

最新公共道德手抄报 公共管理者应具备的道德素质(优质5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

公共道德手抄报篇一

1、沟通能力。为了了解组织内部员工互动的状况，倾听职员心声，一个管理者需要具备良好的沟通能力，其中又以“善于倾听”最为重要。惟有如此，才不至于让下属离心离德，或者不敢提出建设性的提议与需求，而管理者也可借由下属的认同感、理解程度及共鸣，得知自己的沟通技巧是否成功。

2、协调能力。管理者应该要能敏锐地觉察部属的情绪，并且建立疏通、宣泄的管道，切勿等到对立加深、矛盾扩大后，才急于着手处理与排解。此外，管理者对于情节严重的冲突，或者可能会扩大对立面的矛盾事件，更要果决地加以排解。

即使在状况不明、是非不清的时候，也应即时采取降温、冷却的手段，并且在了解情况后，立刻以妥善、有效的策略化解冲突。只要把握消除矛盾的先发权和主动权，任何形式的对立都能迎刃而解。

3、规划与统整能力。管理者的规划能力，并非着眼于短期的策略规划，而是长期计划的制定。换言之，卓越的管理者必须深谋远虑、有远见，不能目光如豆，只看得见现在而看不到未来，而且要适时让员工了解公司的远景，才不会让员工迷失方向。

特别是进行决策规划时，更要能妥善运用统整能力，有效地利用部属的智慧与既有的资源，避免人力浪费。

4、决策与执行能力。在民主时代，虽然有许多事情以集体决策为宜，但是管理者仍经常须独立决策，包括分派工作、人力协调、化解员工纷争等等，这都往往考验着管理者的决断能力。

5、培训能力。管理者必然渴望拥有一个实力坚强的工作团队，因此，培养优秀人才，也就成为管理者的重要任务。

6、统驭能力。有句话是这样说的：“一个领袖不会去建立一个企业，但是他会建立一个组织来建立企业。”根据这种说法，当一个管理者的先决条件，就是要有能力建立团队，才能进一步建构企业。但无论管理者的角色再怎么复杂多变，赢得员工的信任都是首要的条件。

管理者需要具备的管理技能主要有：

1、技术技能

技术技能是指对某一特殊活动——特别是包含方法、过程、程序或技术的活动——的理解和熟练。它包括专门知识、在专业范围内的分析能力以及灵活地运用该专业的工具和技巧的能力。技术技能主要是涉及到“物”（过程或有形的物体）的工作。

2、人事技能

人事技能是指一个人能够以小组成员的身份有效地工作的行政能力，并能够在他所领导的小组中建立起合作的努力，也即协作精神和团队精神，创造一种良好的氛围，以使员工能够自由地无所顾忌地表达个人观点的能力。管理者的人事技能是指管理者为完成组织目标应具备的领导、激励和沟通能

力。

3、思想技能

思想技能包含：“把企业看成一个整体的能力，包括识别一个组织中的彼此互相依赖的各种职能，一部分的改变如何能影响所有其他各部分，并进而影响个别企业与工业、社团之间，以及与国家的政治、社会和经济力量这一总体之间的关系。”即能够总揽全局，判断出重要因素并了解这些因素之间关系的能力。

4、设计技能

设计技能是指以有利于组织利益的种种方式解决问题的能力，特别是高层管理者不仅要发现问题，还必须像一名优秀的设计师那样具备找出某一问题切实可行的解决办法的能力。如果管理者只能看到问题的存在，并只是“看到问题的人”，他们就是不合格的管理者。管理者还必须具备这样一种能力，即能够根据所面临的现状找出行得通的解决方法的能力。

这些技能对于不同管理层次的管理者的相对重要性是不同的。技术技能、人事技能的重要性依据管理者所处的组织层次从低到高逐渐下降，而思想技能和设计技能则相反。对基层管理者来说，具备技术技能是最为重要的，具备人事技能在同下层的频繁交往中也非常有帮助。

