

# 发现典型树标杆:党员干部理想信念评价的工作重点

王延超

(中共山东省委党校,山东 济南 250103)

**〔摘要〕**将党员干部理想信念评价的工作重点定位于“发现典型树标杆”,符合理想信念的本质属性,符合党员干部的由衷期待,符合从严治党的现实需要。为了切实以“发现典型树标杆”为重点开展党员干部理想信念评价,应注意标准要明确具体,评价要全面真实,激励要切实到位。要有效防止以“发现典型树标杆”为重点的党员干部理想信念评价出现变异,应注意标准不能“固化”,评价不能“虚化”,典型不能“神化”。

**〔关键词〕**中国共产党;党员干部;理想信念评价

**〔中图分类号〕**D26

**〔文献标识码〕**A

**〔文章编号〕**1002-3909(2015)09-0026-08

党的十八大以来,习近平总书记多次阐述党员干部要坚定理想信念的有关问题,精辟深刻地提出了检验党员干部理想信念是否坚定的六条标准,大力推进了我们党的理论创新,也为我们在已有基础上开展党员干部理想信念评价研究,指明了方向。2013年6月28日,习近平总书记在全国组织工作会议上的讲话中明确指出:“主要看干部是否能在重大政治考验面前有政治定力,是否能树立牢固的宗旨意识,是否能对工作极端负责,是否能做到吃苦在前、享受在后,是否能在急难险重任务面前勇挑重担,是否能经得起权力、金钱、美色的诱惑。”<sup>①</sup>遵循习近平总书记提出的六个“是否能”开展党员干部理想信念状态评价,笔者认为,应将评价工作的重点,定位于“发现典型树标杆”。

## 一

为什么要把党员干部理想信念评价的重点定位于“发现典型树标杆”?我们知道,评价是评价主体为了实现一定的目标,确定事物的评价标准,然后将评价对象的实际状况与评价标准进行符合程度比对和价值分析判断,进而得出评价结论的过程。可见,评价是具有明显主观性特点的社会认知活动,但这种认知一定要建立在尊重实际情况、尊重客观规律的基础上;评价又是通过指标选取设计、数据标准化处理、定性定量比对分析验证等一系列工作,为纳入评价的有关人事物赋值的过程,但任何的评价都不是为赋值而赋值,而是要通过这种可衡量性的分析认知,明确人事物乃至其有关方面的价值状态,进而明确相应的政策倾向,构架相应的对策体系,形成相应的解决问题对策方案。同时,评价也包括解决问题对策方案的有效实施,以利于问题切实得到解决。也就是说,评价应解决问题而生,以问题得到相应解决而止,然后又应要解决的新问题而生,又以依据评价结论使得新出现的问题得到解决而止,这种既“有始有终”又“无始无终”,具有明确目的性和可衡量性的社会认知活动,循环往复以至无穷,渗透于社会生活方方面面。不同评价的目标要求不同,评价的工作重点也就明显不同。关于党员干部理想信念

**〔基金项目〕**本文系山东省社科规划重点项目“党员干部坚定理想信念的动力机制研究”(项目编号:14BDJJ01)的阶段性成果。

**〔作者简介〕**王延超,女,中共山东省委党校巡视员、教授。

<sup>①</sup> 《习近平谈治国理政》,北京:外文出版社,2014年版,第415页。

评价,笔者之所以提出应将“发现典型树标杆”作为其工作重点,主要是基于如下三点考虑:

### 1.符合理想信念的本质属性

人是社会的人,理想是人们在社会实践中形成、经过努力有可能实现的对未来社会和自身发展具有重要意义的向往与追求,是人们世界观、人生观和价值观在其奋斗目标上的集中体现。信念是人们在社会实践中认知、情感和意志的有机统一,是人们在一定认知基础上确立的对某种思想、理念、理论或事物坚信不疑并努力身体力行的积极心理倾向和精神状态。理想和信念相辅相成,理想是信念的根据、前提和根源,信念是理想得以实现的支撑、依托和保障。理想信念是主宰人的心灵世界、最高层级的特殊人类精神,也是居于人们内心深处顶级地位的崇高精神,具有深蕴于心的内源性特征,具有明显情感色彩和向往崇高的逐步上升特性。以“发现典型树标杆”为评价重点,与理想信念本质属性相契合。

