

# ZUZHILI 组织力

倪健民 主编



 人民大学出版社

# ZUZHILI 组织力

倪健民 主编



人民教育出版社

责任编辑:陈光耀  
装帧设计:肖 辉 张 旻  
责任校对:徐林香

### 图书在版编目(CIP)数据

组织力/倪健民 主编. —北京:人民出版社,2009.7  
ISBN 978-7-01-007702-4

I. 组… II. 倪… III. 行政管理-组织管理学-中国 IV. D63  
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 011808 号

## 组织力

ZUZHLI

倪健民 主编

人民出版社 出版发行  
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京佳顺印务有限公司印刷

新华书店经销

2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月北京第 1 次印刷

开本:700 毫米×1000 毫米 1/16 印张:22.5

字数:320 千字 印数:0,001-5,000 册

ISBN 978-7-01-007702-4 定价:40.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号  
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

# 目 录

绪论:国家、民族与组织力	1
第一章 组织的精神力	19
第一节 精神是立身之本、行动之柱	19
第二节 坚定理想信念至关重要	31
第三节 构建当代核心价值体系	40
第二章 组织的凝聚力	50
第一节 群体凝聚力的分类和作用	50
第二节 构建群体内部的和谐环境	54
第三节 增强领导班子的整合功能	65
第四节 一把手要真正成为领导核心	76
第三章 组织的领导力	82
第一节 领导力的作用及其开发的主客观条件	82
第二节 领导指挥力	90
第三节 领导的科学决策力	97
第四节 领导的非权力影响力	106
第四章 组织的结构力	115
第一节 组织结构力的生成机制和环境	115
第二节 提升组织结构力的着力点	151
第五章 组织的管理力	169
第一节 组织管理的运营	169

## 2 组织力

第二节	组织管理的类型	171
第三节	组织管理力相关因素	182
第四节	组织管理力的奥秘	187
第六章	组织的团队力	192
第一节	组织团队力类型与特点	192
第二节	团队沟通	195
第三节	团队冲突	200
第四节	团队危机处理	204
第五节	团队生命力	208
第七章	组织的绩效力	214
第一节	组织的相关概念	214
第二节	个体与组织行为	216
第三节	群体行为与组织行为	223
第八章	组织的设计力	230
第一节	组织设计的历史和要素	230
第二节	组织设计的程序和权变	236
第三节	完善组织设计力的着力点	249
第九章	组织的激励力	264
第一节	激励的概念	264
第二节	内容型激励	268
第三节	过程型激励	274
第十章	组织的文化力	285
第一节	组织文化力的理论来源	285
第二节	组织文化与组织文化力	292
第三节	建设先进组织文化,提升组织的文化力	300
第十一章	组织的变革力	307
第一节	组织变革力的特性	308
第二节	组织变革的动因与内容	316

第三节	组织变革的阻力与配置条件.....	333
第四节	提升组织变革力的着力点.....	343
后 记	.....	355

## 绪论：国家、民族与组织力

组织是以一定的权力为纽带、以一定的资源分割和配置为基础的人与人之间关系和联系的集合。自先民开始“惟王建国，辨方正位，体国经野，设官分职，以为民极”开始，如何提升组织的组织力，就成为一个组织生存和发展不容回避的第一问题。马歇尔在 1890 年出版的《经济学原理》一书中第一次把组织作为与土地、劳动和资本并列的生产要素提出后，组织和与之相关的组织力概念就一直成为近现代政治、经济和社会管理中的一个核心问题。无论是在宏观的政治组织层面还是微观的管理科学层面，如何提升一个组织的组织力，都成为每一个领导者和相关研究者孜孜以求的重要目标。

可以毫不夸张地说，有无组织力或组织力的强弱，对于任何一个组织来说，都是关系其生存与发展的大问题：对于国家来说，它关系到国家的兴衰；对于民族来说，它关系到民族的存亡；对于政党来说，它关系到政党建设的成败；对于行政机关来说，它关系到工作效率和成效；对于企业来说，它关系到企业的生产效率、经济效益和生死存亡。

