

管 / 理 / 学 / 与 / 领 / 导 / 学 / 的 / 多 / 维 / 视 / 野

管理学 与 领导学 的多维视野

◀ 周振林 著 ▶

GUANLIXUE
YULINGDAOXUEDE
DUOWEISHIYE

黑龙江人民出版社



管理学与领导学 的 多维视野

◁ 周振林 著 ▷

黑龙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理学与领导学的多维视野/周振林著. —哈尔滨:
黑龙江人民出版社, 2006.1
ISBN 7-207-07138-8

I. 管… II. 周… III. ①管理学-研究 ②领导学-研究 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 118376 号

责任编辑:李 珊

封面设计:于克广 张 娟

管理学与领导学的多维视野

著者:周振林

出版发行:黑龙江人民出版社

社址:哈尔滨市南岗区宣庆小区 1 号楼(150008)

电子邮件:migrant33@yahoo.com.cn

网址:www.longpress.com

印刷:哈尔滨三利印刷厂

开本:880×1230 毫米 1/32

印张:8

字数:210 000

版次:2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

书号:ISBN 7-207-07138-8/F·1226

定价:28.00 元

如发现本书有印刷质量问题,印刷厂负责调换

前 言

管理学与领导学,从学科分野上讲,二者共同归属于政治学。同时,后者又是前者的分支,从属于前者。我长期从事管理学尤其是其分支学科领导学的研究,本书成果也大都横跨这两个方面,因此本书书名定为《管理学与领导学的多维视野》。

《管理学与领导学的多维视野》一书,系近几年我在理论上的部分成果。在这些成果中,一部分文章已见诸刊物,并且多被《新华文摘》、中国人民大学报刊复印资料、《文摘报》等或全文转载、或摘要观点、或全文复印,收入本书时根据体系进行了重新编辑和加工修改;其余大部分文章,是我根据本书的逻辑体系要求,专门撰写的。同时,为了体现时代感和增加新鲜感,我把近年来在校内外的几次演讲报告,一并纳入本书。

本书主要内容:(一)管理冲突论。主要论述管理冲突的概念、性质和特征,管理冲突的认知功能、调控功能、凝聚功能和激活功能。同时对管理功能进行道德属性划分,对管理过程中的各种冲突进行揭示。(二)激励偏差论。激励是管理者的常用手段,并容易陷入误区,出现偏差。本文从管理与思想政治工作激励入手,对激励偏差的表现、特征以及如何矫正,进行了较大宽度和深度的揭示。(三)领导关系论。主要论述领导过程中的领导者、被领导者、领导主体社会化、领导关系环境,以及如何处理上下级关系等。(四)领导权力论。主要内容有权力腐败的表现及成因、领导道德监督、党内腐败的党外原因等等。(五)领导热点论。主要对建设社会主义和谐社会、中国“和平崛起”、“一国两制”与台海问题进行了论述。

写作本书,力求突出学术性。例如,在对管理冲突、激励偏差、领导关系等问题的论述上,从论域概念的确立,到功能价值的评价,再到逻辑关系的揭示,我都力求有自己的看法和见解,都力求在管理学和领导学的研究上留下自己的痕迹。但由于本人水平有限,由于学术研究本身就是见仁见智,所以不妥和分歧在所难免。在本书出版之际,本人欢迎学界同仁和广大读者给以批评和进行商榷。

