党建引领中国式现代化:夯实党员干部正确政绩观根基

咸阳师范学院马克思主义学院 董玉华

正确政绩观不是抽象的道德要求,而是可被制度表达、被指标测量、被时间检验的实践标准。中国式现代化的五个特征,分别对应政绩评价的五个尺度:人口规模巨大要求公共服务的可及性与公平性,全体人民共同富裕要求收入分配与民生提升的真实获得感,物质文明和精神文明相协调要求发展质量与人的全面发展同步,人与自然和谐共生要求生态约束性指标刚性落实,走和平发展道路要求开放合作与安全风险防控并重。党建引领的着力点,在于把马克思主义时间观与大历史观转化为考核制度的时间维度,构建“年度看落实、任期看质量、中长期看效果”的接续考核,并把思政课与干部培训改造为可验证的实践载体。

一、现代化特征决定政绩评价的五个尺度

政绩观的“正”与“偏”,不在表态,而在尺度。尺度由现代化的任务性质决定,而非由干部的偏好决定。人口规模巨大的现代化,尺度是公共服务的可及性与公平性。十四亿多人口整体迈入现代化,在人类历史上没有先例。评价一个地区的政绩,不能只看总量与增速,更要看基本公共服务是否覆盖到最偏远、最弱势的群体,看居民收入中位数而非平均数,看城乡与区域差距的收敛程度。全体人民共同富裕的现代化,尺度是分配结构与民生获得感。共同富裕不是平均主义,而是机会公平、过程公平与结果合理的统一。考核应看劳动报酬在初次分配中的比重、看基本公共服务均等化水平、看低收入群体收入增速是否高于平均水平。物质文明和精神文明相协调的现代化,尺度是人的全面发展。经济指标之外,须纳入公共文化服务效能、社会文明程度、诚信体系建设、青少年思想道德状况等维度,防止以物质产出替代人的成长。人与自然和谐共生的现代化,尺度是生态约束性指标的刚性落实。单位国内生产总值能耗与碳排放、空气质量优良天数、地表水优良断面比例、森林覆盖率等指标,具有不可逆性与跨代际性,必须作为刚性约束而非弹性参考。走和平发展道路的现代化,尺度是开放合作与安全风险防控并重。既要守牢外贸、外资、对外投资合作的质量,也要看粮食、能源、产业链供应链的安全底线。

二、正确政绩观须由“四问”定锚

要防止正确政绩观停留在口号层面,就要将其转化为可应答、可检验的四个问题。其一,为谁创造政绩?中国式现代化的出发点和落脚点是人民,判断标准在于群众是否获得真实、可感知、可持续的利益。这要求把群众评价权前置:民生类事项的考核中,服务对象评价应占有显著权重,且须与业务数据交叉验证,避免评价结论脱离实际。其二,由谁来评价?评价主体应从单一上级拓展为上级、同级、下级、群众、第三方五类,并根据事项性质分配权重。涉及公共安全的,以专业评估为主;涉及民生服务的,以群众评价为主;涉及长远布局的,以跨任期评估为主。评价主体多元,是防止评价取向单一化的制度前提。其三,以何为尺度?尺度不是速度,而是质量、结构、公平与可持续性。对县域而言,应重点考察居民收入中位数、债务率与财政可持续性、初次信访化解情况、生态约束性指标达标情况。尺度一旦明确,行为导向也会随之改变。其四,在多长时间内检验?这是政绩观的深层问题。马克思主义时间观区分自然时间与历史时间,社会必要劳动时间规定了价值尺度;大历史观则要求把当代实践放在“过去—现在—未来”的连续体中判断。当期收益与长远收益的配置,本质上是时间偏好问题:当期收益容易被看见,长远收益却容易被低估。因此,必须把时间维度制度化,而非单纯依靠干部思想自觉。

三、把时间维度写进考核制度

制度治党是全面从严治党的长远之策、根本之策,也是规范干部政绩行为的根本保障。《党政领导干部考核工作条例》明确考核应注重实绩、群众公认、考用结合,不得将国内生产总值及增长率作为干部提拔任用的主要依据,不得以得票多少简单定结果。中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《整治形式主义为基层减负若干规定》进一步要求精简考核事项、规范督查检查、减少重复填报。制度方向已明,关键是把原则变成指标。建议构建四级指标体系。第一层,民生获得感:12345 工单办结质量与回访满意度、初次信访化解率、基本公共服务可及性。第二层,发展质量与可持续性:全要素生产率、单位国内生产总值能耗与碳排放、政府债务率与财政可持续性。第三层,风险防控与生态约束:安全生产、食品药品安全、金融与地方债风险、生态环境约束性指标达标情况。第四层,治理效能:离任审计问题整改率、基层减负实际成效、群众身边不正之风和腐败问题整治成效。时间维度上建立“年度—任期—中长期”三段衔接:年度考核看任务落实与程序合规,任期考核看发展质量与群众感受,中长期评估看战略效果与代际影响。对教育、生态、基层医疗、历史文化保护等周期长、见效慢的事项,单列“潜绩”指标,实行跨年度接续考核,并把评估结果与干部使用刚性挂钩,使长期主义者有舞台、有保障、有预期。

