

系统视角下党政领导干部结构性管理探究

徐 琳,朱婵玲

(河海大学商学院,江苏南京 211100)

摘 要:直线的、单向的党政领导干部管理线性模式已不能适应新时代干部管理需要,出现了理念、秩序、规范、实践等方面的结构紧张和失衡。党政领导干部结构性管理强调管理元素之间的相互适应、相互配合,是对传统管理理念、制度、方法等的全方位创新,是干部管理变革的目标诉求。基于系统思维,从静态的体系内涵、结构、内容和动态的体系运行和保障两个方面对党政领导干部结构性管理进行整体把握和探究,以此深化党政领导干部管理理论,推动干部管理的变革创新。

关键词:党政领导干部;结构性管理;系统视角

中图分类号:D262 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-4970(2019)06-0065-08

一、引 言

党政领导干部是中国改革、发展、稳定的重要骨干力量。在中央部署安排下,干部管理创新和改革形成了干部工作政策文件、制度创新等各方面改革齐头并进、互相支撑的良好态势。十九大报告关于党政领导干部队伍建设有很多新思想、新论断、新要求,其着眼点就在于解决干部管理工作中存在的突出问题。这些问题大多数是结构性问题,表现为干部管理内部机制失调和内外部环境的结构失衡等,种种利益关系、权力关系的调整平衡难度不断加大,逐渐暴露出现行线性管理模式弊端。结构性改革是为解决结构性问题而进行的,在经济领域已有推

进^[1],在社会治理领域已有探讨^[2]。干部结构性管理是对传统干部管理理念、制度和方法等的全方位创新,是干部管理变革的目标诉求^{[3][4]},而如何推动结构性管理实现便成为一个重要问题。鉴于干部类别的复杂性,主要关注县级以上各级党委、政府及其工作部门或者机关内设机构的党员领导干部。加之党政领导干部管理的复杂性,从系统视角入手,在分析党政领导干部现行线性管理模式概况及其结构性问题的基础上,对结构性管理模式进行构想,构建党政领导干部结构性管理体系。从静态方面分析该体系的内涵特征、结构内容,从动态方面探究该体系的运行机制并提出保障措施,从而为党政领导干部结构性管理实现以及干部管理变革创新提供一种思考

收稿日期:2019-05-08
基金项目:江苏省社会科学基金(17GLC002);江苏省研究生科研与实践创新计划项目(KYCX18_0516);中央高校基本科研业务费学生项目(2018B706X14)
作者简介:徐琳(1991—),女,山东青岛人,博士研究生,从事组织管理和领导力等研究。

方式和实现途径。

二、党政领导干部现行管理模式及其问题分析

1. 党政领导干部现行管理模式概况

现今,党政领导干部管理模式主要呈现出线性特征,即干部管理内各要素之间的联系和作用直线的、单向的^{[4]227}。现行管理模式有4个突出表现:一是党管干部原则。党管干部是我国干部人事制度最鲜明的政治特色,也是中国特色社会主义政治制度的重要举措。二是纵向科层式管理。纵向科层式管理是一种严格按等级划定的管理模式,其按照纵向关系逐级安排干部权威与责任。三是一致与规范。干部管理的统领性制度规范出台之后,干部管理大都会按照统一的流程 and 标准来执行,例如,不同层级的干部选拔晋升模式都会按照《党政领导干部选拔任用工作条例》来进行,干部考核标准都会按照《党政领导干部考核工作暂行规定》进行。四是稳定包容。随着管理创新实践和制度创新实践,干部管理改革有了一定的推进,但其模式并没有发生实质性变化。

党政领导干部的线性管理模式强调直线式的服从,环节少、刚性强、集中度高、易控制^{[5]88},这就导致管理中的冲突和矛盾易被吸收与消化,在一定历史时期发挥了重要作用。但由于线性管理模式的系统性指令需要经过多个层级传递,系统运行效率低下,加上外部竞争压力和监督压力的缺乏,内生出僵化教条、活力不足、对社会民众声音敏感性弱等弊端,面临着难以进行有效内部管理、难以应对外部环境变化、难以适应自身发起的制度改革等挑战^[6],出现了结构性紧张。