组织力内涵很丰富，既包括组织设计的科学性、制度的完备程度等“硬”指标，也包括共同价值观，组织目标的吸引力，组织满足成员心理、生理、社会需要以及成就需要和精神需要的程度等“软”指标。从大的方面看，组织力主要包括政治组织力和管理组织力。

政治组织力在组织力建设中起着关键作用,它体现了核心价值体系的感召力、民族精神的凝聚力和驾驭全局的领导力。提高政治组织力对于实现中华民族的伟大复兴、全面推进中国特色社会主义伟大事业起着至关重要的作用。历史上,政治组织力高低成为一个国家和民族兴盛与衰败的重要因素。鸦片战争之后的中国之所以屡战屡败,其中重要原因之一就是全民族一盘散沙,国家组织力低下,导致中华民族到了最危险的存亡时刻。在民族危急的关键时刻,毛泽东在分析中国的抗日战争为什么是一场持久战时指出:日本“是一个强的帝国主义国家,它的军力、经济力和政治组织力在东方是一等的,在世界也是五六个著名帝国主义国家中的一个”。而中国“是一个半殖民地半封建的国家……依然是一个弱国,我们在军力、经济力和政治组织力各方面都显得不如敌人”<sup>①</sup>。因此,在抗战期间,敌后根据地所面临的局面甚至比在十年内战时期还要严峻。随着战争进入相持阶段,侵华日军对敌后根据地和游击战的重视,使根据地承受了越来越大的压力。由于日军比当年“围剿”苏区的国民党军队素质更强,装备更好,而且手段更毒辣和无所顾忌,所以,中国共产党对根据地民众的组织力和积极性依赖更多;换言之,共产党人只有动员起一场军民合一(实际上是不分军民),具有充分的民众创造性和积极性的战争,才足以应付现代化程度比自己高得多,又具有超强组织力和凶残本性的日军。中国共产党正是通过发挥强大的政治组织力、动员力、凝聚力和战斗力,动员了全国亿万军民,打了一场影响世界的人民战争,最终取得了抗日战争的伟大胜利。

核心价值体系是政治组织力的内核和灵魂。任何社会都需要核心价值体系的导向和维系,有什么样的核心价值体系,就有什么样的行为标

---

<sup>①</sup> 《毛泽东选集》第2卷,人民出版社1991年版,第447~449页。



准。核心价值体系也是一个党、一个国家、一个民族赖以存在和发展的根本前提。没有核心价值体系,党就要瓦解,国家就要分裂,民族就要解体。缺乏核心价值观,一个社会就没有凝聚力,如果一个社会难以形成主流价值观念,就会导致公民对社会的认同感降低,社会抗震能力减弱,如遇突发事件,难以凝聚人心。由此可见,弘扬并推进核心价值观的社会认同,应该成为该社会上层建筑的神圣使命。社会核心价值观一旦被认同,就会成为一股强大的向心力与凝聚力,使国家、民族价值取向一致而形成一个坚强的堡垒;反之,则人人心有旁系、个个行动相左。核心价值观的确立和获得广泛的社会认同,是提升国家软实力的关键。

没有精神支撑的民族行之不远。胡锦涛同志指出:“民族精神是我们民族的生命力、凝聚力和创造力的不竭源泉。”在五千多年的发展中,中华民族形成了以爱国主义为核心的团结统一、爱好和平、勤劳勇敢、自强不息的伟大民族精神。在改革开放新时期,中华民族又形成了勇于改革、敢于创新的时代精神。这一民族精神和时代精神,包括了天下兴亡、匹夫有责,富贵不淫、贫贱不移、威武不屈,先天下之忧而忧、后天下之乐而乐等民族优良传统;包括了我们党领导人民在长期革命斗争中形成的井冈山精神、长征精神、延安精神、西柏坡精神等优良传统;包括了在社会主义建设时期形成的大庆精神、雷锋精神、“两弹一星”精神等优良传统;包括了在改革开放新时期形成的“64字创业精神”、九八抗洪精神、抗击非典精神、青藏铁路精神、抗震救灾精神等优良传统。这一民族精神和时代精神,是中华民族五千多年来生生不息、发展壮大的强大精神动力,也是中国人民在未来的岁月里薪火相传、继往开来的强大精神动力。