基金项目:陕西省教育厅2022年度一般专项科研计划项目(人文社会科学项目)“习近平生态文明思想人本理论的哲学意蕴研究”(编号:22JK0210)的阶段性成果。

文化根脉·劳动基因

——优秀传统文化融入高校劳动教育的学理基础

苏州大学文学院 陆亚桢 巩睿

摘要:劳动教育要真正立得住,不能只回答“怎么干”,还得回答“凭什么”。当前,高校劳动教育实践中,“有劳动、无教育”[1]的现象并不鲜见,落到文化层面,表现为“有劳动,无文化”:活动设计侧重实践,价值阐释往往悬空;中华民族勤劳尚俭、耕读传家的品格,尚未充分转化为可感可知的育人资源。追根溯源,在于“优秀传统文化为什么能够融入劳动教育”这一前置性问题未得到充分论证。恩格斯“劳动创造了人本身”的论断[2],与优秀传统劳动文化讲求的“以劳成人”,分属历史社会与心性修养两个维度,却在“劳动是人的自我生成”这一根本点上会通,也构成了优秀传统文化融入高校劳动教育的学理基础。

关键词:优秀传统文化;高校;劳动教育;学理基础

一、理论之基:从“劳动创造人”到“劳动成人”

马克思主义劳动观对劳动的理解,从来不止于谋生的手段。马克思把“自由的有意识的活动”看作人的类特性[3],劳动因而成为人的本质力量的对象化——人怎样劳动,便怎样成为人。恩格斯在《自然辩证法》中把这一判断推到人类生成的高度:“劳动是整个人类生活的第一个基本条件……以致我们在某种意义上不得不说:劳动创造了人本身。”[2]值得注意的是“在某种意义上”这一限定:劳动并非神话式的创世之力,而是在漫长的历史进程中塑造了人的手、脑、语言与社会关系。劳动由此获得双重规定——它既解释人从何而来,也指示人向何处去,因而马克思把“生产劳动同智育和体育相结合”称作“造就全面发展的人的唯一方法”[4]。

中华优秀传统劳动文化走的是另一条路,落点却在同一个根本处。墨家言“赖其力者生,不赖其力者不生”,把劳动确立为人生存的前提;《左传》称“民生在勤,勤则不匮”,把勤劳由生计技艺提升为治国安民的常道;《尚书》曰“功崇惟志,业广惟勤”,将功业、志向与勤勉连为一体。由此衍生出绵延千年的教化传统:耕读传家、家训习劳、颜元倡“习行”、王阳明言“事上磨炼”,劳动始终被当作成人、成德的修养工夫,不只是获取物质资料的生产行为。可见,“以劳成人”——劳动不是外在于人的负担,而是人完成自身的必由之路。

两个命题都把劳动理解为人的自我生成的根本方式,但马克思主义劳动观指向历史、社会、解放的维度:改造自然的同时改造社会关系,人的生成是在类的、历史的尺度上完成的,其归宿是人的解放与全面发展;中华优秀传统劳动文化指向心性、个体、修身的维度,重心落在个体德性涵养与人格完成。前者回答劳动如何创造了人,后者回答劳动如何成就了人:一是历史本体论,一是修养工夫论。前者提供价值判准与历史方向,后者提供文化心理结构与教化资源。因此,从“劳动创造人”到“劳动成人”,不是彼此替代,而是互补性会通,要避免把融合讲成牵强比附。

会通还须以批判为前提。传统劳动文化植根于农耕文明与小农经济,不可避免地带有历史局限。孟子“劳心者治人,劳力者治于人”,把劳动等级化,与现代社会崇尚平等劳动、劳动光荣的价值取向冲突;彼时,劳动常被体验为谋生的苦役,而非自觉创造活动。这意味着,优秀传统文化融入高校劳动教育,不是对传统的直接搬用,而必须以“创造性转化、创新性发展”为前提:以马克思主义劳动观为价值尺度,对传统资源进行筛选、扬弃与转化,真正激活“劳动基因”,而非沦为古语新说的辞章堆砌,传统劳动文化也才可能真正进入育人过程,而非充当装饰性点缀。

二、文化之根:观念、制度、日用的三重资源

可资转化的资源究竟有哪些?按存在形态,大致可分为观念、制度、日用三层。这些散落在典籍、家训、技艺与节气中的“劳动基因”,并非现成等待取用,而是需要经过辨识与转译,才能进入高校劳动教育的育人过程。

观念层是最容易被引用,也最容易被讲空的一层。勤俭、敬业、自强、尚劳,这些命题在传统典籍中反复出现,构成中华民族对待劳动的基本态度。它的价值在于为劳动教育提供价值坐标:让学生理解,劳动不只是获取报酬的手段,也是立身之本、成事之基。对高校而言,观念层资源须先与马克思主义劳动观对标,再进入课堂——价值坐标要立在现代劳动观上,传统命题是它的文化表达,而非替代物。

