

正确政绩观的制度伦理审视及其实践路向

马寒,种硕

郑州轻工业大学 马克思主义学院,河南 郑州 450001

摘要:政绩观是党员干部从政履职、创造业绩的价值取向和行为遵循。正确政绩观的培育养成既依赖个体德性的自觉修养,也离不开制度的伦理约束。从制度伦理维度审视正确政绩观,能够跳出传统德性伦理的单一视角,揭示制度正义在正确政绩观塑造过程中的支撑作用。正确政绩观在制度伦理上,具有“制度正义”对“个体德性”的制度伦理框定、“为民造福”对“权力本位”的制度伦理超越、“显潜统一”对“任期悖论”的制度伦理破解三重意涵,而政绩观偏差则展现出了激励扭曲、约束软化、评价失灵三个维度的制度伦理失范。制度伦理视域下正确政绩观的构建,需要从理念嵌入、激励约束、文化浸润层面搭建协同支撑的实践框架,通过制度设计的伦理校正,从根源上破除政绩观偏差生成的制度土壤,推动公共治理回归为民造福的原初目标。

关键词:正确政绩观;政绩观偏差;制度伦理;制度正义

中图分类号:D20;B82 **文献标识码:**A **DOI:**10.12186/2026.04.001

文章编号:2096-9864(2026)04-0001-10

“政绩”在政治学理论和国家治理实践中具有多个维度的含义:一方面作为公职人员履职成效的衡量尺度,具有客观性;另一方面作为公职人员公共行为的价值映射,又承载着特定的伦理规制和价值导向,具有鲜明的主观性。“政绩观”是客观“政绩”实效的主观反映,是“为政之绩的总的看法和根本观点,是广大党员干部履职用权的价值导向和行为准则”^[1],不仅直接决定政绩创造的质量和方向,更深刻影响国家政党的发展走向和社会公共利益的实现程度。正是从这个维度考量,习近平总书记多次强调,“政绩观是一个根本性问题,关乎立党为公、执政为民”,因此必须“树立和践行正确政绩观”^{[2]12}。从制度伦理的视角来看,正确

政绩观的树立和践行,本质上是一套以正义性为核心的制度体系对干部行为进行伦理规训与价值引导的过程,既需要从理论层面澄清正确政绩观蕴含的制度伦理内核,也需要从实践层面破解当前政绩观偏差背后的制度根源,探索从伦理观念到制度实践的转化路径。

目前,学界围绕正确政绩观的历史根源、生成机制、核心要义、实践路径等具象维度开展了卓有成效的理论研究,但鲜有从制度伦理维度考察正确政绩观生成与践行的内在逻辑,以及政绩观偏差背后的深层制度伦理缺陷等问题。有鉴于此,本文以制度伦理为视角对正确政绩观进行考察,以期探究正确政绩观与政绩观偏差两种张力碰撞背后的制度伦理困境及其破解

收稿日期:2026-05-06

基金项目:河南省哲学社会科学规划项目(文化研究专项)(2025XWH154);河南省高校人文社科项目(2023-ZZJH-225)

作者简介:马寒(1978—),男,河南省郑州市人,郑州轻工业大学副教授,博士,硕士生导师,主要研究方向:马克思主义中国化;种硕(2000—),男,河南省商丘市人,郑州轻工业大学硕士研究生,主要研究方向:马克思主义中国化。

路径。

一、正确政绩观的制度伦理意涵

传统政治伦理学在讨论政绩问题时,往往聚焦于政治集体组织及其成员公权力使用中展现出来的道德品质,难以跳出“德性决定论”的局限,无法对正确政绩生成机制给出系统性的制度解释。1751年,休谟在《道德原理研究》中将“善”“正义”等价值规则引入公共政治行为分析,认为公共政治行为中的“公平或正义的规则完全依赖于人们所处的特定状态和条件,它们的发生和存在是由严格而经常地遵守这些规则给公众带来的功利所决定的”^{[3]17}。他在考察亚加亚共和国、瑞士联邦等国家政治生活后认为,所谓的以“善”“正义”为内核的政治道德或制度伦理,本质上呈现出这样一条规律。“道德义务与有用性是成正比的”^{[3]32},即政治制度和政治行为的“有用性”与否是决定执行者与公众道德义务的根本尺度。罗尔斯认为,如果将休谟的功利之“善”,作为政治道德价值原则运用于社会制度,则会得出这样的结论,“这样一些制度和政权形式是正当而且正义的,如果它们能够最大限度地实现善——在功利主义的意义上,善,要么被理解为快乐,要么被理解为欲望的实现”^[4]。罗尔斯还在《正义论》中系统阐述了作为政治社会“首要德性”的正义所具有的功能及其评判标准。这种传统政治“德性论”视角固然重要,但有其无法破除的解释限度:为何符合普遍集体利益的政治正义无法规制公权行使人对功利“欲望”的过度追求?为何同样的公权行使人在不同制度环境下会表现出截然不同的行为取向?当我们将道德伦理转向制度伦理时,就意味着应将公权行使的效能、效果评判的尺度从组织集体或个体的德性品格,延伸到整体制度体系本身,以追问制度本身的正义性。