2. 党政领导干部现行管理模式的结构性问题

干部管理方面表现出来的结构紧张,是党政领导干部管理工作的巨大压力和阻碍,其主要表现在以下6个方面。

一是管理理念价值的结构性失衡。中国共产党成立以后,集体主义是主要的核心价值与管理理念,在马克思、恩格斯看来,集体主义与社会主义具有一致性,只有在集体中,个人才能获得全面发展其才能的手段,也就是说,只有在集体中才可能有个人自由^[7]。在以政治生活为主导的高度集中统一的计划经济时期,集体主义被片面化了,集体利益与个人

利益出现对立状态。社会主义市场经济发展对漠视个人利益的管理理念进行了纠偏,但同时,又带来了另一个新的极端个人利益至上的错误理念,即过于沉湎和计较个人利益得失。在我国改革攻坚时期以及利益格局深度调整时期,管理理论的模糊性、不确定性给干部管理带来了极大的困惑和迷茫。

二是管理秩序的结构性失衡。传统的管理等级依然壁垒森严,相当一批领导干部对现有的管理体制、社会管理秩序非常留恋,对秩序变革持消极态度。在党政领导干部管理中,这种现状很容易使权力绝对化,绝对化的权力会催生干部队伍出现放纵状态,制度等约束力微乎其微。绝对化的权力还会巩固人们的等级观念,使其成为人们心理结构中的超稳定系统^[8]。如,当法治与地方领导干部个人意愿出现冲突时,权力作用有时甚至高于法治。在国家治理体系和治理能力现代化进程中,善治和法治的现代价值取向植入国家管理和政党自身建设,对干部管理秩序提出了新要求。

三是管理制度的结构性失衡。制度是基础,系统规范协调各方面关系,然而,干部管理制度设计的科学性、合理性还有待提高。比如,制度设计中原则规定多、具体细则少,设计本身就有很多空当和漏洞;应当措施多、长效配套少,管理部门喜好用制度纠正制度,出现制度陷阱;口号性正面要求多、惩罚性负面规定少,过多定位于道德人出发点。另外,在工作实践中不能坚持按制度办事的情况时有发生,制度规定多,落实执行少,有法不执行、有规定不落实,仅仅依靠当事人的思想自觉,形成不了制度普遍性的执行力。在一些地方的党政干部管理过程中,隐形规范、非正式制度发挥着重要作用,正式制度、显性规范易被忽视^[9]。

四是管理实践的结构性失衡。党政领导干部管理的最终目标是形成符合党和人民需要的实绩,然而管理实践中,出现了很大偏差,一些地方基层党组织的党内政治生活不严肃、生态污浊,导致党员干部思想庸俗、行动随意,不讲规矩、不受约束^[10]。比如,相当多的党政领导干部只对上负责,不对下负责,只为自己挖取政治资本;还有领导干部把政绩追求放到了政绩工程、形象工程上,政绩观出现了问题。面对这些现象,线性管理模式和办法无能为力,这是因为传统的线性管理结构的重要假设前提就是党政领导班子和领导干部会全心全意谋发展。然而

实际上,当干部的最大化利益与发展的目标是一致的,他们会全身心投入并努力作为;一旦目标出现差异,他们极有可能降低投入,不再谋求发展。为此,如果干部激励机制是正确有效的,党政领导干部推动发展的努力会促成社会的繁荣;如果干部激励机制和管理导向是不恰当的,社会的不稳定性以及结构的失衡会更加严重。

五是民意表达的结构性失衡。随着网络新媒体的快速发展,网络政治舆论在反映社情民意、表达利益诉求、疏导社会压力和推动民主监督方面发挥着重要作用^[11]。根据《第42次中国互联网络发展状况统计报告》显示,截至2018年6月,我国网民规模为8.02亿,互联网普及率已达57.7%。但就互联网普及地区而言,城镇地区的渗透率明显高于农村地区,城镇地区互联网普及率为72.7%,农村地区为36.5%;就网民结构而言,收入在3000元以下的网民群体占比较高,有53.7%;中学生网民群体在所有职业中占比最高,达24.8%;中等教育水平的网民是主要群体,大学本科及以上学历的网民占比只有10.6%^[12]。不合理的网民结构伴生出“数字化鸿沟”问题,这种结构性失衡导致网络民意存在偏颇性,不利于干部听取民声,也不利于干部管理工作的开展。

