

基于行为塑造的新时代基层科员政治考核指标研究

周 颖

重庆大学, 重庆
Email: 997923700@qq.com

收稿日期: 2021年1月19日; 录用日期: 2021年2月9日; 发布日期: 2021年2月20日

摘 要

随着中国特色社会主义进入新时代,党中央对干部考核工作有了更高的要求,新修订的《干部考核条例》强调把政治标准放在考核首位。基层作为一切工作的落脚点,基层科员的政治素质更是不容忽视,对基层科员的政治考核有利于纠正其政治偏差行为,提高服务水平,塑造良好的政府形象。本文主要以期望理论和强化理论为基础,针对基层科员的政治偏差行为建构了专项性与嵌入式考核指标,利用专项性指标纠正基层科员的政治偏差行为,利用嵌入式指标对基层科员的政治行为进行长期规范,并运用层次分析法对考核指标进行科学量化,提高指标的可操作性。

关键词

新时代,基层科员,政治偏差行为,专项性指标,嵌入式指标

Research on the Political Assessment Index of Grass-Roots Civil Servants in the New Era Based on Behavior Shaping

Ying Zhou

Chongqing University, Chongqing
Email: 997923700@qq.com

Received: Jan. 19th, 2021; accepted: Feb. 9th, 2021; published: Feb. 20th, 2021

Abstract

With the socialism with Chinese characteristics entering a new era, the Party Central Committee has higher requirements for cadre assessment. The newly revised “Regulations on cadre assessment” emphasizes that political standards should be placed in the first place. Grassroots as the foothold of all work, the political quality of grass-roots civil servants cannot be ignored. The political assessment of grass-roots civil servants is conducive to correcting their political deviation behavior, improving service level and shaping a good government image. Based on the expectation theory and reinforcement theory, this paper constructs the special and embedded assessment indicators for the political deviation behavior of grassroots civil servants. The special indicators are used to correct the political deviation behavior of grassroots civil servants. The embedded indicators are used to standardize the political behavior of grassroots civil servants for a long time. The analytic hierarchy process is used to quantify the assessment indicators scientifically and improve the operability of the indicators.

Keywords

New Era, Grass-Roots Civil Servants, Political Deviation Behavior, Special Indicators, Embedded Indicators

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

习近平总书记强调“要抓好工作落实，必须完善领导干部考核评价机制”。[1] 2019年3月，中共中央印发了修订后的《党政领导干部考核工作条例》，要求把政治标准贯穿干部考核工作始终，对政治上不合格的实行“一票否决”。

“基层是一切工作的落脚点。……抓落实的重心一定要放在基层一线。”[1] 基层公务员规模庞大，贴近群众，其工作成绩和作风事关政府形象。但部分基层科员，接受政治培训较少，政治观念不强，偏离组织要求或规定，用权不当或消极作为，导致政府利益、形象或服务对象利益受损，产生政治偏差行为。对基层公务员实施绩效考核，可以有效地对其工作行为进行监督制约，提升其岗位胜任力。构建科学有效的基层公务员考核指标体系，有利于明确基层公务员的工作职责和要求，提高其工作积极性，从而提升政府形象，建立良好的政府公信力。

然而目前基层政府几乎没有针对基层科员的考核指标体系，遑论针对基层科员政治行为的考核指标，学界关于基层公务员考核指标的研究也付之阙如。已有的基层公务员考核指标存在着过于抽象模糊、简单笼统、难以量化操作等问题。因此在新时期下研究基层科员的考核指标建构显得十分迫切必要。由于不同类别和级别的公务员考核标准不一样，综合管理类公务员数量最多，是公务员职位的主体。因此本文将研究对象限定为乡镇街道综合管理岗非领导职务的一般科员，对其考核评价指标进行研究。

2. 文献综述

目前学界对基层公务员政治偏差行为没有成熟定义，李莉(2019)将“政治偏差”归为基层公务员职场

偏差行为维度之一,并定义为基层公务员在政治信仰和立场上出现偏差,做出有损党和国家名誉或利益的行为[2]。她对“权力偏差”的定义——基层公务员主观使用公权不当,令组织、他人利益或形象受损的行为,本质上属于政治偏差行为的一种。“为官不为”反映了基层公务员政治偏差行为的不作为向度,是指公务员在从事管理或服务过程中,履职尽责不到位,从而影响政府管理效能和公共服务水平的一种现象[3],主要表现为“懒政”“怠政”“怕政”等不良公共行政行为。本文基于已有研究,将基层公务员政治偏差行为定义为基层公务员有意偏离组织要求或规定,不正当行使公共权力或消极作为,导致政府利益、形象或服务对象利益受损的行为。