周振林

2005年11月于广州

目 录

前言 /1

管理冲突论 /1

试论管理冲突 /1

凝聚与激活:管理冲突的两大正向功能 /8

试论管理冲突的认知与调控功能 /15

论管理冲突的三种类型 /22

激励偏差论 /28

论管理激励偏差 /28

管理激励偏差举要 /40

管理激励偏差的防止和矫治 /47

领导关系论 /56

论构建良好领导关系环境 /56

领导者如何处理好与下级关系 /67

被领导者如何处理好与上级关系 /96

被领导者处理好领导关系误区 /114

论被领导者与领导者关系更新 /127

领导权力论 /138

论领导 /138

论领导主体社会化 /158

论领导道德监督/169

论突发事件的管理与调控/178

论党内腐败的党外原因/191

论高校中层领导班子中的正职和副职/202

领导热点论/212

关于中国“和平崛起”理论的若干问题/212

关于社会主义和谐社会的几个理论问题/227

“一国两制”是解决两岸关系的唯一正确战略方针/240

管 理 冲 突 论

试论管理冲突

一

管理冲突现象,人们司空见惯。然而,迄今我们仍未见到能够在理论上深刻揭示、在实践上全面阐述这方面情况的较系统成果。有一些人,仍然视管理冲突为绝对坏事,当作管理者的败绩。他们没有看到,管理冲突在一定条件下,有时也会成为解决问题的有力手段。有一些人,把管理冲突作为人际关系平衡的对立面。他们没有看到,管理冲突并不完全等同于管理关系中的不平衡因素,不平衡不一定都表现为冲突,平衡也不一定没有冲突。还有一些人,片面强调管理冲突的直接性和公开性,否认其可能存在的隐蔽性和潜在性,等等。所有这些,都说明科学地表述和界定管理冲突的概念、表现及其作用,是完全必要的。

管理冲突,是指在管理过程中,发生的与管理行为有关的冲突。为要说明管理冲突,有必要先搞清楚冲突的一般含义。因为,管理冲突,只不过是一般意义上冲突的表现形态和特殊类型。因此,为要深刻理解管理冲突,笔者先对“冲突”一词进行阐述和揭示。

说到“冲突”,人们并不陌生。对于其丰富多彩的社会表现形式,人们业已司空见惯。然而,真正能够从理论上去比较完整地表述和理解它,恐怕则是许多人所办不到的了。不仅一般平民百姓如此,就是对于那些著

书立说、名见经传的学者,如果不是专门研究这一问题的,恐怕也是知其然而未必知其所以然。而“冲突”一词所包含的社会含义,又是本文所要阐述的基本内容,只不过我们仅仅把它限制在与管理实践相关的领域之中罢了。

“冲突”一词,《辞海》是这样解释的:①急奔猛闯。刘敬叔《异苑》卷四:“灶正炽火,有鸡遥从口入,良久乃冲突而出。”②抵触;争执;争斗。⑧文艺用语。现实生活里人们由于立场观点、思想感情、要求愿望等的不同而产生的矛盾冲突在文艺作品中的反映。在叙事性作品中,冲突是构成情节的基础,是展示人物性格的手段;戏剧作品特别重视冲突的展示,没有冲突就不能构成戏剧。优秀的叙事性作品,要求深刻地揭示社会生活本质的矛盾和斗争,在典型的矛盾冲突中充分地展示人物性格特征,突出主题思想,提高艺术感染力,使作品起到重大的社会作用。文艺作品所描写的矛盾冲突能否反映社会生活的本质和发展规律,取决于作家、艺术家的世界观和对社会生活中矛盾斗争熟悉和理解的程度。

笔者认为,《辞海》关于“冲突”一词的解释,仍然具有一定的局限性。特别是它对于“冲突”的社会表现形式和社会实践意义的解释,只是从“文艺用语”的角度进行了论述,而对于它在文艺领域以外方面的社会表现和社会作用则根本没有提及。这显然太过简单和笼统,不能不说是《辞海》的一个缺憾。其实,冲突作为一种社会现象,在社会生活和社会实践中,真可谓是处处存在、时时存在,俯拾皆是,其表现形态真可谓丰富多彩、变化无穷,甚至令人眼花缭乱、目不暇接。对于它的理论形态研究,也早已不仅仅局限于文艺领域。在社会学、组织行为学以及其他许多有关著作中,这方面已经有了不少论述。在国外,尤其是在西方发达国家,对于这个问题的研究,起步比我国要早,研究的程度也比我国深入。只要我们翻开20世纪50—60年代西方的一些学术著作,便可以大量发现。而在那个时候,我国对这个问题的研究尚属于禁区,没有人敢去碰它。“文化大革命”以后,特别是十一届三中全会以后,随着改革开放的深入发展,随着西方研究成果大量被介绍到国内,我国对这一理论问题的研究禁区便

逐渐被突破。目前我国自己出版的各类社会学、组织行为学等著作中,已经有了这方面的不少论述。由此可见,《辞海》中关于“冲突”一词的解释,是已经落后于目前人们对其认识程度和理论研究深入程度的。

