

人事制度改革中社会心理的探讨

成 金 华

党的十一届三中全会以来,我国的人事制度改革进行了多方面的工作。如精简机构,下放干部管理权限,推行岗位责任制,干部四化,废除领导职务终身制,专业技术职务聘任制,人才流动,改革用工制度,实行以职务工资为主体的结构工资制等。这些改革工作,对我国的政治、经济、科研和教育等体制的改革起到了积极的推动作用。党的十三大和七届人大又指出,现阶段干部人事制度的改革,必须将干部科学分类,实行公务员制度,引入竞争机制,增强人事工作的透明度。这些重大决策,必将进一步推动人事制度的改革。

改革的成败与诸多因素有关。认真探讨人事制度改革中的社会心理,使人们的心理重新定向,提高对改革的适应度,将有助于改革的顺利进行。

一、社会心理的分类

从我国政治、经济体制改革的全局上看,人事制度改革,似乎只是其中一个组成部份。然而,它不仅涉及到人们个体的社会地位、价值观念、自我评价、物质利益的变异,还关系到不同人群社会地位的变迁及其后果,不同组织的功能、组合规模、组合方式的重新确立。这样,社会个体、群体与人事制度本身的影响与反影响、作用与反作用就十分复杂。其中,个体与人事制度的相互影响和作用是最主要的。当前,观察社会个体的心理,大致有以下几种类型。

赞许型心理。据理论工作者调查,社会各行业、层次人员中约有50%左右属这一类型。人们从建国30多年来的经验教训中,直接感受到我国过去人事制度的一些弊端,看到党的十一届三中全会以后人事制度方面推行的一系列改革措施,猛烈冲击着以往人事制度中职业上的“终身制”、“铁饭碗”和分配上的“平均主义”、“大锅饭”等不合理现象,给国家机关、企事业单位注入了活力,对改革充满着信心和希望,表现出不同程度的开拓进取意识。这种积极向上的心理,是推进人事制度改革的社会心理驱动力。

超前型心理。现行人事制度改革,虽然取得了一些成绩,积累了有益的经验,但是人事制度仍然存在一些重大缺陷。比如,管理权限过分集中,管人与管事脱节;管理方式陈旧单一,阻碍人才的流动;管理制度不健全,用人缺乏法治等等。有些同志没有看到这些问题的存在,是新旧体制交替中的正常现象,认为改革步子不大、不彻底,表现出不同程度的急躁心理。有的甚至要寻找另一条改革的路子或主张全盘学西方。属此类型的人,所占比例较小,但不可忽视其心理态度会给改革带来思想上、实践上的混乱,对深入进行人事制度改革是有害的。

滞后型心理。出于种种原因,少数同志,或因对改革缺乏理论和精神上的准备,或因改

革触及了个人利益调整带来思想上的波动,或因看到人事问题上的不正之风造成的社会摩擦,对改革难以理解和适应。他们解脱不了个人眼前得失的羁绊,摆脱不了传统的观念束缚和惰力影响,习惯于旧环境下的心理平衡和安稳舒适。这种消极、被动心理,是人事制度改革中的阻力。

观望型心理。因受旧的传统观念和习惯势力的束缚,对人事制度改革的必要性、紧迫性缺乏足够的认识;或对改革半信半疑,或认为改革与己无关,是上级领导的事;或怕犯错误,等别人有了经验再搞;或满足个人社会、经济地位不愿去冒改革风险。这部分同志心理趋势未定,需要通过改革的理论和实践引导,调整其心理结构和心理素质,从而凝成参与和推动改革的主观能动性。