当管理者在组织中的组织层次从基层往中层、高层发展时，随着他同下级直接接触的次数和频率的减少，人事技能的重要性也逐渐降低。也就是说，对于中层管理者来说，对技术技能的要求下降，而对思想技能的要求上升，同时具备人事技能仍然很重要。

但对于高层管理者而言，思想技能和设计技能特别重要，而对技术技能、人事技能的要求相对来说则很低。当然，这种

管理技能和组织层次的联系并不是绝对的，组织规模大小等一些因素对此也会产生一定的影响。

多找类似的书籍看看，自己欠缺的多学习，多总结。

不是一定要具备这些能力，关键看你的实际情况，管理者的素质是经验的积累，不是看书面的东西，这6点只是对管理者经验的一种理论阐述。其实要看实际情况，管理也要用脑，比如你打造一个团队，不是具备能力就够的，你需要根据团队成员的情况，团队目标等，锻炼团队成员执行力，凝集力，工作效率，工作规划等等。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

公共道德手抄报篇二

摘要：公共管理人员是在现代法制主义国家下经过法定程序选举担任政府公职人员，行使公共权力，整合运用公共资源合理调配，以达成政府施政目标。

本文简述了管理者的管理胜任能力以及个人的管理魅力，明确了公共管理者需要具备一定的管理能力，并提出如何提高

公共管理者素质的建议。

关键词：公共管理者管理技能职业要求

在知识经济发展和全球经济一体化的今天，管理者之间竞争的态势愈演愈烈。

公共管理者的素质高低直接影响到其公职的质量及效率的高低，也直接关系到党和国家政策方针的实施与贯彻，只有对管理者的能力提出更高的要求，才能不断适应社会发展的需要。

公共管理者为扮演好其角色，必须具备以下几条基本的管理技能与条件。

一、公共管理者的技能

(一) 技术性技能

技术性技能主要指从事自己管理工作所需要的技术和方法，它涉及的是专业知识和专门领域的分析能力，以及对相关工具和规章政策的熟练应用。

特别是电脑技术广泛应用于政府管理以后，对电子计算机和网络能力的了解和掌握就显得尤为重要。

而对于一线管理人员，技术技能的提高则显得更加重要。

因为他们主要从事培训下属人员的工作，所以他们必须知道如何去做下属人员所做的各种工作。

(二) 人际交往能力

公共管理是一种高度社会化的工作，其本质在于其是协作性的人际活动。

在大多数情况下，公共行政人员需要直接接触各种各样的人，这时就需要管理者以最少的付出获得更多的信息，所以对公共管理者的人际交往技能的要求甚高。

美国卡耐基工业大学曾对1万名受测试者做过追踪分析，发现一个人事业的成功，人际关系、交往能力竟占到成功因素的85%，而人们普遍认为至关重要的智能和技术因素只占15%。

因此作为一名管理者，必须具备这一基本素质，既要正确处理好上下级之间的关系，使其减少摩擦；也要善于调动周围同事的积极性，将他们的潜能充分发挥出来，各尽其职，将事业越做越好。