基层公务员政治偏差行为是多因素影响的结果。基层公务员的违规用权行为受传统行政伦理中的官本位思想、等级地位观念、关系本位等思想影响[3]。“为官不为”与政治生态文化、干部管理体系、干部个体三方面高度相关[4],包含责任担当意识缺失、自身能力素质不足,传统政治文化的消极影响、干部管理制度不规范等内外双重原因[5]。政府绩效管理制度不完备、考核指标的偏差亦会催生“为官不为”现象[5]。

国外学者针对尼日利亚公职人员职场偏差行为的相关研究发现,情绪智力是导致其职场偏差行为的影响因素[6]。任人唯亲是巴基斯坦公共部门产生职场偏差行为的重要原因[7]。国外针对公务员职场偏差行为的研究较少,且主要是从心理学角度来研究,而且没有针对公务员不同于企业员工的特点进行情境化研究。

学者主要从提高素养和完善机制两方面来探讨如何矫正基层公务员的政治偏差行为。个人方面主要注重加强思想教育、宣传引导和能力培养[8],制度层面主要包括完善考核管理制度、健全监督问责机制、构建容错机制等[9]。针对改进考核评价办法,李娟(2016)提出一要优化考核指标设计,二要完善社会评价机制,三要发挥专项考核作用[10]。金太军等学者也都提到了要优化考核指标设计。

考核指标是规范公务员行为的关键要素。陈芳,鲁萌(2013)基于“能力席位”视角,通过因子分析和专家加权法构建了湖北省科级和处级公务员三级考核指标体系,将“德、勤、廉”作为通用型考核指标,“能、绩”作为专业型考核指标[11]。黄健新,杨建州(2014)建立了服务考核的公务员分类分级的职能、专业、管理层次三维模型[12]。刘福元(2015)认为对非领导职务的低层次公务员,应主要考核政策执行、群众观念、工作态度、团结协作、行为合法等指标[13]。

我国的组织体制是复合官僚制,融价值理性和工具理性为一体,组织人事制度设计首重政治要求[14]。尤小波,孟华等(2016)将公务员的道德素质分为“知”与“行”两大类,“行”的一级指标包含政治道德、职业道德、社会公德与个人品德,“知”的一级指标为政治学习[15]。萧鸣政(2018)认为政治素质是所有公务员的必备素质,并对此进行了一系列研究。他强调要重点考察基层干部的政治执行力、政治作风和政治实绩,并设计出一套领导干部政治素质评价标准体系,囊括“政治品德”“政治态度”“政治能力”“政治作风”“政治理论水平”五大维度16条行为指标[16]。后又根据十九大报告提出的新要求把领导干部政治素质考评内容划分为政治信念、政治立场、政治担当、政治纪律、政治作风与政治能力六个维度[17]。在新修订的考核条例颁布后,萧鸣政(2019)继而提出政治素质考评是新时期下党政干部人事管理的首要标准,并设计出专项性与嵌入式两套政治素质考评体系[18]。

梳理文献发现,虽然基层公务员政治偏差行为缺乏明确定义,但公务员职场偏差行为与“为官不为”都与公务员的政治行为有着紧密联系,与公务员政治偏差行为在内涵上具有一致性。此前研究对象多为公务员整体或领导干部群体,鲜有研究针对基层一般公务员。学者们对公务员政治偏差行为产生的内外因均进行了深刻剖析,注重从教育和完善考评监督机制入手,以科学优化考核指标设计为途径,寻找解决良策。已有研究虽对指标内容设计进行了多方位的思考,但可操作性不强,鲜有学者强调基层公务员的政治素质。有学者创新性地设计出专项性和嵌入式两种考核指标,突出领导干部的政治素质,但研究

