过程中责任的大小、定。针对我国考核制度的缺陷，要提高领导干部考核的科学化程度，客观性和实效性着手。即尽可能地设置科学的考核指标体系，让能反可测性、整体性、可行性的因子入选指标体系，以实现考核的科学性让知情的、具有代表性的、且有一定数量保证的公务员、群众参与，核手段、方法获取被考核者的信息，通过阶段性的工作总结、群众评和客观性；要区分不同的领导岗位，细化考核指标，把考核指标的具配从而获得能量化、精确化的考核结果，使考核结果真正能使用，以

4. 明确标准。责任认定标准是引咎辞职运行体系的关键部分，关实践中，一些地方也正是认识到标准的重要性，对细化、量化引咎辞“一次发生死亡10人以上的特大事故两次或死亡30人事故一次的，相