但是,《辞海》作为我国字典和辞书类中的精品,它毕竟为我们认识“冲突”这种社会现象提供了最基本的思路。第一,它明确把“冲突”界定为“抵触;争执;争斗”。这就阐明了“冲突”的最本质含义和最普遍表现。第二,即便是在关于“文艺用语”的论述中,它也都是把冲突与“矛盾”、“斗争”并列使用,这实际上是在很大程度上揭示出了这些关联概念的相互联系。第三,它尽管只从文艺用语的角度谈问题,具有一定的局限性,但从文艺是现实生活的反映这一角度看,如果我们剔除反映者,那么也就只剩下被反映者了。这个被反映者也就是社会生活了。所以,《辞海》在这里仍然为我们勾画出了“冲突”的基本轮廓,为我们认识和理解“冲突”提供了最基本的思路。

二

管理冲突是一般意义上冲突的表现形式。我们从如下三个方面加以阐释:

(一)管理者的自我冲突

管理者的自我冲突,一方面是指管理者在实施管理,发挥作用时,前后自相矛盾;另一方面是指管理者在自己的头脑、观念和思维方式中发生的内心冲突和斗争。这种冲突表现为管理者自身思想觉悟、认识能力和思维方式的自我调整。

我们知道,管理者是社会实践的产物,只有适应社会环境,才能得以生存和发展,也就是说在社会实践当中,管理者一方面是因为自己具有某种特长或优势,因而被推举出来担任某种社会公职,亦即社会需要他;另一方面,他又必须根据社会环境的需要,不断地进行自我调整和更新,亦

即使自己适应社会需要。这种为使自己适应社会需要,而不断进行自我调整和更新,就是管理者的自我冲突展开和实现的过程。

(二)管理者之间的冲突

管理者之间的冲突,主要是指管理群体成员之间,由于思想、观念和认识方法等方面存在差异,从而引发的彼此间的对立和斗争。

矛盾、冲突、对立和斗争是普遍存在的,只不过因其性质不同其表现形式也各不相同罢了。管理群体成员之间也是如此。在我国的具体条件下,管理者之间由于根本利益、根本目标的一致性。尽管其冲突的性质、范围和程度,较之于旧制度下官吏之间的冲突有着根本区别,但是这种冲突仍然是客观存在的,是不以人的主观意志为转移的。毛泽东曾经说过,人的思想观念的每一差异都是矛盾。差异就是矛盾,矛盾就是冲突或者说引发冲突。因此,对于我国权力机构中,管理者之间冲突存在的这种客观性和必然性,我们必须给以充分认识、坚决承认、正确对待。

(三)管理者与管理对象之间的冲突

管理者与管理对象之间的冲突,一方面是指管理者在实施管理行为的过程中,与上级管理部门的指示和意见发生冲突,或者发现上级管理部门的指令与实际情况不相符合,需要纠正;另一方面是指管理者与下属之间发生的冲突和矛盾。管理者与管理对象是一对矛盾,他们之间存在矛盾和冲突,不足为怪。

综上所述,可见管理冲突具有以下四个要素:(1)它是管理者在实施管理行为的过程中发生的现象;(2)产生冲突的主要原因是角色不同、利益差异、权力争执、心理障碍等;(3)它以管理实践中人们之间、团体之间以及个人与团体之间相互关系为中介;(4)具有碰撞、僵持或激烈的表现形式。

管理活动总是处于两种状态:相对平静的状态和显著冲突的状态。这两种状态都是由管理活动的内在矛盾和斗争所引起的。管理过程就是不断地由第一种状态转化为第二种状态,并经过第二种状态而达到矛盾的解决或部分缓和这样一个循环往复、由低到高的无限过程。因此,我们