第一,评价涉及社会生活的方方面面,可以说有多少种类的社会活动,就有多少种类对各个种类社会活动的具体评价。社会生活丰富多彩千姿百态,评价也就种类繁多。同样是因为社会生活丰富多彩千姿百态,对每一项社会活动都进行格式化的条分缕析分析评价,不仅基本不可能,而且也没有必要。于是就在客观上要求对某些具有明显情感色彩的项目,进行非全体的评价。这种评价的结论不是针对全体对象,而只是就解决问题所需要明确的对象而言,较典型的是“两头翘”的评价,一头是通过评价确定属于高精尖的对象,类似于市场营销中的“撇奶油”,另一头是通过评价确定属于显著不合格的对象。在这里所讲的将党员干部理想信念评价定位于“发现典型树标杆”,用的实际上是“向上翘”方法,也就是要通过评价确定理想信念坚定的党员干部,树立这样的典型,作为大家学习和追赶的标杆,推进我们党的理想信念建设,推进党员干部队伍努力补精神之“钙”。为什么这样选取设计?原因在于理想信念具有深蕴于心的内源性特征,这种内源性的最大特点,就是一般不容易“看得见、摸得着”,很难进行状况判断。如果硬性分析判断,通过设计和运用高技术的理论测评模型,对所有的党员干部进行比对和衡量,不仅很难准确给出每一个人的分值和层级结论,而且所付出的也就不只是时间、人力和经济投入等方面的成本。所以,从实际出发采用“向上翘”的评价方法,以习近平总书记提出的六个“是否能”为依据,建立进一步细化的评价标准体系,扎扎实实开展评价,发现高质量符合六个“是否能”要求的先进典型,树立为各地区、各领域、各方面乃至全党学习的标杆,其结果也就不只是事半功倍。

第二,评价是服务于解决问题的一项社会认知和社会实践活动,其目标是为了解决问题而不是其他。从当前的情况看,在党员干部理想信念方面我们遇到了什么问题?对此,习近平总书记2013年6月28日在全国组织工作会议上也曾给出了直面现实、直指问题症结所在的分析判断。习近平总书记指出:“理想信念坚定,是好干部第一位的标准,是不是好干部首先看这一条。……应该充分肯定,我们大多数干部理想信念是坚定的,政治上是可靠的。同时,在我们的干部队伍中,也有的对共产主义心存怀疑,认为那是虚无缥缈、难以企及的幻想;有的不信马列信鬼神,从封建迷信中寻找精神寄托,热衷于算命看相、烧香拜佛,遇事‘问计于神’;有的是非观念淡薄、原则性不强、正义感退化,糊里糊涂当官,浑浑噩噩过日子;有的甚至向往西方社会制度和价值观念,对社会主义前途命运丧失信心;有的在涉及党的领导和中国特色社会主义道路等原则性问题的政治挑衅面前态度暧昧、消极躲避、不敢亮剑,甚至故意模糊立场、耍滑头,等等。……事实一再表明,理想信念动摇是最危险的动摇,理想信念滑坡是最危险的滑坡。……干部的党性修养、思想觉悟、道德水平不会随着党龄的增加而自然提高,也不会随着职务的升迁而自然提高,而需要终生努力。”<sup>①</sup>由此可见,针对干部队伍中存在的理想信念动摇和滑坡问题,采取有效措施加强理想信念建设,意义重大,任务艰巨,已迫在眉睫。笔者认为,以“发现典型树标杆”作为工作重点对党员干部进行理想信念评价,就是有效对策措施之一。因为理想信念在人们内心深处是处于顶级地位、具有明显情感色彩的特殊精神,这种特殊精神不是与生俱来自然而然存在于人的头脑中的,而是人们进入社会之后通过认识、接纳、学习和实践逐步形成的社会化成果,是党员干部在工作实践

<sup>①</sup> 《十八大以来重要文献选编》(上),北京:中央文献出版社,2014年版,第338~341页。

中不断学习和改造世界观的结果。通过“发现典型”树立起党员干部理想信念坚定的“标杆”，正契合广大党员干部内心深处向往崇高的精神需求，也更有利于激活广大党员干部“见贤思齐”的精神动力。因为“在人的潜意识里，每一个人都有成为自己心目中偶像的一个倾向，这种倾向常常是自己发展的一个蓝图。从心理学意义上来说，‘我’有三种含义，其一是他人评价和认识的‘我’，其二是我本人所认为自己的‘我’，其三是我希望成为什么样的‘我’，后两者的‘我’就是自我形象。良好的自我形象是充满自信的形象，是对自己的未来充满希望而不是充满失望和失落形象，它能够消除心理上的失落和失望。良好的自我形象是自己模仿的对象和目标，是引导自己前进和进步的典范。一旦建立了良好的自我形象，这个形象就会成为自己发展的蓝图，引导着自己的行为及其发展。”<sup>①</sup>