六是管理与环境之间的失衡。首先,体制内的组织认同与社会看法、群众看法是存在结构性失衡的。近年来,“官二代”选拔任用过程规范性不够、升迁速度过快,引发了社会各界不满。从个案看都是一件小事,但集聚起来,就成为网络上的一场暴力事件,成为干部管理中一个公共危机,其背后的有着深层次的结构原因。一方面,社会对干部管理工作的关注程度明显增强,社会结构要素类别明显增加;另一方面,干部子弟与普通家庭孩子晋升上的不平等程序加剧,也就是结构要素之间差距有所拉大,而结构失衡紧张易产生剥夺感、压迫感。再者,几十年来我国党政领导者管理从现实需要出发进行实用主义管理的特征比较突出,缺乏对现代人力资源管理的思想、管理模式、管理目标的引进、消化和吸收,有些管理方式和模式与时代相脱节、与管理对象相错位、与管理目标相悖行。

干部管理改革领域也存在着结构性问题,理论先导与研究体系严重滞后,政治主义、功利主义、机会主义的影响较大,政治改革、行政改革与经济改革

之间的配套推进不够,各领域改革与整体改革不同步、不协调等。此外,干部群体规模与组织管理层级失衡、组织纵向配置与组织横向沟通失衡等结构性问题也很突出。结构性失衡,是一种管理的状态,须针对问题,循序渐进地进行结构性调整和重构。

三、党政领导干部结构性管理模式构想及体系构建

1. 党政领导干部结构性管理模式构想

党政领导干部管理具有突出的复杂性,规模大、要素多、要素之间存在千丝万缕的关系是党政领导干部管理面临的最现实的状况^{[13]98}。结构性管理模式是针对线性管理模式弊端和现行结构性问题而提出的新型管理模式^{[3]141},其强调管理元素的多向互动性,各元素的逻辑关系会呈现曲线变化,纵向、横向管理轴线的功能清晰,突出网格化结构作用,意在形成循环闭合的信息交流与反馈链条并营造和谐的系统生态环境^{[4]229}。党政领导干部结构性管理模式就是为实现党政机关组织管理目标,在一定的系统结构中,各要素的内在工作方式以及诸要素在一定环境条件下相互联系、相互作用的运行规则、制度安排和文化培育^{[13]99}。

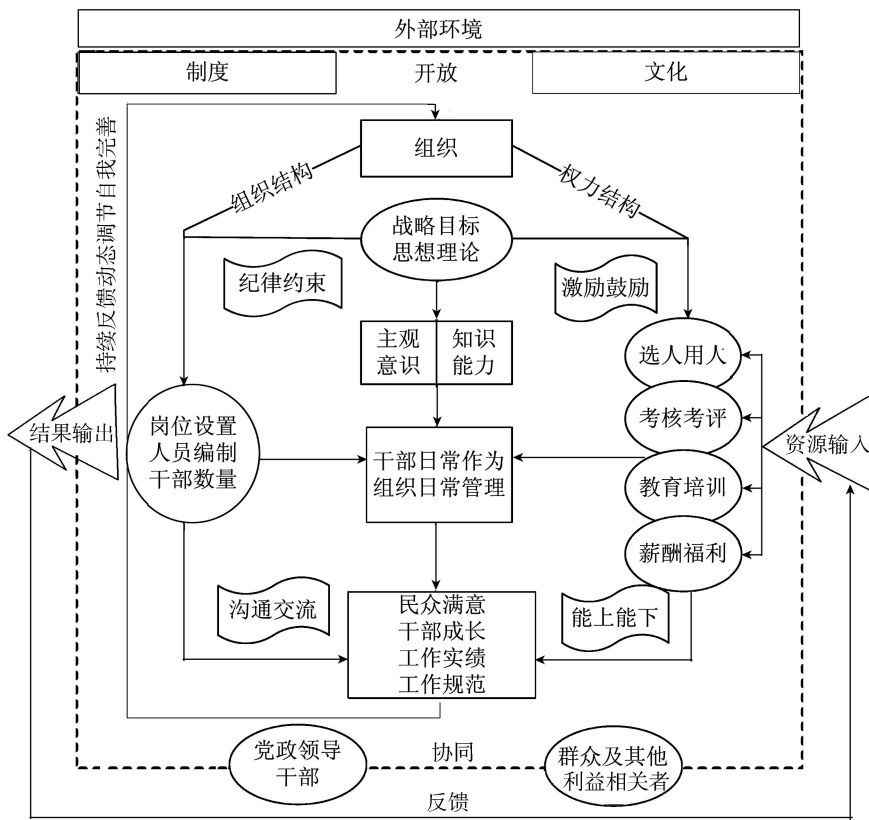
党政领导干部结构性管理具有现代组织管理的普遍性特质和功能性优势,是解决干部管理结构性问题、实现干部管理模式优化以及干部管理变革创新的重要途径^{[3]142},是推进党政领导干部科学有效管理以及建设高素质专业化干部队伍的必要要求。党政领导干部管理的结构性意义既高于实践、实务,又应当从属于党政领导干部管理工作的具体实际。结构性管理致力于突破各种界限,加强多向联系,以形成良好互动和交流;致力于理顺政府与社会的关系、个体与整体的关系、进与出的关系,以加强包括主体利益结构、运行规则结构等在内的各类体系建设^[14],使其成为国家治理体系现代化的一项重要内容,实现党政组织目标和社会公众的期待,以形成新时代中国特色社会主义干部管理图谱和范式。