对象限制为领导干部，且未细化到具体可操作的指标层级，没能与“德、能、勤、绩、廉”等维度有机结合。因此，确有必要针对基层科员的政治偏差行为进行考核指标设计研究。

3. 理论框架

公务员考核本质是行为管理，目的是规范公务员行为，提高工作效能。组织行为理论中，影响公务员考核的主要有目标管理理论、期望理论、公平理论等，其逻辑结构是激励引发动机，动机驱使努力的行为，行为促成良好的结果[19]，如图1所示。

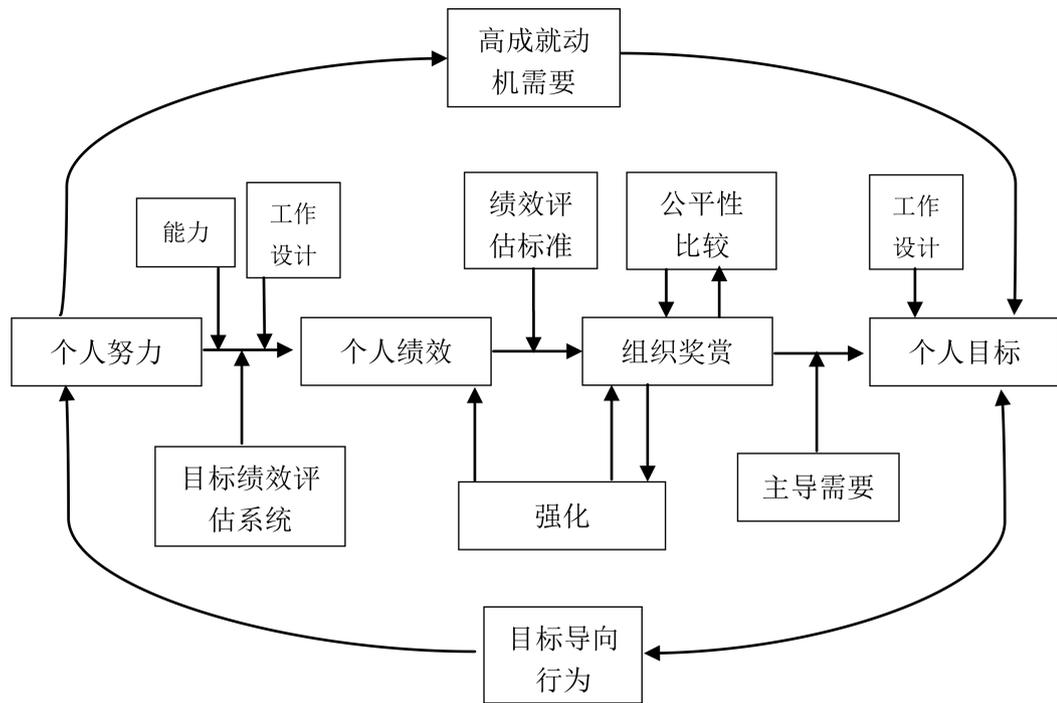


Figure 1. Integration of contemporary motivational theories [20]
图 1. 当代动机理论的整合[20]

该模型是以期望理论的简化模型——个人努力个人绩效组织奖赏个人目标——为基本框架，融合目标设置理论、强化理论、公平理论、成就需要理论、工作特征模型理论，互为补充，有机统一。

期望理论认为，如果个体感到在努力与绩效之间、绩效与奖赏之间、奖赏与个人目标满足之间存在密切联系，他就会非常努力地工作。反过来，每一种联系又受到一些因素的影响。从模型中可以看到，个人的绩效水平不仅取决于个人的努力，而且取决于个人完成工作的能力水平，以及组织中有没有一个公正、客观的绩效评估系统。对于绩效 - 奖赏之间的关系，如果个人感觉自己因为绩效因素而不是其他因素(如资历、个人爱好或其他标准)而受到奖励，那么这种联系最强。

强化理论通过组织提供的奖励对个人绩效的强化而体现出来。如果管理者设计的奖励系统在员工看来是致力于奖励优异工作绩效，那么这种奖励就会进一步强化和激励良好的绩效水平。

