

唯物辩证法视域下正确政绩观的实践逻辑与路径创新

周道坤

中共镇雄县委党校 云南 昭通 657200

【摘要】：正确政绩观是新时代干部队伍建设价值取向，它的内在逻辑同唯物辩证法基本原理不谋而合。本文用唯物辩证法作为分析框架，从矛盾论、联系论、发展论三个方面对正确的政绩观进行系统的考察，然后从实践上总结出其整体性、过程性、人民性的三重逻辑，最后针对目前政绩评价体系存在的短视化、片面化、形式化倾向，从考核机制优化、问责体系重构、文化生态塑造三个方面提出路径创新策略。研究认为树立正确的政绩观不能只依靠制度的刚性约束，还需要思想方法的根本转变，二者互相促进才能实现由“为政绩而树政绩”到“为人民而树政绩”的深刻转变，为高质量发展提供有力的作风支撑。

【关键词】：唯物辩证法；正确政绩观；实践逻辑；路径创新

DOI:10.12417/3041-0630.26.06.098

政绩观是干部从政行为的价值基础，也是干部的施政取向、治理水平。党的十八大以来，习近平总书记多次强调树立和践行正确的政绩观，要求广大党员干部要有“功成不必在我，功成必定有我”的历史担当，不能有急功近利、数字造假、形象工程等错误的政绩观。但是偏差性政绩观造成的不良后果仍然时有发生，也体现了某些干部思想方法上的深层次错误。唯物辩证法是认识和改造世界的根本方法论，给政绩观的产生机制和纠正途径提供系统的理论工具。从这个角度出发，对正确政绩观的实践逻辑进行梳理，探寻切实可行的路径创新，有着十分重要的理论意义和现实价值。

1 唯物辩证法对正确政绩观的理论奠基

1.1 矛盾论：政绩评价中的主次之辨

矛盾论给正确政绩观提供辨别主次、把握重点的方法论。政绩评价包含经济、民生、生态、文化等诸多方面，在某个时期存在着主次分化的矛盾结构。正确政绩观要求干部善于抓住主要矛盾，集中力量解决主要问题，不能面面俱到。主次矛盾是不断变化的，政绩重心要随着阶段的发展而变化。在高质量发展的大背景之下，不能只用GDP的增长速度来衡量，应该把创新、绿色、共享等结构性指标纳入到评价体系当中，形成一种更具有辩证性考核导向的评价方式。

1.2 联系论：系统视角下政绩的整体考量

联系论认为事物是普遍联系、相互依存的。正确政绩观要求干部用系统的眼光去看待施政，认识局部政绩同整体发展、短期利益和长期效果、显性成果和隐性积累之间的联系。一个地方经济腾飞如果以破坏生态、透支资源为代价，那么它的可持续性就值得怀疑。政绩的产生是多方力量共同作用的结果，所以科学的评价必须建立在对多方面联系的全面认识之上，不能把对孤立数据的片面追求异化为政绩考核本身。

1.3 发展论：历史维度上的政绩价值判断

发展论认为一切事物都在运动变化之中，政绩的价值要放在历史的纵轴上加以考察。许多深远的政绩要经过时间的沉淀才能显现出来。正确的政绩观要求干部以发展的眼光看待政绩，树立起“功成不必在我”的历史责任感，抛弃急功近利的浮躁思想^①。发展是螺旋上升的，对探索中出现的挫折要辩证地看待。这就需要考核评价体系既要看任期内可以观察到的成果，也要看任期之后的持续影响，给那些目光长远、甘愿奉献的干部提供制度上的激励。

2 正确政绩观的实践逻辑

2.1 整体性逻辑：统筹协调的治理自觉

正确的政绩观从实践角度来说有整体性逻辑，它是对治理系统复杂性的认识。从实践形态来说，整体性逻辑要求干部在施政过程中要冲破条块分割的惯性思维，把经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设当作互相支撑、不可割裂的整体来筹划推进。统筹意识的培养要摆脱部门利益和个人任期的束缚，从全局性、战略性目标的实现出发。整体性逻辑在具体实践中表现为，在制定区域发展规划的时候，对生态承载能力和资源约束条件进行充分的评估，在推进民生工程的时候，既考虑当期的效益，又考虑财政的可持续性，在实施产业政策的时候，协调好传统产业转型和新兴产业培育之间的节奏关系。协调本质上就是矛盾关系的动态平衡，而不是某一方面的单向强化。持有整体性政绩观的干部，可以抵抗由于单项指标排名压力而产生的干扰，在治理决策中保持战略定力，用系统思维来应对复杂的局面，从而达到高质量、可持续的治理绩效。

