

从“孙连城现象”看“为官不为”治理之策

孟庆东

(江苏信息职业技术学院 党委组织部, 江苏 无锡 214153)

摘要:电视剧《人民的名义》中的角色“孙连城”作为“为官不为”者的典型形象引发热议。文章以“孙连城”的荧屏形象为切入点,梳理“为官不为”的现实表现,揭示其危害,分析其原因,并从干部自身建设和政治生态建设两个维度提出了“为官不为”治理之策。

关键词:全面从严治党;为官不为;治理

中图分类号:D630.3

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2017)02-0004-04

0 引言

近期热播剧《人民的名义》里,有一个角色戏份不多却让人印象深刻,他就是“京州市光明区区长孙连城”。“孙连城”面对领导的批评唯唯诺诺虚心接受,却转身一切照旧;面对百姓的诉求认真倾听和颜悦色,还能亲自倒一杯水,但什么问题都不解决;有人来送礼他毫不犹豫地拒绝,时间一到马上下班,一刻也不耽搁……正如剧中旁白所言,“孙连城仕途不顺,心灰意冷,喜欢上天文学之后,方知宇宙之浩渺,时空之无限,人类算什么?李达康、高育良、沙瑞金又算什么?不过都是蚂蚁、尘埃罢了。”于是乎孙连城“开悟了,得过且过,再无烦恼。他没贪污不受贿,又不想再提拔升官,何畏之有?况且,他还胸怀宇宙。”

“孙连城现象”引发热议,毫无疑问是因为这一角色的演绎精准地戳中了一个热门话题和社会痛点——官员“为官不为”。“为官不为”不是新鲜事物,清代纪昀《阅微草堂笔记》就记载过这种“所至但饮一杯水”,自认“无愧鬼神”、“虽无功亦无罪”的“白水清官”,被阎王晒曰“但不要钱即为好官,植木偶于堂,并水不饮,不更胜公乎”。然而,“为官不为”现象更多的引起关注,是在党的十八大之后。十八大以来,随着中央正纲肃纪,全面从严治党治吏,干部队伍中出现了一股“官不聊生”的奇谈怪论和“为官不为”的奇形怪象,以至于2016年1月18日,习近平总书记在省部级主要领导干部学习贯彻党的十八届五中全会精神专题研讨班上的讲话中就强调指出:“对这个(为官不为)问题,我们要高度重视,认真研究,把情况搞清楚,把症结分析透,把对策想明白,有针对性地加以解决。”^[1]

1 “为官不为”的表现及其危害

习近平总书记在讲话中曾指出:“当前‘为官不为’主要有三种情况,一是能力不足而‘不能为’,二是动力不足而‘不想为’,三是担当不足而‘不敢为’。”总书记的讲话可谓一针见血地描画出了“为官不为”者的“众生相”。

1.1 能力不足而“不能为”

“十八大”以来,中央着眼于全面建成小康社会、实现社会主义现代化和中华民族伟大复兴,提出“五位一体”总体布局、“四个全面”战略部署,经济社会发展进入“新常态”——经济体制深刻变革,社会结构深刻变动,利益格局深刻调整,思想观念深刻变化。面对“新常态”,一些习惯了“一张报纸一包烟,优哉游哉过一天”生活的干部,因为存在知识空白、经验盲区、能力弱项而手足无措,他们知识老化却缺乏刻苦学习、主动钻研业务的精神,思维僵化却对传统的工作理念和方式方法“敝帚自珍”,出现了能力不足、本领恐慌,即使“想做

事”也无力“做成事”,其结果就是耽误了问题解决,错失了发展机遇。

1.2 动力不足而“不想为”