2. 党政领导干部结构性管理体系构建

本文构建的党政领导干部结构性管理体系框架如图1所示。

(1) 体系内涵

科学管理现代化的管理组织理论开始以开放的、系统的视角来审视管理组织,克服了从静态的、



封闭的视角来研究管理组织的缺失,为更好解决管理组织问题提供了理论依据^[15]。结合系统原理把任何复杂对象作为系统来认识的核心思想,党政领导干部管理是一个系统性工作,是一个具有感知和效应能力,能够与环境以及其他主体进行交互作用、积累经验并以此改变自身的结构和行为方式的复杂适应体系。基于系统思维的党政领导干部结构性管理体系研究为党政领导干部结构性管理实现以及干部管理变革创新提供一种思考方式和实现途径。

党政领导干部结构性管理体系是由相互依赖的多个因素,包括个体、群体、态度、动机、正式结构、相互作用、目标、制度等所组成的体系,其体现了管理所涵盖及涉及的管理内容、逻辑分类、功能关系等多个方面的结构性^{[13]98}。运用这些方式,协调组织中各个部分的活动,以确保所有相互依存的部分能够在一起工作从而实现党政组织的目标使命,这是体系整体原理的体现。体系的整体功能不仅包含了体系各部分功能,还有相互关联各部分所形成新结构而产生的功能。党政领导干部结构性管理体系是开放的、动态的,它不是自给自足,而是依靠所处的环境进行信息、技术、人力等资源要素交换,这是该体

系有序原理的体现。党政领导干部结构性管理体系通过持续反馈来实现控制,没有反馈结构就没有无限复杂性和多样化的系统现象及其规律,这是体系反馈原理的体现^{[16]45}。整体原理、有序原理和反馈原理表明,在结构性管理体系中,既有内部的建设、完善与优化,又有政党在与内外环境相互作用下体现出来的内聚性、适应性和自主性。为此,党政领导干部结构性管理体系应从体系结构和体系运作两个方面理解:体系结构是指系统在某一时间点处的状况,即具体形态;体系运作则是指系统内外部关系以及系统深化的过程和动因^{[16]71}。

(2) 体系结构

基于系统理论框架,结合干部管理现状把握,党政领导干部结构性管理体系结构可做以下理解。党政领导干部结构性管理体系主要由管理环境、目标价值、管理结构、管理技术、管理流程、胜任力、日常管理与实践七大子系统及若干要素组成^{[13]97}。该体系是一个开放的、动态的系统,系统在大环境下运转,系统及各要素和环境存在着密切互动,规则、信息、技术、人力等资源要素不断输入。目标价值、管理结构、管理技术、管理流程、胜任力具有驱动强化

作用,在演化过程中通过日常管理与实践的转化向外部环境输出干部成长、民众满意、工作实绩、工作规范等一系列党政领导干部管理结果。输出结果不断反馈,促进系统不断自我调整、适应与完善。在这个体系中,党政领导干部与人民群众以及其他利益相关者协同共存、集体行动,共同推进干部管理目标以及政党目标实现。党政领导干部结构性管理体系的构建和运行重在主体协同、规则制定和资源优化配置,致力搭建一个共建共享的新格局,实现矛盾预防和缓解,不断推进活力与秩序并重、质量与效益提升、优进与优出和谐的结构化管理新模式形成。