1. “制度正义”对“个体德性”的制度伦理框定

制度伦理包含两个相互关联的含义:一是“制度的伦理”,即国家、政党等政治组织制定的制度本身内含的伦理性规范,具体指制度的正当性、公正性等价值品质。罗尔斯提出的“正义是社会制度的首要价值,正如真理是思想体系的首要价值一样。……同样,某些法律和制度,不管它们如何有效率和有条理,只要它们不正义,就必须加以改造和废除”^[5]等观点,正是基于这个意义。二是“制度与伦理的关系”,即制度如何影响和塑造个体的道德观念与行为选择。前者追问“好制度的标准”,后者追问“制度如何让人变得更善”。无论从哪种含义上理解,制度伦理针对和约束的对象都是公共权力的界限和行使效果,它“通过对制度的诘问来制约不合理的制度,优化制度的选择和安排,为人的生存和发展提供良好的社会环境”^[6]。制度伦理揭示的公共权力运行逻辑,一方面肯定制定“好制度”与塑造“好人”具有内在统一性,另一方面也表明制度的“正义性”优先于个体的道德性。以此观之,政绩观问题不仅是“干部想什么”的问题,更是“制度让干部成为什么样的人”的问题。

正确政绩观不是单纯对干部个人的道德要求,而是内嵌于中国共产党干部管理制度体系当中的正义性价值原则。其核心是通过符合全体人民的正义性制度安排,规约权力运行方向,引导干部将公共权力用于公共利益的实现,从根源上厘清了“政绩为谁而创、创什么样的政绩、怎样创政绩、由谁来评判政绩”这四个根本性的伦理问题。中华人民共和国成立之初,党就以《中国人民政治协商会议共同纲领》《中华人民共和国宪法》为基础,系统设计社会主义制度体系,明确废除各类束缚人民的封建制度和“国民党反动政府一切压迫人民的法律、法令和司法制度”^[7],历史性废除了千百年来统

治阶级剥削压迫被统治阶级的非正义性制度,实现了中国制度史的根本性转变。中华人民共和国成立七十多年来尤其是党的十八大以来,党致力于解答坚持和发展中国特色社会主义、建设社会主义现代化国家、锻造长期执政的马克思主义政党等根本问题,持续推进政治制度、经济制度、文化制度、社会制度和党的建设制度优化完善,将制度正义与党的宗旨、干部德性有机融合起来,展现了“为国家谋富强、为人民谋幸福、为民族谋复兴”的制度伦理逻辑。截至2024年3月,全党现行有效党内法规共3890部。其中,中央党内法规221部、部委党内法规202部、地方党内法规3467部。党的十八大以来,新制定修订的党内法规占比超过70%^[8]。在推动制度完善的过程中,党始终明确,干部个体德性的涵养离不开正义制度的支撑,而正义制度也需要干部优良德性的践行。这种个体德性与制度正义的双向互动,既让正确政绩观有了坚实的制度保障,也让干部的德性养成有了清晰的方向指引,构成了正确政绩观的制度伦理底色。

2. “为民造福”对“权力本位”的制度伦理超越

政绩观的第一个根本问题是“政绩为谁而树”。这一问题的答案,直接决定了一个政权的伦理性质。传统政治理论中的政绩观,在相当长的历史时期内都呈现出“权力本位”的特征,即政绩被视为管理者治理效能的客观呈现和权力合法性的外部证明,民众则沦为治理的客体和政绩的评判对象。这是一种典型的“主客二分”政治逻辑。其制度后果是干部的激励与人民的福祉之间不存在必然的关联,甚至可能相互冲突。中国共产党一百多年来的奋斗历程和取得的伟大成绩,从事实上实现了对“主客二分”传统政治逻辑的根本性颠覆。“立党为公、执政为民”“人民对美好生活的向往,就

是我们的奋斗目标”表明了中国共产党将兴国兴党的政绩价值根基从“国家理性”转向了“人民主体”。从制度伦理的角度看,这是一种宪法意义上的价值宣示,它确立了“为民造福”作为一切政绩创造的“根本法”,任何偏离这一目标的“政绩”在伦理、法理上都是无效的。

