

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2020.01.009

监察委员会的精细化廉政教育模式研究

——以公职人员的职业生涯发展阶段为分析视角

吕永祥¹, 王立峰²

(1. 武汉大学 党内法规研究中心, 湖北 武汉 430072;
2. 吉林大学 行政学院, 吉林 长春 130012)

摘 要: 目前学术界对精细化廉政教育模式的一般性研究有公共权力、年龄和职业生涯发展阶段三种分析视角,将职业生涯发展阶段作为监察委员会的精细化廉政教育模式的分析视角兼具比较优势和可拓展空间。以职业生涯发展阶段为依据对公职人员进行精细分类,结合落马官员忏悔录对各类公职人员的差异化腐败动机进行精准剖析可见:基于畸形的消费观产生的享乐心理、基于扭曲的权力观产生的投机心理、基于对个人成败的防御性归因产生的补偿心理和基于对职业声誉与腐败成本的粗浅认识产生的“有权不用,过期作废”心理依次构成处于职业生涯建立期、发展期、维持期和退出期的公职人员的主要腐败动机。鉴于此,监察委员会对处于不同职业生涯发展阶段的公职人员进行精确施教时,应当有针对性地对他们分别加强消费观教育、权力观教育、个人成败归因教育以及职业声誉与腐败成本教育。

关 键 词: 监察委员会;精细化廉政教育模式;公职人员;职业生涯发展阶段

中图分类号: D 033 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-3758(2020)01-0065-08

A Research on the Refined Integrity Education Model of the Supervisory Committee

—— Taking the Career Development Stage of Public Officials as Analysis Perspective

LYU Yong-xiang¹, WANG Li-feng²

(1. Party Law Research Center, Wuhan University, Wuhan 430072, China; 2. School of Administration, Jilin University, Changchun 130012, China)

Abstract: At present, there are three general perspectives in academic circles on the refined integrity education model: public power, age and career development stages. The analysis perspective of using the career development stage as refined integrity education model of the supervisory committee has both comparative advantage and expandable space. The fine-grained classification of public officials based on their career development stages, combined with the accurate analysis of their differentiated corruption motives and the confessions of fallen officials show that the public officials' hedonic psychology based on the abnormal consumption concept, the speculative psychology generated by distorted view of power, the compensation psychology based on the defensive attribution of individual success or

收稿日期: 2019-06-21
基金项目: 国家社会科学基金资助项目(17BFX017); 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关资助项目(17JZD003); 吉林省教育厅智库专项资助项目(JJKH20180268SK)。
作者简介: 吕永祥(1988-),男,安徽亳州人,武汉大学讲师,法学博士,主要从事国家监察体制改革研究; 王立峰(1976-),男,辽宁鞍山人,吉林大学教授,博士生导师,主要从事国家监察体制改革和廉政理论研究。

failure, and the “power-will-expire-if-not-used” psychology generated on basis of the superficial understanding of professional reputation and corruption cost constitute the corruption motives of public officials who are in the career establishment period, the career development period, the career maintenance period and the career exit period respectively. In view of this, when the supervisory committee educates public officials at different stages of their career development, it needs to target at strengthening the education of their concept of consumption and power, attribution of personal success and failure, and the cost of professional reputation and corruption.

Key words: supervisory committee; refined integrity education model; public officials; career development stages

从全世界范围来看,廉政教育职能是很多国家和地区的反腐败机构具备的一项共性反腐败职能,承担着培育清正廉洁的价值观念、政治生态与社会氛围的重要使命。中华人民共和国国家监察委员会(以下简称监察委员会)作为具有中国特色的国家反腐败机构,依法履行对公职人员开展廉政教育这一重要职能。在当前国家监察全覆盖的背景下,监察委员会的廉政教育对象具有类型多样化与需求差异化等特征,在此背景下监察委员会构建精细化廉政教育模式对提升廉政教育的针对性和有效性将大有裨益。目前学术界对精细化廉政教育模式的理论研究相对滞后于国家监察体制改革实践,将“监察委员会”和“廉政教育”作为两个具有并含关系的主题词,在中国知网进行文献检索,截至目前仅可以检索到寥寥数篇文献,鲜见对监察委员会的精细化廉政教育模式的全面系统的专门研究。鉴于此,本文将监察委员会的精细化廉政教育模式作为研究对象,将公职人员的职业生涯发展阶段作为分析视角,结合对落马官员忏悔录的文本分析,深入揭示处于职业生涯建立期、发展期、维持期和退出期的公职人员的差异化腐败动机及其成因,据此有针对性地设计对不同职业生涯发展阶段的公职人员进行精确施教的