期望理论和强化理论都强调了组织奖赏对个人行为的影响。进行组织奖赏的依据是绩效考核，考核指标是考核工作的依据[21]。科学的考核指标可以公正、客观的评价公务员的行为，强化那些符合政府目标的行为，起到正确的导向作用，从而塑造良好的政府形象。反之，如果考核指标设计不合理，不仅无法准确评判公务员的行为，使考核失去意义，反而可能适得其反，打击公务员工作的积极性。

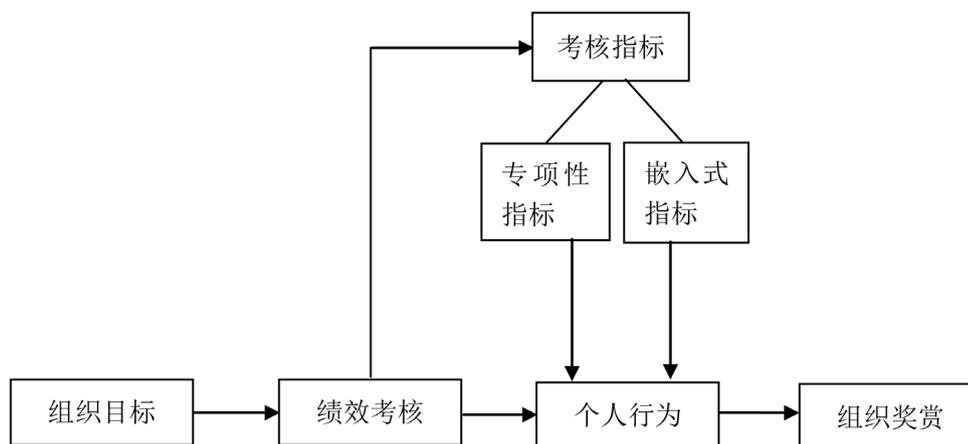


Figure 2. Theoretical model of political assessment of grass-roots civil servants
图 2. 基层科员政治行为考核理论模型

本文基于期望理论和强化理论模型，构建针对基层科员政治行为考核的理论框架(如图 2 所示)。我们知道，组织奖赏可以对个人行为起激励作用，因此为实现组织目标，要对符合组织目标的行为加以奖赏，绩效考核能够帮助我们识别这种行为。绩效考核是贯穿融入并服务于组织目标的，通过绩效考核对符合组织目标的行为进行奖赏，从而实现组织目标。绩效考核的基础是考核指标，本文设计了考评基层科员政治行为的专项性指标和嵌入式指标，专项性指标用来调整基层科员的政治偏差行为，在短期内达到政治素质提升的“促进性”效果；涵盖德能勤绩廉的嵌入式指标用来对基层科员的政治行为以及其他行为进行长期强化并达到平衡。

4. 基层科员考核指标设计

(一) 考核指标设计原则

构建一套行之有效的考核指标体系离不开明确具体的原则的指导。王骚(2011)认为完善考核指标体系应坚持客观性原则，以及不同岗位设定不同指标[22]。罗双平(2010)强调设计绩效考核指标一定要遵循量化的基本原则，而设定公务员绩效量化指标要做到指标明确具体，切合实际可操作，具有激励作用，公务员参与到绩效指标设定过程[23]。徐仄平，章海宏(2013)认为优化公务员绩效考核指标体系应进行分类分级、细化量化、进行灵活调整[24]。

1) 考核指标应体现时代特征

考核指标的选取要与时俱进，体现时代特点，反映时代要求。当今公务员考核最突出的时代特征就是要讲政治。讲政治不光是针对领导干部而言的，对于基层科员也同样如此，只有从上到下都树立讲政治的良好风气，才有利于推进党和国家政策，提升治理能力。

2) 考核指标应相互关联

设定考核指标要充分考虑其系统性和关联性，不能仅仅考虑到单个指标是否合理，更要考虑到各个指标之间的整体性和协同性。一是同级指标之间要相互关联、全面考虑；二是上下层级之间要相互关联，即组织级的关键绩效指标、部门的关键绩效指标、个人绩效指标及岗位职责是相互联系紧密结合的；三是时间上要有关联性，不同时候的指标应存有相似之处。

3) 考核指标应发挥激励功能

绩效考核本身就是行为的一种诱因，能够引导和激励行为。绩效指标的水平线设定要设置在中等或中等偏上的位置，具有一定的挑战性，“跳一跳够得着”，使每个人经过努力可以达到，才有利于调动