可以说,管理冲突是管理活动内在矛盾的特殊产物和表现形式。

三

管理冲突,就其作用而言,一方面它固然可能具有反向作用,对组织目标的实现和组织群体的稳固带来阻碍和破坏,应该给以禁止、削弱和抑制。但在另一方面它又可能具有很大的正向作用,对组织目标的实现和组织群体的稳固,起推动和促进作用,应该给以倡导、强化和恰当使用。在我国,以往的观念或理论往往都对冲突(包括管理冲突)持否定态度,只承认其具有负向(或叫反向)作用,否认其具有正向作用。甚至把一切冲突统统看成是坏事。这无疑是极其片面和错误的。管理冲突既可能具有消极作用,也可能具有积极作用。关键是我们怎样予以适当的引导。在此我们从其所具有的积极作用方面入手,进行研究和阐述。

(一)具有聚拢、整合和凝结作用

美国著名社会学家 L·科塞在《社会冲突的功能》一书中曾写道:“一定程度的不一致、内部分歧和外部争论,恰恰是与最终将群体联结在一起的因素有着有机的联系……在明确存在社会各部分和各等级划分的结构中,对抗所具有的积极整合作用就表现出来了。”他还通过剖析印度社会系统存在的原因,进一步得出结论:敌意、冲突不仅能够保持群体的疆界,防止其缓慢消失,而且还会经常向阶级、组织、群体和个人,提供他们自己有时不能发现的地位交替。L·科塞关于“不一致”、“内部分歧”和“外部争论”是形成群体凝聚力的看法,反映了一个不容否认的事实。“不一致”、“内部分歧”和“外部争论”,在现实的管理中确实并非都是坏事,并非都是“病态”。它对组织的存在和事业的发展,确有积极的整合、聚拢和凝聚作用。固然,任何社会、组织或群体存在、运行和发展的动力源,首先必须来自于内部成员组织目标的一致和思想志趣的相投一致,但通过适度的冲突、矛盾和斗争,从而是人际间达成相互认知和相对平衡,也是一个必不

不可少的动力源。对于任何一个社会、组织或群体来说,只要这种冲突、矛盾和斗争,不表现为相反的解聚涣散作用,它就必然要从不同的方向、角度来促进组织的整合和良性运行。

管理冲突更是如此。管理冲突的这方面作用主要表现在三个方面:一是管理通过内部的必要的冲突(思想斗争和交锋),可以使组织或群体的内部成员消除分歧、统一认识、协调行动,从而大大增强归属感和身份感;二是管理通过与外部的冲突(竞争和斗争),可以使组织在整个社会系统中的地位得以加强和提升,并维持组织存在及与周围社会环境的界限;三是管理通过内部和外部的有规则冲突(矛盾和斗争),可以实现冲突双方或多方的互动,从而使各自更臻于完善。这种冲突一般都属于非敌意冲突。

(二)具有调节、协调和控制作用

管理活动的内在矛盾贯穿于整个管理活动过程始终和各个方面,并决定管理活动的本质。内在矛盾的运动是管理活动发展的动力,管理冲突是矛盾发展到一定程度的表现。管理冲突逐步展开的过程,实质上是管理活动内在矛盾运动的过程,这就决定了管理冲突对管理活动必然具有调节、控制作用。这种调节、控制作用主要表现在四个方面:一是调节方向。管理内在矛盾的发展方向,可能是良性的,也可能是恶性的。无论哪种发展方向,冲突都是使之改变的有力手段和转折点。二是控制速度。它对管理内在矛盾运动速度具有加速或减缓的作用。三是改变环境。管理冲突本身就是独立于管理者之外的客观存在,是一个重要的环境因素,它直接影响和决定着管理方式和管理情绪。四是平衡心态。管理冲突及其调适和消除,对管理者和管理对象的心态都会产生重大影响。

管理冲突的调节、协调和控制作用是显而易见的。然而,在现实工作中,我们常常看到,有不少人往往把管理冲突视为不协调因素,千方百计予以否认和避免,甚至把是否发生冲突当作衡量管理绩效和领导能力的标准。这种看问题的方法未免过于简单片面。没有看到管理冲突在管理中的调节、协调和控制作用。比如,1976到1978年期间,党内外同志越来

越强烈地要求纠正党的“左”倾错误,以恢复党的优良传统,但是遇到了当时党中央主要负责同志的严重阻碍,这一管理冲突现象发展到了顶点,在党的十一届三中全会上,由于邓小平同志和其他老同志的管理,终于实现了建国以来党的历史上具有深远意义的伟大转折。由此可见,管理冲突对于管理的转变具有重大意义。

