



党的执政能力建设暨《领导者核心能力》出版座谈会发言摘要 ③

2009-7-13 10:41:12

来源：光明日报

打印本页

关闭窗口

一本有较强指导性的干部用书

党建读物出版社社长 王占生

《领导者核心能力》是一部围绕加强党的执政能力建设的理论创新著作。今年是党的十六届四中全会通过《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》五周年，此时出版《领导者核心能力》一书，我认为很有意义、很有价值。新民同志基于对国内外领导科学理论的深入研究，并结合自身长期从事管理工作的实践体验，构建了具有中国特色的领导者核心能力理论体系，为加强党的执政能力建设理论研究和创新作出了自己的贡献。

《领导者核心能力》是一部立足中国实际的原创性著作。书中提出的领导者核心能力理论，汲取西方领导力理论的精华和合理内核，紧紧围绕我国深化干部人事制度改革、完善干部队伍管理机制、丰富干部管理方法手段，提出了与“德能勤绩廉”要求既一脉相承又有所创新发展的新理念、新思路和新方法，为领导者培养、选拔、管理提供了全新的理论视角和方法手段。

《领导者核心能力》是一本具有较强指导性的领导干部学习用书。该书分别为党政领导者、国有企业领导者“量身定制”了考评标准，对领导者应当具备的四大主能力和十二项子能力分别设计出量化标准分值，明确了具体的参照系；系统提出了“遵循核心能力生成规律自我提升、运用考评结果强制提升、对照理想标准引领提升”三条具体途径，使干部管理的方法更加科学、手段更加完备、措施更为系统。

领导者核心能力理论的特征

全国哲学社会科学规划办公室副主任 姜培茂

新民同志理论著作的问世，标志着我国领导者核心能力研究实现了从无到有、从零散到系统的跨越，也预示着这项研究呈现出方兴未艾的发展趋势。纵观三本书及其所构建的领导者核心能力理论体系，我认为具有以下几个方面的特征。

第一，理论研究内容体系具有鲜明的原创性和本土化特征。从全球范围看，核心能力研究源于西方，开始只针对企业，真正兴起则只有短短十几年时间，至今还是一个崭新的领域，在中国更是刚刚起步。新民同志发挥实际工作者的优势，敏锐地发现领导者核心能力研究的发展潜力和广阔空间，找到了理论和实践的结合点，创造性地建立了以“公共模型体系、考评方法体系、培养塑造体系”为主要内容的完整体系，开创了我国领导者核心能力研究的先河。

第二，理论研究起点具有明确的方向性。问题意识是课题研究的前提，是对研究主体的基本要求，也是一个学科生存发展和是否具有生命力的关键。从新民同志领导者核心能力理论研究的起点和方向看，他始终着力回答和解决三个问题：（1）什么是领导者核心能力？（2）如何构建领导者核心能力？（3）怎样考评和塑造领导者核心能力？新民同志长期在干部管理工作一线，对我国领导班子建设及干部管理中存在的问题有较为深刻的认识，并一直致力于这些问题的研究和破解。

第三，理论研究成果源于实践又服务于实践。任何一种新理论，其科学性必须经过实践的应用和转化，必须经过实践的检验和评估，才能体现其价值。新民同志长期工作在实践的前沿，直接参与了大量的领导者选拔、考核、培养等活动，积累了丰富的经验。他对领导者核心能力的论述，不是抽象的议论，而是对以往实践活动的总结和反思，具有较强的针对性和实践性。这一点，从中国石化所属5家特大型企业进行考评试点并取得良好效果中已得到证明。新民同志以此为新的起点，进而研究不同类别和层级的管理者核心能力体系构成、考评方法、塑造途径等共性规律，探索这一理论的普适性和发展空间，为研究新形势下如何提升干部的能力提供了新的视角、思路和方法。

第四，核心能力主线贯穿于三本书的相互联系之中。我对新民同志的三本书进行了认真的阅研，感到有一个共同特点，就是紧紧围绕领导者核心能力这条主线，抓住干部考评这个重点，力求有较强的针对性和实效性。这三本书所具有的创新内核，犹如思想火炬的接力棒，推动着领导者核心能力研究不断横向拓展、纵向推进。特别是第三本书在对国有企业领导者核心能力研究的基础上，从更高层次、更大范围、更广领域进行研究，构建了领导者核心能力模型体系、考评体系、考评方法、考评软件、分析模式和提升途径，理论上更加成熟，方法上更加科学，体系上更加完善。

第五，理论研究动力出于高度的政治责任感。新民同志历经8年，孜孜不倦、潜心研究，这充分体现他干一行、爱一行、钻一行的精神，体现出他所具有的一种背负重任的责任感，追赶时间的紧迫感，忠诚事业的使命感。有理由相信，新民同志经过深入探索和不懈努力所创立的领导者核心能力理论，必将在实践中进一步丰富、完善和发展。