2.2 过程性逻辑：久久为功的实践韧性

正确的政绩观过程性逻辑，认为政绩的产生是需要不断积累、不断加深的历史过程，而不是一时的短期行为。从现实观

察可知,大部分重大政绩的产生都是经过了数届领导班子的接续奋斗,区域性贫困问题的系统攻克、生态环境的根本性改善、重大基础设施的建设投用等等,没有哪一个不是在长期坚持下才得以实现的。过程性逻辑对于干部行为的规范意义就是要求干部正确处理好显绩和潜绩的关系,不能为了短期的效果而回避那些短期内不能见效但长期有大作为的工作,不能把全部精力都集中在任期末的集中亮相式展示上。这一逻辑也包含着对于失败、挫折的宽容态度,过程本身所具有的探索价值不应该因为结果的暂时性不理想而全部否定。从制度上讲,过程性逻辑要创建跨任期的政绩追踪体系,对干部卸任之后所推进的政策效果展开评价,从而遏制任期内的短视行为,加强“功成必定有我”的责任意识。

2.3 人民性逻辑:价值归宿的根本确立

人民性是正确政绩观最本质的实践逻辑,也是衡量政绩是否具有真实价值的根本标准。唯物辩证法的群众观点明确指出,人民群众是历史的创造者,党的执政合法性来自于对人民利益的真正维护和人民需求的有效回应。把人民性逻辑贯穿到政绩观的实践中去,即干部在确定工作目标时以人民的急难愁盼为优先导向,在衡量工作成效时以人民的实际获得感和满意度为根本标准,而不是以上级领导的主观评价或者媒体舆论的表面认可为依归^[2]。人民性逻辑的形成,使干部从“为领导做政绩”中走出来,把群众利益当作自己的施政动力。在具体的实践当中,这就意味着要加大对普惠性民生领域的投入,即基础教育资源的均衡配置、基层医疗卫生服务的提高、老旧小区的改造、农村饮水安全保障等与人民群众切身利益息息相关的事情,而不是把有限的公共资源集中在可以产生视觉冲击的形象工程上。人民性逻辑和整体性逻辑、过程性逻辑三者互相联系、互相渗透,一起形成正确的政绩观完整的实践体系。

3 正确政绩观偏差的成因分析

3.1 制度层面:考核导向的结构性扭曲

政绩观偏差的产生,很大程度上是由于干部考核评价体系在制度设计上存在着结构性缺陷所导致的。长期以来,一些地方干部考核中存在着把可以量化的经济指标放在过高的权重上,用GDP增速、固定资产投资规模、财政收入等短期可见的经济数据作为干部晋升的主要依据,而对生态保护成效、社会治理质量、基本公共服务水平等难以量化的综合指标重视不够的现象^[3]。由此产生的考核导向,客观上促使干部把注意力集中在短期经济政绩上。与此同时,考核结果应用机制不健全,“干多干少一个样、干好干坏一个样”的现象难以消除,正向激励不足、负向约束乏力并存,又加大了干部端正政绩观的内在动力。考核周期过短也是造成短视行为的制度原因,年度考核的时间长度不能很好地评价那些需要数年甚至更长时间才能显现成效的系统性工作,客观上缩小了干部关注长远政绩的

空间。

3.2 文化层面:仕途竞争的心理压迫

除制度因素外,干部群体内部职业发展文化生态也对政绩观偏差的产生起着不可忽视的作用。在晋升的竞争压力之下,一些干部产生了“不求无过、但求有功”的功利化的取向,把政绩当作积累个人政治资本的手段而不是服务人民的责任载体。心理压迫在同级干部之间横向比较的时候被进一步加强,当周边地区用冒进的投资策略取得短期经济亮点的时候,一些干部就会跟风模仿,明知其中存在风险。与此同时,在政治文化中过分强调出彩、亮点,使得踏实做好基础性工作的干部得不到同样的关注和认可,形成了一种劣币驱逐良币的不良激励。因此,部分基层干部形成了以“表现给上级看”为施政逻辑的倾向,工作安排依照领导调研路线来安排,资源分配向有明显展示效果的项目倾斜,群众真正需求的公共服务因为缺少“表演价值”而长久处于边缘地位,政绩观的偏差也就成了一个行为定势。