多变型心理。改革带来了急剧、深刻、复杂的社会变动,同时影响到人们的观念、习惯和情绪。有的同志在这种变动面前呈现出多变的不平衡的心理状态。从社会进步上看,一方面,认为人事制度的改革是必要的。另一方面,现行的不少改革措施使其难以理解。如,企业推行的厂长负责制、招标承包、租赁承包、固定工改合同制、厂内待业制度、股分制、企业兼并等措施,使有些同志联想到旧社会两极分化、企业破产、个人失业等等,脑海深处即闪现出资本主义的可怕阴影;从个人利益、需要上看,一方面,热切希望人事制度改革推动国家的经济、政治体制改革,国家发达了,个人的生活能逐步得到改善。另一方面,现行制度中的一些不合理现象,又使其困惑、烦恼。如,以职务工资为主体的结构工资制,没有正常的工资晋级制度,这种“大平台”政策产生了新的“平均主义”、“大锅饭”现象。有的同志心里老是嘀咕:“干与不干一个样,贡献大小一个样,没有干头。”“物价在上涨,工资老不升。”有的同志在主观上设定一条均等线,与其他行业、单位比较工资多少、奖金高低,产生横向攀比上的差感,心绪总是不顺。具有这种心理的人们,情绪时而高涨,时而冷漠,时而消极。这种多变、失衡的心理,对于人事制度改革的顺利进行是不利的。

二、社会心理的特征

首先,在与改革实践的关系上,表现出紧密的依存和制约性。人事制度改革中的社会心理,是人民群众最真实的心态。社会心理作为一种社会意识,是人们在社会实践中对于物质经济和社会生活条件的直接反映,类似感性认识阶段的感觉、知觉,因而,它是一种低层次的社会意识。在经济基础和上层建筑、生产力和生产关系之间的矛盾运动及相互作用中,社会心理是一个重要的中间环节,改革实践的社会效果,也往往通过这一中介反映出来;上层建筑和社会意识形态对于社会存在的反作用,又往往通过社会心理这一中介来实现。另一方面,社会心理能反作用于社会实践。社会心理是由人们的客观社会利益所决定的,但一旦形成社会观念和社会思潮,便成为一种顽强的精神力量,渗透到人们的意识中,涉及于社会各阶层,自觉不自觉地制约人们的思维倾向和行为倾向,从而制约改革进程。积极向上的社会心理可以衍化、升华为时代精神,成为社会主义精神文明的组成部分,去关心、支持、促进改革;消极低俗的社会心理,因循守旧、陈规陋习,会形成历史的惰性,去阻碍改革。

其次,不同的社会心理,通过态度的倾向性反映出来。态度,是人们在改革中控制意识、情感的心理活动。它包括认知、情感和意图三个因素。其中,认知因素是基础,由认知因素形成对改革的知觉印象及观点,即通常所说的价值。价值越大,人们的态度就越强烈。例如,当认识到人事制度改革的重大社会意义,个人的地位也能随之得到改善时,就对改革呈强烈

的参与态度。情感因素，即情绪，在态度中具有调节作用，当人的认知固定下来，演变成一种情绪时，它将长期支配人。健康的情绪，能支配人积极进取；病态的情绪，将支配人消极低沉。比如，有的人认为“铁饭碗”、“大锅饭”就是社会主义优越性，看到人事制度改革冲击了这些不合理制度，甚至出现企业破产、职工失业（实际是“隐性失业”）的社会现象，就觉得社会主义的东西在改革中被所谓“资本主义”的东西代替了，由此对社会主义的优越性产生怀疑，对马克思主义，对社会主义和共产主义的观念开始淡化，发生程度不同的信仰危机。意图因素，即行为倾向，是外显的，它制约人们对某一事物的行为方向。我们可以通过人的行为，推测出其认知和情感因素，明确其态度，进而注意其在改革中的心理活动。

第三，不同社会群体的社会心理，呈现较显著的差异。社会群体，是社会协作的产物，它涉及到人们生活的各个方面。既有按政治信仰、工作行业组成的群体，也有按年龄层次、文化程度、娱乐爱好、友情志趣组成的群体。群体心理由每个成员的心理构成，但不等同于个人心理，也不是个人心理特征的简单相加，而是每个成员个人心理的综合和概括。不少理论工作者提供的研究资料表明，不同社会群体，按职业（知识份子、军人、干部、职员、工人、农民、个体生产劳动者等），按政治面貌（中共党员、共青团员、民主党派成员、其他人士等），按文化程度（高等、中等、初等、文盲），按年龄（青年、中年、老年、退休人员等），在人事制度改革中的心理，有显著的差异，心理承受负荷越大，对改革的反映就越强烈。比如，从文化程度上看，文化程度高的，更为赞成人事制度的改革，迫切希望改革加速进行，人才政策更加开放。同时，文化程度越高，竞争意识越强，自力精神也越强；从年龄结构上看，年龄大的对人事制度改革一般较为慎重。中年人支持改革，但对改革中出现的问题，表现出较多的忧虑和保留。青年人更为关心个人才能的发挥，更为赞成实行人才自由流动，迫切希望破除论资排辈，主张平等竞争。