人才评价理论与方法创新的可喜成果

中国人事科学院原院长 王通讯

如何评价人的能力特别是领导者的能力，是一个公认的世界级难题。长期以来，在全球范围内关于能力评价理论的创新，大致经历了三个发展阶段；上世纪60年代美国心理学家阿尔波特提出“核心特质”概念开始，进入了能力核心特质研究探索阶段；1973年，哈佛大学心理学家戴维·麦克利兰提出“胜任力”概念，并利用核心特质理论进一步提出“胜任力模型”，进入了胜任能力研究探索阶段；1990年美国教授普拉哈拉德与英国学者哈默提出公司核心能力概念，进入了组织核心能力研究探索阶段。在国内企业和人力资源学者关注、讲授企业核心能力的时候，周新民同志却将自己的目光转移到了领导者核心能力研究上，提出了富有中国特色的领导者核心能力模型体系，认为这个能力体系由政治辨别力、工作推动力、持续创新力和自我提升力构成，这四项核心能力相互关联，构成一种“四轮驱动模型”。从领导者核心能力模型出发，周新民还深入探讨了领导者核心能力的考评体系与考评方法以及领导者核心能力提升的途径。应该说这是一项基于横向思考的人才评价理论与方法创新的标志性成果。具体而言，其创新在于以下两点：

一是结合国情。再好的理论，也需要与引入国的实际国情相结合。我们已经看到，国外关于核心能力研究的文献洋洋大观，观点看法也莫衷一是。但是对于我们中国来讲，必须关注它能不能在实践

中得到使用。新民同志特别提到中国特色的领导体制是基于中国国情的独特体制，中国特色的领导目标呈现更加多元的特征。这就决定了中国领导者核心能力的构成不同于西方，有着自身固有的规律。他的研究成果，充分体现了我国国情。

二是注重操作。一个理论、一套模型，如果不便于实际操作，再好也没有用处。“四轮驱动模型”不仅提出四大能力，而且对之进行进一步的分解，例如将“政治辨别力”分解为“战略思维能力”、“形势预见能力”与“政策引导能力”，继而进一步对这三种亚能力进行文字界定与行为描述。行为描述分为五个层级，每个层级又赋予了不同的分值。这样经过加权处理，就可以给每一位被评价者计算出相应的分数。由于有了对应标准，又辅之以规定程序，所以操作起来就比较便利。如果再利用已经开发好的软件，使用起来就更加方便快捷了。

研究领导者的核心能力，对于执政能力建设不仅具有重大意义，而且具有广泛的适用性。正因为如此，我特别重视这项研究。

核心能力考评大有可为

河南省政协常委、中原油田党委书记 沙启军

我长期从事企业管理和党建工作，特别是担任油田主要领导后，深切地感到，评价人、选准人、用好人，对于建设高素质干部队伍，推动企业持续发展的极端重要性。长期以来，企业在考评干部思路和方法上还比较传统，符合企业特点和与企业发展需要相适应的干部考评体系尚未真正建立起来。

2007年9月，中国石化集团公司人事部先后对南化集团、宁波工程公司、河北石油销售公司领导班子及成员进行核心能力考评试点后，到我们油田进行考评试点。这次试点，在油田干部职工中产生了强烈反响。大家认为，考评领导者核心能力是干部考评的新思路、新创造、新突破，是加强干部队伍建设上的重要创新。领导者核心能力理论体系立得住，模型标度对得准，程序办法行得通，考评结果用得上，重点体现在三个方面：一是考评标准更明确。核心能力考评体系4个主指标设计合理，既有“软能力”又有“硬能力”，整体平衡，12个亚指标内涵丰富、涵盖面宽、针对性强，改变了过去考评指标独立、评价标准模糊等不足。二是突出了量化考评。通过用12个亚指标细分四大能力，比原来“德能勤绩廉”评价要素更加精细；按照不同考评群体设置不同权重，使考评结果更加公正客观可信；各项考评要素依据其重要性分别设定不同分值，重点突出，针对性强。三是考评结果更公正。从集团公司人事部反馈的情况看，中原油田领导班子及成员考评结果，与平时掌握的情况相吻合，与职代会评议情况相吻合，与班子及成员自身能力状况相吻合。

同时，核心能力考评方法不仅具有选贤任能的功能，而且还具有针对干部能力强弱进行针对性培养教育的功能，得到的考评结果强项弱项一目了然，干部个人可根据考评结果找到自身的“短板”，明确提升目标和方向。组织上可根据考评结果及时进行针对性培养塑造。总部在油田的考评试点，使油田领导班子大开眼界，深受启发。我们认为，核心能力考评不仅前景广阔，而且大有可为。

