

文法学研

2014年12月22日 星期一 第二期

距离元旦晚会 还有5天

总体指导：文法学院导师组

执行主编：许敏
编辑：张文翠 李洁
赵卫卫 张品壮
孙丰香 安壮

通讯组：院研究生会学术部

【学术阵地】

【事件回顾】 新华网12月19日发布消息：呼格吉勒图案原专案组组长、呼和浩特市公安局副局长冯志明，因涉嫌职务犯罪，已于17日下午被检察机关带走，接受调查。冯志明成为呼格案启动追责后，第一个被调查的责任人。

呼格吉勒图这个蒙语名字有些拗口，却寓意“幸福之地”“大好前途”。名字的主人，生命永远停留在18岁。正义逡巡18年后终于降临，12月15日，内蒙古自治区高级人民法院对呼格吉勒图故意杀人、流氓罪一案作出再审判决：“原审被告人呼格吉勒图无罪。”当“正义迟到18年但不会缺席”这样的声音刷屏时，更多人感到的是同情与欣慰。但一切似乎都晚了，舆论里的情绪也五味杂陈。更多的声音，把“呼格案”放在了十八届四中全会依法治国的大背景下，“呼格案的逆转，同样与法治大潮的奔涌息息相关。法治理念的不断启蒙，乃至依法治国的宏大语境，是呼格案沉冤昭雪更深层的背景。”

正义或许会迟到 却终将到达

作者：李洁

法律纵论

内蒙古呼格案即将启动重审程序，被以故意杀人罪枪决13年后，当年的“杀人犯”呼格吉勒图面临无罪判决的可能。案件一经媒体报道，在社会上引起了不小的波澜。我想，民众围观冤案，很大程度上仍源于对自我的关怀，我们在别人的故事里读到了自己的影子，即：如果有一天，自己成为了案件的被告怎么办？角色的带入，案件的回顾必然引起民众的恐慌。我们都在祈祷自己不要成为案件的被告。然而，事实是，我们都可以控制自己不犯罪，却不能控制自己不成为被告，犯罪嫌疑人。

包括此案在内，湖北佘祥林案，河南赵作海案，浙江五青年案等等，难免让民众产生这样的疑问：“法治去哪里了，法律追求的是公平正义吗？”

也许我们可以从王人博老师的文章中找到答案，他在一个最低限度的法治概念中这样写道：法治作为一个法律制度可能拥有的优点之一，它允许不同的国家或民族在不同时期有不同的价值目标存在，至少它并不仅仅包含那些西方价值，当然这也并不意味着追求其他价值目标就必须彻底弃绝

西方的那些道德准则。它只是说明，法治概念与法的道德上的良善与否并无必然关系。也就是说，法治概念的关键之处在于对法律概念的解释，它坚持法律是一个与善恶无关的中性词。

普世主义对法治的概念是这样解释的，如果法治是良法之治，那么解释它的性质就是提出一套完整的社会哲学。但是如果是那样的话，这一术语也就失去了任何用途。仅仅为了去发现信奉法治就是相信良善应当获得胜利，那是不必求助于法治的。法治是一个政治理想，一个法律制度或者缺乏，或者多多少少地拥有这一理想。这是一种共识。同时可以认为，法治只是一个法律制度可能拥有以及据以评判该制度的优点之一。它不应与民主、正义、平等、种族、人权，或者对人或者人格的尊重相混淆。

我们不该苛责法律是至高无上，至善至美的，诚如流沙掩盖不住珍珠的光华，正义或许会姗姗来迟，但它穿过夏天的炎热和冬天的风雪后，却终将会到达！

《作为政策制定者的街头官僚（1980）》

译文节选

作者：王小磊

译文交流

【前言】“街头官僚”最先出现于李普斯基（Michael Lipsky）在1977年发表的《建立一个街头官僚理论》一文。正是由于他的研究，才使“低层官僚越来越多地受到人们的关注，并成为公共行政学中一个非常重要的研究领域”^[1]。《作为政策制定者的街头官僚（1980）》出自《官僚理论：公共服务中的个体困境》，笔者翻译的英文版本出自杰伊·M·沙夫里茨（Jay M. Schafritz）等编著的《公共政策经典》（《Classics of Public Policy》）一书，本文为《作为政策制定者的街头官僚（1980）》译文的节选。

公共服务人员当前在美国社会中占据至关重要的位置。虽然他们名义上仅仅被看做最基层的雇员，但大部分公共服务人员的行动上构成了由政府“提供”的服务。更进一步，当工作人员的个体决定放到一起后就变成或加总成机构政策。无论政府的决策是要提供“物品”，如福利和公共住房，还是确认身份，如“罪犯”或“精神疾病者”，这些公共雇员的自由裁量行为就是政府项目的好处和制裁，或决定接触政府权利和利益的机会。