公务员的积极性，促进公务员的能力提高和工作改进。

4) 考核指标应适当可操作

一是考核指标要结合本单位实际，围绕组织的使命和愿景，体现组织特点；二是指标体系必须要有实用性，必须有利于达到考核的目的；三是内容必须客观明确，指标讲究简化，方法力求简便，设计出来的指标要做到信息和数据便于采集，得出的结果准确可靠，要规范考核评价操作过程，考核指标要素应保证尽可能细化。

5) 考核指标应反映被考核者意愿

考核指标一是要得到考核对象的理解和支持，二是要充分调动考核对象的积极性和主动性，将个人需求与组织需求相结合，因此制定考核指标的时候应让被考核的公务员参与进来，通过他们的意见来修正完善指标，避免考核指标流于形式，缺乏可操作性。

(二) 基层科员考核指标设计

考核指标的设计要遵循时代性原则，在强调将政治标准放在考核首位的新时代，指标设计应当突出政治性。因此借鉴萧鸣政提出的针对政治素质考核的专项性和嵌入式两套考核指标，将专项性指标作为短期内有针对性的进行政治偏差行为调整的考核指标，将嵌入式指标作为进行行为强化和塑造的长期考核指标。

1) 专项性指标

专项性考核指标突出新时代强调的政治标准，实施专项性考评，能令基层科员对照要求，查找自身政治行为的偏差或不足，明确改进方向，并为组织部门针对性地培养基层科员的政治素质提供科学依据。

根据新颁布的《党政领导干部考核工作条例》(以下简称《干部考核条例》)，本研究将专项性指标归纳为政治品质、政治能力、政治作风、政绩取向、政治纪律五个专项性一级指标。

《干部考核条例》规定，政治品质是对“对党忠诚”、“尊崇党章”、“同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致”的概括，故将政治品质的二级指标设定为“对组织忠诚”、“尊崇党章”和“遵守政治规矩”，根据可操作性原则，将“对组织忠诚”的三级指标设置为“服从组织安排”，考察是否能够自觉拥护组织决定、服从组织安排；熟悉党章党规，是尊崇党章可感知、可衡量的基本刻度，本文将“全面了解党章内容”作为“尊崇党章”的三级考核指标；重大事项请示报告制度是习近平总书记反复强调的政治规矩，所以本文将“如实向组织反映和报告情况”作为“遵守政治规矩”的三级考核指标。

近年来，党建宣传工作的重要性日益突出，尤其是在基层，政策传达到不到位，工作部署落没落实，群众百姓配不配合，都与基层科员的宣传工作做得好坏密不可分，而今年新出台的《干部考核条例》明确规定要加大对领导干部应对突发事件、群体性事件过程中的政治能力的考查力度，结合基层科员的工作实际，将“政策宣传力”和“应急处置力”作为考核基层科员“政治能力”的下属二级指标，通过观测三级指标“群众对政策的知晓率”来具体衡量基层科员的政策宣传能力，将“熟悉本单位应急预案”作为“应急处置力”下的三级指标。

根据《干部考核条例》，本文将最能体现基层科员政治作风的“恪尽职守”、“甘于奉献”和“敢于担当”作为“政治作风”的二级指标。用“从未擅离职守”来考察基层科员勤勉尽责的情况，将“不计个人得失”作为衡量基层科员甘于奉献的三级指标，将“不推诿逃避责任”作为“敢于担当”的三级考核指标。

新时代政绩观的核心是一切为了人民，群众工作是衡量基层科员政绩的最有力依据，本文结合实际，把“服务群众”选为坚持科学政绩观的考核内容，将“获得群众好评”作为评价基层公务员政绩的关键标志。

《干部考核条例》中的“政治纪律”主要是指廉洁自律，落实中央八项规定，反对“四风”和特权思想，而这些主要是针对党政干部的，对基层科员不太适用，因此本文将“三严三实”作为考核基层科员政治纪律的重要依据，“三严”指“严以修身”、“严以用权”、“严于律己”，而“严以修身”与前面的“政治修养”重复，“严于律己”更多的是廉洁自律，因而本文将“严以用权”作为“政治纪律”的二级指标，并用是否“从未利用特权为他人办事”作为三级指标。