廉政教育内容,以期为构建监察委员会的精细化廉政教育模式提供理论参考和政策建议。

一、文献综述与问题的提出

“廉政教育是指一个社会或阶级根据一定的社会政治要求和受教育者的廉政认知水平,通过有目的、有机会、有组织的活动,对受教育者施加身心影响,以提高其对于廉洁从政的认识,并将廉洁意识转化为实际行动的过程。”^[1]廉政教育的发展受到精细化治理理念的深刻影响,经历了一个从粗放到精细的演变历程。与以整体性的廉政教育对象、模糊性的腐败动机归因和千人一面的廉政教育内容为典型特征的粗放型廉政教育模式不同,精细化廉政教育模式是“精细化治理”的“细”“精”“准”三大核心理念^[2]在廉政教育领域的实践运用,贯穿于廉政教育主体、廉政教育对象和廉政教育影响这三个廉政教育系统的基本构成要素之中^[3],由廉政教育主体对廉政教育对象的精细分类,廉政教育主体对不同类型廉政教育对象的差异化腐败动机的精准剖析和廉政教育主体对具有差异化腐败动机的廉政教育对象的精确施教三个前后衔接的部分构成(见图 1)。

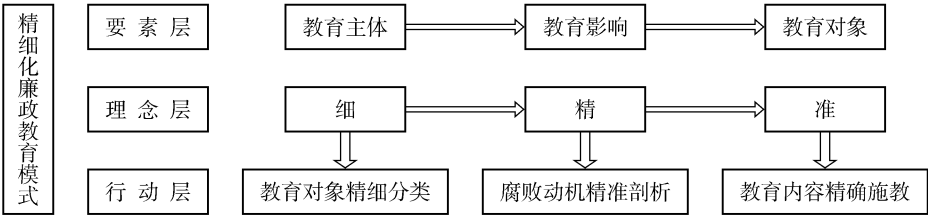


图 1 精细化廉政教育模式的理论图景

目前学术界对精细化廉政教育模式的研究以一般性研究为主,主要有以下三种分析视角:第一,公共权力视角。“任何形式的腐败都归结于有

权力的主体”^[4],公共权力是廉政教育主体确定廉政教育对象及其重要性的一个重要标准。学者们以是否掌握公共权力和掌握公共权力资源的多少

为依据将廉政教育对象划分为公职人员和社会公众、党员领导干部、一般党员干部和普通党员等多组类型,主张根据掌握不同公共权力资源的廉政教育对象的特点来设计差异化的廉政教育内容。第二,年龄视角。不同年龄阶段的公职人员的差异化需求对其腐败动机有着重要的影响,学者们按照年龄对廉政教育对象进行类型学划分,对职务犯罪领域中常见的“26岁现象”“35岁现象”和“59岁现象”及其腐败动机进行深入剖析。第三,职业生涯发展阶段视角。鉴于实践中公职人员的腐败动机呈现出随着职业生涯不同阶段而发展变化的特征,一些学者将职业生涯发展阶段作为对廉政教育对象进行精细分类的依据,分别探讨了刚入职不久的年轻公职人员、处于职业生涯瓶颈期的公职人员和处于临近退休期的公职人员等群体的差异化腐败动机。

上述研究成果不乏真知灼见,为本文分析监察委员会的精细化廉政教育模式奠定了研究基础。然而,由于上述三种分析视角对不同类型廉政教育对象的差异化腐败动机进行剖析的精准程度和对不同廉政教育对象精确施教的程度有所不同,所以它们对本文尝试构建监察委员会的精细化廉政教育模式具有不同的借鉴价值。

首先,从公共权力视角来看,廉政教育的主要目标是抑制公职人员的腐败动机^[5],对不同类型廉政教育对象的差异化腐败动机进行精准剖析是构建精细化廉政教育模式的关键,现有公共权力视角在未对掌握不同公共权力资源的廉政教育对象的差异化腐败动机进行精准剖析的情况下,就主张对他们进行精确施教,这种所谓的精确施教是缺乏相应的针对对象和理论依据的。

其次,虽然与公共权力视角相比,年龄视角具有阶段性和连续性的特征,能够为分析公职人员在不同人生阶段的差异化腐败动机提供一个整体性的分析视角,但是,“26岁现象”“35岁现象”“59岁现象”中的年龄都并非实指,而是可以往前后有限伸缩的一个时间区间,背后揭示的其实是公职人员所处的职业生涯发展阶段对其腐败动机的重要影响。以“59岁现象”为例,“59岁”之所以能够对公职人员的腐败动机产生重要影响,是因为它处在职业生涯退出期的关键时间节点上,公职人员因为害怕退休之后失去公共权力而产生“有权不用,过期作废”心理。由此来看,与年龄视角相比,职业生涯发展阶段视角在具备对廉政教育对