(三)推动人的认识不断向前发展

就认识论的角度而言,管理冲突的存在和发展,有利于人们从新的角度、层次、深度和广度,去认识管理行为运转过程中的诸种因素和矛盾,从而使认识更接近于实际,更有效地指导组织运行。这种集中表现在两个方面:一是为人们正确认识管理行为提供内驱动力。管理行为是一个内涵非常丰富的动态变量。人们要获得对其合乎规律和理性的认识,就应不放弃各种机会和条件,将其设定和置于各种状态下,去进行观察和思考。这种观察和思考,有时是自觉地、有意识地去主动进行的,有时则是被客观事物及其状态所驱动或逼迫,不自觉地、被动地去进行的。管理冲突状态一旦形成,成为必须正视、无法回避的一种管理现象,就变为人们正确认知管理行为的一种重要内驱动力。二是为人们正确认知组织存在或崩溃的临界点提供警报器。任何组织,当其内外矛盾积累到一定程度时,都可能面临继续存在或崩溃的转折点。在这种转折关头,人们能否及时、准确地认识到危机的存在,并采取有效措施,使其得以缓解和消除,就成为组织是继续存在还是走向崩溃的临界点了。而人们要正确判断和认识这种临界点,管理冲突就起到了警报器作用。它提醒人们,组织危机已经到来或即将到来!从而引起警觉,使人们的思想和行为迅速转移到非常状态上来,着眼于处理各种迫在眉睫的问题,使组织发展出现转机。正是由于冲突具有警报器功能,所以在现代化文明国家中,对冲突的研究都受到高度重视。今天,在我国实行改革开放,大力引进和学习国外先进方法和工作经验的情况下,我们必须辩证地认识管理冲突在社会发展过程中的正负作用,既要看到它可能有一定的破坏作用,还要看到它可能起到建设作用。在某些情况和条件下,它的建设作用甚至还会大大超过破坏作用。

凝聚与激活： 管理冲突的两大正向功能

管理冲突,在此特指如下含义:一是指在管理过程中存在着的冲突;二是指对管理过程中存在着的冲突进行管理。我们知道,中西文化是不同的,二者之间存在着巨大的差异。就人际关系而言,包括管理在内,中国的文化中大量的、更多的往往是强调“和”。诸如“和为贵”、和气生财、和和美美等等。而在西方的文化中则强调“差”的意味较浓。诸如张扬个性、自由平等、党派斗争合法等等。就我国目前的情况而言,尽管西方文化与我国文化已经有了很大程度的交流、交叉和交融,但其差异点和不同点仍然清晰可见。我们提出和论证管理冲突,主要是站在中西文化的交融点上,引进西方管理冲突思维,从“差”的角度去论述管理冲突的必然性、合理性和有效性,并对其正向功能进行阐发。其中又专门论述管理冲突正向功能中的凝聚功能和激活功能。

一、凝聚功能

凝聚功能是说管理冲突在组织运转过程中,对于维持组织存在的疆界、增强组织群体的向心力,具有聚拢、整合和凝结作用。

我们知道,凝聚力是一定社会、组织或群体的精神反映,是其能够继续存在和运行的基础。社会、组织或群体等之所以能够存在并运行,其重要原因之一,就是它们的凝聚力基础尚牢固,没有达到使之无法存在的程度。尽管因社会制度、组织群体的性质和特点不同,这种凝聚力的表现形式和特点也可能会有所不同,但在社会、组织或群体系统中,只要冲突不表现为相反的解聚涣散作用,它就必然要从不同的方向、角度来促进组织的整合和良性运行。

管理冲突的凝聚功能主要表现在三个方面:一是通过冲突、矛盾和斗争,可以使社会、组织或群体的内部消除分歧、统一认识、协调行动,从而大大增强成员的归属感和身份感;二是通过冲突、矛盾和斗争,可以使组织在整个社会系统中的地位得以加强和提升,并维持组织存在及与周围社会环境的界限;三是通过冲突、矛盾和斗争,可以实现冲突双方或多方的互动,从而使各自都更臻于完善。这种冲突一般都属于非敌意冲突。

