Forbidden

You don't have permission to access /c/cn/news/2013-04/28/*.html on this server.

在线资源

- 研究参考
  - 公共管理
  - 人力资源开发
  - 人事管理
- 学术跟踪
- 国际观察
- 客座研究人员文章

人事管理

杨海军：公务员德的考核要把握好四个关键点

2013-04-28 | 访问次数: | 编辑：rky | 【大 中 小】

杨海军

《中国组织人事报》（2013-04-24 06版：理论评论 版）

根据道德自律与市场他律之间的辩证关系，公务员德的考核要做到“四个严防”，避免走入误区。

严防公务员德的考核去“利益化”。以朱熹为代表的宋明理学派提出了“存天理灭人欲”的道德主张，压制人性中最基本的欲求，并用一些表面的道德标准造就了一大批伪君子，使道德规范丧失了应有的效用。道德规范不应也不能是使人无私，而应该是使人自律。因此，建立公务员系统德的评价体系，必须避免道德说教，充分尊重公务员个体的基本利益诉求，通过德的评价体系的建立，培养公务员的公义精神、服务意识。

严防公务员德的考核“虚拟化”。思想道德作为一种无形的载体，进行定性评价较易，而进行定量评价则不易。对德的进行有效评价，必须找准评价指向的对象，不能就思想道德评价思想道德，必须以思想道德的依托为对象。列宁指出：“思想是行动的先导”，对思想的评价都要落实到思想指导下的行动上。因此，对公务员进行德的评价，要重点关注公务员的职业道德行为和其他影响公务员形象的社会公德行为，把无形的道德要求落实到日常行为、工作行为上来，明确具体的考核内容，最大程度规避虚拟化和主观化，提高客观性和现实可操作性。

严防公务员德的考核“笼统化”。从一些地区试点探索的情况来看，由于未对不同职务层级的公务员德的考核标准进行适当区分，同时德的考核标准本身也存在定性论断多、定量评价少的不足，不同岗位、不同职务的公务员用同一把尺度不清的标尺去衡量，让考核者感到德的考核捉摸不定、难以操作，让被考核者感到德的考核可信度不高、缺乏说服力，走上“轰轰隆隆搞形式，扎扎实实走过场”的歧途，达不到“引导自律、强化自重、树立形象”效果。

严防公务员德的考核“形式化”。德的考核工作要相信群众、依靠群众，坚持走群众路线，认认真真听取群众意见，让公务员身边的人评价公务员的长短优劣、水平高低，保障群众的知情权、发言权，真正把群众有效参与、广泛参与作为开展工作的基础。德的考核工作要把年度考核、日常考核结合起来，既要有对公务员阶段性的评价，又要有对公务员节点性或者事件性的评价，有点有面、点面结合，不能重视年终、忽视日常。

完善公务员德的考核体系，要从考核标准、考核方法、考核渠道、考核运用等四个方面不断进行创新探索，引导公务员模范践行社会主义核心价值体系、社会主义荣辱观，充分发挥德的考核的积极作用。

公务员德的考核是老生常谈的话题，考核公务员德的表现并不是纯粹为了考核而考核，根本目的是以考核树正气，引导公务员身先士卒、垂先示范，把外在的道德规范内化为提升个人品质的自觉动力，自觉抵制社会上的歪风邪气，保持先进性和纯洁性，使我们党始终保持生机与活力，始终引领时代发展。

（作者单位：中国保险业监督管理委员会内蒙古监管局）

>>返回

新闻评分

相关新闻

- 尤盼文：引才要强化成本效益意识 2013-04-28
- 孙庆国 郭振忠：公务员考核科学化途径探析 2013-04-28
- 尹蔚民：更好实施人才强国战略 为全面建成小康社会提供人才支撑 2013-04-27
- 王辉耀谈：国际人才竞争与中国人才战略 2013-04-27
- 电子政务的理论与方法体系 2013-04-26
- 王明刚 ：政府购买公共服务的制度化机制研究 2013-04-26
- 张幼函：关于社会保障管理体制的几点反思 2013-04-26
- 人社部：推迟退休年龄需稳慎决策 2013-04-26

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号