象的精细分类功能的同时,还能够更加准确地揭示不同类型廉政教育对象的差异化腐败动机,对本文分析监察委员会的精细化廉政教育模式具有更加重要的借鉴价值。

最后,现有职业生涯发展阶段视角在以下两个方面仍存在可以进一步拓展和深化的空间:一方面,从分析视角应用的完整性来看,目前学者们主要是对刚入职不久、职业生涯瓶颈期和临近退休期三个阶段的公职人员的差异化腐败动机进行精准剖析,不仅缺乏相应的职业生涯发展阶段理论作为依据,而且也没有深入剖析处于职业生涯发展期的公职人员的腐败动机,无法深入解释“边腐边升”现象。另一方面,从所构建的廉政教育模式的精细化程度来看,现有职业生涯发展阶段视角只是原则性地提出要对具有差异化腐败动机的廉政教育对象进行精确施教,但对于精确施教的具体廉政教育内容该如何设计并没有详细论述。鉴于此,本文将对现有职业生涯发展阶段视角进行完善,不仅对处于各个职业生涯发展阶段的公职人员的差异化腐败动机进行较为完整地剖析,而且探讨监察委员会对其进行精确施教的廉政教育内容的具体设计,以期构建一种更为精细化的廉政教育模式。

二、以职业生涯发展阶段为依据对公职人员进行精细分类

1. 对廉政教育对象进行精细分类是精细化廉政教育模式的基础

按照《中华人民共和国监察法》第二章第十一条的规定,监察委员会的廉政教育对象是所有行使公权力的公职人员。“传统治理机制以注重整体性和整齐划一为重要特征”^[6],“粗放型廉政教育模式”的粗放特征在于,它将公职人员笼统地视为一个同质性的整体,侧重设计“千人一方”的通识性廉政教育内容,忽视了不同级别、岗位和职业发展阶段的公职人员的差异性需求以及因人施教的重要性。与之不同,“精细化治理的基础是确立尽可能最小化的治理单元,实施多样化和差异性的治理”^[7],而实现治理单元微观化的一个重要途径就是把握不同治理单元的亚群体特征,并据此对他们进行精细化分类。将精细化治理理论中的治理单位精细分类原则应用于廉政教育工作中,就是要对作为廉政教育对象的公职人员群体进行

精细化分类,以实现因人施教的目标。

2. 以职业生涯发展阶段为依据将公职人员群体划分为四种类型

廉政教育的有效性在很大程度上取决于它对公职人员的腐败动机施加的具体影响,公职人员的腐败动机并不是静止不变的,呈现出随着入职时间及职业生涯不同阶段而变化的特征^[8]。基于此,本文将职业生涯发展阶段作为揭示不同类型的公职人员的差异化腐败动机的一个重要指标。萨柏将组织成员的职业生涯发展历程划分为探索期、立业期、维持期和衰退期四个主要阶段^[9],初步描绘出职业发展阶段发展变化的动态过程。在相近的意义上,贝尔德和克拉姆则将组织成员的职业生涯发展阶段划分为建立期、发展期、维持期和退出期四个主要阶段^[10]。基于此,本文尝试性地将公职人员的职业生涯发展历程划分为职业生涯建立期、发展期、维持期和退出期四个阶段。职业生涯建立期描绘的是一个人从获得组织成员试用资格到接受入职培训、了解组织内情、学会与其他组织成员相处、接受组织的行为规范和价值观,最终被组织完全接纳的一个完整过程^[11]。职业生涯发展期是组织成员基于工作经验和工作能力等方面的提升而实现职业成长的发展阶段。职业生涯维持期是指组织成员由于年龄过高、能力不足等原因而导致职业上升渠道变窄的阶段。职业生涯退出期是指组织成员因为接近退休年龄限制等原因而即将失去组织成员正式资格的职业阶段。动机是由人们的现实需要产生的,公职人员在各个职业生涯发展阶段的不同需求,成为他们产生差异化腐败动机的重要原因。鉴于职业生涯发展阶段对公职人员的腐败动机的共时性差异和历时性变化的重要影响,本文将职业生涯发展阶段作为分类依据,将公职人员群体划分为处于职业生涯建立期的公职人员、处于职业生涯发展期的公职人员、处于职业生涯维持期的公职人员和处于职业生涯退出期的公职人员四种具体类型,为下文准确揭示处于不同职业生涯发展阶段的公职人员的差异化腐败动机及其具体成因奠定微观基础。