4 路径创新:构建正确政绩观的制度生态

4.1 重构政绩考核体系:以综合指标替代单一数据

纠正政绩观偏差、推动正确的政绩观落地生根,要从考核机制的顶层设计着手,创建起更加综合、动态、长效的政绩评价体系。从指标设计上要依托新发展理念框架,把创新发展质量、协调发展均衡度、绿色发展生态账、开放发展贡献度、共享发展群众满意度等多维指标综合加权取代单一数据的绝对排名。云南省镇雄县创建起“日常考核加年度考核”的双轨并行、互相印证的综合评价体系,把考核重心由“年终算总账”转变为“全程管、实时评”。该县围绕政治品质、担当精神、工作状态、履职成效、廉洁自律五个方面设置了20个具体的评价要点,把抽象的要求转化为可以衡量、可以对照的行为标尺,用季度评价机制将考核融入日常。在考核主体上要拓宽群众参与评价的制度渠道,创建起第三方独立评定机制,加强辖区居民在干部政绩评价中的发言权,让政绩评定重新回到以人民为中心的价值取向上来。从考核周期上,应该创建起跨任期政绩追踪评价制度,对干部主导推进的重大项目、重大政策,在其离任之后的若干年里持续开展跟踪评价工作,把评价成果存入干部档案之中,塑造起贯穿职业全过程的政绩责任链条^[4]。对任期出现重大债务风险、生态修复责任或者社会遗留问题的,在管理上要设立追责机制,从而加强干部长期责任意识。

4.2 深化问责机制改革:激活正向激励与负向约束

正确的政绩观需要有问责机制的同步深化和配套改革来保证。在负向约束方面要建立健全形象工程、面子工程的识别和问责机制,对于决策过程中存在严重短视行为、造成重大资源浪费或者债务遗留的干部,追究其决策责任,用刚性的制度

约束来遏制政绩冲动。以云南省镇雄县的“以勒易迁后扶纺织服装产业园建设项目”为例，其重点绩效评价结果为综合得分为68.15分，绩效等级为中，存在未批先建、建设进度滞后、专项债券资金闲置、实际运营收益远低于预期目标等状况。该种绩效评价和问责机制相结合，可以准确地找出决策失误的原因，防止出现重投入、轻效益的政绩冲动。问责机制的完善要考虑到保护干部敢为人先、敢于创新的积极性，对探索性失败和主观故意失职加以区分，防止问责泛化造成干部普遍产生消极不作为的官僚惰性。从正向激励角度出发，要创建起“潜绩”显化的机制，依靠政治荣誉表彰、媒体正面宣传、干部培训案例推广等途径，把那些一直扎根基层、默默推进系统性工作的好干部典型展现出来，改变“能说会讲比能干会做更受重视”的价值偏差，在干部文化里营造出崇尚实干、褒奖长远的良性氛围。问责机制的效能最终要靠政治生态整体净化来保证，没有政治生态的系统改善，技术性的问责设计很难起到持久的效果。

4.3 强化思想建设：以辩证思维涵养政绩文化

路径创新的深层支撑，就是依靠不断的思想建设来促使干部从认识上真正领会、内化并运用唯物辩证法。干部教育培训要专门加强辩证思维方法的系统训练，引导党员干部用矛盾分析法剖析当前发展中的主要矛盾和次要矛盾，用联系和发展的

眼光来规划政绩目标和实现途径，克服非此即彼的机械化思维惯性。要把正确政绩观的培养融入到干部任前谈话、在职学习、述职评议的全过程之中，从而形成以辩证思维贯穿职业成长的常态化教育机制。党委主要负责同志要发挥好“头雁效应”，用自身施政行为的示范作用来展示正确的政绩观的实践样态，把对系统性工作重视、对长期目标坚持、对群众感受尊重体现在具体的决策过程中，产生上行下效的文化传导效应。政绩文化根本性转变，要使干部把辩证思维方法的学习从知识层面上升到信仰层面，使干部认识到正确的政绩观不是外在的约束，而是有效治理的内在需求。

5 结语

习近平总书记认为政绩观是世界观、人生观、价值观在领导工作中的集中反映。唯物辩证法给正确的政绩观提供根本的方法论，即矛盾论辨主次、联系论强整体、发展论重长远。这三种理论支撑在实践中就形成了整体性、过程性和人民性的逻辑。打破政绩观的偏差，必须对考核和问责体系进行制度上的重新构建，并且要依靠思想建设来促成认知的根本改变。正确政绩观的树立和落实，是推进执政方式现代化、保证高质量发展行稳致远的作风保障。坚持唯物辩证法为思维底色，以人民满意为价值归宿，才能使为官一任，造福一方的理想有坚实的根基。

参考文献：

- [1] 黄真.新时代正确政绩观的生成逻辑、科学内涵与创新路径[J].观察与思考,2026,(04):64-76.
- [2] 总书记引经据典谈正确政绩观[J].共产党员,2026,(07):10-11.
- [3] 树立和践行正确政绩观学习教育[J].共产党员,2026,(07):2.
- [4] 习近平.树立和践行正确政绩观[J].当代广西,2026,(07):4-7.