自从中国共产党诞生以来,这种凝聚力便获得了更加坚强的共同思想基础和核心。我们党历来重视共同思想基础的建设。毛泽东同志强调党要有“共同语言”,社会主义国家要有“统一意志”。邓小平同志指出:我们这么大一个国家,要团结起来、组织起来,一靠理想,二靠纪律,否则建设就不能成功。江泽民同志指出:“一个民族、一个国家,如果没有自

己的精神支柱,就等于没有灵魂,就会失去凝聚力和生命力。”<sup>①</sup>胡锦涛同志多次指出:要增强“民族精神”,巩固“精神支柱”,形成“共同理想信念”。这强调的都是共同思想基础建设。今天,在社会思想观念和人们价值取向日益多样的情况下,根本的、原则的东西有些时候却容易被自觉或不自觉地疏忽、淡化。提出社会主义核心价值体系,就明确揭示了我們共同思想基础的基本内涵和基本要求,将会推动全党全社会更加自觉地维护我们共同的思想基础。

**科学的组织体系是政治组织力的前提。**有没有科学的组织体系,是政治组织力强弱的一个重要标志。列宁认为,无产阶级的力量在于组织。我们党在革命、建设、改革的实践中,高度重视政治组织力的作用。党在创立初期,就明确提出“支部是党的基本组织”。毛泽东在总结这一时期的经验时指出:“支部建在连上”,这是红军所以艰难奋战而不溃散的一个重要原因。抗日战争和解放战争的伟大胜利,充分显示了政治组织力及其民族精神获得新的核心后所产生的巨大威力。在共和国的历史上,我们战胜了帝国主义的政治包围和经济封锁;20世纪八九十年代以来,面对国际国内政治风波的冲击,我们站稳脚跟,经受住了政治风险的严峻考验,我们沉着应对亚洲金融危机浪潮的冲击,经受住了经济风险的重大考验。这一切再次证明,有了中国共产党这个坚强的凝聚核心,有了“万众一心,众志成城”的民族团结之魂,任何敌人也攻不破我们,任何风浪也冲不垮我们。在1998年的抗洪抢险斗争和2008年的抗击雨雪冰冻灾害和抗震救灾斗争中,全国党政军民形成共识,万众一心,众志成城,誓死与洪魔和震灾抗争到底,其团体凝聚力之强,举世首肯。何以如此,就是如党的十五大报告中所讲的,是因为“在中国,从来没有任何一个政治组织像我们党这样集中了那么多先进分子,组织得那么严密和广泛,为中华