(3) 体系主体内容

党政领导干部结构性管理体系主体内容涉及管理环境系统、目标价值系统、管理结构系统、管理技术系统、管理流程系统、胜任力系统、日常管理与实践系统共 7 个基本子系统^{[13]97}。其中,①管理环境系统包括了组织文化、组织制度等组织内部环境因素,也包括政治环境、经济环境、历史文化及民众舆论等外部社会环境因素。政党的政治生态环境是分析形塑政党的组织结构、体制特征、政治功能等特征所必须考量的政治因素。②目标价值分系统是指根据一定的价值理念和理论方法来确定干部管理目标。价值理念是判别是非和行为抉择的标准,战略目标是价值观的具体外显,任务目标是具体的工作导向,理论方法则是科学的方向指导,目标价值子系统是干部管理工作的内在灵魂,是凝聚组织以及驱动组织前进的力量来源。③管理结构系统是由系统各部分或各部分之间所确立的关系而形成的。干部

管理结构分系统涉及管理架构问题、正式结构与非正式结构的关系问题、组织结构中各种职位的说明问题以及保持组织结构的稳定性及组织结构变革问题等等。④管理技术分系统是指由为完成组织任务所需要的技术方法及各种设施的布局等组成的系统,其技术方法主要涉及鼓励激励、纪律约束、沟通交流等。管理技术分系统会对组织结构类型产生决定作用,也是结构性管理的重要的机制保障。晋升选拔、考核考评、薪酬福利、教育培训是党政领导干部人力资源管理的核心内容,也是管理流程分系统的构成内容,贯穿于干部管理的整个过程。⑤管理流程分系统是结构性管理的运行机制的主要构成,如同人体的神经系统、循环系统或者免疫系统,这些是无法完全克隆或复制的。⑥党政领导干部胜任力分系统是由个体主观特质、个体知识技能、个体素质能力以及群体特质和关系所组成,党政领导干部胜任力的确定可以为人才招聘与选拔、人员测评、绩效考核、培训开发等提供基础性平台。⑦日常管理与实践子系统所包含的日常管理实践和干部作为是干部管理工作成效的直接作用因素,也是组织运行过程中把组织中的各个分系统连接起来的重要内容。