为民造福、不谋私利是无产阶级政党性质、宗旨的根本体现和内在规定,“共产党人不是同其他工人政党相对立的特殊政党。他们没有任何同整个无产阶级的利益不同的利益”^[9]。中国共产党作为马克思主义政党,自成立之日起就始终把为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴作为自己的初心使命,从根本上破除了“权力本位”逻辑下权力为少数人利益服务的旧伦理,实现了政绩观价值内核的根本重塑。“权力本位”的政绩观把权力视为私人获利的工具、谋取晋升的资本,本质上是个人利益凌驾于人民利益之上的错误价值取向。而“为民造福”的政绩观,始终把人民群众的根本利益作为一切工作的出发点和落脚点,把人民满意不满意作为衡量政绩的根本标准,让政绩真正惠及全体人民。这是马克思主义政党区别于其他政党的显著伦理标识,也为新时代广大干部干事创业提供了价值遵循。

习近平总书记指出,为民造福是最大政绩,“中国共产党在中国执政就是要为民造福,而只有做到为民造福,我们党的执政基础才能坚如磐石”^{[2]41}，“要自觉做矢志为民造福的无私奉献者,始终把人民放在心中最高位置,树立和践行正确政绩观”^{[2]55}。这些论述深刻表明,为民造福是中国共产党干部政绩观的根本出发点和落脚点,从制度伦理层面实现了对“权力本位”错误政绩观的彻底超越。这里包含三层逻辑:其一,党构建的中国特色社会主义制度体系,从价值根源上确立了人民至上的根本立场,把为民造福作为所有制度运行的根本目标。这

就从价值层面划清了与“权力本位”的界限,也为干部树立正确政绩观提供了根本价值遵循,让干部在践行政绩要求之时,始终清楚“政绩为谁而创、权力为谁而用”这个根本问题。其二,党以完善的制度规则划定了权力运行的边界,明确了权力运行的程序规范,构建起全方位的权力监督制约体系,从制度执行层面阻断了权力私化、权力寻租等异化通道,从根源上压缩了“权力本位”错误政绩观滋生蔓延的空间。其三,党以“人民拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应”作为制定路线方针和制度政策的出发点和最终归宿。“业绩好不好,要看群众实际感受,由群众来评判”^{[2]50-51},将“人民满意度”作为制度制定和执行效果的根本衡量标准,彻底纠正了“唯GDP论”“唯排名论”等错误评判导向,让干部真正把精力放在解决群众急难愁盼问题上,推动政绩观始终沿着为民造福的正确方向运行。这种以人民为中心的制度设计,从价值根源、运行规范到评价标准全方位实现了对“权力本位”的伦理超越,让正确政绩观有了坚实的制度支撑。以上三个层面的意涵在于:在社会主义制度伦理架构下,中国共产党重新定义了政绩的“人民本体论”,即政绩不只是干部“做出来”的客体对象,更是“人民感受到”的主体体验。正如习近平总书记所强调的,“检验我们一切工作的成效,最终都要看人民是否真正得到了实惠,人民生活是否真正得到了改善”^[10]。这意味着,政绩的“生产”“消费”“评判”不再是相互分离的三个环节,而是内在地统一于人民的现实生活世界之中。

3. “显潜统一”对“任期悖论”的制度伦理破解

政绩观的第二个根本问题是“树什么样的政绩”。这一问题在制度层面遭遇的核心困境可以称之为“任期悖论”,即有限的组织任期与造福一方的岗位责任之间,似乎天然地存在着

多做短平快显性政绩(下文简称“显绩”),不做利长远隐性政绩(下文简称“隐绩”)的张力。在“任期制+晋升激励”的制度框架下,干部的理性选择将是“短期行为优先”,也就是只做那些能迅速转化为政绩资本的显性工作。这种急功近利的短期行为一旦固化为一种公权行使常态和普遍遵循,则必然形成“后任不理前任之事”的“任期悖论”。“任期悖论”是现代代议制政治的普遍难题,西方政治学称之为“政治周期效应”,即选举压力驱使执政者倾向于短期刺激而非长期投资。针对这一普遍存在的制度伦理困境,新时代以正确政绩观为核心的干部考核评价制度,以“显潜统一”的制度设计实现了对这一困境的破解,既明确认可看得见、摸得着、惠及当前的“显绩”,也格外重视打基础、利长远的“隐绩”,从考核权重、评价维度上对这两类政绩给予同等的制度认可与价值肯定。这种制度设计从伦理层面厘清了短期履职与长期发展的关系,打破了仅以任期内可见成果衡量干部政绩的单一逻辑,让干部不必为了任期内的“显绩”透支发展潜力,从根源上压缩了急功近利短期行为的生存空间。