大多数市民与政府打交道（如果他们打交道的話），既不是通过给议员写信也不是出席学校董事局会议，而是通过他们和他们子女的老师，通过街角或巡逻车里的警员。每一次这类的打交道都代表政策供给的实例。

那些在其工作过程中直接与市民互动以及在工作的执行中有大量的自由权力的公共服务人员在本研究中被称作街头官僚（又译作基层官僚）。那些劳动力中雇佣的基层官僚占显著数量的公共服务机构被称作街头官僚机构。典型的街头官僚有教师、法官、公益律师和其他法庭官员、社保工作人员以及其他有权参与政府项目并提供服务的公共雇员。从事这些工作的人趋向于很多共同点，因为从分析上看他们经历（身处）相似的工作环境（条件）。

街头官僚输送利益和制裁的方式塑造了人们生活和机会的结构和边界。这些方式确定方向和提供人们行动所处的社会（和政治）环境。因此每次服务利益的扩展都伴随着国家影响和控制的延伸。作为公共利益的提供者和公共秩序的管理者，街头官僚是政治争论的焦点。他们不断被服务承接者改善政府服务的效力和响应度的要求，以及市民团体改善政府服务的功效和效率的要求困扰。由于街头官僚的薪金构成非国防政府开支的很大比例，任何对政府预算规模的质疑很快被转换成对这些公共服务的范围和内容的关注。此外，公共服务人员人数已经扩大并且不断地巩固他们的集体力量，以至于在关于公共服务范围的争议中，在解决影响他们地位和职位的争论中成为一实质独立的力量。

[1] 孙吉海、国林霞，《浅析街头官僚理论》，《辽宁行政学院学报》，2006年第7期。

（编辑：孙丰香）

公务员培训市场化的可行性及路径分析

作者：许敏

公共政策

【摘要】 公务员培训是国家公务员管理制度的重要组成部分，能促进公务员能力的提升和水平的提高。从体制上看，我国公务员培训工作的改革的力度还不大，在公务员培训的实际操作中存在的问题比较明显。基于西方发达国家公务员培训市场化改革的先进经验，本文对我国实行公务员培训市场化改革的可行性和发展路径进行了分析，力求形成具有中国特色的国家公务员培训市场化运作方式。

一、西方国家公务员培训市场化的经验

1、公务员培训内容的时效性

发达国家十分重视公务员的需求分析以及培训内容的更新，提出“以需定训”的公务员培训课程建设原则。政府部门每年都会向下属范围发放培训机构需求调查表，各个单位、甚至是公务员个人都可以阐述自己了培训需求，然后通过层层汇总，进行需求分析，作为来年培训课程目录的重要参考。保障培训内容符合公务员工作实际要求，符合工作环境发展需要。

2、公务员培训方法的多样化

各国培训公务员的方式大致有定向培训、专业培训、实际操作培训、高级公务研究、补习教育等等。美国公务员的培训方式多种多样，主要包括技能培训或示范表演、在职培训、工作循环培训、特殊会议和讨论会、游戏或模拟式培训、交流计划等。能力本位培训在 20 世纪 80 年代风行于欧洲各国。它起源于美国，是一种注重提高公务员素质能力和培训效果培训方式。欧盟总部和比利时、荷兰、法国公务员培训大多采用能力本位培训方式，尤其是高级公务员培训，因参训者具备较高的知识层次，培训主要侧重于对其管理能力和素质的培训。

3、公务员培训项目的国际化

例如英国与欧洲学院开展合作项目培养公务员、韩国中央公务员教育与马来西亚政府共同举办的“东方政策”、美国哈佛大学肯尼迪政府管理学院对外提供高级文官培训服务、中国政府与欧盟共同举办的公务员培训项目等。

二、推进我国公务员培训市场化的路径分析

市场化是公务员培训发展的一个必然趋势。西方国家已经开始进行这方面的尝试并取得了显著的成效。基于以上所存在的问题分析，我国公务员培训市场化应该既要结合本国国情，又要借鉴西方经验，使这些措施具有可行性和前瞻性。

1、确立政府的主导作用，实行宏观调控

(1) 法律法规层面。公务员培训市场化必须沿着法制化的轨道前进，完备、系统、根本的法律依据会保证我国公务员培训市场化的有序进行。因此，政府应该充分发挥其引导者的作用，积极探索。进一步完善公务员培训的立法工作，建立一系列的规则和实施细则。

(2) 政府管理层面。我国的公务员培训应该成立专门的培训管理机构，从市场导向和政策导向上对培训机构进行引导、监督和管理，建立从中央到地方运作规范有序，符合时代要求的公务员培训教育的宏观调控管理机构体系。