四、党政领导干部结构性管理体系运行及结构性管理实现

1. 党政领导干部结构性管理体系运行及保障

本文构建的党政领导干部结构性管理体系运行结构如图 2 所示。

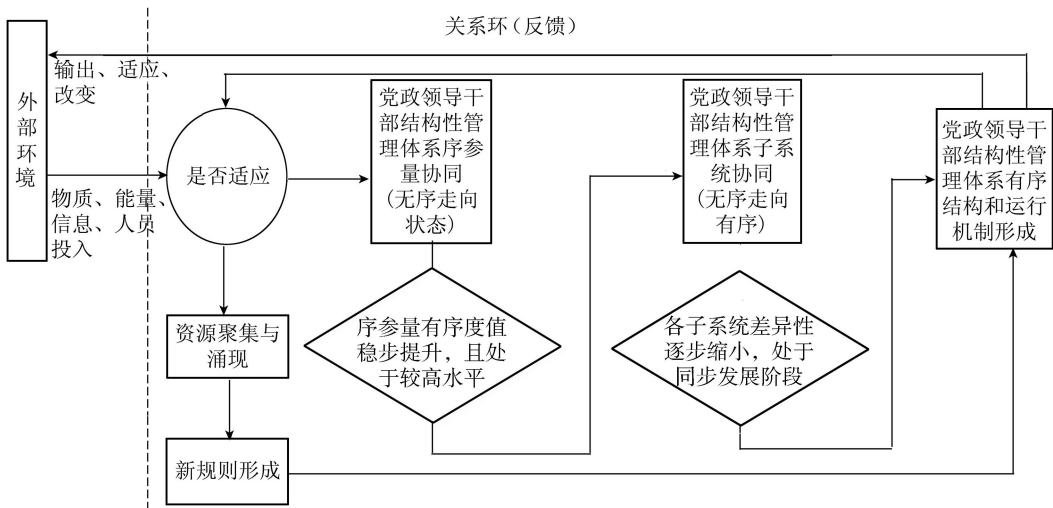


图 2 党政领导干部结构性管理体系运行结构

(1) 体系运行分析

党政领导干部结构性管理体系具有复杂适应系统的非线性、自组织、开放性等特征,干部管理效果的提升是一个动态演化的过程。基于自组织理论^[17]以及干部管理特征,党政领导干部结构性管理体系演化路径具有三阶段特征:一是子系统要素(序参量)协同发展阶段。体系内部要素之间的竞争和协同是该阶段的主要表现,要素协作发展是党政领导干部结构性管理体系自组织过程的基础和必经阶段,也是体系产生新结构的直接根源。在该阶段,研究机构、党政机关、社会利益群体等各主体通过政策变动、搭建平台等方式促进各要素的发展和完善,逐步提升系统内部要素的有序度。二是子系统协同发展阶段。经历了第一阶段,党政领导干部结构性管理体系各要素的有序度值稳步提升且会处于较高水平,但由于各子系统内部要素变化并非同步进行,会导致各子系统之间的有序度值差异性较大,比如干部选拔标准与岗位要求不匹配、干部工作要求与激励方式或薪酬福利标准不匹配等,这将对党政领导干部结构性管理体系的整体发展产生不利影响。在本阶段,通过对体系要素的干预调整,将管理技术子系统、管理流程子系统等各子系统之间的差异逐渐减小,从而消除由于差异性所带来的结构性负面影响,为党政领导干部结构性管理系统有序机制形成奠定基础。子系统协同发展阶段在党政领导干部结构性管理体系协同演化过程中起到桥梁作用,其阶段性特征为各子系统的有序度值稳步提高,其差异性在缩小,处于同步发展阶段。三是有序机制形成阶段。要素之间、子系统之间的协同发展使得结构性管理体系的整体有序度得到有效提升,党政领导干部结构性管理体系有序机制逐步形成。

在党政领导干部结构性管理系统演化成长过程中,至少存在一个关系环(反馈)。良好的反馈会使得内部系统与外部环境互通有联,逐步建立起物质、能量、信息等交流的渠道和方式,以便更好地实现自我改造和优化以及针对环境的变化及时调整运作方式和发展战略^[18]。简而言之,党政领导干部结构性管理体系运行是在干部管理目标指引下,适应政治、经济、社会环境,不断增强应变能力,聚集各类资源,以一次又一次新的规则结构和秩序结构的涌现作为自己的阶梯,以整体效应和联合效应来实现目标效果,具有“断续平衡”和“路径依赖”的特征。

(2) 体系运行保障

全方位剖析党政领导干部结构性管理体系运行过程的终极目标是为了在认识其一般规律的基础上,总结得到一套立体化、可实施的应对措施。为了保持党政领导干部结构性管理体系的有序演进,满足系统自身生存与发展的需要,必须实行系统治理。按照党政领导干部结构性管理系统成长中的涌现对党政领导干部结构性管理系统的作用效果,将该系统演化过程中的涌现效应分为正效应和负效应。涌现的正效应表现为党政领导干部结构性管理系统演化的整体大于部分之和,促进党政领导干部结构性管理系统进化;负效应则表现在党政领导干部结构性管理系统演化的整体等于或小于部分之和,导致党政领导干部结构性管理系统退化。因此,需要采取相应措施,要注重加强对外界环境交换过程中控制能力的建设,对党政领导干部结构性管理系统的正效应进行维护,尤其是对负效应进行改进。

改进党政领导干部结构性管理系统的负效应应注意以下几点:一是要充分认识到干部管理的非线性,加强监控,通过对党政领导干部结构性管理系统演化过去与现在状况的分析,准确并及时整理系统的环境信息,提前判断环境变化以及党政领导干部管理内部因素变化对系统整体的影响,以便进行全方位控制以及提前防范。二是可采取党政领导干部结构性管理系统运行减速的方法,利用时间应对和适应外环境的快速变化,避免不利因素可能导致的党政领导干部结构性管理系统负状态激化,维护系统整体的稳定性。三是要保持其开放性,不断向党政领导干部结构性管理系统输入负熵,包括新知识、新信息、新技术、新模式等等,改进和调整系统整体以及组成资源要素和子系统的目标、结构、资源配置等,使党政领导干部结构性管理系统更加柔性化,利用柔性减弱负效应。

2. 党政领导干部结构性管理实现路径及保障

(1) 实现路径

当前,制度变革的一个重要任务是能够有效化解长期积累甚至日益激化的矛盾和问题,由此导致制度改革的风险的确比较大^[19]。如果鲁莽地推行某种改革方案,可能会适得其反,但若是进行基层性或边际性的微改革,效果微乎其微。干部结构性管理的政策性构建和路径选择很大程度上受到组织人事部门对结构性认知状况的影响,政策变化、制度创