“显潜统一”对“任期悖论”的制度伦理破解,映照的是中国共产党治国理政的科学时间观。马克思主义认为,时间是物质运动过程的持续性、间隔性和顺序性,是事物运动节律的体现,任何事物的运动过程都有其存在的持续性,一个运动过程与另一个运动过程之间都有一定的间隔,都有一定的顺序,都会体现出某种节律^[11]。蕴含科学时间观的正确政绩观,以坚持“功成不必在我”与“功成必定有我”的辩证统一、遵循历史运动规律和发挥历史主动性的辩证统一、量变和质变的辩证统一、战略擘画与历史耐心的辩证统一为内核,呈现了独具中国智慧的制度伦理方案。这一方案并不是简单地否定“政绩”本身,而是重构了树立政绩的时间维

度。正确政绩的科学时间观具有两个维度的含义:一是政绩“生产”的顺时性和连续性。“在中国特色社会主义道路上实现中华民族伟大复兴,是无比壮丽的崇高事业,需要一代又一代中国共产党人带领人民接续奋斗。今天,历史的接力棒传到了我们手里。历史和人民既赋予我们重任,也检验我们的行动。”^{[2]3} 习近平总书记以“接力赛”为喻,提出“一张蓝图绘到底,一茬接着一茬干”,正是从这个维度上作出的生动诠释。二是政绩“评判”的历史性和延展性。政绩“评判”实质是对政绩效能的检验问题。“正确政绩观要求我们坚持从实际出发、按规律办事,通过科学决策和实干苦干,创造经得起实践和历史检验、真正造福人民、得到群众公认的业绩。”^{[2]12} 习近平总书记深刻阐明了政绩的三个检验维度,即实践检验、人民检验和历史检验。无论哪一种检验都需要较长时间周期的反复验证才能作出科学准确的判断。很多打基础、利长远的工作,其价值和效能往往要经过几年甚至几十年的时间沉淀,才能充分显现出来,如果仅以任期内的可见成果来评判政绩,就很容易催生重“显绩”轻“潜绩”的短视行为。针对这一问题,我国干部政绩考核评价制度明确提出坚持“显绩”与“潜绩”相统一,既看发展成果、又看发展基础和后劲,要求各级干部既要做让老百姓看得见、摸得着、得实惠的实事,也要做为后人作铺垫、打基础、利长远的好事,从制度层面纠正了短期化、功利化的政绩追求,从伦理层面理顺了当前利益与长远利益、个人任期责任与党的事业传承的关系。

二、政绩观偏差的制度伦理审视

习近平总书记在省部级主要领导干部学习贯彻党的二十届四中全会精神专题研讨班上就正确政绩观和错误政绩观作出了准确界定,他指出,较之于正确政绩观,“错误政绩观则是从

个人或小团体利益出发,心浮气躁、急功近利、弄虚作假、盲目蛮干,搞‘形象工程’、‘政绩工程’,留下包袱和隐患,引起人民群众强烈不满”^{[2]12-13}。错误政绩观的底层逻辑是对正确政绩观的偏离和否定,其本质是在公共权力运行过程中,制度伦理导向发生偏移,最终背离了公共治理的核心目标。政绩观偏差表现形式多样、内容十分庞杂,2026年3月,党中央系统梳理了“立党为公”“为民造福”“科学决策”“真抓实干”四个方面的政绩观偏差主要问题清单。归结起来,主要有“急功近利的短期政绩观”“好大喜功的眼球政绩观”“弄虚作假的虚假政绩观”“本位主义的狭隘政绩观”“躺平佛系的无为政绩观”五个类型的表现形态^[12]。政绩观偏差之所以根深蒂固,根源在于制度伦理对行为主体系统性塑造的缺位。具体而言,激励机制扭曲、约束机制软化、评价体系导向偏失三者相互作用,共同构成政绩观偏差的制度土壤。

1. 激励扭曲:“优绩主义”的制度代价

改革开放以来,党中央高度重视干部队伍建设,一批批优秀干部因功绩卓著、为民造福而晋升更高岗位。但不可否认,尚有一些干部政绩观偏离党的路线方针政策,助长了“优绩主义”生存空间。“优绩主义”的政绩观导向,一方面使基层治理陷入重典型轻普遍、重建设轻运维、重痕迹轻实效、重造势轻民意的困境;另一方面激励结构的扭曲,使部分干部的行为理性与公共福祉之间产生了偏离。这种偏离表现为,当晋升机会主要依据可量化的显性政绩时,干部可能会回避周期长、投入大、收益隐性的民生基础工程,从而让制度原本推动发展的正向功能,有可能异化为催生政绩投机的温床。