<sup>①</sup> 《江泽民论有中国特色社会主义》(专题摘编),中央文献出版社2002年版,第395页。

民族作出了那么多牺牲，同人民保持着密切的联系”<sup>①</sup>。

我们党的执政实践表明，建立一个由上而下、逐级向外围延伸的组织体系，是党对社会产生影响的前提条件。因此，党不仅要通过制定社会发展的方针政策推动、促进社会生产力的发展，创造丰富的物质财富，而且还要能够创造出凝聚、鼓舞、激励人心的精神财富。新中国成立后，党坚持马列主义、毛泽东思想的指导思想地位，这是党的性质和我国社会制度的要求。但在相当长时间内，我们僵化地搬用马列主义，而缺乏对这一思想理论的创新的发展。因此，很难激活社会的僵滞状态。党的十一届三中全会之后，僵滞的思想禁锢局面得到了改变，我们党特别注重对社会实践进行系统总结和认识，能够坚定地继承业已形成的思想精华，大胆地对实践证明不科学的思想、理论、观点进行扬弃，从而创造出符合时代要求的当代中国的马克思主义——邓小平理论。这个理论是在改革开放实践基础上产生的，是在总结经验与教训、失败与挫折的前提下提出来的，是新时代提出的必然要求，是继承马列主义、毛泽东思想的前提下的丰富和发展。这个理论体现了时代精神，表达了中华民族国强民富的愿望。从历史的发展进程看，中华民族的昌盛与邓小平理论有着紧密的、内在的、逻辑的必然联系。以江泽民同志集中全党智慧创立“三个代表”重要思想为标志，世纪之交的中国共产党人，深刻认识和把握新的历史条件下变化了的世情、国情和党情，在进一步回答“什么是社会主义、怎样建设社会主义”问题的同时，又创造性地回答了“建设什么样的党、怎样建设党”的问题，从而正确界定了我们党的历史方位，并从始终代表中国先进生产力的发展要求、中国先进文化的前进方向和中国最广大人民的根本利益的高度，提出了坚持和发展党的先进性、提高党的执政能力的时代课题，为新形势下保持党的先进性指明了方向。党的十六大以来，我国进入全面建设小康社会新的发展阶段。以胡锦涛同志为总书记的党中央又根据新的形势和任务，提出了科学发展观、构建社会主义和谐社会等重大战略

<sup>①</sup> 《江泽民文选》第2卷，人民出版社2006年版，第42页。

思想,把发展问题提到体现以人为本、体现社会公平正义、体现人的全面发展和社会全面进步以及资源环境的可持续发展的高度,进一步深化了对社会主义现代化建设规律的认识。党的十七大对中国特色社会主义道路和中国特色社会主义理论体系作了概括,科学回答了党在改革发展关键阶段举什么旗、走什么路、以什么样的精神状态、朝着什么样的发展目标继续前进等重大问题,对继续推进改革开放和社会主义现代化建设、实现全面建设小康社会的宏伟目标作出了全面部署。这是我们总结长期历史经验得出的基本结论。中国特色社会主义理论体系在当今的中国已转化为一种解放思想、艰苦创业、开拓进取、团结奋斗等内涵丰富的民族精神,这种精神形成了一种强大的驱动力,极大地推动了中国社会的变革和发展。

创新是政治组织力持续提升的重要手段。在世界已经进入一个新技术革命时代的今天,世界各国,尤其是发展中国家必须放开眼界,赶上时代步伐,创新组织体系,才能永葆组织活力。20世纪80年代末、90年代初以来,世界上一些执政几十年的大党、老党,比如苏联、东欧国家的共产党,南斯拉夫联盟社会党,墨西哥革命制度党等等,先后失去政权,有的甚至走向衰亡,引起国际社会的广泛关注。苏联、东欧国家的共产党丧失执政地位,有多方面的原因,但很重要的是长期忽视政治组织力建设,执政成绩不能令人民满意,严重脱离了人民群众。教训十分深刻。所以,我们党在《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》中指出,“无产阶级政党夺取政权不容易,执掌好政权尤其是长期执掌好政权更不容易。党的执政地位不是与生俱来的,也不是一劳永逸的”<sup>①</sup>。这个内涵丰富、思想深刻的论断,正是在科学总结和汲取世界上一些执政党兴衰成败经验教训的基础上提出来的。

