

# 新时代党员干部理想信念考评体系 与机制构建

◇ 苏 阳 李鹏飞

## 一、党员干部理想信念考评的价值意蕴

### (一) 引领党员干部队伍建设正确方向

坚定理想信念是“事关马克思主义政党、社会主义国家的精神力量和前途命运的根本问题”。党员干部作为推进党和人民事业不断前进的先锋力量,必须始终坚定正确政治方向。理想信念考评能够衡量党员干部思想理论素养,明确党员干部进行思想建设和理论学习的目标点,具有强烈的价值引领意义。新时代,对党员干部理想信念状况进行常态化、系统化考评,可以精准把握党员干部的思想动态,根据考评结果及时采取相应举措,确保党员干部队伍建设不迷航、不变质。

### (二) 激发党员干部干事创业能动性

理想信念坚定的党员干部想干事、能干事,能以主动担当的精神践行全心全意为人民服务的根本宗旨;理想信念动摇的党员干部躲着事、畏难事,淡忘初心使命,不能发挥应有的模范带头作用;理想信念丧失的党员干部干坏事、做恶事,严重侵蚀党的执政基础,危害国家政治安全。因此,对党员干部的理想信念状况进行考评十分必要,一方面,通过对理想信念坚定、工作业绩突出的党员干部予以肯定和褒奖,最大限度激发其干事创业的能动性;另一方面,通过考评结果的反馈,既能帮助理想信念动摇、工作业绩不佳的党员干部找准偏差、及时矫正,又能将丧失理想信念、胡作非为的人从党员干部队伍中剔除出去。

### (三) 为党员干部选拔任用提供依据

党员干部肩负着推进党和人民各项事业不断向前发展的重要使命,对其选拔任用有着诸多严格

的标准和条件。其中,具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念是党员干部选拔任用必须具备的基本条件之一。只有让理想信念真正坚定、工作能力真正突出的党员干部脱颖而出,才能构建一支忠诚干净、团结有力的党员干部队伍,为推进中国特色社会主义事业注入源源动力。从实现人力资源科学管理的角度看,考评是各个领域人才选拔的重要工具,能够为人才选拔提供重要依据。因此,对党员干部的理想信念状况进行考评,不仅可以反映一段时期内党员干部和党组织的思想建设状况,而且能为党员干部的选拔、奖惩、晋升提供可信依据。

## 二、党员干部理想信念考评的困境与可行性

### (一) 党员干部理想信念考评的现实困境

首先,理想信念“软实力”与工作业绩“硬指标”之间存在矛盾。一方面,理想信念本质上是一种精神现象,内化于党员干部的思想观念和心理状态中,相较于外在显现的工作业绩,对其进行考评不仅费时费力,而且最终也不一定能得出准确的结论;另一方面,党员干部的工作业绩评价有着清晰且可量化的指标要求,与个人评先评优、职务晋升等直接挂钩,而理想信念本身具有内隐性,导致其与党员干部工作业绩之间的积极互动关系不能完全显露,在现实中往往作为次要部分和边缘内容被纳入党员干部考评体系。其次,考评的全过程性与考评实际的有限性之间存在矛盾。一方面,考评主体和被考评的党员干部在时空交集上无法完全一致,考评只能在工作时间内和所属单位中进行;另一方面,当前主要采取的组织谈话、民意测评等考评方法,无法全面覆

盖党员干部的社交圈和生活圈,只能较为片面地了解有关情况。再次,考评要求客观性与考评过程主观性之间存在矛盾。理想信念考评作为对党员干部思想动态把脉问诊和党员干部选拔任用的重要依据,要求尽可能做到客观准确。但在实际考评工作中,由于主观因素的限制,不同考评主体对同一问题容易出现意见分歧,这使得理想信念考评结果难以完全做到客观准确和公平公正。