关于冲突的凝聚功能,美国著名社会学家L·科塞在《社会冲突的功能》一书中曾写道:“一定程度的不一致、内部分歧和外部争论,恰恰是与最终将群体联结在一起的因素有着有机的联系……在明确存在社会各部分和各等级划分的结构中,对抗所具有的积极整合作用就表现出来了。”他还通过剖析印度社会系统存在的原因,进一步得出结论:敌意、冲突不仅能够保持群体的疆界,防止其缓慢消失,而且还会经常向阶级、组织、群体和个人,提供他们自己有时不能发现的地位交替。L·科塞关于社会系统存在原因的论述,包含着许多我们所不能接受的资产阶级政治观点。循此思路延伸,必然得出为了保持群体疆界,可以去人为设计和制造冲突。这无疑反映了西方资产阶级学者的政治观点和思维方法,是他们有色眼镜过滤后的必然产物和表现。但是,他们关于“不一致”、“内部分歧”和“外部争论”是形成群体凝聚力的看法,却反映了一个不容否认的事实:“不一致”、“内部分歧”和“外部争论”,并非都是坏事,并非都是“病态”。在许多时候它对群体的存在和发展,确有积极的整合、聚拢作用。

根据马克思主义的观点,冲突、矛盾和斗争是事物存在和发展的重要原动力之一,是必然存在的,对事物具有凝结凝聚和巩固内部的功效和作用。回顾我们党的历史,尽管“左”的东西曾一度占统治地位,搞“残酷斗争、无情打击”,伤害了许多好人,给革命和建设事业带来了严重危害。但如果我们由此得出结论,说冲突、矛盾和斗争毫无积极意义,可以一概予以否定和取消,则又犯了另一极端的错误。试想,在我们的革命和建设队伍中,如果没有任何矛盾、冲突和斗争,这怎么可能呢?如果我们不能解决和调适各种冲突、矛盾和斗争,这些东西又何以得到消除和控制?我们

的事业又何以得到巩固和发展？正是在此意义上，我们党才一再强调要进行积极的思想斗争，以此实现革命队伍的稳定和团结。

当然，我们这里说的冲突、矛盾和斗争，与西方资产阶级思想家所说的冲突、矛盾和斗争，有着根本不同。我们所说的冲突、矛盾和斗争及其调适，必须严格按照马克思主义和党的原则办事。而西方思想家所说的冲突、矛盾和斗争，尽管也在一定程度上反映了一定的客观事实，但却充满了尔虞我诈、互相暗算和顺势整人等剥削阶级毒汁。这一点我们讨论管理冲突的凝聚功能时，必须给予指出。

二、激活功能

所谓激活功能，在此是指在组织运转过程中，通过管理冲突，即通过对管理成员批评教育、思想斗争、惩恶罚劣等方式、手段，使其产生一种振作、活跃、向上、同心协力为实现组织目标而奋斗的良好气氛。

我们所说的社会组织，是区别于家庭、邻里之类初级社会群体的高级社会群体。它是人们为了有效实现自己的目标，有计划、有组织地建立起来的一种社会机构。社会组织成员间有明确的分工和职责范围，有成套的工作制度和明确的既定目标，有一个权威性的管理体系和指挥机构。

任何社会组织都是为了实现一定目标而建立起来的。组织目标就是组织的宗旨和纲领，它表明建立组织的目的，是组织的旗帜。一般说来，参加某一组织的人，都应是该组织的目标赞同者。

然而，实际的情形并非都是如此。我们知道，每一个人，自儿童到少年、到青年、到成年，均有一个社会化的过程。在这个过程中，每个人都通过生活技能和社会规范的教化，生活目标和社会角色的培养，从而取得社会成员资格，形成自己的个性，并且与社会相融相亲。但是，由于人们在自身社会生活条件、生理素质、心理状况等诸多方面存在差别，所以又必然造成人与人之间的个性差异。而这种个性差异又必然使人们在兴趣、能力、气质、性格等方面有所不同，使人们在信仰、观念、情感及工作态度等方面有所区别。例如，当一个人为了生计或其他某种未必情愿的原因参加某一组织时，该组织的目标便未必是他所赞同的。这种情形，就是美国