三、对不同职业发展阶段公职人员的差异化腐败动机进行精准剖析

与对公职人员的腐败动机作模糊化处理的粗

放型廉政教育模式不同,监察委员会构建精细化廉政教育模式的关键是在把握共性腐败动机的基础上,更加深入地认识到不同类型公职人员的腐败动机的差异性。考虑到职业生涯发展阶段对腐败动机的重要影响,监察委员会应当对处于不同职业生涯发展阶段的公职人员的差异化腐败动机进行精准剖析。

1. 享乐心理与职业生涯建立期公职人员的腐败动机

职业生涯建立期描述的是新入职的公职人员从“社会人”转变为“政治人”的过程,是他们获取公职人员资格和体认公职人员角色的发展阶段。进入到国家公职人员队伍之后,年轻公职人员被分配到一定的公共职位之上,初步获得行使公共权力的主体资格。公共权力的实质是戴维·伊斯顿所说的“对社会稀缺资源进行权威性分配的能力”^[12],年轻公职人员在行使公共权力时可以参与到对各种稀缺资源的管理和分配之中,这为其从事腐败行为提供了资本。“由于他们没有多少权力和地位,所以对腐败行为的成本预期较低,再加上某些腐败行为的可观收益的诱惑,他们往往敢于铤而走险,突然发难。职务犯罪中的所谓‘26岁现象’,就是典型的例子。”^[13]“26岁现象”并非孤例,一些年轻的“90后”公职人员的腐败行为屡次见诸于报端。昆山市人社局社保中心养老支付科“90后”工作人员王新民第一次作案时入职仅半年,贪污丧葬抚恤费270万元,用于满足其在酒吧、夜店等娱乐场所的奢侈消费^[14]。

从“26岁现象”背后的腐败动机来看,一些年轻公职人员在畸形的消费观的诱导下产生享乐心理,过分追求物质生理需要的满足,为解决过高的消费水平和相对不高的工资收入水平之间的矛盾不惜铤而走险。有学者将公职人员为满足个人享乐而从事的腐败行为概括为“基于贪婪的腐败”^[15]。就享乐心理的成因而言,受到知识化和年轻化这两个公职人员选拔任用趋势的影响,近些年新入职的公职人员往往以大学本科和研究生应届毕业生为主要来源。该群体通常具有文化水平高、有城市生活经历、以独生子女居多、生活环境相对优渥和消费水平较高等一般特征。由于其价值观和消费观还不够成熟,“在暴富群体奢靡生活的示范作用和各种消费刺激手段的鼓动下,他们很容易产生享乐心理和攀比心理,以追求所谓‘时尚’和‘高品质’的生活自居,形成不切实际的

生活方式”^[16]。当相对有限的工资收入无法满足其个人享乐的开支时,以权谋私便成为他们的行为选择。举例而言,宁波市镇海区蛟川街道经济发展服务中心原副主任张某在忏悔录中写道:“如果当初不玩网游、不攀比装阔,如果第一次就止住‘伸手’,现在的我应该有个截然不同的人生”。究其根源,“在社会不良风气的诱导下,一些年轻干部意志力不坚定,极易被享乐主义、奢靡之风诱惑,玩物丧志,虚荣心膨胀,进而走向违纪违法”^[17]。

2. 投机心理与职业生涯发展期公职人员的腐败动机

职业生涯发展期是公职人员事业发展的上升阶段,在该阶段公职人员通常面临较为充足的职业发展激励特别是晋升激励。关于职业生涯发展期与公职人员的腐败水平之间的关系,目前学术界的一种主流观点是,公职人员处于事业的稳定上升期时,往往会为了个人的政治前途而有所忌惮,腐败动机处于相对抑制状态。虽然该观点具有一定的合理性,但是它显然无法解释公职人员在投机心理驱使下产生的“边腐边升”现象。一般而言,“公职人员可以通过取悦其上司和在那些用于评价其晋升资格的客观标准上获得好分数这两种行动路线来赢得晋升”^[18]。处于职业生涯发展期的公职人员既可能基于对未来职业发展的良好预期以廉洁从政和积极作为获取晋升,也很容易受到机会主义、功利主义和关系文化等消极文化的影响而形成投机心理,不惜采取拉关系、利益输送、搞政治攀附等投机行为,为实现个人职务晋升谋取非法利益。“搞政治投机”“捞取政治资本”“为个人职务升迁拉关系”等措辞在中央纪委国家监委对落马官员的“双开通报”中时常出现。2018年10月,中央纪委国家监委在对中国华融资产管理股份有限公司原党委书记、董事长赖小民的“双开通报”中就使用“搞政治投机,为个人职务升迁拉关系,捞取政治资本”等措辞^[19]。