2) 嵌入式指标

设计嵌入式考评标准体系是为了寻求政治素质考核指标与其它素质考核指标间的平衡性，增强政治素质考评指标的实用性，从长远可持续发展的角度对基层科员的进行强化和塑造。

根据《中华人民共和国公务员法》(2018年修订)第35条规定：公务员考核应当全面考核德、能、勤、绩、廉，重点考核政治素质和工作实绩。本文将政治素质的考评条目有机嵌入到一级指标“德、能、勤、绩、廉”中，嵌入式考核指标重点突出，考评基层科员政治素质的关键方面更加明晰，可以更好的运用到基层政府日常的管理实践中。

本文将“德”划分为“政治品质”与“职业道德”两个二级指标。“政治修养”在专项性指标中已进行过具体阐述，本文将“维护形象”和“严守秘密”作为衡量职业道德的三级指标，将“不把个人情绪带入工作”、“未泄露过国家(单位)秘密”作为主要依据。

《国家公务员通用能力标准框架(试行)》规定，公务员考核标准包括政治鉴别能力、公共服务能力、依法行政能力、应对突发事件能力、沟通协调能力和学习能力、调查研究能力、心理调适能力和创新能力九个维度。结合《干部考核条例》和基层实际，本文将“政治能力”“专业素养”“协作能力”“调研能力”作为二级指标。“政治能力”在专项性指标中已作了具体解释。“岗位认知”和“岗位技能”是专业素养最直接的体现，“岗位认知”可定义为对自身岗位职责及价值等方面的理解，“岗位技能”指掌握运用专门职业技术的能力。“大局意识”对于基层科员而言，具体为“善于发动其他同事或部门协调完成工作”。调查研究是谋事之基、成事之道，是贴近群众、了解民情的最佳途径，“到一线调研的次数和时长”可用来反映基层公务员的调研能力。

在“勤”这一板块中，除专项性指标中提到的“政治作风”外，“出勤情况”也是考核“勤”的重要依据，主要考察基层公务员“遵守考勤制度”的情况，可根据是否“全勤、按时上下班”来评判。

在“绩”这一板块中，除提到的“政绩取向”外，工作实绩也是重要衡量指标，工作实绩主要考察“工作数量”、“工作质量”和“工作效率”三个方面，将“完成任务的数量”、“获得主管领导认可”和“总是按时完成工作”作为具体评判依据。

最后在“廉”这一板块中，除了“政治纪律”这一重要指标之外，还将“廉洁自律”纳为二级考核指标，并细分为“严于律己”和“勤俭节约”两个指标。党员干部当常怀律己之心，近年来基层大力开展移风易俗工作，公务员应带头表率，故将“婚丧嫁娶简办新办”作为“严于律己”的考核标度。党中央提倡“勤俭节约”，考虑到基层实际层面应从细小之处着手，故将“节约用电”作为“勤俭节约”的具体考核内容。

(三) 指标权重

1) 嵌入式指标权重

运用层次分析法进行赋权。我们挑选了22位专家作为问卷调查对象，其中6位专家来自于高校，6位专家来自基层领导岗，10位专家来自基层人事岗。

首先建立层次结构模型，将嵌入式考核指标权重的构建分为四个层次，分别是目标层、准则层、指标层和要素层。目标层是指基层科员考核，准则层包括德、能、勤、绩、廉五个评价要素，指标层是指

政治品质、职业道德、政治能等 12 个二级指标，要素层包括对组织忠诚、尊崇党章、遵守政治规矩在内的 21 个三级指标。然后构造判断矩阵，对准则层、指标层和要素层中的指标各自进行两两比较，使用 1~5 分标度法，以准则层中的“德”与“能”为例，认为德相比能，同等重要，则德 = 1，能 = 1；认为德相比能，稍微重要，则德 = 3，能 = 1/3；认为德相比能，非常重要，则德 = 5，能 = 1/5；如果认为德相比能，重要程度介于相邻两个奇数之间，则德分别取 2，4，能分别取 1/2，1/4，以此形式构造准则层的 5 个判断矩阵。

利用 SPSSAU 层次分析录入各个专家的打分，并进行一致性检验，有 4 份问卷未通过视为无效，将通过的 18 位专家打分进行算术平均，计算出各指标的权重，如表 1 所示。