制度层指的是把劳动观念固定下来的那些礼俗、家训与乡约。耕读传家把“耕”与“读”并列,使劳动成为士人日常修养的一部分。家训要求子弟洒扫、习劳,乡约以互助共耕维系邻里,节气礼俗把农事节律嵌入一年的生活秩序。这一层的意义在于提供一种节奏与组织的启示,即劳动不是一次性的活动,而是被组织进日常的制度化安排。高校劳动教育长期依赖集中式的劳动周、实践月,恰恰缺少这种“日用而不觉”的常态机制。

日用层是最具体,也最接近“劳动能力”的一层:农事技艺、手工与工匠技艺,以及诗文笔记中的劳动叙事。《考工记》《天工开物》记录了百工之法,《诗经》与田园诗保留了大量农事劳作的场景与感受。它们既是可看可学的技艺资源,也是可感可知的情感资源——劳动不只意味着出力流汗,更蕴含秩序、巧思与审美。对高校而言,这一层最宜与专业实训、实习环节对接,让劳动能力在专业学习中落地,而不是与专业学习彼此割裂。

三层资源彼此支撑:观念给方向,制度给节奏,日用给抓手。但必须说明,资源的“有”不等于可以直接搬用——它们产生于农耕文明,须经现代转译才能成为有效的教育资源。

三、融合之理:文化、历史、实践的三重逻辑

资源“有”,还不等于融合“必然”。融合之所以具有内在必然性,可由文化、历史、实践三重由可能性到必然性再到可行性层层递进的逻辑加以说明。

文化逻辑答的是“能不能”。优秀传统劳动文化所褒扬的勤劳、尚俭、敬业、自强,与新时代倡导的劳模精神、工匠精神在价值取向上高度同构。崇尚劳动、热爱劳动本就是中华民族的精神底色。这不是两个价值体系的偶然相遇,而是同一种民族精神在不同历史阶段的表达形态。前文所说的互补性会通,落到价值层面,就是这种可辨认的连续性。对高校而言,这意味着劳动精神的培育不必另造一套话语,而可以在学生既有的文化心理结构上接续生长。

历史逻辑答的是“为何必然”。中国共产党历来重视劳动育人。革命根据地时期即推行教育与生产劳动相结合;新中国成立后,“教育必须为无产阶级政治服务,必须同生产劳动相结合”被确立为教育方针;改革开放后,邓小平强调教育与生产劳动结合的内容与方法要不断有新的发展。进入新时代,劳动教育被纳入人才培养全过程。这条脉络说明,马克思主义劳动观在中国的发展从来不是悬浮的教条移植,而是一个不断与民族文化、现实国情相结合的本土化过程——马克思主义基本原理同中华优秀传统文化相结合正是这一历史经验的当代概括。传统文化融入劳动教育,是这一过程的延续,而非新增的拼接。

实践逻辑答的是“何以落地”。当前,高校劳动教育的突出问题不在活动数量,而在于人才培养的整体设计脱节:形式化、体力化倾向明显,学段之间内容趋同,劳动与专业、精神之间缺少连接的环节。中华优秀传统劳动文化恰好提供了若干接合点:耕读传统提示劳动实践要与读书治学互为表里,工匠精神可直接对接专业实训与实习,节气民俗与第二课堂活动天然契合。这些接合点的意义,在于把劳动从孤立的活动还原为育人的环节——以劳树德、以劳增智、以劳健体、以劳育美、以劳创新[5]。至于课程如何具体设计,已超出一篇理论文章的讨论范围。

劳动教育的根扎得深不深,看的不是活动有多热闹,而是能不能在年轻人心里留下稳定的价值秩序。优秀传统文化融入高校劳动教育,要义不在多开几门课、多建几个基地,而在让劳动从“要我做”变成“我要做”——学生在出力流汗的同时,明白勤为何可贵、劳为何光荣、技为何可敬。价值阐释不再悬空,劳动教育才真正进入育人过程。

说到底,这是让劳动教育重新获得一种文化的纵深:青年所学的不只是技能,更是一个民族对待劳动的态度与方式。当他们在劳动中既体认创造之艰,也领会成人之道,“有劳动、无文化”的尴尬才有望终结。以文化之根育时代新人,立德树人也就有了最朴素、最坚实的一处落点。

参考文献:

[1]檀传宝.如何让“劳动”成为一种“教育”?——对劳动与劳动教育的概念之思[J].华东师范大学学报(教育科学版),2022,40(6):97-104.

[2]恩格斯.马克思恩格斯选集:第3卷[M].北京:人民出版社,2012.

[3]马克思.马克思恩格斯文集:第1卷[M].北京:人民出版社,2009.

[4]马克思.资本论:第1卷[M].北京:人民出版社,2018.

[5]徐长发.新时代劳动教育再发展的逻辑[J].教育研究,2018(11):12-17.

课题项目:江苏高校哲学社会科学研究思政专项立项——优秀传统文化融入高校劳动教育的路径研究(编号:2021SJB0680)