从投机心理的成因来看,处于职业生涯发展期的公职人员基于对权力的来源、权力的宗旨等事项的错误看法而形成的畸形的权力观,是导致他们产生投机心理的重要原因。首先,从权力来源的角度看,习近平总书记指出:“有的公职人员认为权力是上级领导给的,想问题、办事情不怕群众不满意,只怕领导不注意,奉迎拍马、唯上是从”^[20]。公职人员对权力来源的这种错误认识,

导致他们容易产生政治攀附等投机行为。其次,从权力宗旨的角度看,公共权力具有二元性,背后反映的是“公”与“私”之争^[21]。一些处于职业生涯发展期的公职人员之所以千方百计地寻求扩大权力,就是因为他们把公共权力看做满足个人私利的工具,忘记了手中所掌握的公共权力的公共属性和公共目标。

3. 补偿心理与职业生涯维持期公职人员的腐败动机

职业生涯维持期是公职人员遭遇职业发展瓶颈的时期,公职人员的职业发展激励变弱,腐败动机趋于增强。一个组织的员工对工作所得公平与否的感知取决于他们对贡献与回报进行比较的结果,当公职人员认为自己工作成绩突出却没有被晋升到理想的职位时,他们往往容易产生“晋升结果不理想、经济上予以补偿”的补偿心理,并在补偿心理的驱使下通过以权谋私来满足自己的物质生理需求等其他需求。“因觉得自己‘吃亏’而萌生‘补偿心理’,最终走上不归路的党员干部绝非个例。”^[22]2013年云南省党员干部陈云生的工作岗位被从云南省接待办调到云南省人口和计划生育委员会,他错误地认为是组织亏待了他,觉得自己在工作上的付出和得到的回报不成正比,于是产生通过滥用职权来补偿自己损失的想法^[23]。

从补偿心理产生的原因来看,处于职业生涯维持期的公职人员对个人成败的防御性归因是导致其产生补偿心理的主要原因。韦纳将成败归因理论与行为动机理论结合起来,指出个人对自身成就和失败的不同归因会影响到其情感反应和后续的行为动机,并从努力、能力、任务难度和机会四个维度概括了个人成败的归因模型^[24]。一些处于职业生涯维持期的公职人员之所以会产生补偿心理,就是因为他们对不理想的职务晋升结果进行了防御性归因,倾向于将以往取得的工作成绩归因为自己的能力和辛勤工作,从而产生一定的自豪感甚至是职务晋升“舍我其谁”的自满心理。在此种情况下倘若职务晋升结果不能令其满意,他们往往将其归咎于受到组织上的“亏待”,转而通过追求物质生理需求来补偿自己的损失。举例而言,安徽省铜陵市政府原副秘书长钱发友在忏悔录中写道:“到政府工作以后,随着地位的升高,权力的增大,自己总是飘飘然,认为自己走上领导岗位完全是自己个人努力、能力强”。2008年市政府换届,觉得自己是副市长不二人选的钱

发友却并未当选,仕途的不顺让钱发友顿感心灰意冷、怨气横生,在行贿者的拉拢腐蚀下走上违法犯罪^[25]的深渊。

4. “有权不用,过期作废”心理与职业生涯退出期公职人员的腐败动机

职业生涯退出期是公职人员职业生涯的收尾阶段,到龄退休是公职人员职业生涯常见的一种退出形式。公共权力是公职人员手中掌握的一种具有时效性和可交易性的稀缺资源,通常而言,公职人员接近法定退休年龄容易产生公共权力失而复得的紧迫感和突击变现个人权力的牟利冲动,“59岁现象”就是公职人员在“有权不用,过期作废”心理的驱使下产生的一种典型的腐败现象。在党的十八大以来落马的省部级官员中,刘铁男、倪发科、陈安众、祝作利等人均倒在59岁的门槛上。举例而言,杭州市人大常委会原党组成员、副主任徐祖在坦陈自己的腐败动机时说道:“当时觉得自己的年龄大了,算算年纪,再往上晋升的可能性不大。于是心里有了失衡的感觉,一种‘有权不用,过期作废’的心态蠢蠢欲动”^[26]。