## 2.符合党员干部的由衷期待

根据研究党员干部理想信念问题的需要，从2015年3月初到7月末，我们用了5个月的时间，在山东、天津、河北、浙江、湖南、四川、陕西六省一市，以行政级别的“科级以下”到厅级的党员干部为研究对象，开展了有关“党员干部理想信念动力机制”的问卷调查。收回的1523份有效问卷中，在有关“对党员干部坚定理想信念的外因动力形成干扰的主要因素”这个问题上，36.4%的人选择了“在工作中缺乏向往崇高、上下协调一致、心往一处想劲往一处使的理想信念共同体”，25.9%的人选择了“工作中坚持实事求是与‘协调好上级领导的要求和群众愿望’的关系很难处理”，24.78%的人选择了“对现实中存在的‘任劳任怨、不受待见’的困惑”，3项合计数值高达87.08%。这组数据一方面表明在我们的工作环境中缺乏理想信念氛围的问题比较突出，另一方面也反映了80%以上的党员干部对我们党大力倡导的理想信念在心中仍很是看重，对我们所坚守的“共产主义远大理想和中国特色社会主义信念”这种理想信念的“既志存高远又脚踏实地”的高贵品质，也已经高度认同；同时，也说明了绝大多数党员干部对加强理想信念建设的由衷期待。按此数据分析，通过以“发现典型树标杆”为工作重点，开展党员干部理想信念评价，运用正向激励推动全党坚定理想信念的境界整体提升，不仅顺应了超过1/3的党员干部希望在工作中建立“向往崇高、上下协调一致、心往一处想劲往一处使的理想信念共同体”的内在需求，也有利于发挥先进典型的示范和引领作用，涵养崇尚“革命理想高于天”的风清气正工作氛围，逐步破解在“工作中坚持实事求是与‘协调好上级领导的要求和群众愿望’的关系很难处理”的问题，逐步推进执政环境的优化，进而有效抑制某种程度的“现实中存在的‘任劳任怨、不受待见’”之歪风邪气。

## 3.符合从严治党的现实需要

新形势下坚持党要管党、从严治党，按照习近平总书记2014年10月8日在党的群众路线教育实践活动总结大会上的讲话中提出的“落实从严治党责任、坚持思想建党和制度治党紧密结合、严肃党内政治生活、坚持从严管理干部、持续深入改进作风、严明党的纪律、发挥人民监督作用、深入把握从严治党规律”八项任务要求，将从严治党落到实处，完成每一项任务，都需要以坚定的理想信念作为支撑，以利于排除来自各方面的干扰，切实使全面从严治党真正“严”起来。比如，就“落实从严治党责任”这一条而言，在实际工作中就难免遇到许多实实在在的硬性挑战和考验，难免遇到思想认识不到位等各种复杂关系的处理，具体怎样才能按照习总书记的要求“坚持党建工作和中心工作一起谋划、一起部署、一起考核”？怎样才能“把每条战线、每个领域、每个环节的党建工作抓具体、抓深入”？都和党员干部以坚定的理想信念将各项工作真正抓紧抓实紧密相关，因为“抓而不紧等于不抓”，所以习近平总书记明确指出：“从严治党是一个永恒课题，党要管党丝毫不能松懈，从严治党一刻不能放松。要坚持标本兼治，加大治本的工作力度，严格按照纪律和法律的尺度，把执法和执纪贯通起来。对一些干部在工作中出现的问题，要采取有针对性的措施加以解决。属于能力不足的，就要加强培训，加强实践锻炼，加强总结提高；属于担当精神缺乏的，就要明确责任，加强督查；属于不作为的，就要严肃批评教育，认真执纪问责。要从健全工作目标责任制入手，使每个岗位都职责和分工清晰、每项工作都程序和目标清晰、每项

<sup>①</sup> 王东胜：《成教大学生成才的情感障碍及其调适初探》，《湖北大学成人教育学院学报》2001年第3期。

奖惩都认定和执行清晰,促使广大干部勤奋敬业、勇于担当、甘于奉献。”<sup>①</sup>

## 二

怎样以“发现典型树标杆”为重点开展党员干部理想信念评价?评价,说到底是在围绕着“为什么要评价、怎样展开评价和如何对待评价结论”而开展的一系列社会实践认知活动,也是一个针对存在的问题由“前期准备—中期比对—后期落实”构成的系统活动过程。因此,只要不是毫无目的的评价,只要不是“为评价而评价”的走过场、摆样子,评价就必须是在具备其“要件”的前提下按照规范的程序进行。这里所谓的“要件”,也就是“根据什么进行评价、如何具体评价和评价结果的运用”。就党员干部理想信念评价而言,我们的评价理论依据是习近平总书记提出的六个“是否能”,我们的评价目的是通过评价在党员干部中发现理想信念特别坚定的先进典型,树立起某一领域、某一区域乃至全党学习的标杆,推进党员干部队伍的理想信念建设。为了达到这样的评价目的,在工作中应努力把如下三个关口:

### 1. 标准要明确具体

标准是评价的母体,如果标准有问题,要获取理想的评价结论,要切实能够通过针对问题的评价找到解决问题的进路,将根本不可能。在这里所谓的评价标准有问题主要指两个方面:

第一,标准本身存在问题不适用于评价。主要指标准与评价对象未“对焦”,使得评价难以顺利开展。如标准与评价对象无可比性、标准混乱没有办法运用,标准体系设计存在回避矛盾“隔靴挠痒”问题等。

第二,标准高度概括难以直接用于评价。习近平总书记提出的六个“是否能”,基于当今的世情、国情和党情,紧密结合新形势下我们党全面从严治党的实际,高度概括了检验党员干部理想信念是否坚定的六条标准,不存在不适用的问题。但是,在具体工作中,如果我们只是将习总书记提出的六个“是否能”直接纳入评价标准体系,而没有结合实际的具体分析说明和指标拆解,就会使得该评价没有办法具体到人,没有办法画出具有每一位评价对象本真特点的图像。因此,科学理论是实践的指南而不是教条,运用习近平总书记提出的六个“是否能”开展党员干部理想信念评价,还必须对习总书记提出的六个“是否能”的每一个“是否能”进行细化,以达到明确具体。比如,六个“是否能”中的第一个“是否能”——“是否能在重大政治考验面前有政治定力”,怎样对这个“是否能”进行细化?我们知道,政治是在一定的社会条件下,人们为了实现特定利益,委托执政者运用公共权力规定和实现其特定权利的各种社会活动和社会关系。定力,泛指人们控制自己的欲望或行为的能力。政治定力对于党员干部而言,就是我们在执掌党和人民赋予的执政权力中有效控制自己的欲望或行为,正确处理各种复杂利益关系的能力,也是我们在重大政治考验面前确保心明眼亮、立场坚定的能力。因此,我们完全可以按照习近平总书记系列重要讲话精神,分析确定评价党员干部“是否能在重大政治考验面前有政治定力”的具体标准和指标体系。比如对于反腐倡廉,习近平总书记明确指出:“各级党委要旗帜鲜明地反对腐败,更加科学有效地防治腐败,做到干部清正、政府清廉、政治清明,永葆共产党人清正廉洁的政治本色。各级领导干部特别是高级干部要自觉遵守廉政准则,既严于律己,又加强对亲属和身边工作人员的教育和约束,决不允许以权谋私,决不允许搞特权。”<sup>②</sup>再如,习近平总书记在系列重要讲话中关于“严明党的纪律,首要的是严明党的政治纪律”<sup>③</sup>的论述;关于坚持实事求是,就要坚持为了人民利益坚持真理、修正错误的论述;等等,都是我们细化评价标准的理论依据。同时,结合实际工作使标准的细化进一步向前延伸,也有利于形成明确具体的评价标准体系,为顺利实施评价创造有利条件。

### 2. 评价要全面真实

常言道“一具体就实际”。有了明确具体的评价标准,为随后开展科学规范的评价奠定了基础,意

<sup>①</sup> 习近平:《干在实处永无止境 走在前列要谋新篇》,《人民日报》2015年5月28日。

<sup>②③</sup> 《十八大以来重要文献选编》(上),北京:中央文献出版社,2014年版,第81~82、131页。

义重大。然而,标准的确立,只是具备了可以实事求是进行评价的条件,并不意味着只要严格执行标准就一定能实现科学的评价,这里还有个如何对待标准的问题。标准,说到底是在前期大量工作中制定的用于评价的格式化文本,正如理论是系统化的理性认识一样,在丰富多彩的实践面前,出现“标准”没有办法解释“现实”的问题,总是屡见不鲜,这就告诉我们,如果面对“标准”出现懒汉作风,对标准采取教条主义的态度,就很难获取科学的评价结论。因此,在评价中还必须依据标准体系创造性地开展工作,以求标准的作用功能发挥到极致,评价也真正做到从实际出发。为此,需特别注意两点:

第一,要对标准的体系化及其内在联系心中有数。习近平总书记关于对于干部理想信念进行检验的六个“是否能”,是从对党、对人民、对工作到对自己(如何应对各种各样的挑战和考验等)一一展开,实际上是讲党员干部究竟应当如何处理与自己的母体——党的关系,与我们的服务对象——人民群众的关系,与党和人民赋予我们的服务履职平台——工作的关系,与我们自己作为有血有肉的自然人怎样因为使命和责任担当要有所超越的——各种挑战和考验的关系。作为党员干部,无论职位高低,岗位职责如何,要将这些关系处理好,就必须对共产主义一定能实现坚信不移,对中国特色社会主义道路、理论和制度坚信不移。理想信念坚定了,我们也就有了在重大政治考验面前的政治定力,也就能够坚守全心全意为人民服务的宗旨,也就格外珍惜自己肩负的重担、对工作极端负责,也就能够心甘情愿地选择吃苦在前、享受在后,也就自然而然在急难险重任务面前勇挑重担,也就自然而然能够经得起权力、金钱、美色的诱惑。所以,理想信念对党员干部是管总的精神之“钙”,其评价也就必须做到“全面”。当然,对于评价要“全面”,也要注意避免教条主义的干扰。因为从细化了的评价标准就可以看出,对于不同岗位职责的党员干部而言,“全面”的内容和重点有明显不同,乃至有很大不同,如果硬性要求每一位党员干部处处都出类拔萃,实际评价就会陷入因求全责备而难以发现典型。

第二,要根据党员干部履职尽责的工作性质确定评价的重要切入点,促使评价真实可靠。比如,从“是否能对工作极端负责”切入,就有利于结合工作实际详细了解被评价对象的真实情况,对所有的党员干部都适用。尤其是对于解决一些干部中好人主义盛行,不敢批评、不愿批评,不敢负责、不愿负责的现象相当普遍的问题,推进党员干部立足本职加强补精神之“钙”,在全党更是具有重大意义。同时,对大多数党员干部的理想信念进行评价由“是否能对工作极端负责”切入,也要既注意看当前,又注意看长远,能够展望未来,形成风清气正的工作环境。尤其是对那些在平凡工作岗位一干就是几年、十几年、几十年一直兢兢业业乐于奉献的同志,要能够看到他们“于无声处”的精神升华和勤谨坚守,要能够看到他们为了“平安正常、顺畅如故”的坚忍不拔和努力付出,以避免评价懵懵懂懂地陷入“事故引发‘重视’、‘重视’发现人才”的怪圈。

### 3.激励要切实到位

对党员干部进行理想信念评价的目的,在于发现理想信念坚定的先进典型,树典型为标杆,充分发挥榜样的引领作用,推进我们党的理想信念建设,有效解决部分党员干部理想信念动摇和滑坡的问题,在全党大兴“坚定理想信念、坚守共产党人精神家园”之风。因此,根据评价结论对理想信念坚定的党员干部给予切实到位的正向激励,用足用好评价结果,具有极其重要的意义。为此,需要注意如下两点:

第一,对先进典型的激励要符合其内在需求。通过理想信念评价推进党员干部坚定理想信念,关键是要尊重事物发生发展的客观规律,尊重人的思维运行规律,精心涵养和充分发挥党员干部坚定理想信念的内在动力。要涵养和发挥党员干部坚定理想信念的内在动力,就必须遵循“在实践中锻炼成长”的干部成长规律,离开了干部“在实践中锻炼成长”的内在需求,激励其奋勇前行的内在动力,将无从谈起。因此,对通过理想信念评价发现的先进典型的激励,必须高度关注其内在需求,通过及时的提拔任用,满足其内在需求,为其搭建有更大空间为党和人民建功立业的平台。

第二,要大张旗鼓地宣传先进典型。我们党是马克思主义执政党,党的执政目标是以“立党为公、执政为民”和全心全意为人民服务为宗旨,崇尚“打铁还需自身硬”,不畏艰难,努力奋斗,带领全国人民全面建成小康社会,建设富强、民主、文明、和谐的社会主义现代化国家,为实现中华民族伟大复兴而努力

力奋斗。为了实现这样的目标,我们就需要这样对“共产主义理想和中国特色社会主义信念”坚定不移的人才作为我们党的干部,这样理想信念坚定的党员干部,在他们的具体工作实践中是这样做的,所以,经过合法的程序,他们被提拔重用。所有这些,都需要充分发挥我们作为执政党的优势,通过广播、电视、报刊杂志等各种传播途径,让全社会知晓、理解和认知,建立心向往之的共识,这既是对党员干部坚定理想信念必不可少的激励,也是我们通过理想信念评价推进全党理想信念建设的应有之义。