“优绩主义”的制度代价在于对国家治理体系和治理能力现代化伦理根基的侵蚀。2026年4月,中央通报的37起政绩观偏差反面典型

案例中,有22起直接源于激励机制扭曲。这些案例直接关联“数据注水”、“举债工程”、“形象工程”、“半拉子”工程、“冲锋式复耕”等,暴露出个别干部对社会主义制度伦理的失守,从而降低群众对治理主体的信任预期。例如,某市2026年3月民生平台数据显示,群众投诉中“答复满意率98%”与“问题解决率仅57%”的鲜明反差,折射出回应机制与实际治理的脱节。对此,有学者不无担心地指出,“如果像一些地方将‘满意度调查’变成‘网络问卷考核’,一些基层干部恐怕会琢磨如何‘精准拿分’‘精致作秀’”^[13]。这种“答复率”与“解决率”“满意率”的割裂,正将治理效能的评价权悄然让渡给技术幻觉。从目的论上看,一旦数字上的“满意率”替代“为人民服务”的价值原点,制度便会从服务人民的工具变为束缚治理活力的枷锁。长此以往,社会治理就会有陷入“指标驱动—行为异化—信任流失”的危险。

2. 约束软化:责任虚化与决策失范的制度漏洞

制度约束程度是政治系统稳定性的基础,“需求的传送网络是一个巨大转换过程的基本构成要素。这个转换过程把欲望等转换为约束性决策;最终结果,或者说这个过程的结果,就是形成了建立在决策基础上的和实施决策的行动”^[14]。“需求—欲望”的相互转换与作用,是影响制度约束性和政治决策实施的主要变量。当制度设计符合欲望需求(期待、意向、动机、意识形态、利益及偏好等)时,公权组织或公权行使人将会保持足够的责任感;反之,责任感则趋弱直至灭失。

在现实政治实践中,制度设计的约束软化恰恰是制度适配性失效的直接体现。从政绩观偏差典型案例看,制度约束软化主要表现在三个方面:其一,决策程序的刚性约束不足。重大事项不依法论证、不集体决策、不公开透明的现

象时有发生,“拍脑袋决策、拍胸脯保证、拍屁股走人”的“三拍干部”并未绝迹。其二,责任追究的威慑力不强。一些造成重大损失的盲目决策,因干部已调离、提拔或退休而难以追责,“终身追责”在实践中落地困难。其三,监督力量分散。纪检监察监督、组织监督、审计监督、群众监督、媒体监督等有效协同不够,使不良政绩行为难以被及时发现和纠治。约束机制的软化是对失范行为的“默许”,间接鼓励了政绩投机行为。同时责任界定的模糊性给责任虚化留下了操作空间,对于哪些决策需要追责、什么程度的失误需要问责,部分现有制度缺乏清晰明确的刚性界定。在多层级委托代理关系中,最终责任会随着传导链条不断被分散和稀释,导致出了问题找不到具体责任人,“集体决策就是集体不负责”的尴尬困境。约束机制的滞后性一定程度上纵容了决策失范的行为,少部分制度约束指向事后的结果追惩,对决策前期的风险评估、中期的过程监管缺乏贯穿全过程的刚性约束。这种约束缺失的制度漏洞,恰恰给政绩观偏差打开了方便之门,让投机性政绩行为缺少了应有的伦理刹车。

3. 评价偏差:“数字崇拜”的制度失效

习近平总书记指出:“要完善差异化考核评价体系,提高考评针对性和科学性,防止出现‘数字出官、官出数字’的恶性循环。”^{[2]13}在当前的政绩考核评价体系中,“数字崇拜”之所以会导致制度失效,根源在于考核标准陷入了“可测量偏好”的认知误区。为了降低考核成本、强化比较性,一些制度设计往往倾向于选择易于量化统计的指标,将复杂的公共治理绩效简化为可排序的数字成果。这种评价导向,直接导致一些干部在政绩观上陷入“数字崇拜”的错误倾向。从制度伦理层面看,“数字崇拜”本质是考核评价中价值标尺的错位,它将工具层面的量化手段异化为评价的最终目的,偏离

了为民造福的政绩核心要求,也为政绩观提供了错误的评价指向。

从技术层面看,随着数智时代的到来,以大数据和生成式人工智能为内核的数字技术已经深深嵌入国家治理之中。第57次《中国互联网络发展状况统计报告》数据显示,截至2025年12月底,我国智能算力规模超过1590 EFLOPS,生成式人工智能用户规模达6.02亿人,在线政务用户规模达9.4亿人^[15]。大数据和生成式人工智能在加速融入日常生活与生产领域的同时,也带来一个看似矛盾的现象:一方面,政府拥有了前所未有的量化治理能力,使“用数据说话、用数据决策”成为可能;另一方面,“唯数据”“数字形式主义”“算法偏见”等新风险也随之涌现。当“唯GDP”“唯排名”等传统“数字崇拜”逐渐让位于大数据时代依托算法生成的新“数字排名”时,评价逻辑的偏差反而可能被技术进一步放大。原本作为治理工具的数据,反过来成为绑架治理目标的“指挥棒”,部分干部为了维持“漂亮”的数据曲线,不惜在统计口径上做文章、往数据里“注水”,把服务群众的工作异化为“服务数据”的任务。这种新形态的“数字崇拜”本质上是一个关于“评价权归属”的根本性决断,即谁是政绩的“最终解释者”的问题。