缺乏干事创业“动力”的干部,可以分为缺乏“精神动力”和缺乏“物资动力”两种类型。前者主要是理想信念“缺钙”——有的缺少工作热情和激情,混日子熬年头撞钟度日;有的缺少进取精神,安于现状甘居中游满足于“过得去”就好;有的缺少奋斗精神,追求安逸怕苦怕累,信奉“多一事不如少一事”;有的事业到了“天花板”,升迁无望后顾无忧滋生了应付心态。后者主要是物质追求“过度”——有的认为全面从严治党动了自己的“奶酪”,因而心有不甘搞“软性抵抗”;有的自认劳苦功高却得不到提拔,感觉组织亏待了自己因而“消极怠工”;有的习惯了权力寻租,没有好处就不做事,给多少好处就干多少事,现在捞不到好处便“无利不起早”。凡此种种,导致部分干部心理失衡、工作应付、作风涣散。

1.3 担当不足而“不敢为”

有的干部信奉“老好人主义”,喜欢“多栽花、少种刺”,搞一团和气、八面玲珑、明哲保身,怕批评人丢选票,怕处理刺头遭报复,只要不得罪人,规章制度可以开口子;有的干部过分爱惜自己的羽毛,行事用权谨小慎微不敢坚持原则,关键时刻不敢旗帜鲜明更不敢“拍案而起”;有的干部存在较多的思想顾虑,担心“干得越多出错越多”,担心“一招不慎前功尽弃”,担心“木秀于林风必摧之”,为了不出事宁愿不干事;有的干部自身不干净,怕在反腐的高压态势下“现出原形”,不敢冲锋不能打铁转而开始“韬光养晦、深藏不露”……因为担当的缺失,导致这些干部瞻前顾后、畏首畏尾、不敢作为。

相对于腐败,“为官不为”具有四个鲜明属性:一是可感知性,腐败问题需要相关部门的深入调查核实方有定论,“为官不为”是人民群众自身与各级官员的接触中就可以明确感觉和体验到的;二是负面惯性,“由俭入奢易,由奢入俭难”,一个干部一旦习惯了“不为”,很难再度焕发生机奋发有为;三是传染性,“不为”者长期不为却能平安度日甚至提拔进步,会严重影响干部队伍价值取向,使原本“有为”者逐渐转向“不为”;四是潜伏性,“为官不为”似慢性病,虽然底下暗流涌动但表面风平浪静,很难像处理腐败问题那样壮士断腕、刮骨疗毒。尤其是,一个“为官不为”的干部,往往集不能为、不想为、不敢为于一身,就如“孙连城”一般,面对丁义珍出逃后留下的“光明峰项目”烂摊子束手无策,对丁义珍时期的腐败行为充耳不闻,对新大风厂的厂房问题以“拖字诀”应对,表面上“不想再提拔升官”却对爱人袒露心扉“不加薪不提级,虚的没用”……因此,“为官不为”是典型的“隐形腐败”、“变相腐败”、“消极腐败”,若任其蔓延,将严重败坏干部队伍风气,严重损害党和政府公信力,严重削弱党的执政基础,严重影响民族复兴伟业,其对党和国家事业的危害,对于党群干群关系的影响,较之腐败有过之而无不及。

2 “为官不为”的原因分析

根据马克思主义哲学的观点,任何事物的变化发展都是内因和外因共同起作用的结果。“孙连城”之所以“为官不为”,根本原因在于思想认识出现偏差,心怀宇宙却装不下群众冷暖,同时“丁义珍”、“李达康”们对其行为选择产生了影响。

2.1 从内因看,部分干部信念不坚、素质不高、能力不足是出现“为官不为”现象的根本原因

习近平同志曾指出:“理想信念就是共产党人精神上的‘钙’,没有理想信念,理想信念不坚定,精神上就会缺‘钙’,就会得‘软骨病’”。^[2]当前,一些领导干部不注重政治理论学习,放松了党性修养和党性锻炼,在人生观、世界观、价值观这个“总开关”上出现了问题甚至产生了动摇。思想上的问题投射到工作实践上,就是缺乏使命担当,罔顾群众利益,遇事先考虑甚至只考虑自己的利益、自己的发展、自己的退路。也有一些干部不注重个人素质能力发展,虽然不至于出现《人民的名义》台词所说的“我们的一些干部,其素质已经远低于一般国民素质了”的极端情况,但不可否认部分干部的素质能力已不适应形势发展的需要,不具备开展新形势下的群众工作、处理新形势下的复杂问题和突出矛盾的工作能力。当然,也有一些干部不能做到懂大势识大局,抱残守缺般沉浸在往日“当官”的幻觉中叹息如今“为官不易”,对全面从严治党治吏的新常态心怀幽怨,把“为官不为”作为了消极抵抗的手段。