### 三

如何防止以“发现典型树标杆”为重点的党员干部理想信念评价出现变异?从目前的情况看,党员干部理想信念评价,是个在理论上研究还很不够的问题。比如,截至2015年8月18日14时,在“人大报刊复印资料全文数据库”输入“党员干部理想信念评价”,得到相关文件资料只有1篇;在中国知网的中国学术期刊网络出版总库,以“党员干部理想信念评价”为“主题”展开输入查询,在对得到的984条结果前100条符合度较高条目检索中,只有3条讲到了对理想信念的评价,1条讲到了对党员干部理想信念教育的评价,9条讲如何加强党员干部理想信念教育但未提评价,5条讲党员干部理想信念存在的问题但未提评价,其余各条则在分析道德建设、保持纯洁性、增强政治定力、加强党性教育、加强作风建设以及调研分析党员干部的“三个自信”状况中讲到理想信念问题,但也是未涉及理想信念评价。总之,关于党员干部理想信念评价,目前的理论研究尚不充分,难以对实践提供应有的智力支撑,在客观上需要加快实践探索步伐,加大实践探索工作力度。为此当前需要采取有效措施严格防止这种评价在实践中出现与评价目标相悖的变异,需特别注意如下三点:

#### 1. 标准不能“固化”

联系和发展的观点是唯物辩证法的总特征,也是涵养科学思想的思想根基。遵循习近平总书记提出的六个“是否能”和具体工作实际,制定党员干部理想信念评价的细化标准体系,也要广泛调查研究,深入分析论证,充分考虑事物的内在联系和逻辑关系,充分体现细化标准的贴近现实、与时俱进。比如“应对突发事件”是不是属于“是否能在急难险重任务面前勇挑重担”这一条?我们说是属于这一条。面对突如其来的“突发事件”,党员干部应当如何直面矛盾、勇挑重担?不同的工作岗位有不同的要求,我们可以根据实际情况的各种类型,根据党的路线方针政策,针对新形势下出现的“突发事件”之不同性质和特点,援引历史经验和相应的理论成果,分析论证形成具体的细化评价标准。但是,在党的十八届四中全会召开之后的今天,在全面推进依法治国的当今中国社会,关于党员干部理想信念评价所制定的评价党员干部在“应对突发事件”问题上的细化评价标准,就不能停留在我们过去对解决这类问题的理解、认识和要求上,而是应当增加党员干部做“尊法、学法、守法、用法”模范的内容,并且严格按照党的十八届四中全会精神和宪法法律规定,对有关细化标准进行相应的调整。正如习近平总书记明确指出的那样:“各级领导干部要带头依法办事,带头遵守法律,对宪法和法律保持敬畏之心,牢固树立法律红线不能触碰、法律底线不能逾越的观念,不要去行使依法不该由自己行使的权力,也不要去干预依法自己不能干预的事情,更不能以言代法、以权压法、徇私枉法,做到法律面前不为私心所扰、不为人情所困、不为关系所累、不为利益所惑。”<sup>①</sup>同时,标准的细化工作也要注意在通读和细化研究党内法规的基础上进行,使得评价标准体系符合党的十八大以来党内法规建设的新精神,符合党内法规的要求。

#### 2. 评价不能“虚化”

我们知道“一具体就实际”,同样,我们也知道“一实际就复杂”。如果说按照习近平总书记所提出的六个“是否能”,再紧密结合本单位实际,进行党员干部理想信念评价标准的细化,形成既符合中央精

<sup>①</sup> 《习近平关于党风廉政建设和反腐败斗争论述摘编》,北京:中央文献出版社、中国方正出版社,2015年版,第123页。

神又贴近本单位实际、符合党员干部本职工作情况的具体评价标准体系,政策性很强,理论创新任务很艰巨的话,那么,将这一系列评价标准体系用于现实的评价实践,由于面对的是具体到对某一位党员干部的理想信念状态进行客观评价(尽管本文所涉及的只是“向上翘的撇奶油”方式,相对简单一些),这项工作也就变得更加困难,任务也更复杂、艰巨。鉴于此,在评价实施这一关键环节,就要特别注意进行相应的预设,对容易出现的各种形式的“虚化”,进行严加防范。所谓党员干部理想信念评价的“虚化”,在这里主要是指费了九牛二虎之力好不容易制定的细化标准,在评价实施环节遭遇把“真经”念歪的“歪嘴和尚”,使得评价流于形式,走了过场,甚至走向反面,致使评价前功尽弃。从目前的情况看,评价实施中应注意严加防范的“虚化”,有可能表现为这样几种形态:

第一,真标准假评价,“光打雷不下雨”。这种“虚化”的思想根源主要是对理想信念的重要作用功能认识不清,对“补钙”工程缺乏情感基础,表现在抓工作落实上就容易出现阳奉阴违,表面上虽然也赞成开展党员干部理想信念评价,但内心深处却认为意义不大。也正因为在这件事情上的干事创业热情不够,开动脑筋“脚踏实地、真抓实干,敢于担当责任,勇于直面矛盾,善于解决问题”的内在动力不足,就容易产生畏难情绪,甚至认为“多一事不如少一事”,“不开展这样的评价也看不出对工作有什么影响”,结果就会出现“应个景的”工作部署和浮在表面的相应推动。这样的评价将只是停留在对标准体系的赞扬上,将评价实施只停留在文件里、会议上、讲话中,使得党员干部理想信念评价流于形式。

第二,真标准假程序,“轰轰烈烈走过场”。这种“虚化”的出现主要是受教条主义和懒汉作风的影响,主持评价的负责人乃至具体工作人员,平时在学习上满足于“一知半解”、“囫囵吞枣”,工作中就必然不求甚解、生搬硬套。面对党员干部理想信念评价这样的硬任务,难以拿出有分量的破解难题对策,所能够想到和提出的解决问题方案,也就只有兴师动众“轰轰烈烈走过场”。这样的走过场看上去“认真”是“认真”了,“投入”也“投入”了,也不能说有关方面没有“尽心尽力”,但由于尚未理解问题的实质,也就根本不可能接触问题的实质,所以也就没有办法得出能够得到人们信服的评价结论,其评价的结论也就必然陷入“中听中看不中用”。这种“虚高”评价的结果,不仅对科学评价造成不良影响,甚至还会对正常工作产生严重干扰,对广大党员干部坚定理想信念的思想基础产生情感冲击。

第三,真标准假结论,“瞎子点灯白费蜡”。这种“虚化”容易出现在运用标准体系对具体人的评价上,因为评价不正确只看表面,或者以偏概全,而得出错误的、虚假的评价结论。比如,按照我们认为可行又简便、有效的方式对大多数普通工作岗位的党员干部进行理想信念评价,先由“是否对工作极端负责”切入,对一位评价对象而言,他是不是做到了“对工作极端负责”?首先进行纵向、横向比较,看其工作业绩,因为如果不是做到了“对工作极端负责”,就很难取得优于同行、高于同事的突出成绩。同时,我们还要看长远,看他的这种突出成绩的“优质”含量和持续的时长,这如同对一个企业、一个行业的产品质量进行评价一样,科学的视角是重点看它的“优质稳定系数”,也就是在“优质”水平上保持的时间长度和在“优质”层级上是否具有几乎没有波动的振幅,而不是产品质量的忽高忽低就象坐“过山车”。通过基本的评价选择出若干“候选人”之后,紧接着就可以通过目标访谈和个别谈话等方式,了解各位人选的具体情况。在这个环节,还是需要对各位“候选人”是否真正做到了“对工作极端负责”,进行科学的综合分析判断。一般而言,一个“对工作极端负责”的人,在其心目中是崇尚“工作第一”的,也正因为其内心深处崇尚“工作第一”,所以在具体工作中不仅对自己要求很严格,还往往表现出一种工作神圣感,遇到有违工作准则的人或事,也就会自然而然做到坚持原则“不含糊”。同时,也正因为其内心深处的崇尚“工作第一”和具有工作神圣感,所以就会很自觉地关注工作的创新发展,关注工作所服务的“事业”之前途和命运。这样的同志对工作的必然“极端负责”,是顺理成章的,也是应当和能够得到领导、同事、部下和被服务对象等方方面面的支持和称赞的,这样通过总结分析与各方面访谈和谈话获取的资料,通过分析推论在与各方面访谈和谈话了解的具体事例,就可以得出具有这位同志明显特点的“对工作极端负责”的结论。当然,如果被了解的对象并非真正意义的“对工作极端负责”,而是热心于左右逢源与各方面搞好关系,在访谈和谈话中我们就会听到对其不同的评价。这种评价一般不会直