三、心理障碍产生的原因

人事制度改革中种种不利于改革的社会心理，是人们的心理障碍。它的产生，有深刻的历史渊源和现实背景。具体反映在思想、文化、经济、政治体制等四个方面。

（一）封建主义的残余思想束缚着人们心理。

我国是个有着2000多年封建统治历史的国家，封建社会的重要标志是专制、集权和人治。在这种社会制度下，人们在封建统治阶级的淫威下生活，无个性、尊严、人身价值可言，由此派生出一套诸如“民可使由之，不可使知之”的思想政治原则，使人们的思想长期处于“冷冻”状态，民主意识、民主素质很差。建国以后，虽然推翻了封建主义的反动统治，但其思想残余仍未肃清，有的还挂上了社会主义招牌，使人们的思想观念陷入很大的盲目性。于是，“与世无争”、“不求功利”、“安时处世”成为不少人的座右铭，任人唯亲、唯顺、唯庸的人才观念；重“官”轻“商”，重简单劳动轻复杂劳动的价值观念；“天不变，道亦不变”，“以不变应万变”的保守观念在很多人脑海中根深蒂固。这些封建主义思想，桎梏着人们的心理，钳制着人们的行为。

（二）传统的文化封闭着人们心理。

中国的传统文化中，儒家思想一直占据统治地位。从汉武帝“罢黜百家、独尊儒术”以来，孔孟之道长期垄断着文化领域，形成了极强的封闭机制。人们受此熏陶，主体意识受到压抑，直到现在，不少人还存在严重的中庸思想。有的凡事不偏不倚，允执厥中，听天由命；有的

对竞争机制引入改革,冲动微弱,无动于衷;有的人际间弥漫着浓厚的庸俗气息,关系学成为安身立命的处世秘方。

(三) 旧的经济体制制约着人们心理。

建国以后,我们废除了旧剥削制度造成的不平等现象,但在建设社会主义的过程中,由于对社会主义初级阶段认识不清,不顾社会生产力水平较低的经济条件的约束,片面追求公有制、生产关系的升级改造,导致了向更高阶段的超过渡。而在生产力不发达的情况下,这种理想实际上成了追求平均分配的目标,又通过30余年的维护和宣扬,通过政策的、体制的途径,使平均主义意识深入人心。它在很大程度上否定了劳动者多劳多得的权利,排斥竞争、风险和收入差别,保护落后,造成了事实上不平等的各种既得利益的存在。于是,不少人认为,社会财富的增长远不及财富的平均分配来得重要,只要可供分配的财富尽可能平均化,行业、阶层、个人之间就能保持心理上的平衡。这种心理与商品经济和市场机制无疑是不相容的,又反过来制约了经济体制、政治体制的改革,成为人事制度改革的凝固剂。