从“有权不用,过期作废”心理的成因来看,处于职业生涯退出期的公职人员缺乏相应的职业声誉观念和对腐败成本的短浅认识,是导致他们产生“有权不用,过期作废”心理的主观原因。一方面,从职业声誉的角度看,“59岁现象”是国家公职人员“晚节不保”的一种典型表现形式,而“晚节不保”中的“节”主要就是指节操和声誉。职业声誉理论认为,“职业声誉与有形资产、金融资产类似,都需要长期的投入、经营和维护,否则就可能因为负面信息而面临失去的风险”^[27]。健康的职业声誉观念会对处于职业生涯退出期的公职人员产生一定的约束作用,使他们为了维护自身一生积累的职业声誉而抑制“最后捞一把”的冲动。反之,倘若缺乏相应的职业声誉观念,处于职业生涯退出期的公职人员就容易产生“有权不用,过期作废”心理,为了退休之后过上富足的生活而忽视职业声誉这一无形资产。另一方面,从腐败成本的角度看,处于职业生涯退出期的公职人员对腐败成本的预期较低,使得他们倾向于将从事腐败行为看做一种收益高于成本的“理性选择”。通常而言,腐败成本由腐败行为被发现和查处的概率以及腐败行为被查处之后需要接受的法律制裁、政治处分、经济处罚和道德谴责等成本构成。处于职业生涯退出期的公职人员之所以对腐败成本的

估值过低,主要是因为他们以为自己并非是反腐败机构的重点监督对象,在临近退休之前从事一两次的腐败行为被反腐败机构发现和查处的概率很低。可观的腐败收益和被低估的腐败成本之间的巨大反差,使得职业生涯退出期的公职人员敢于铤而走险,利用自己即将失去的公共权力谋取个人私利。

四、对处于不同职业生涯发展阶段的公职人员进行精确施教

廉政教育内容是精细化廉政教育模式的重要构成要件,监察委员会构建精细化廉政教育模式,需要做到对处于不同职业生涯发展阶段的公职人员进行精确施教,提升廉政教育对象和廉政教育内容之间的匹配度。

1. 对处于职业生涯建立期的公职人员加强消费观教育

处于职业生涯建立期的年轻公职人员处在消费观的形成时期,对金钱、财富的看法和态度具有较强的可塑性。监察委员会对其开展廉政教育时,应当将消费观教育作为主要廉政教育内容,引导他们形成理性、健康的消费观,适度调节他们对物质生理需要的追求程度,着力消除容易滋生“26岁现象”的享乐心理。

“需要是个可变量,可以通过高尚的理想、信念、价值观予以引导,避免需要的非理性发展。”^[28]《中国共产党廉洁自律准则》将“坚持尚俭戒奢,艰苦朴素,勤俭节约”作为公职人员的一项廉洁自律规范。勤俭朴素、艰苦奋斗是与享乐主义相对的生活作风,是中国共产党的优良传统,对于引导年轻公职人员形成理性、健康的消费观念具有重要的现实意义。基于此,监察委员会应当积极倡导先公后私、奉献高于享乐的政治伦理,利用宣传部门、广播电视、报纸杂志和互联网等各种传播渠道,向年轻公职人员大力弘扬勤俭朴素、艰苦奋斗的生活作风,引导他们追求一种体面而不奢侈的生活,形成与自己的工资收入水平相适应的消费水平。

2. 对处于职业生涯发展期的公职人员加强权力观教育

错位的权力观是公职人员产生腐败动机的一个重要诱因,鉴于此,习近平总书记高度强调领导干部树立正确权力观的重要性。据此,监察委员

会对处于职业生涯发展期的公职人员应当加强权力观教育,将权力来源教育和权力宗旨教育作为廉政教育的主要内容。

第一,从权力来源教育来看,监察委员会应当从我国的人民代表大会制度的政体以及《宪法》第一章第二条关于中华人民共和国的一切权力属于人民的具体规定等多个维度着力实现对公共权力的正本溯源,让公职人员牢记自己手中掌握的公共权力是人民群众而不是个别领导干部赋予的。监察委员会引导职业生涯发展期的公职人员树立“权为民所赋”这一权力授予意识,有助于使他们进一步认识到依靠取悦个别党员领导干部等非法渠道所获取的公共权力注定是暂时的,必将随着用人唯亲的领导干部以及自身的腐败问题而被收回。

第二,从权力宗旨教育来看,监察委员会可以从公共权力的二元性及其优先顺序等角度入手,向处于职业生涯发展期的公职人员阐明维护和促进社会公共利益是执政党和国家机关运用公共权力的基本宗旨。公共性是公共权力的首要属性,监察委员会从公共权力的所有者与行使者之间的二元分离这一角度向国家公职人员解释我国的官民关系,有助于引导公职人员体认人民公仆这一政治角色,使其深刻认识到行使公共权力的根本宗旨在于维护和增进社会公共利益而不是满足个人私欲。