三、制度伦理视域下正确政绩观的实践路向

政绩观偏差不是简单的个体道德问题,而是制度激励、约束、评价三重逻辑共同作用的结果。制度伦理视域下正确政绩观的构建,就是要通过制度设计的伦理校正,从根源上破除政绩观偏差生成的制度土壤,让“对人民负责”真正成为政绩评价的核心逻辑,推动公共治理回归为民造福的初始目标。具体来看,需要从理念嵌入、激励相容、文化浸润三个层面搭建起协同支

撑的实践框架,一方面以明确的制度伦理导向校正过往的评价偏差,另一方面推动正确政绩观从价值倡导转化为可落地、可执行的制度实践。

1. 理念嵌入:将正确政绩观转化为制度内核

美国学者诺思曾对制度做过一个较为经典的定义:“制度是一系列被制定出来的规则、守法秩序和行为的道德伦理规范,它旨在约束主体福利或效用最大化利益的个人行为。”^[16]他认为,无论是思想道德、禁忌习惯、行为准则、文化传统等非正式约束,还是宪法法典、法律法规、标准规范等强制性法令,都应体现特定集团群体的伦理品格,也就是说制度本质是特定集团群体人格的外化。这表明,制度的伦理品质首先体现为其内含的价值理念。将正确政绩观嵌入制度体系,就是要把为民造福的公共治理价值目标,深度融入政绩评价体系、干部选拔任用制度、公共决策机制等各类制度设计的全过程,从根源上确立“对人民负责”的制度正义性。

将正确政绩观转化为制度内核,首先应将“立党为公”作为制度设计的逻辑起点。中国共产党的根本宗旨是全心全意为人民服务,这决定了所有涉及公共权力运行的制度设计,都必须始终围绕人民群众的根本利益展开,从制度源头排除以个人利益、小团体利益为核心的设计逻辑。将“立党为公”作为制度设计的逻辑起点,就是要把党的历史传承、光荣传统和政治品格内化到各项制度之中,从权力来源明确公共权力的人民属性,从权力运行规范干部履职的服务方向,从权力评价锚定为为民造福的根本标准,让“权为民所用、情为民所系、利为民所谋”不是抽象的道德要求,而是具体可落地的制度刚性,推动正确政绩观从价值倡导转化为制度层面的刚性要求。其次,应将“为民造福”作为政绩评价的根本标尺。政绩评价是整个干部管理制度的核心导向,有什么样的评价

标尺,就会催生什么样的政绩行为。将为民造福作为政绩评价的根本标尺,就是要改变以往单一以经济增速、短期项目、显性数据为核心的评价逻辑,把人民群众的获得感、幸福感、安全感作为评判政绩的首要标准,将“群众满意不满意”作为制度设定的核心评价准则,从制度内核层面建构“显绩”与“潜绩”相统一、发展质量与发展速度相协调、当前利益与长远利益相平衡的制度评价体系,从根源上消除催生政绩观偏差的制度预设,为干部从政行为提供清晰明确的价值指引。再次,应将“功在长远”纳入制度设计的价值考量。针对容易催生短期行为的制度逻辑,应在各类公共决策、政绩考核制度设计中,主动为利于长远的“潜绩”预留制度空间,明确兼顾“显绩”与“潜绩”的评价标准,从制度层面消除干部做长远工作的后顾之忧,让制度本身成为正确政绩观的承载者与守护者。同时,在任期评价等制度中平衡好“显绩”与“潜绩”的关系,为干部深耕基础、久久为功创造制度空间,避免制度本身倒逼干部追求短平快的速效政绩,从制度内核上夯实正确政绩观的价值根基。

2. 激励相容:使正确政绩行为成为理性选择

“激励相容”意指通过正向激励与反向激励结合来提升制度效能。从本质上看,制度是集体理性的产物,体现着公共性的集体利益,与个体理性既有统一,也有对抗。制度伦理的核心洞见在于通过“激励相容”使制度实现集体理性与个体理性的有机统一。具体而言,就是通过良好的制度设计使干部的个体利益(升迁、晋级、荣誉等)与党和国家的公共利益实现同频共振,实现个人发展与公共利益的双向共赢。