2、构建多元化的培训网络

(1) 提高社会培训机构的参与度。既可以让高等院校独立参与公务员培训，更应该让社会专门培训机构参与公务员培训。我国目前有大大小小 1000 多家培训机构，涉及社会培训的方方面面。一部分社会培训机构瞄准市场的热门需求，针对政府的公务员培训，排出最佳的授课阵容，提供优质服务。社会各类专门培训机构，在培训项目、培训目标、培训师资、培训手段、培训课程及培训保障方面都有很强的灵活性和针对性，引导和鼓励这些社会培训机构，对提高公务员素质能起到积极作用。

(2) 加强师资队伍队伍建设。要建设一支规模适应、能力出众、高度灵活的包括党校专职教师、高校教师、专家学者、高级公务员等各界优秀人才在内专职、兼职结合的教师队伍。

(3) 重视公务员培训国际合作。加强同欧美发达国家的联系，推动公务员培训平台建设，通过与国外机构进行合作办学、国家培训交流会等形式，加大公务员培训国际化的合作力度，来提升公务员的国际化视野以及国际交往能力。

3、完善公务员培训市场化机制

(1) 建立健全市场化的参与和竞争机制。要建立以党校、行政学院、干部学院、高等学校和市场化培训机构积极参与的培训体系，政府及其公务员管理部门要不断放宽市场化培训主体的市场准入门槛。

(2) 建立健全市场化的融资机制。一方面，将公务员培训经费项目列入各级政府的财政预算，对主要培训项目要给予经费保证。同时加强对培训经费的统一管理，做到专款专用。另一方面，建立多元化的融资渠道。需要顺应市场经济的发展程度，建立起包括国家财政拨款、建立培训基金、社会筹资等融资渠道在的多元融资渠道，增加公务员的培训投资。

(3) 建立健全市场化的监督机制。首先要加强公务员培训管理部门的监督。其次要充分发挥社会主体的多元监督作用，公务员培训的市场化过程当中必须发挥社会组织和利益集团、传统新闻媒体以及公民所拥有的监督权利。

(节选有删减)

领导和下属

作者：刘宇轩

领导不好当，下属不好用。这是日常生活中司空见惯的一种现象。管理学中可能会用领导艺术差、执行力薄弱、绩效评价体系不健全等来解释这种现象。而我想从另一个角度——心态来说明。

都说工作不分贵贱，可现实社会中，想成为领导的人越来越多，愿意做下属的人却越来越少。就因领导有权力，下属得服从领导的指挥。大学中，开设有教授学生如何当领导的课程，却没有教学生如何当好一个下属的课程。尤其是年轻人，初入社会，就有“能当领导，不能当下属”的思想。出现这样的状况，是很值得我们反思的。

学研感悟

从小的时候家长就鼓动孩子们要当班干部，当“小领导”，但不是为了为同学服务，而是为自己谋利，是为了能和老师搞好关系，是为了那一张张“三好学生”、“优秀干部”的奖状。家长这种功利化的心态直接影响了孩子的成长。有竞争的观念是好的，但不能让孩子在脑海中形成不良的竞争意识。

做一个好下属比当一个好领导更重要。一个单位能顺利的运转，不仅需要领导的带领，更离不开下属的支持。领导合理的决策，如果没下属的有效的执行，是没有什么作用的。所以做好一个下属更是一门本领。只有做好一个下属应该做好的事情，给领导挣足了面子，体现出领导管理有方，领导才会给你更大的发展空间，才能重用你。领导欣赏你，你才有机会施展本领，发挥才能，你个人的发展会更广阔。

不要总想着为什么他当领导，我比他强我才应该当领导。这样观念要不得。他当领导是因为他正好碰到了能赏识他的人，有了好的机遇。你没能当上领导也不要怨天尤人，不要背后诋毁领导，处处让领导难堪，搞得领导没面子，下不来台。搞得同事之间关系也很僵，整个单位不团结。其实只要做好自己本分的事情，摆正心态，等待机遇，会有人认可你的。这就需要一个好的心态，不要认为当下属就是低人一等，当领导就高人一等。你能有多大的成就就在与你如何调整自身的心态，处在低位时不自卑，处于高位时不自满，认清自己，多大能力就做多大的事，这样最好。

当然了，领导也要时刻反思自身言行举止，要尊重下属，关心下属，多多考虑下属工作中的实际困难。同时工作时也要身先士卒，与下属共同进退，下属才能敬重你，支持你的工作，很好的执行你的命令。

其实，只要人人都能用公平的法则和心态去认真尽责的做好自己的事情，这个社会也就会更好了。

(编辑：赵卫卫)

欢迎投稿：wenfaxueyan@163.com