(三) 概念化技能

概念化技能是指公共管理者所具有的宏观视野、整体考虑、系统思考和大局把握的能力，要求管理者把握方向、综观全局、制定大政方针和战略决策。

管理者需要提出观点并且将其进行加工、处理，最终使关系抽象化、概念化。

随着管理层级的上升，概念技能也将随着提高。

这一技能在管理过程中是起协调和统一作用的，它具有不可否认的全面重要性。

具备概念技能的管理者会准确洞察组织机构与环境之间所存在的相互影响之复杂性。

(四) 诊断技能

所谓诊断技能，是指针对特定的情境寻求最佳反应的能力，也就是分析问题、探究原因、因应对策的能力。

一个公共管理者应根据组织内部各种现象来分析研究各种表象，由表及里，探究其实质。

(五)沟通技能

两点之间直线最短，但人与人交往过程中，最短的确是曲线，有些话就是不能直接说，这就是职场交往的潜规则。

沟通应把注意力放在结果上，而不是情绪上，如果你不懂得与人沟通交流，陷入“我是对的，你是错的”这种无效的沟通模式之中，而这往往将导致谈判陷入僵局，最终两败俱伤。

所以沟通对于企业管理的重要性更是不言而喻的，是评价一个人素质高低的重要指标。

假如沟通不畅，感情用事，就会导致严重的后果。

因此，要学会与人沟通，掌握沟通的技巧与途径，因为它不仅仅是语言，还包括姿态、行为、眼神、表情等。

有时，一句关切的问候，一个肯定的眼神都会带来很大的作用。

二、有效的管理者应具备的条件

(一)必须具有耐心

俗话说“心急吃不了热豆腐”，可见耐心是成功的垫脚石。

冰冻三尺，非一日之寒，生活就是点点滴滴地积累，成功则需忍耐忍耐再忍耐，坚持坚持再坚持。

耐心是在心理上谈判对手的一种战术与谋略，也是成功谈判的心理基础，可以使人们更多地倾听对方，掌握更多的信息。

就这是为什么常常对方话还未完，人们却早已理想化了。

这种情况往往会错过一些极有价值的信息，甚至失去谈判的主动权，所以要冷静、客观、认真地倾听对方讲话，保持耐心是十分重要的。

一个有素质的公共管理者应具备这一条件，在与群众热心交流时，我们需要耐心；为群众服务、排忧解难时更要耐心细致，公共管理者要时时刻刻树立自己是一个服务者的形象，随时准备好耐心为群众服务。

(二) 具有信用意识

信用是指长时间积累的信任和诚信度，它是难得易失的，你费十年功夫所积累的信用，往往会因一次的食言而丢掉，并且很难完全恢复。

政府信用是社会信用的基础，政府信用建设是社会信用的关键，公众对政府信誉的主观评价和判断，是政府行政行为所产生的信誉形象在公众中所形成的一种心理反应。

政府工作人员的行为代表着政府的形象，这要求政府工作人员要加强自身行政道德素质修养，做到廉洁奉公，秉公办事，不断加强自身的信用建设，对全社会的信用建设承担责任，营造良好的社会信用环境。

(三) 必须以民众为导向，树立以人为本的服务理念

公共管理者要与民众和睦相处，还要深入了解群众需要，行政管理工作的坚持以服务群众为宗旨，以群众需要为导向，以群众满意为标准，全力做好人民群众最关心、最直接、最需要的事情，把温暖送到百姓的心坎上。

现阶段政府的基本职能不是统治更不是治理，而是服务。

政府作为服务者的角色，基本宗旨就是为社会服务，提高百姓生活质量。

过去很长一段时期内，一些公共管理人员乱用职权、欺压百姓、欺上瞒下，在很大程度上损害了政府公众的形象，严重影响了基层政府和人民群众的积极性，这对地方政府部门的凝聚力和号召力损伤极大，作为服务型政府就是要从人民利益出发，转变政府职能，真正做到为人民服务。

(四)要善于分析和思考，有缜密的心思

现代公共管理强调分析，尤其是价值、判断、直觉、经验间的分析思考与分析工具的整合。

一个人对社会的观察和对信息的收集毕竟是有限的，如果只从自身角度去看待问题，难免会产生片面性，公共管理者要想获得更加准确的认识，就必须学会从不同角度、不同层面去分析和思考问题，以求洞察事物，通晓事理，将工作做到位。

心思缜密是一种状态，再仔细的人也会有粗心的时候，再粗心的人也会有仔细的时候，关键是如何调动这样一种情绪。

人人都想成功，而且人人都想快速成功，这就需要细致缜密地分析事物，多视角、多侧面、多因素、多角度地进行思考和论证，必须对可能出现的情况、可能起作用的因素、可能发生的后果进行逐一考察和预测，然后进行分析、综合，最终做出科学的抉择或决策。

(五)具有前瞻性和适应能力

我们正生活在一个变革的时代，这种变革的复杂性越来越强烈，我国公共政策实践中政策冲突与滞后现象时常发生，这既导致公共政策失效，又破坏了政策的统一性，严重影响到

政府的可信度。

所以要求我们政府管理人员能够高瞻远瞩，有预见意识和前瞻能力，着眼长远来考虑问题，用前瞻性的眼光科学预测，防患于未然，减少政策冲突的发生，主动回应不符合时代要求的政策，避免出现政策滞后的现象。