3. 对处于职业生涯维持期的公职人员加强个人成败归因教育

为消除处于职业生涯维持期的公职人员基于对个人成败的不当归因而产生的补偿心理,监察委员会应当引导他们对以往取得的工作成绩和现在面临的职业发展瓶颈进行正确的内部归因和外部归因。

第一,从个人成就归因来看,监察委员会应当从组织支持与个人努力、内在能力与外部环境等多个维度入手,引导处于职业生涯维持期的公职人员认识到以前取得的工作成绩除了依靠自身的努力和能力以外,组织的正确领导、同事的大力支持和人民群众的积极拥护等因素同样不可或缺。当处于职业生涯维持期的公职人员将以前取得的工作成绩完全归因于自己的努力和能力等内因时,他们通常会产生很强的工作自豪感,甚至产生职务晋升“舍我其谁”的骄傲自满心理。对此,监察委员会应当引导他们对以前取得的工作成绩进

行适度的外部归因,让其明白“成绩取得有个人功劳,但最重要的还是大家共同努力。不能把成绩据为己有,更不能有担任某种职务‘非我莫属’的狂妄”^[29]。经过适当的外部归因教育,处于职业生涯维持期的公职人员更容易将对职务晋升的期望值控制在合理和适度的范围内,从而减弱“晋升无望,经济补偿”的补偿心理。

第二,从对个人失败归因来看,监察委员会应当引导公职人员对现在遭遇的职业发展瓶颈进行适度的内部归因,从公职人员的年龄过大、能力不足等内部因素向迫切期待得到晋升的公职人员耐心解释组织未对其提拔使用的真实原因,以期得到他们对组织意图的理解和支持。在各类公职人员中,以前取得过突出成绩和较高荣誉却未获政治晋升的公职人员,是滋生“晋升无望,经济补偿”这一补偿心理的高危人群。当该类群体将现在遭遇的职业发展瓶颈归因为组织上对自己的“亏待”和运气不好等外部原因时,他们就容易产生失望、不满甚至寻求额外补偿的不健康心理。鉴于此,监察委员会在对该类群体开展个人失败归因教育时,应当与组织部门积极配合,从干部选拔任用的知识化、年轻化、革命化和专业化四大趋势以及德、能、勤、绩、廉五项指标等多个维度,向工作成绩突出却暂时未获政治晋升的公职人员耐心细致地讲解组织上选人用人的具体标准、长远考虑以及暂时未对其提拔使用的具体原因,引导处于职业生涯维持期的公职人员对自己未获政治晋升的事实进行正确内部归因的同时,抑制其“升官不成就腐败”的报复性冲动。

4. 对处于职业生涯退出期的公职人员加强职业声誉和腐败成本教育

为减少甚至消除职务犯罪中的“59岁现象”,监察委员会应当围绕消除“有权不同,过期作废”心理来有针对性地设计廉政教育内容,对处于职业生涯退出期的公职人员有针对性地加强职业声誉教育和腐败成本教育,引导他们树立“一次腐败毁掉终生职业声誉”“腐败行为得不偿失”等廉政理念。

第一,监察委员会应当对处于职业生涯退出期的公职人员加强职业声誉教育,引导他们为了维护自己一生积累的职业声誉而自觉抑制“有权不用,过期作废”心理。对长期保持清正廉洁的公职人员而言,只要他们在临近退休之前实施一次腐败行为,就很可能毁掉其一生积累的廉政清

誉。鉴于此,监察委员会在对处于职业生涯退出期的公职人员加强职业声誉教育时,应当向受教育对象传达职业声誉是一笔伴随一生的无形资产和职业声誉易失不易得的理念,引导他们从一生的廉政清誉这一高度来看待退休前腐败的腐败成本,提高他们的廉洁的道德满足感。

第二,监察委员会可以通过开展反面典型警示教育等方式,向处于职业生涯退出期的公职人员详细讲解退休前腐败的高昂成本,使他们不敢、不愿从事退休前腐败行为。在教育方式和教育内容的选取上,监察委员会可以采取反面典型人物现身说法、向廉政教育对象发送落马官员忏悔录等多种警示教育方式,引导处于职业生涯退出期的公职人员对退休前腐败的法律成本、经济成本、政治成本、道德成本、家庭成本等腐败成本形成一个全面、理性和直观的认识,使他们从终结政治生命、失去个人自由、毁掉终生廉洁清誉、失去晚年家庭幸福等维度全面认识退休前腐败的高昂成本,将腐败视为一种得不偿失的非理性行为。

参考文献:

[1] 胡杨. 反腐败导论[M]. 北京:中共中央党校出版社, 2012:154.