“激励相容”的正向激励在党的组织管理和干部选任中已经得到彰显,而反向激励却往

往因边界模糊、惩戒不足等问题而出现“激励偏差”。当前政绩观偏差的制度根源,恰恰在于“激励偏差”,个别制度安排使得做表面文章比做扎实工作更容易获得认可,短期见效比长期打基础更容易出政绩。更是制度本身的问题。实现从“激励偏差”到“激励相容”的转换,需要多方面的制度创新。其一,优化考核评价体系是关键。传统考核偏重易于量化的经济指标和短期可视的工程,导致“显绩”挤压“潜绩”。制度改革的方向应是构建“显潜并重、远近结合”的考核体系,习近平总书记提出要“完善差异化考核评价体系”“提高考评针对性和科学性”^{[2]13},一方面应将绿色发展、民生改善、风险化解、基础研究投入等体现长远效益的“潜绩”指标进行数字化建模,纳入考核权重;另一方面应引入第三方评估、民意调查、长期数据跟踪等多元评价方式,改变“一考定终身”的局面。其二,校正用人导向是核心。选什么样的人、用什么样的人,是最有力的“风向标”。“那些见风使舵、处事圆滑的人,那些掩盖矛盾、粉饰太平的人,那些花拳绣腿、不干实事的人,那些好大喜功、急功近利的人,都不是真正的唯物主义者,都有私心杂念在作祟”^{[2]27}。如果这些干部得到晋升、获得利益,而埋头苦干、深耕“潜绩”的干部却长期得不到提拔重用,就会形成错误的反向激励,让其他干部不自觉地走上功利化的施政道路。校正用人导向,就要把“显潜统一”“为民造福”作为选人用人的核心标准,从根本上扭转“重显轻潜”的用人偏向,让踏实做“潜绩”成为干部的自觉理性选择。其三,完善监督问责机制是保障。《中国共产党纪律处分条例》将“政绩观错位,违背新发展理念、背离高质量发展要求”“搞劳民伤财的‘形象工程’、‘政绩工程’”^[17]明确列入违纪情形。这一规定的制度伦理意义在于,使政绩观问题从道德劝诫上升为纪律约束,为纠治政

绩观偏差提供了刚性依据。其四,法治化形塑是根本。激励机制解决的是“愿不愿意”做正确政绩的问题,法律约束机制解决的则是“敢不敢”做错误政绩的问题。刚性法治化约束和形塑的核心是以法治思维校准价值取向、以法治方式纠正行为偏差、以法治机制压实责任链条。具体而言,应以法律确立权力边界刚性,明确“法定职责必须为、法无授权不可为”,将决策、执行、监督全链条纳入法治轨道。

3. 文化浸润:制度规训与价值内化的循环

制度对政绩观的形塑,最终要通过文化浸润将制度要求转化为干部内在的价值自觉,实现制度规训与价值内化的正向循环。习近平总书记指出:“对党员、干部来说,思想上的滑坡是最严重的病变,‘总开关’没有拧紧,不能正确处理公私关系,缺乏正确的是非观、义利观、权力观、事业观,各种出轨越界、跑冒滴漏就在所难免了。”^{[2]22} 政绩观作为主观认识,反映的是党员干部的世界观、人生观、价值观,折射的是党员干部的党性修养和道德品格。实践证明,再好的政治制度如果执行者出现了问题,也难以发挥其应有的作用。文化浸润就是要将正确政绩观的制度要求融入政治文化建设,通过思想引导、价值涵养和氛围营造,推动为民造福、务实干事的理念从外在的制度规范转化为干部内心深处的价值追求,从根本上破除急功近利、贪大求快、重显轻潜等错误观念的土壤。

当前,要实现从制度规训到价值内化的良性转换,应从三个方面着手。其一,常态化开展树立和践行正确政绩观教育。把正确政绩观的要求纳入干部教育培训的核心内容,引导干部深刻理解“政绩为谁而树、树什么样的政绩、靠什么树政绩”的根本问题,始终把人民放在心中最高位置,把为民办事、为民造福作为最重要的政绩。要结合制度执行中的反面典型案例开展警示教育,让干部直观感受到错误政绩观带