新往往也是与社会环境、组织任务提出的要求相关,内含着自上而下改革过程与干部管理自我创新的自下而上过程的互动的模式是最为适合的党政领导干部结构性管理实现路径^[20]。具体而言,中央层面要确定好顶层改革战略,设定好中层改革界限,并给予中层改革者充足的空间和弹性^[21];中层的设计改革,要着重解决本区域的全局性问题,设计出长效的方案措施。值得注意的是,高层、中层与基层之间要形成良好的互动机制,改革方案的制定和执行都要在良好的沟通中予以实施,在过程中产生的问题要及时回应与解决。

(2) 实现保障

一是将结构调整与深化制度改革结合起来。结构性管理模式要坚持党管干部原则,不断强化干部管理部门的作用,要完善党政干部管理配套制度和措施,切实加强对干部工作的宏观管理,实现党政干部队伍管理制度化、规范化、法制化^[22]。制度化是一个组织的理念目标、价值标准被组织成员所接受,并且内化成和表现为组织的组织结构、组织程序以及组织文化的一个过程。法律、制度、规则是制度化的前提,而制度化比专业化、标准化和法制化的要求更高^[23]。干部管理制度化,就是将干部管理实践中的好经验总结出来,从而建设内容充分、结构合理、功能健全、科学有效的中国特色社会主义干部人事制度体系。制度体系的完善是干部管理结构性问题能否彻底解决的关键。

二是将结构调整与改革党政机关职能结合起来。简政放权是解决干部队伍管理结构性失衡问题的有效途径。目前,党政机关集中的权力较多,加之干部管理又比较松散,压力较小,因而其总体性劳动权益外溢性特征十分鲜明,有较大的富余空间。治理现代化对权力结构要求更高,分权、制权、治权,以制度的制约制衡作用,把党政机关的权力合理化,充分发挥民众和社会团体的参与作用,充分发挥市场在资源配置中的决定作用。

三是将结构调整与管理技术创新结合起来。现阶段,干部管理的思路、措施和办法传统性成分比较多,处于治理现代化倒逼制度转型升级的阶段,而现代管理技术、治理理念一直在不断完善,因此,必须依靠技术理念创新来解决制约干部管理现代化的战略性关键环节,构建起支撑治理现代化的干部结构性管理模式。在充分借鉴先进管理理论和技术的同

时,要结合基层实践探索,形成中国特色干部管理的理论体系。

四是将结构调整与转变管理方式结合起来。结构调整的一个重要任务就是要充分体现以人为本理念,鼓励干部充分作为,促进干部全面发展。长期以来,干部角色被视为组织机器运行的重要部件,但对于干部个体的差异化需求考虑得比较少,针对干部个体的激励机制也不够完善。结构性管理对干部的认知应更为全面,尤其是在尊重干部愿意,激发干部自我管理,提高管理质量上应有新的措施办法。比如,安排干部工作交流时,可以征询干部本人意见,尽可能把组织设计与干部个人意愿更好地结合起来。

五是将结构调整与自组织布局结合起来。自组织系统内部各类要素不是相互独立而无关的复合体,他们之间相互影响且具有特定的结构,从而形成了整体性关系^{[5]90}。结构性管理调整过程也是干部自组织系统进行内生性布局调整的过程,具有内在原动力。干部系统依靠内部元素以及子系统之间的相互作用来推动系统自发地从无序走向有序的。比如,反腐败压力、从严管理干部的压力不断加大时,有些干部主动选择了退出;同时,组织管理中反腐败的制度建设体系建设也在不断完善与健全^[24]。为此,党政领导干部管理结构性的实现,要尊重其自身的自组织性。

六是将结构调整与扎根组织实践结合起来。结构性管理变革要在党政机关内部形成共同的愿景,这个愿景是组织内部凝聚形成的,而且是通过努力能够实现的。改革扎根于组织实践,也映射着组织工作的发展,结构性管理改革的目标任务必须建立在对组织及其环境现状进行详细分析的基础上,应当从政治、经济、社会文化、技术、环境和活动等角度对党政组织目前的优势、劣势、机会、威胁等要素进行总体性分析,进而认清本组织的优势和存在问题,把握社会发展的趋势对组织发展的影响,努力使结构性变革有坚实的基础。政治制度变革很容易被虚悬,其配套的実施措施和办法十分重要,尤其在具体方案的设计上,要有可操作性、要符合实际且有灵活机动性。

七是将结构调整与结构性变革结合起来。干部管理结构性变革具有其特殊性,不仅仅是为了应对生存危机而进行的改革,更是一场推动组织发展、完成组织使命的改革,其必然带动政治基本制度的创