[2] 温德诚. 政府精细化管理[M]. 北京:新华出版社, 2007:26.

[3] 张仙凤. 廉政教育理想类型论析[M]//倪星,李泉. 中国廉政制度创新的新趋势. 广州:中山大学出版社, 2017:229.

[4] Rotaru C, Georgescu R, Bodislav D A. The Evolution of Corruption and Its Current State: A Case Study on Romania[J]. Theoretical & Applied Economics, 2017,24 (1):99-108.

[5] 任建明,杜治洲. 腐败与反腐败:理论、模型和方法[M]. 北京:清华大学出版社, 2009:112.

[6] 吴晓燕. 精细化治理:从扶贫破局到治理模式的创新[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2016,55(6):48-52.

[7] 韩志明. 从三方面推进精细化治理[N]. 学习时报, 2018-09-17(6).

[8] 许欢. 官员腐败心理与预防控制研究[D]. 武汉:武汉大学, 2014.

[9] Super D E. Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling [J]. Journal of Counseling & Development, 1983,61(9):555-562.

[10] Baird L, Kram K. Career Dynamics: Managing the Superior/Subordinate Relationship [J]. Organizational

Dynamics, 1983,11(4):46-64.

[11] 施恩 E H. 职业的有效管理[M]. 仇海清,译. 上海:上海三联书店, 1992:37-39.

[12] 戴维·伊斯顿. 政治体系——政治学状况研究[M]. 马清槐,译. 北京:商务印书馆, 1993:122.

[13] 程文浩. 预防腐败[M]. 北京:清华大学出版社, 2011:36.

[14] 徐理想,李超. 一名年轻公务员的“贪心冒险”,他为何把手伸向了社保资金[N]. 中国青年报, 2018-03-13(10).

[15] Tanzi V. Corruption Around the World: Causes, Consequences, Scope, and Cures [J]. Staff Papers, 1998,45(4):559-594.

[16] 吕永祥. 国家监察委员会的预防腐败职能研究[D]. 长春:吉林大学, 2019.

[17] 没有扣好成“风纪扣”的 85 后干部[EB/OL]. [2019-05-09]. http://www.ccdi.gov.cn/yaowen/201808/t20180808_177378.html.

[18] 安东尼·唐斯. 官僚制内幕[M]. 郭小聪,译. 北京:中国人民大学出版社, 2006:98-99.

[19] 赖小民被“双开”:坚决惩治不收敛不收手[EB/OL]. [2019-05-15]. http://www.ccdi.gov.cn/special/bwzp/201810/t20181016_181488.html.

[20] 习近平. 领导干部要树立正确的世界观权力观事业观[J]. 中国党政干部论坛, 2010(9):3-6.

[21] 马国泉. 公共行政的二元性与廉政建设的艰巨性[M]//倪星,肖滨. 中国廉政制度创新研究. 广州:中山大学出版社, 2012:6.

[22] 邱杰,任廷会. 透视落马“关键少数”的畸形心理[N]. 中国纪检监察报, 2019-01-30(5).

[23] 迷失在私心和物欲泥潭中——云南省政协原副秘书长、办公厅党组成员陈云生违纪违法案剖析[EB/OL]. [2019-04-01]. <http://v.ccdi.gov.cn/2019/03/24/VIDEKMkDUVggogk7HuQ4mAi3190324.shtml>.

[24] Weiner B. Research on Motivation in Education[M]. Orlando:Academic Press, 1984:28-31.

[25] 铜纪宣. 一名“功成”者的堕落之路——铜陵市政府原副秘书长钱发友违纪违法案件剖析[J]. 江淮风纪, 2018(10):34-35.

[26] 颜新文. 以权谋房,权财两空——杭州市人大常委会原党组成员、副主任徐祖严严重违纪违法案剖析[N]. 中国纪检监察报, 2019-02-13(7).

[27] Mailath G J, Samuelson L. Who Wants a Good Reputation? [J]. Review of Economic Studies, 2001,68 (2):415-441.

[28] 邓杰,胡廷松. 反腐败的逻辑与制度[M]. 北京:北京大学出版社, 2015:48.

[29] 米博华. 权力观地位观利益观也是“三关”[N]. 中国纪检监察报, 2019-04-01(2).

(责任编辑:付示威)