适应能力通常定义为有机体与环境保持协调和动态平衡的一种倾向性或潜能，它可自行探索和修正自我，并将适当的反应行为整合进行自我促进个体适应能力的发展。

如果你想改变环境，首先要适应环境，只有适应了，才能利用你的学识、你的能力和工作，逐渐影响和改变这个环境。

要有一种持之以恒的精神，要脚踏实地的工作，放下架子，不要这也不适应，那也不适应，否则最后被淘汰的是你。

适应能力对应激情绪反应，即焦虑、抑郁和愤怒具有负面影响，当你的职业适应能力越强，你的工作质量就会越高，相反有更少的应激情绪困扰。

三、如何提高公共管理者的素质

(一) 提高政治理论修养

我们知道，公共管理是一个政治性，政策性很强的工作，它反映了现实，指导了现实。

没有一定政治理论的'水平，是不能胜任管理工作的。

所以管理人员必须学习政治理论知识，提高自身修养。

有一定的政治理论水平，看问题就能站在一定的高度，能够抓住事物的本质，以正确的舆论引导。

但是，想要提高政治理论水平，这是一个循序渐进的过程，是潜移默化地发挥作用，所以加强政治理论学习，应该成为公共管理者的自觉行为。

(二) 增强心理素质

良好的心理素质是管理者的内在能力，对管理活动的有效性的影响是巨大的。

作为一个管理者，你要培养自己的良好心理素质。

具体地说，就是要健全人格，即吃苦耐劳，诚实守信，认真负责，豁达开朗，宽容平和，公平正直。

情绪稳定，就是要对工作对事业有着高度的热情，对自己的情绪能够很好的控制。

好心情不仅可以帮助管理人员提高他们的心理健康和工作效率，而且对稳定人的情绪，感染人的热情，激励人的士气都有很大的作用；坚强的意志，即要有毅力，有决心，百折不挠，坚持不懈，要有不达到目标誓不罢休的精神。

作为一个管理者还要有广泛的兴趣，不仅对同行业有兴趣，同时也要对其他相关行业有所涉猎。

当然，作为管理者最主要的应该在他的管理工作上，不应该舍此求彼。

(三) 公开透明的激励措施

对公共管理人员的考核也要有一个明确的评价系统，即需要把定量和定性考核相结合。

首先要利用网络技术的发展完善考核制度，另外要配合好评估制度，以组织的绩效为基础，公平合理评价个人绩效。

好的激励制度能充分地发挥人才的激励作用，提高工作效率。

(四) 增强法律意识，加强社会监督体系

公共管理者的法律素质和法治意识，直接体现一个国家的法治水平，反映其法制的状况，因而增强法治意识就成为具备法律素质的一个重要方面。

加大对违法犯罪行为的惩治力度，提高管理质量要求，明确管理者的民事责任和职业责任，修正和补充行业法规和配套措施。

此外，对于有违反职业道德甚至是触犯法律的管理人员，除了要追究其民事责任，还必须对其进行刑事处罚，做到违法必究，执法必严，以此让每个管理者都严格遵守法律法规，不做任何违法违规，违反职业道德的事。

加强社会监督，加大社会舆论的力量，严防其弄虚作假的欺骗行为的发生。

另一方面，公众应当担负揭露和曝光的责任，让违法犯罪的事件暴露于阳光下，以此来提高整个管理行业的职业道德形象和质量。

四、结束语

公共管理是一个多样性的具有挑战性的工作，当代公共管理工作者要在这方面做出显著的成就，就必须提高管理者素质，加强管理者政治理论的学习，强化专业精神，丰富专业的管理知识、提高良好的沟通能力，成为一个有政治头脑的社会活动家。

本文针对公共管理工作中的问题进行了分析，探讨出一些关于公共管理的应具备的综合素质，并提出提升公共管理者素

质的建议。

为今后的公共管理素质的提高提供一定的借鉴意义。

参考文献：

[1]张成福著. 公共管理学[m]. 人民大学出版社，

[2]黄芸著. 论公共管理者的修养.