(四) 现行政治体制中的弊病影响着人们心理。

长期以来,我国实行的是高度集中的政治管理体制。最近十年,尽管在政治体制上进行了多方面的改革,但距离人们的期望还比较远。如领导体制上的党政不分、以党代政、政企不分还未根本解决,政治上的民主空气还未真正形成,以言代法、以人代法的现象仍然存在,不正之风、官僚主义及“官倒”等腐败作风仍然存在,广大人民群众对此极不满意,有很多埋怨情绪。从人事制度上看,还未形成全面改革的运行机制。一是出台的改革措施,单项的多,配套的少。比如,专业技术职务聘任制,是一个内涵丰富的搞活人事制度的改革措施,实施时,其他配套的制度却没有跟上,使职称与待遇挂钩更紧、范围更宽、论资排辈的现象更严重,影响了相当一部份知识份子,特别是中青年知识份子的积极性。二是一些改革措施,在实施过程中往往是新老政策并行、“老人老办法,新人新政策”,且缺乏考核工作实绩的具体标准和办法,干与不干一个样,干好干坏一个样,又从客观上助长了社会生活中的平均主义和平庸、懒惰之风。三是法制不健全,缺乏紧密的监督机制。例如,人事制度引入竞争机制以后,有的单位出现了极少数人借竞争之名伸手要官要权的现象,这些人不是平等竞争,而是借机谋私,排斥异己,打击那些能力比他们强的人。发生这种现象以后,一般靠上级领导部门来处理,经常因不正之风及人际关系的干扰,使问题复杂化,久拖不决,甚至不了了之,因而败坏了竞争的名声,混淆了人们的视听。这样,每采取一项改革措施取得的效果,往往与预计的有很大偏差,带来的新问题比解决的老问题还多,消极的作用掩盖了改革的积极意义,加重了人们心理上的压力,在一定程度上影响了人们参与改革的积极性。

四、社会心理的调适

人们在人事制度改革中的社会心理,是改革大潮流中的正常现象。怎样调适社会心理,使人们的心理重新定向,提高对改革的适应度,这是当前急需解决的一个问题。赵紫阳同志在党的十三次全国代表大会的报告中指出:“要努力形成有利于现代化建设和改革开放的理论指导、舆论力量、价值观念、文化条件和社会环境,克服小生产的狭隘眼界和保守习气,抵制封建主义和资本主义的腐朽思想,振奋起全国各族人民献身于现代化事业的巨大热情和创造精神。”这个精神,使我们科学调适社会心理明确了思路。即从舆论宣传和社会环境上着手。具体结合起来,从以下三个方面进行。

第一，加强舆论宣传，引导人们更新观念、改造思想方式。

马克思主义告诉我们，不能机械地等待社会意识和心理自然而然地随经济、政治的生活变更或迟或早地变化，先进的思想意识和宣传教育工作对更新人们的观念，影响社会心理的变动是大有作为的。

(一)要通过宣传教育，使人们坚定对马克思主义、社会主义、共产主义的信念，确立共产主义理想和共同理想。目前，从改革中出现的诸多社会心理现象，可以看出理论上的“潜在饥渴”。因此，宣传教育要特别注意理论上的开发性研究与突破。比如，如何认识现阶段人事制度改革中出现的种种不合理现象和社会摩擦？如何以思想、文化、精神风貌为中心，全面开发人的素质，增强对改革的心理承受能力？从理论和实践的结合上，创造性地引导人们树立起坚定的信念和理想。按照马克思主义的观点，理想不是什么“僵死的”，无法实现的精神构成物，而是世界不断革命变革的思想指南。所以，理想一旦被人们所理解和接受，它就成为信仰和信念的对象。趋向于这种理想的人越多，以这种理想为奋斗目标的改革措施就越能深入人心。当人们感到，改革不仅给国家带来希望和前途，也包含自己的利益所在时，就会自觉地以改革为己任，与改革共命运。

(二)要通过宣传教育，引导人们克服心理障碍，形成健康向上的心理状态。首先，要运用反思的方法，引导人们对照过去、对照时代要求、对照改革形势、对照身边改革的先进人物，查弱点，找亮点。消除安份求稳心理，确立紧迫进取意识；消除期望过高心理，确立实事求是意识；消除观望依附心理，确立积极参与意识；消除失落气馁心理，确立百折不挠意识。其次，要运用学习的方法，鼓励人们学理论、学政策、学管理、学商品经济知识、学科学技术，不断提高自身政治思想文化素质和业务水平，充实和丰富自己，增强对改革的心理承受能力和应变能力，使传统的心理状态转轨变型。

第二，把握社会心理脉搏，正确决策改革方案。

人事制度的改革牵动着每一个人的切身利益，任何一项改革方案和措施的出台，都要顾及社会心理状况，才能得到绝大多数人的拥护和支持。决策改革方案时，如何把握社会心理脉搏？必须做到以下二点：