### (二) 党员干部理想信念考评的可行性

第一,理论上的可行性。理想信念是党员干部主观精神世界的重要组成部分,其在被客观物质世界决定的同时也对客观物质世界具有能动的反作用。虽然理想信念具有很强的内隐性和主观性,但它不仅是一种精神现象,而且能够转化为物质力量,并集中体现于人的一言一行中。听其言、观其行,可以对党员干部的理想信念状况进行综合评判。第二,组织上的可行性。首先,我们党已经建立起一套较为完备的考评制度体系。其次,党的各级组织部门和纪检部门对理想信念考评分别起着主导和监督作用,培养了一支经验丰富、素质较高的专业考评队伍,并且,多个部门之间建立了良好的协同合作体系。这些都为党员干部理想信念考评提供了坚实的组织保障。第三,方法上的可行性。一方面,理想信念有其鲜明的政治属性。可以对党员干部的理想信念状况进行定性考评,对其整体和性质进行综合鉴别。另一方面,理想信念的坚定程度有高低之分。在定性考评的基础上与定量考评相结合,充分合理运用量化考评方式,可以在一定程度和范围反映党员干部理想信念坚定性的数量特征。

## 三、新时代党员干部理想信念考评体系探索

### (一) 党员干部理想信念考评的主体界定

首先是主导性主体,即所属党组织。一是党组织汇聚着集体力量,有着高度的政治责任感和历史使命感,能够把握正确政治方向,确保理想信念考评工作同党和人民各项事业发展同向同行。二是党组织能依纪依规进行考评。党组织是执行党内法规的主体,在开展各项工作时必须增强纪律准则意识,严格在党的纪律准则和国家法律法规框架下进行考

评。三是党组织能自觉履行考评责任。其次是监督性主体,即“第三方”机构。为增强考评主体的广泛性、民主性和考评结果的真实性、客观性,应将各级人大、政协和监察委员会等“第三方”机构纳入考评主体网络,发挥监督作用。

### (二) 党员干部理想信念考评的指标构成

基于“四个能否”和“六个是否”,结合理想信念的本质特征,经过进一步细化分解和整合拓展,综合考量定性指标和定量指标适用理想信念考评的实际,得以明确新时代党员干部理想信念考评指标体系的整体构成。其中,一级指标为维度指标,是根据党员干部理想信念表现的不同维度,反映考评指向的综合性指标。提高马克思主义理论水平是坚定理想信念的精神前提,始终保持对党忠诚是坚定理想信念的题中应有之义,锤炼政德修养是坚定理想信念的道德归属,急难险重时刻表现则是理想信念更为集中和突出的体现。四者都从一定方面反映着党员干部的理想信念状况,为考评工作划定了切入口。二级指标为基础指标,是党员干部理想信念在同一维度内的不同表现层面,体现着理想信念表征行为的基础属性,具有内在联系性。信仰水平、理解水平和实践水平是党员干部掌握马克思主义理论的重点体现,忠于组织和忠于人民是对党绝对忠诚的必然要求,明大德、守公德、严私德是政德修养的主要构成内容,信念决心和能力水平是应对急难险重任务的关键素养。这些基础指标兼顾了党员干部理想信念表现维度的差异性和目标要求的统一性,为考评工作提供了参考线。三级指标为具体指标,是党员干部坚定理想信念在不同表现维度和层面上应达到的具体目标和效果,是党员干部理想信念考评的针对性和目标点。

### (三) 党员干部理想信念考评的程序规范

首先是考评前期准备。一是思想动员准备。二是制度方案准备。三是信息收集准备。四是工作队伍准备。其次是考评过程实施。一要进行常态化考评。二要进行动态性考评。三要进行总结性考评。再次是考评结果评定。一要验证核实考评结果的可信度和有效性。二要及时反馈考评结果。三要对照考评结论进行最终确定。