[3]杨文士，张雁. 管理学原理[m]. 中国人民大学出版社，

[4]张旭霞. 试论政府公信力和公众的话语权[j]. 中国行政管理，(9)：28

公共道德手抄报篇三

一、“队长”的角色。

基层管理着是企业中的“小头目”。既然是“头目”，就不同于一般的员工。但由于基层管理者每日面对的是更为具体的事务，所以工作方法及技巧与中、高层管理人员有很大的不同。

“队长”一般都具有非常强地组织能力，由技术高或德高望重的队员担任。基层管理者又好象大树上的结点，将树根部的养分分解、传递给小枝杈，因而基层管理者的作用又可以概括为“分解、传递”。

二、承上启下的作用：

承上，对于公司的规章制度、决策以及目标任务，基层管理者是最具体的传达和落实者。启下，就是按照决策、目标要求带领其他员工具体地执行。因而一个企业执行能力的如何，

关键不在企业的中层，而在于基层管理者如何领会高层的决策，并且按照本组织的特色给下面员工讲解清楚，带头认真地执行。

三、具备的能力：

既然基层管理人员扮演的是队长的角色，那么相应的应具备这样一些能力：

第一、过硬的业务能力。因为基层管理者不同于中层管理者，不需要对本部门的发展进行过多地规划，而只需完成所负责的小部门工作职能。基层管理者即是管理者，同时又肩负了具体的工作和事务，所以个人过硬的业务能力和素质是在组织中“让人心服口服”的前提。同时，企业的各种业务培训一般也是通过基层管理者进行的，所以业务能力对基层管理人员来说非常关键。

第二、亲和力。既然是基层管理者，就必须与群众打成一片。不能因为自己是个小头目，而拒人千里之外。那么，对于基层管理者来说，亲和力并简单指与同事在一起说说笑笑，下班后在一起吃吃喝喝。为了让“手下”干事痛快，而且心悦诚服地服“管教”，必须具有以下几种“心”：

尊重的心：基层管理者必须尊重自己组织中的每个员工。所谓“想人怎样待己便应该怎样待人”，尊重是赢得真诚的前提。尽管在组织中，每个员工的身世背景、家庭可能各有不同，但是以平等的心对待每个人，才能谋求一个融洽的氛围。

关心的心：基层管理者直接接触地就是一线员工，因而他们的“疾苦”、“心声”基层管理者知道得最清楚。关心才能显示出自己的仁爱之心。笔者听过盒饭收买一个人心的故事，。小张刚到a城市时，身上只剩下二百圆，幸好应聘进入一家企业。

小张的业务主管是一位比他大不了多少的年轻女孩小黄。小黄为人活跃又善于助人，整个小组被搞得生气活泼。离发工资还有几天，小张连吃饭的钱都成了问题。每次吃饭，小张就跑开，冲一个最便宜的方便面打发自己。

这一切，被小黄无意中发现，于是在没有发工资的十几天都是小黄每天替小张买饭吃，感动得小张在业务上非常努力，成为小黄业务上最得力的助手。最后，小黄被提到了经理的位置上，小张也被提升为高级业务主管。

体恤的心：既然有了关心，就应该在他们出现个人问题时，体恤他们。同时，学会换位思考，所谓“己所不欲勿施于人”。

四、团队建设能力：

基层管理者除了要有过硬的业务能力，那么体现管理者魅力和价值的就是团队建设的能力。一个人的业绩可能非常优秀，但是只注重个人的业绩而忽视了团队，充其量只是一个业务精英。如果将团队发挥巨大的效能作用，便是一个管理者的最大喜悦。

如何建设一个团队呢？

2、善于激励：在工作遇到难题时，作为一个精神的鼓励者使员工疲倦时可以重新振奋，面对难题。而且只有激励，才能让能力不足、信心不强的人成长起来。

3、善于组合：团队中必然有各种性格特点的人，那么发现他们个人的优缺点，发挥个人的优势加以组合，使团队发挥最大效能。基层管理者也要学会布局——强与弱的配搭，活跃与循规蹈矩的组合……然后，再将他们分别安排到球队中的不同位置。