2.2 从外因看,干部管理制度不完善、政治生态不健康是出现“为官不为”现象的重要原因

一是在干部淘汰退出机制上,近年来中央虽然出台了推进干部能上能下的若干规定,但在理解和执行

上存在很大弹性空间,制度的刚性约束效果不强,普遍意义上来讲,各级官员捧的还是“金饭碗”、“铁饭碗”,“为官不为”者“有上的机会,没有下的担心”。二是在干部考核评价机制上,考核指标设计的虚化和大而化之使得“有为”、“无为”缺乏明确的标准,“关门考核”使得评价主体中服务对象尤其是人民群众严重缺位,考核结果运用中奖罚不明,难以体现奖优罚劣和正向激励,干部问责时高高举起轻轻放下,惩戒效果不明显,干部容错机制不健全使部分干部心存顾虑。三是在政治生态上,传统政治文化中“明哲保身”、“中庸之道”等负面内容为干部“为官不为”的滋生提供了土壤;“一把手几乎拥有绝对的权力”的现实也导致部分干部出现了“只唯上、不为民”,“不怕群众有意见,就怕领导看不见”的现象,他们心思不是用在干事创业上,而是花在怎么取悦上级和领导上;当然也可能出现“孙连城遇上李达康”这种情况,领导简单粗暴,下属里外不是人,干脆应付差事“爱咋咋地”了。

3 “为官不为”的治理之策

辩证唯物论认为,内因是事物变化发展的根本原因,外因是事物变化发展的条件,外因通过内因起作用。其指导意义在于,寻求“为官不为”治理之策,需从提高干部个体素质和改善干部从政环境两方面对症下药,协同推进。

3.1 加强干部教育培训引导,使干部“能为愿为”

一是要加强干部思想教育。思想是行为的先导,思想政治教育也是我党开展工作的优良传统和有力法宝。通过务实、有效的思想政治教育,帮助党员干部补足精神之钙,筑牢党性之魂,对先进典型心向往之,对反面镜鉴深恶痛之,对从严治党贯彻行之,切实解决好人生观、世界观、价值观这个“总开关”的问题,牢固树立宗旨意识、担当意识,才能实现“要我为”到“我要为”的转变。需要注意的是,开展干部思想教育要讲究方式方法,切忌大而化之、空洞说教,比如剧中陈岩石上党课讲“入党只有一天的党员”的故事,就收到了较好的教育效果。二是要加强干部能力培训。干部干事创业的本领不是生来就会的,而是在学习培训和实践锻炼中不断获得的。新常态下,干部的工作面临很多前所未有的新困难、新挑战,对干部原有的能力体系造成较大的冲击,导致一些干部出现履职困境。对此,组织上不能坐等干部“边干边学、自学成才”。当前,中央出台了新版的《干部教育培训工作条例》,为开展干部教育培训指明了方向。组织上要据此有针对性地开展干部战略思维能力培训、社会管理能力培训、新科技知识培训、法律法规和经济金融知识培训等,帮助干部掌握开展工作的“金刚钻”。

3.2 加强干部考核监督问责,使干部“在位必为”

要坚持“硬的更硬”,建立于法周延的考核、监督、问责机制。要制定并公布各单位、各部门、各岗位责任清单、权力清单、负面清单和办事流程,据此制定个性化的考核指标和否决性指标,并将“云计算”、“大数据”技术引入群众评议,着力解决考核走过场、指标泛泛化的问题;要强化考核结果运用,坚持约束和激励并重,形成正确的用人导向,真正把考核结果作为干部任用和奖惩的依据,杜绝“有为”者积极性被挫伤、“不为”者不受惩戒,避免“干好干坏一个样”、“干得好不如说得好”;要充分发挥人民群众的监督作用,将权力和用权过程都放在阳光下,多种形式曝光“为官不为”行径,让“为官不为”者时刻感觉到被发现、被问责的压力;要避免干部问责“雷声大雨点小”,进一步疏通干部“能下”的通道,形成干部“能下”的氛围,像“孙连城”那样“回炉”、“降级”,通过坚决的执纪问责让“为官不为”者有所敬畏、有所警醒。