来的危害,强化对制度边界的认知,时刻绷紧务实干事这根弦。应在日常政治生活中强化价值引领,将正确政绩观的要求融入干部的日常工作与行为习惯,让制度约束逐步转化为思想自觉,在潜移默化中完成价值内化。其二,培育崇尚实干的政治文化。树立“重实干、重实绩、重潜绩”的鲜明文化导向,破除“形象工程”“政绩工程”滋生的文化土壤,让崇尚实干、尊重实绩成为干部群体普遍认同的文化风尚。抓住“关键少数”发挥示范引领作用,推动领导干部带头践行务实理念,以实际行动带动更多干部投身打基础、利长远的工作。依托各类宣传阵地宣传坚守为民初心、踏实干事创业的优秀干部事迹,彰显正确政绩观的实践力量,让干部学有榜样、行有方向,形成崇尚实干、勇于担当的正向舆论引导。其三,建构遵守法律的法治文化。2021年,中央制定并实施《关于加强社会主义法治文化建设的意见》,明确提出“深入学习宣传贯彻习近平法治思想”“在法治实践中持续提升公民法治素养”“推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展”等八个方面的建设内容,为新时代党员干部在履职用权中如何提升法治意识、锤炼法治思维指明了方向、道路。当前,应以习近平法治思想为根本、以中华优秀传统文化为根基,教育引导干部在政绩创造过程中牢固树立法治观念,严格按照法定权限、规则和程序决策办事,清晰认知权力行使的边界,从思想根源上遏制突破制度约束、追求违法违规“政绩”的冲动,让依法用权、依规谋事成为干部创造政绩的基本遵循,推动正确政绩观在法治框架内落地生根。

四、结语

政绩观是一个兼具理论深度、历史逻辑和实践张力的多维政治命题。对中国共产党来说,其无产阶级属性和初心使命,决定了党组织

及其党员要将为民造福作为创造政绩的根本出发点和落脚点。制度伦理视域下中国共产党人的正确政绩观,蕴含三重逻辑:在价值论上,以“为民造福”超越“权力本位”;在方法论上,以“显潜统一”破解任期制短视困境;在评价论上,以“人民标尺”重构政绩合法性基础。这三重逻辑相辅相成相互支撑,构成了完整的制度伦理框架。新时代,推动党员干部树立和践行正确政绩观,应深化拓展制度伦理分析框架,探索实践路径。一方面从理念层面将为民造福嵌入制度设计,构建激励相容制度体系,引导干部创造符合人民利益的政绩;另一方面发挥文化浸润作用,实现制度规训与价值内化双向循环,让干部依法履职、为民谋政成为思想和行动自觉。总之,正确政绩观的养成需要制度保障与伦理滋养,应将其要求融入制度建设各环节、全过程,教育引导干部创造经得起检验的政绩。

参考文献:

- [1] 张浩,李思涵.习近平总书记关于正确政绩观重要论述的生成逻辑、核心要义及践行进路[J]. 思想理论教育,2026(4):4-12.
- [2] 中共中央党史和文献研究院.习近平关于树立和践行正确政绩观论述摘编[M].北京:中央文献出版社,2026.
- [3] 休谟.道德原理研究[M].北京:中国法制出版社,2011.
- [4] 罗尔斯.政治哲学史讲义[M].北京:中国社会科学出版社,2011:178.
- [5] 罗尔斯.正义论[M].北京:中国社会科学出版社,1988:1.
- [6] 张玲枣,陈建平.制度伦理:建构和谐社会的伦理支撑:论制度伦理与和谐社会伦理生态之共契[J]. 伦理学研究,2005(5):73-77.
- [7] 中央档案馆.中共中央文件选集:第18册[M].北京:中共中央党校出版社,1992:588.
- [8] 张劲.持之以恒推进依规治党:新时代党内法规制度建设[J]. 党建,2024(6):26-29.
- [9] 马克思,恩格斯.共产党宣言[M]//马克思,恩格斯.马克思恩格斯文集:第2卷.北京:人民出版社,2009:44.
- [10] 人民日报理论部.深入学习习近平同志系列讲话精神[M].北京:人民出版社,2013:60.
- [11] 徐光春,梅荣政.马克思主义大辞典[M].武汉:崇文书局,2017:30-31.
- [12] 吴传毅.错位政绩观的类型、表现形式及防范纠治措施[J]. 新湘评论,2026(7):27-28.
- [13] 丁静.“满意度调查”要着力解决群众的“不满意”[N]. 新华每日电讯,2025-06-03(7).
- [14] 伊斯顿.政治生活的系统分析[M].北京:人民出版社,2012:66.
- [15] 第57次《中国互联网络发展状况统计报告》[EB/OL]. (2026-03-04) [2026-04-04]. <https://www.cnnic.net.cn/n4/2026/0304/c88-11549.html>.
- [16] 诺思.经济史中的结构与变迁[M].上海:上海三联书店,1994:226.
- [17] 中共中央印发《中国共产党纪律处分条例》[EB/OL]. (2023-12-19) [2026-04-27]. https://www.gov.cn/zhengce/202312/content_6922758.htm.

[责任编辑:侯圣伟 聂海杰]



引用格式:马寒,种硕.正确政绩观的制度伦理审视及其实践路向[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版),2026,27(4):1-10.