五、领导力：

基层管理者虽然是“管理者”，但由于本身所处的角色，需要更多发挥自己的领导力而非行政赐予的管理能力，之间的区别在于：

第一、管理者一般是被任命的，其影响力来自职位所赋予的正式权力。而领导者可以被任命，也可以是从群体中产生的，影响力主要来自非职位权力。

第二、管理可以运用职权迫使人们去从事某项工作，而领导者是依靠个人的魅力去影响他人。

第三、管理者是依靠制度、管理工具达到目的；而领导者依靠的是远景规划、激励去实现目标。

六、与上司相处的能力：

授命于基层管理者的是上司，因而保持与上司良好的沟通是获得进一步提升的关键。有很多基层管理者可以赢得下属的尊重，业务能力也非常优秀，却无法获得进一步提升满足自己的更大追求，原因是往往忽视了与上司的沟通。

第一、让上司知道你每天都在干什么。

这点非常关键，第一是尊重，第二避免他滋生出太多的想法，如你想抢他的位、在暗中跟他捣乱、轻视他等等。

第二、征询他的意见获得支持。

有时明明可以走的捷径，但因为忽视了与上司的沟通，而走了弯路。所以在一些问题上多听听上司的意见没有错。

公共道德手抄报篇四

1. 思路敏捷。思路敏捷是解决问题的必备要素。一个能成功处理繁杂事物的人必须思维清晰，反应敏捷，能够很快抓住事物的本质，做出判断，使问题迎刃而解。
2. 谈吐得当。谈吐应对能够表现一个人的学识和修养。个人修养不是一朝一夕完成的，需要不断努力和完善。
3. 身体健康。竞争压力越来越大，管理者要在竞争中取胜，健康的体魄是保证。身体健康的人不仅精力充沛，而且心胸宽广、态度乐观，在压力面前不会轻易败下阵来。
4. 团队精神。不要以为当领导就是一个人说了算，一意孤行必将众叛亲离。善待他人，尊重每一个人，是做好事情的关键。协调、沟通、协商才是管理者需要做的事。
5. 领导才能。领导才能不是专业技能，不是学历和文凭，而是学识修养、人生经验、世故阅历等多方面综合素质的反映，集中表现在识人、用人、容人的能力上。
6. 敬业精神。人与人能力上的差别，有时就在于99步与1步之间，有毅力走完最后一步的人往往是成功者。成功取决于高度负责的精神和锲而不舍的精神。一个有成就的人一定是个乐观进取、百折不挠的人。
7. 好学创新。竞争瞬息万变，社会高速发展，满足现状就是落伍。所以，要不断接受新事物、新观念，善于创新进取，才能求得不断发展。
8. 个人操守。一个人再有学识，再有能力，操守把持上有问题，久之必酿成大错。越是成大事者，越要拘小节。
9. 生活习惯。一个生活习惯良好而有规律的人，才能做事认

真讲原则。从一个人生活上的点点滴滴，能够观察到他的未来发展。

10. 适应能力。适者生存的法则不光适用于自然界，人类更是这样。一个个性极端的人，即使很有天分，也不一定适合当管理者。一个成功的管理者能够很快适应各种环境，使企业发展壮大。

公共道德手抄报篇五

“徒善不足以为政，徒法不能以自行”。（《孟子·离娄上》）这是中国古代儒家“德法兼用”、“德主法（刑）辅”思想的简明概括。现在我们在实行依法治国、建设社会主义法治国家的同时，又提出了加强社会主义精神文明建设的任务，这固然是社会主义的本质要求，也不妨借鉴先秦儒家“德治”的某些合理因素。其中一个重要思想是：德治的主要锋芒，是要求执政者“为政以德”，以道德约束统治者的权力，规范掌权者的行为。本文拟就儒家的德治思想试作新探，并由此论及道德也可以成为一种权力，即社会权力，在一定范围与程度上，可以起到约束国家权力的辅助作用。