指问题的实质,而是通过其他的溢美之词表达,比如“团结同志”、“心地善良”、“热心肠”等等,尤其是如果在其领导、同事、部下和服务对象等不同人群中,对其在“对工作极端负责”的评价方面出现了非正常的表达,人们讲不出此人具体怎样“对工作极端负责”的事例,就需要考虑评价的思路转换和进一步细化了解,也应当意识到,就有关是否能“对工作极端负责”这一条而言,这一预期标杆有可能立不住。道理显而易见,一位“对工作极端负责”的党员干部,天长日久,日积月累,一定有许多关于他如何“对工作极端负责”的事例,装在其领导、同事、部下和服务对象的心里;相反,一个对领导、对同事、对方方面面热衷于笼络感情、察言观色的人,其对工作的尽心尽力,也容易因各种利益关系的纠葛而大打折扣。当然,在工作中不善于考虑方方面面的感情因素,也不一定就符合“对工作极端负责”这一评价标准,如果有人在工作上确实认真负责“不含糊”,但有时对别人严格对自己则宽松,或者不能对所有的人都“一碗水端平”,而是有亲有疏,抑或时紧时松,摇摆不定,也应当是很难树得住的典型。

### 3.典型不能“神化”

党员干部理想信念评价,经过标准的细化建立评价标准体系和严格遵循标准的评价实施,做了大量工作,付出了艰苦努力,得到了具体到人的评价结论,紧接着就要进入“评价结果的运用”阶段,也是离评价目标——解决问题最近的时段。为了实现评价目标:通过此评价发现党员干部坚定理想信念的先进典型,充分发挥典型的示范带动作用,激励党员干部“见贤思齐”自觉抵制理想信念的动摇和滑坡,促进党员干部理想信念境界整体提升,推进全党的理想信念建设,为我们党光荣传统的发扬光大和伟大事业的改革创新提供强大精神动力。在此环节,需要特别注意使得通过评价发现的先进典型可亲、可敬、可学,能够发挥典型带动作用,而不是被无端地“神化”。为此,要注意解决好这样三个问题:

第一,要善于“用事实说话”。通过党员干部理想信念评价发现的先进典型,是当代中国共产党人在坚定理想信念方面具有代表性的先进人物,但不是神秘人物,不是神。怎样说明其先进性?这就需要适应人们习惯于相信事实的特点,善于通过“讲事实”来说明“道理”,善于通过一件件的事实呈现,使得我们的评价结果,使得典型人物的先进事迹,真实可信有说服力。因此,在评价中通过目标访谈和个别谈话等方式了解到的具体到先进典型的先进事迹,就是我们向社会广泛传播的重要材料。当然,拥有好的材料,并不意味着就能够实现成功的传播,如果我们对评价的宗旨和目标缺乏真正的理解,对获取的材料不够珍惜,对于材料的加工习惯于运用夸张渲染、“涂脂抹粉”的手法,就会使得先进典型被无端地拔高和神化,超尘脱俗变成了“神”,变得神圣而可望不可及,发挥典型的带动作用也就无从谈起。

第二,要注意“接地气”、“食人间烟火”。无论是在评价标准的细化中,还是在先进典型的发现和先进事迹总结中,都应当力求先进典型的真实可信、有凭有据,其先进事迹让人感到就在自己身边,让人感到亲切可见、可亲可敬可学。如果我们发现和隆重推出的先进典型境界过于崇高,以至于达到“不食人间烟火”的“神化”状态,其先进事迹也就容易使得许许多多的党员干部觉得遥遥不可企,这样的先进典型,也就失去了引领作用,我们的理想信念评价,也就等于做了无用功。

第三,要不懈进取、与时俱进。活到老学到老努力到老,不仅是人的社会化本质所在,也是人世间所有健康、智慧生存的本质所在。通过党员干部理想信念评价发现的典型、树立的标杆,也理应如此。为了我们党领导和团结全国各族人民实现中华民族伟大复兴的中国梦,我们要坚定理想信念,坚守共产党人精神家园,始终保持共产党人的蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气,就必须坚持与时俱进,不断努力保持先进性,“就必须大兴学习之风,坚持学习、学习、再学习,坚持实践、实践、再实践”<sup>①</sup>。

[责任编辑:谭建]

<sup>①</sup> 《习近平谈治国理政》,北京:外文出版社,2014年版,第407页。



# 发现典型树标杆:党员干部理想信念评价的工作重点

作者: [王延超](#)  
作者单位: [中共山东省委党校, 山东济南, 250103](#)  
刊名: [理论学刊](#) PKU CSSCI  
英文刊名: [Theory Journal](#)  
年, 卷(期): 2015(9)

引用本文格式: [王延超](#) [发现典型树标杆:党员干部理想信念评价的工作重点](#)[期刊论文]-[理论学刊](#) 2015(9)