Table 1. The embedded evaluation standard system for the political quality of grassroots civil servants

表 1. 基层科员政治素质嵌入式考评标准体系

一级指标	二级指标	三级指标	标志
德 (0.32)	政治品质(0.2)	对组织忠诚(0.082) 尊崇党章(0.054) 遵守政治规矩(0.064)	服从组织安排 全面了解党章内容 如实向组织反映和报告情况
	职业道德(0.12)	维护形象(0.045) 严守秘密(0.075)	不把个人情绪带入工作 未泄露过国家(单位)秘密
能 (0.2)	政治能力 (0.084)	政策宣传力(0.035) 应急处置力(0.049)	群众对政策的知晓率 熟悉本单位应急预案
	专业素养 (0.046)	岗位认知(0.018) 岗位技能(0.028)	了解本岗位知识 掌握本岗位技能
	协作能力(0.034)	大局意识(0.034)	善于发动其他同事或部门协同完成工作
	调研能力(0.036)	调研时长(0.036)	到一线调研的次数和时长
勤 (0.12)	政治作风(0.074)	恪尽职守(0.028) 甘于奉献(0.022) 敢于担当(0.024)	从未擅离职守 不计个人得失 不推诿逃避责任
	出勤情况(0.046)	遵守考勤制度(0.046)	全勤、按时上下班
绩 (0.19)	政绩取向(0.094)	服务群众(0.094)	获得群众好评
	工作实绩(0.096)	工作数量(0.019) 工作质量(0.045) 工作效率(0.032)	完成任务的数量 获得主管领导认可 总是按时完成工作
廉 (0.17)	政治纪律(0.097)	严以用权(0.097)	从未利用特权为他人办事
	廉洁自律(0.073)	严于律己(0.047) 勤俭节约(0.026)	婚丧嫁娶简办新办 节约用电

本文考虑到嵌入式指标是为了对基层科员的行为进行长期的强化和塑造，各板块比例应该均衡，遂将“德”“能”“勤”“绩”“廉”一级指标的权重均调整为 0.2。

2) 专项性指标权重

该指标权重在嵌入式指标三级指标权重的基础上，将其纳为二级指标，并重新赋予了专项性指标一级指标权重。考虑到基层科员权力有限，因此将政治纪律权重赋为 0.1。政治品质是政治考核最重要的内容，因此将其权重赋为 0.3，如表 2 所示。

Table 2. The special evaluation standard system for the political quality of grassroots civilservants
表 2. 基层科员政治素质专项性考评标准体系

一级指标	二级指标	三级指标
政治品质(0.3)	对组织忠诚(0.123) 尊崇党章(0.081) 遵守政治规矩(0.096)	服从组织安排 全面了解党章内容 如实向组织反映和报告情况
政治能力(0.2)	政策宣传力(0.083) 应急处置力(0.117)	群众对政策的知晓率 熟悉本单位应急预案
工作态度(0.2)	恪尽职守(0.076) 甘于奉献(0.059) 敢于担当(0.065)	从未擅离职守 不计个人得失 不推诿逃避责任
政绩取向(0.2)	服务群众(0.2)	获得群众好评
政治纪律(0.1)	严以用权(0.1)	从未利用特权为他人办事

5. 结语

新时代下基层工作的复杂性和重要性日益凸显，这就对基层政府搞好基层治理，基层公务员干好基层工作提出了更高的要求，也更能体现出科学合理的基层公务员考核评价指标体系的价值。

本文结合新时代对公务员提出的新要求，以期望理论和强化理论为基础，针对基层科员，设计出政治素质的专项性与嵌入式指标，利用专项性指标突出新时代公务员考核的政治取向，利用嵌入式指标对基层科员进行长期的行为规范和塑造，通过科学的绩效考核，矫正基层科员政治偏差行为，发挥考核激励强化功能，提高基层科员工作积极性与效率，改进基层工作作风，进而提升政府服务水平，维护政府良好形象。