〔1〕？

孔孟的“德治”旨在约束为政者

通常，人们在阐释先秦儒家倡导的“德治”时，多是援引孔子的一句名言：“道之以政，齐之以刑，民免而无耻；道之以德，齐之以礼，有耻且格。”（《论语·为政》）以此说明儒家的德治，旨在以德化民，以德治民。诚然，孔孟言论中确有此意，但不能说明这是他们主张德治的主导思想。

只要我们全面考察一下孔孟关于德、礼、仁、义等大量言论，就不难发现，他们讲德治，主要是针对统治者的。

孔子要求“为政以德”（《论语·为政》），下引皆出《论

语》，不另注）“为国以礼”（《先进》）。他讲“克己复礼，天下归仁”（《颜渊》），“修己以安百姓”（《宪问》），“约之礼”则“可以弗畔”（《颜渊》），“礼让为国”，则无往不顺（《里仁》），上好礼、义、信，则民莫改不敬服、不用情，如是则四方之民来归（《子路》），以及“己所不欲，勿施于人”（《颜渊》），“政者正也”（《颜渊》），“苟其身正矣，于从政乎何有？”（《子路》）“善人为邦百年，亦可以胜残去杀矣。”（《子路》）……凡此等等，无不是对为政者而言的。

孟子强调“以德行仁者王”（《孟子·公孙丑上》）。他把孔子的德治思想发展为讲“王道”、行“仁政”。孟子见梁惠王，劝他“何必曰利，亦有仁义而已矣。”（《梁惠王上》）他认为“暴，其民甚，则身弑国亡，不甚则身危国削”（《梁惠王上》）。他极力主张“以德服人”（《公孙丑上》），反对暴政。对那些不仁不义，残民以逞的国君，孟子声言“独夫”可诛，暴君当伐。……这些也都更明确地将德治的主要对象指向统治者。

此外，荀子更直接论到以王道约束权力：“人主者，天下之利执也〔2〕。得道以持之，则大安也，大荣也，积美之源也；不得道以持之，则大危也，大累也，有之不如无之。”（《荀子·王霸》）“行一不义，杀一无罪，而得天下，仁者不为也。”（《王霸》）。

孔孟企望以德来约束君王权力，是有其历史背景的。处于礼崩乐坏、天下无道的春秋战国乱世，诸侯争夺兼并，滥施威权，杀人盈野，民不聊生。孔孟基于民本思想，劝君王克己以“拯民于水火”，施仁政以收拾民心，实行王道以巩固统治。当然，这在当时群雄争霸的历史条件下，不能不被视为迂阔之论；完全以德治，也是行不通的。他们游说诸侯不能不以失败告终。但这并不等于其“为政以德”、以道德约束王权的思想完全不足取。后世改朝换代之初，开国君主一般能吸取前朝权力腐败的教训，自觉以德律己，“欲专以仁义诚信

为治”（唐太宗，《贞观政要·仁义》），贤臣也不时以此进谏帝王，尚不失孔孟之遗风。历代的“官箴”也是用来告诫官吏“为吏之道”，如《百官箴》《臣轨》《政训》《为政九要》《御制官箴》等等，主要是讲为官应恪守的政治道德准则，以忠信仁爱、清正廉明、勤政敬业等等道德规范来约束各级官吏权力的专横。

当然，汉唐以后，天下一统，德法兼用，“德礼为政教之本，刑罚为政教之用”（《唐律疏义》）。“德治”除保留了某些约束帝王的内容外，重心已转移到以“三纲五常”教化小民，防民犯上作乱。宋明清代，更以礼教“吃人”，已渐失孔孟之初衷。

总的说来，孔孟德治着眼点在抑制王权，保民惠民；比之法家法治的严刑峻法、“以力服人”（《商君书·开塞》），矛头主要是对付臣民，不是抑制，而是以法、术、势扩张君王的统治权力，则儒家的统治策略要比法家开明得多。

关于孔孟主张对统治权力“约之以

[1][2][3][4]