3.3 加强关怀容错机制建设,使干部“敢于作为”

要坚持“软的更软”,建立科学合理的关怀、容错、保障机制。组织上不仅要严格管理干部,也要关心爱护干部,及时的关注干部的思想动态,消除思想顾虑,解决实际困难,提供发展平台,比如现在已经实施的职务职级并行制度,就很好的回应了干部的关切,提高了干部的工作积极性;要建立健全容错纠错机制,“既鼓励创新、表扬先进,也允许试错、宽容失败,最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性,推动全社会形成想改革、敢改革、善改革的良好风尚”,让干部敢尝试、敢创新、敢作为,避免干部“流血流汗又流泪”。^[9]总之,要像习总书记强调的那样,“既要求干部自觉履行组织赋予的各自职责,……又对干部政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀,让广大干部安心、安身、安业,推动广大干部心情舒畅、充满信心,积极作为、敢于担当。”

3.4 营造良好政治生态环境,使干部“为有标杆”

要坚持“以上率下”,营造风清气正的政治生态。在行政体系中,上级官场对下级官场的影响力、上级官员对下级官员的影响力都是巨大的甚至是决定性的。营造良好的政治生态,“以上率下”尤为重要,“一把手”的言行更是“关键的关键”。“夫欲影正者端其表,欲下廉者先之身”,事实证明,如果“一把手”能够扶正祛邪,讲规矩守纪律,敢担当勇作为,下属就会以此为标杆,如果“一把手”腐化堕落出了问题,往往就会带坏一大片。从这个意义上讲,“孙连城”之所以成为“孙连城”,他的两位上级一贪污腐败出逃的丁义珍和耿直暴躁一言堂的李达康同样负有责任,因为他们作为“一把手”为下属营造的都不是一个正常的、良好的政治生态。所以,职位越高,权力越大,越要以身作则,尤其是“一把手”们必须从严从实以上率下,切实承担起营造良好政治生态的第一责任。

4 结束语

《人民的名义》中塑造的“孙连城”并非是个别现象,在现实中也不乏“孙连城”式的领导干部,他们在是非面前不表态,矛盾面前不敢上,风险面前不敢闯,失误面前不担责。面对这样的官员,只有从思想、机制、考核监督、政治环境四方面共同作用,内外兼治,才能正本清源,从而形成“敢于担当的干部受赏识、有所作为的有位子、不在状态的有危机”的良好政治生态环境。

参考文献:

- [1]中共中央文献研究室.习近平总书记重要讲话文章选编[M].北京:中央文献出版社,2016.
- [2]中共中央文献研究室.十八大以来重要文献选编(上)[M].北京:中央文献出版社,2014.
- [3]新华网.习近平主持召开中央全面深化改革领导小组第二十一次会议[EB/OL].(2016-02-22)[2016-02-23].http://news.xinhuanet.com/politics/2016-02/23/c_1118135058.htm.

Study on Governance Measures for “Cadres of Indolence in Fulfilling Their Duties” from the Perspective of “SUN Lian-cheng Phenomenon”

MENG Qing-dong

(Organization Department of Party Committee, Jiangsu Vocational College of Information Technology,
Wuxi 214153, China)

Abstract: “SUN Lian-cheng”, a character from the TV serials *In the Name of the People*, has sparked heated discussions as a typical figure for “cadres of indolence in fulfilling their duties”. Taking the screen figure of “SUN Liancheng” as an entry point, this article enumerates the manifestations of “cadres’ indolence”, reveals its hazards and analyzes its causes. In addition, it puts forward the governance measures for “cadres’ indolence” from such two angles as cadres’ self-construction and political ecological construction.

Key words: Strengthening Party discipline comprehensively; Cadres of indolence in fulfilling duties; Governance