#### 四、新时代党员干部理想信念考评机制构建

##### (一) 考评主体协同机制

首先,要构建考评信息协同收集机制。不同考评主体应结合自身特点,发挥信息收集方面的特殊优势,密切协同配合,共同编织信息收集处理网络,最大限度保证考评工作有迹可循、有据可依。同时,不同主体之间可以进行信息共享、对比验证,尽可能提升信息的准确性和可靠性。其次,要构建考评效果协同评估机制。各考评主体应根据自身所处环境特点的差异,从不同层面对理想信念考评的覆盖面、深入度、准确性和适用性进行再评估,同时彼此关照、互助互补,系统总结理想信念考评取得的成效、存在的不足,为改进理想信念考评工作提供有益参考。

##### (二) 考评动态追踪机制

首先,要优化考评周期设置。应将定期考核同不定期评议相结合,将明察与暗访相结合,使考评结果真实全面反映党员干部整个周期内的理想信念状况。其次,要合理布设考评“探测点”。在实现动态追踪考评的过程中,可以在党员干部理想信念的不同表现层面,细化筛选关键指标,合理布设一些“探测点”,作为监测理想信念程序运行的“传感器”,更加精准感知和提取能反映党员干部理想信念状况全貌的关键特征,产生可靠的考评意见。

##### (三) 考评指标比对机制

首先,要准确把握指标与现实的内在联系。对党员干部理想信念状况进行考评,必须严格按照指标要求准确评判。其次,要准确把握不同指标之间的内在联系。在考评中,应立足不同指标侧重点,注意与其他指标比对结果相互验证,如果出现某一指标比对结果好而另一指标比对结果差的负相关现象,就要特别关注,坚决防止“两面人”“慵懒派”在理想信念考评中蒙混过关。

##### (四) 考评过程监督机制

首先,要完善考评工作自我监督机制。为保障理想信念考评准确可靠,必须真正发挥不同考评主

体之间的相互监督作用,严格把关考评信息收集、考评过程实施和考评结果判定各个环节,建立线索共享和反馈机制,形成监督合力,及时发现细微问题并将其解决在萌芽时期。其次,要健全考评工作组织监督机制。党的各级纪检部门应切实履行监督职责,严肃考评纪律,重点监督理想信念考评队伍组建情况、考评指标落实情况和考评程序规范情况,明确理想信念考评工作定责、问责和追责的责任制度体系,严防考评过程中出现形式主义、利益交换和弄虚作假等违纪违规现象。再次,要疏通考评工作群众监督机制。要建立透明高效的考评结果公开机制,吸收人民群众对理想信念考评工作的合理建议,虚心接受人民群众对考评工作的批评监督。对于人民群众反映强烈的问题,要在仔细调查核实的基础上坚决惩戒,追究相应责任,及时更正纠错。

##### (五) 考评结果运用机制

首先,要构建考评结果正向激励机制。一要注重树立宣传先进典型,充分彰显榜样的示范性和引领力。二要把考评结果同干部升迁、奖项评选有效衔接,为那些理想信念真正坚定、综合能力真正突出的党员干部拓展更大发展空间,提供更为广阔的平台。其次,要构建考评结果反向约束机制。对于理想信念动摇、滑坡的党员干部,党组织应通过诫勉谈话等方式及时警示纠偏,使其尽快回归正确轨道。对于完全丧失理想信念、已经腐化变质的党员干部,党组织要在仔细甄别的基础上坚决依纪依规予以惩戒,避免其继续侵蚀党的健康肌体。再次,要构建考评结果宏观归总机制。注重从宏观层面把握理想信念考评结果,通过对一定数量的考评结果进行归总分析,得出关于党员干部队伍理想信念总体状况的准确结论,进一步改进理想信念教育举措,为加强党的思想建设发挥积极作用。

作者简介:苏阳,郑州大学马克思主义学院讲师、硕士生导师;李鹏飞,郑州大学马克思主义研究院助理研究员。

(摘自:《学习论坛》2022年第6期)