参考文献

- [1] 习近平. 关键在于落实[J]. 当代贵州, 2011(10): 11-14.
- [2] 李莉. 基层公务员职场偏差行为的结构维度: 基于扎根理论的探索性研究[J]. 甘肃行政学院学报, 2019(1): 26-36+125-126. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1009-4997.2019.01.004>
- [3] 唐晓阳, 代凯. 加强政府绩效管理治理“为官不为”的举措探讨[J]. 领导科学, 2017(2): 26-29.
- [4] 任恒. 论“为官不为”现象的生成逻辑及其问责的构成要件[J]. 理论月刊, 2018(4): 104-110. <http://dx.chinadoi.cn/10.14180/j.cnki.1004-0544.2018.04.016>
- [5] 金太军, 张健荣. “为官不为”现象剖析及其规制[J]. 学习与探索, 2016(3): 42-47. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1002-462X.2016.03.008>
- [6] Balogun, A.G., Oluyemi, T.S. and Afolabi, O.A. (2018) Psychological Contract Breach and Workplace Deviance: Does Emotional Intelligence Matter? *Journal of Psychology in Africa*, 28, 8-14. <https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1426808>
- [7] Shaheen, S. Bashir, S. and Khan, A.K. (2017) Examining Organizational Cronyism as an Antecedent of Workplace Deviance in Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46, 308-323. <https://doi.org/10.1177%2F0091026017716655>
- [8] 张志坚. 政治文化视域下的基层公务员管理[J]. 人民论坛, 2018(14): 40-41. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1004-3381.2018.14.015>
- [9] 徐敏宁, 王世谊. “为官不为, 廉而不勤”的梯度分类剖析与长效治理机制[J]. 中国党政干部论坛, 2016(4): 40-42.
- [10] 李娟, 余湘. 影响基层干部“为官不为”的体制机制因素分析[J]. 理论探索, 2016(6): 22-25. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1004-4175.2016.06.004>
- [11] 陈芳, 鲁萌. “能力席位”视角下公务员绩效考核三级指标体系研究——以湖北省省直机关公务员为例[J]. 中国行政管理, 2013(11): 71-74. <http://dx.chinadoi.cn/10.3782/j.issn.1006-0863.2013.11.14>

- [12] 黄健新, 杨建州. 公务员三维分类分级模型与考核指标设计研究[J]. 福建农林大学学报(哲学社会科学版), 2014, 17(3): 38-42. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1671-6922.2014.03.008>
- [13] 刘福元. 公务员考核规范中的指标体系研究——迈向公务员行为的实质评价[J]. 理论与改革, 2015(5): 110-118. <http://dx.chinadoi.cn/10.13553/j.cnki.llygg.2015.05.024>
- [14] 张璋. 复合官僚制: 中国政府治理的微观基础[J]. 公共管理与政策评论, 2015, 4(4): 6-14.
- [15] 尤小波, 孟华, 吕联传. 公务员道德素质的量化考评指标设计[J]. 中国人力资源开发, 2016(12): 34-39.
- [16] 萧鸣政, 林禾. 领导干部政治素质的评价标准研究[J]. 国家行政学院学报, 2018(3): 81-88+155. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1008-9314.2018.03.014>
- [17] 萧鸣政. 新时代领导干部政治素质及其考评初探[J]. 北京大学学报(哲学社会科学版), 2018, 55(3): 144-151.
- [18] 萧鸣政, 林禾, 肖志康. 干部管理中如何把政治标准放在首位?——领导干部政治素质考评方法探索与实证效果分析[J]. 中国行政管理, 2019(7): 77-81.
- [19] 黄健新. 公务员考核的理论基础研究: 回顾与展望[J]. 中共福建省委党校学报, 2014(6): 45-50.
- [20] 斯蒂芬·P·罗宾斯. 管理学[M]. 第9版. 北京: 中国人民大学出版社, 2008: 451.
- [21] 顾勇, 徐静娴. 论地方政府公务员绩效考核指标的构建[J]. 中国人才, 2011(19): 62-63.
- [22] 王骚. 公务员绩效考核中的问题及对策分析[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2011(1): 25-31. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1001-9839.2011.01.005>
- [23] 罗双平. 公务员绩效量化考评实务[M]. 北京: 中国人事出版社, 2010.
- [24] 徐仄平, 章海宏. 公务员绩效考核指标体系优化研究——基于湖南省调查数据的分析[J]. 湖南社会科学, 2013(6): 181-184. <http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1009-5675.2013.06.050>