新、民主政治的发展^[25]。结构性管理变革,一方面,要加强其内部各管理元素的协调配套、良性互动,推进理论创新、制度创新、文化创新;另一方面,要把干部管理改革与政治、经济、文化、社会等各方面的改革有机衔接起来。从整体上认识、理解和把握结构性管理变革,总结、尊重和运用改革规律,重点突破,面上推行,形成稳妥有序推进改革的强大合力,以更多地体现改革的包容性和适应性,更多地体现民众利益、整体利益和长远利益^[26]。

参考文献:

- [1] 李月,王珊珊. 结构性改革的内涵辨析、指标体系与增长效应[J]. 改革,2018(10):71-81.
- [2] 王郅强. 我国社会治理改革:议题、方向与路径[J]. 经济社会体制比较,2016(6):19-22.
- [3] 朱婵玲,王济干. 治理现代化中的干部结构性管理功能[J]. 南通大学学报(社会科学版),2014,30(5):139-144.
- [4] 朱婵玲,王济干,倪春青. 从线性管理到结构性管理——当前我国党政干部管理体制的改革与重建[J]. 江海学刊,2014(6):227-233.
- [5] 车轱. 中国共产党组织建设经验的政治生态学分析[J]. 中国井冈山干部学院学报,2013,6(6):85-91.
- [6] KALYVAS S N. The decay and breakdown of communist one-party systems [J]. Annual Review of Political Science, 1999, 2(1):323-343.
- [7] 邓小平. 邓小平文选(第二卷)[M]. 北京:人民出版社,1994.
- [8] 乌云高娃. 民族自治地方行政管理体制实施过程中非正式制度的影响分析[J]. 北方民族大学学报(哲学社会科学版),2012(1):49-54.
- [9] 庞锋. 论干部人事制度的法治化改革[J]. 中国海洋大学学报(社会科学版),2017(1):90-95.
- [10] 董江爱,张嘉凌. 基层党建视阈下的农村政治生态优化研究[J]. 长白学刊,2016(6):20-27.
- [11] 杨宇. 网络政治舆论的疏导与治理[J]. 湖北大学学报(哲学社会科学版),2014,41(2):92-95.
- [12] 中国互联网络信息中心. 第42次《中国互联网络发展状况统计报告》[EB/OL]. [2018-08-20]. http://www.cac.gov.cn/2018-08/20/c_1123296882.htm.
- [13] 朱婵玲,徐琳. 党政领导干部管理影响因素研究[J]. 江苏行政学院学报,2019(3):95-99.
- [14] 王郅强,张晓君. “结构性矛盾”与社会治理体系的构建[J]. 行政论坛,2017,24(2):87-92.
- [15] 张长立. 西方管理组织理论创新研究(第二版)[M].

长春:吉林人民出版社,2006.

- [16] 许国志. 系统科学[M]. 上海:上海科技教育出版社,2000.
- [17] 洪进,汪良兵,赵定涛. 自组织视角下中国技术转移系统协同演化路径研究[J]. 科学学与科学技术管理,2013,34(10):77-84.
- [18] 弗莱蒙特·E. 卡斯特,詹姆斯·E. 罗森茨维克. 组织与管理:系统方法与权变方法(第四版)[M]. 北京:中国社会科学出版社,2000.
- [19] 过勇. 十八大之后的腐败形势:三个维度的评价[J]. 政治学研究,2017(3):2-11.
- [20] 李友梅,梁波. 中国社会组织政策:历史变迁、制度逻辑及创新方向[J]. 社会政策研究,2017(1):13-17.
- [21] 储建国. 当前改革需要中层设计[J]. 人民论坛,2013(7):7.
- [22] 龚远来,秦小珊. 浅析党政干部制度改革的路径选择[J]. 湖南行政学院学报,2016(4):13-17.
- [23] 刘根法. 试论中国特色的领导干部制度化管理[J]. 中国浦东干部学院学报,2016,10(1):103-110.
- [24] 过勇,宋伟. 腐败测量:基于腐败、反腐败与风险的视角[J]. 公共行政评论,2016,9(3):25.
- [25] 成思危. 改革是中国最大的红利[M]. 北京:人民出版社,2013.
- [26] 李海青. 改革攻坚与党的执政模式现代化[J]. 北京行政学院学报,2014(2):45-52.

(责任编辑:高虹)