1. 要从宏观的角度观照社会心理的类型、层次、结构体系。各个类型的社会心理不是孤立的，而是整个结构体系的有机组成部分；社会各类人员的心理层次，不是机械地切割，而是既相互联系，又体现出鲜明的差别。微观的社会心理，一般是个体的心理，往往带有主观的色彩。所以，决策改革方案，要深入调查，随时收集研究社会群体在不同时期、不同条件下社会心理的正向和负向、主流和支流及其波动原因、变化趋势。

2. 要多角度、多侧面地看社会心理。人事方面一项改革制度的出台，不能仅从制度本身单窥社会心理，还要考虑到其他制度改革对社会心理的影响，如领导制度、干部制度、承包经营责任制度、科技体制改革制度、教育改革制度、工资制度等，使各项制度互相衔接，互为补充。

总之，在决策人事制度改革方案时，既要坚持改革的大方向，更要重视人们的社会心理。推行改革，无疑是向社会施加刺激的过程，单方面的过量的不切实际的刺激，会使社会心理振荡过大而失去平衡，形成严重的社会心理障碍，而任何一种心理障碍都会影响改革的进程。所以，方案要统筹兼顾，政策要实事求是，措施要适度。另外，对已出台的政策、措施，也要注意社会心理的反馈，及时兴利除弊。

第三，健全改革制度，强化监督机制，创造良好的社会心理环境。

要形成良好的社会心理环境，首先，必须坚持“公开、平等、民主、择优”的竞争原则，为人们创造一个公平竞争、机会均等的社会环境，使人们通过竞争施展自己的才华，实现自身价值。其次，通过舆论的、行政的、法律的手段，疏通人才渠道，造成干部能上能下、能官能民的社会风气。使人们明白，人的能力有大小，但都能在社会中找到自己的位置。健全改革制度，强化监督机制，可以为形成良好的社会心理环境创造条件。

健全人事改革制度，是为了保证人事制度的科学性、系统性、连续性。除制度本身的完善和深化外，特别要注意配套的改革制度。社会心理学理论指出，利用群体规范的强制力、约束力，或者采用一定的行政手段和立法手续，可以使目标对象逐渐地改变态度，即“规范改变”方法。实践表明，单一的规范，单一的改革措施，往往在实施过程中遇到很多旧体制、旧制度的牵制和阻碍，达不到预期的效果，而同时有相应的改革措施并行，改革就能顺利进行，就会在很大程度上消除人们的心理障碍。如前面提及的专业技术职务聘任制，有了相应的考核制度、聘任制度、职务工资正常晋升制度、人才流动制度、社会保障制度等同时跟上，知识份子就会感到竞争的机遇均等、权利与义务明确，被聘的人有奔头，未聘的人各得其所，心理上容易趋向平衡，自觉地参加到改革中来。

党的十三大要求人事制度改革“无论实行哪种管理制度，都要贯彻和体现注重实绩、鼓励竞争、民主监督、公开监督”的原则。对此，人民群众是热烈拥护的。监督，既是一种管理机制，又是管理上的重要环节。列宁说过，当目的和任务已经确定，决议已经通过，人员已经配备好的时候，“审查工作人员和检查实际执行情况”，成为全部工作和全部政策的关键。^①人事制度的改革要靠各级领导和干部去实施，是否正确执行党和国家的各项政策、法规，是否任人唯贤、注重实绩，是否有公平竞争、优胜劣汰的环境，是否克服人治观念、发扬民主作风，是否为政清廉、不以权谋私等，均关系到改革的成败。实施监督，由国家各级监督机关和人民群众两方面进行。毋庸置疑，强化监督机制，对于保证人事制度改革方案、措施的贯彻落实，制约各种不正之风、腐败现象的滋长，密切党群、干群关系，调适人民群众的社会心理，有着重要的意义。

当前，党中央在肯定改革成就的同时，决心把今明两年改革和建设的重点，突出地放在治理经济环境、整顿经济秩序上，更为人事制度的改革创造了有利的社会心理环境。人民群众信任改革、拥护改革、积极参与改革，心顺劲足，就能有力地巩固十年来人事制度改革成果，保证改革健康、顺利地进行。

注释：

^① 《列宁全集》第33卷第197页。