高效的动员能力是政治组织力的重要环节。我国社会主义现代化的

---

<sup>①</sup> 《〈中共中央关于加强党的执政能力建设的决定〉辅导读本》,人民出版社2004年版,第4页。

过程是组织、动员社会各方力量诸要素共同参与、融合、释放的过程。尤其对生产力比较落后、社会秩序尚不规则、众多社会要素处于较低层次的国家,有效的组织力量是现代化建设的关键。中国是一个发展中国家,社会运行缺乏法治机制,社会群体的散状性较为明显,区域、民族、集团、阶层等方面的内外矛盾较为普遍。因此需要一个强有力的组织力量,来推动和促进现代化的进程。应该说建国以来,中国共产党始终注重组织作用的发挥,组织动员力极强。党具有广泛的代表性,又有由上而下、逐级向外围延伸的组织体系,加上党政关系的一致性和共同组织、管理国家政治经济生活的政体特征,完全可以很好地发挥党的组织力和动员力。这也是中国国情所决定的。2008年遽然而至的汶川大地震,使灾区人民的生命财产蒙受了巨大损失。在党中央、国务院的坚强领导下,全国人民紧急行动起来,向灾区人民伸出了一双双坚强有力的手,再次显示了中华民族在灾难面前不屈不挠的顽强精神和强大的凝聚力。在同特大地震灾害的艰苦搏斗中,中华民族和中国人民展示出了十分崇高的精神。这就是万众一心、众志成城,不畏艰险、百折不挠,以人为本、尊重科学的伟大的抗震救灾精神。在这场大规模的抗震救灾斗争中,动员和组织了难以数计的人力和物力,显示了中国人民前所未有的组织程度。这种组织力是一种政治力,体现了中国共产党的崇高威望和强大的号召力,体现了党中央、国务院以及各级党组织及其领导干部驾驭复杂局面的组织领导能力,体现了中华民族巨大的凝聚力。抗震救灾斗争是动员了千百万军民和牵动着全国各族人民,影响世界的一场伟大的人民战争。抗震救灾的胜利显示了中国的各级党组织和人民政府、广大干部以及新闻工作者的高度的政治组织力和宣传群众、动员群众的宣传鼓动力,这是抗震救灾伟大精神的重要组成部分。它创造了我们党在和平环境下,动员组织群众抢险救灾的有效方法;为在新的历史条件下,坚持党的群众路线,动员组织群众,集中人力、物力、财力向自然灾害宣战,积累了新鲜的经验。应该说,像这种特大震灾并不会经常出现,需要集中如此大的物质与精力来完成某项具体任务的机会也不多,但是善于动员和组织千百万群众,从容地驾

取各种复杂的局面,克服面临的种种困难和风险,以推进我们的事业,是全面建设小康社会的一项重要战略任务。我们党具有动员组织广大群众夺取革命战争胜利的丰富经验和优良传统,现在又有了动员组织人民抵御自然灾害,进行社会主义建设的新鲜经验,只要我们不断地继承和发扬这些经验和精神,社会主义事业就可以永远立于不败之地。

## 二

管理组织力体现了管理活动的科学性,尤其是在公共管理和经济管理领域,它使得资源配置更加具有效率,由此促进社会的进步和文明程度,反映了时代的进取精神。

管理组织理论是以近代科学技术和社会理论的发展为基础的。牛顿为我们提供了世界规律与秩序的物理学基础,笛卡儿为这个世界万事万物提供了数学模式。他们力图向世界证明,这个世界是人类可以建立起秩序的世界,并且是可以按照这个秩序进行有效管理的世界。韦伯提出了以效率为中心的科层制,法约尔、泰勒都强调命令统一、统一指挥及规章制度和组织结构,试图用一种有秩序的组织体制确保公共行政系统高效有序,组织能量不致耗散。然而事实是,公共行政组织的效率呈递减趋势,组织污染日趋严重。为了提高效率,不得不实行部门化、专业化,不得不引入竞争机制和市场机制,不得不讲法治行政和民主行政。但是,试图建立新的公共行政秩序本身却又给公共行政系统带来熵。公共行政系统的效率的提高只不过是靠新技术、新工具的使用。但是,任何新技术、新工具的使用只是在一个时期内有效,然后又逐步表现为效率递减。也就是说,新技术、新工具的使用也无法解决管理效率递减的问题。这就促使人们进一步探索管理组织力的内涵和提升途径。

管理劳动体现了人类劳动独具的管理组织力。如果说,人类与动物的区别之一是劳动的话,那么,在工业化和现代化的进程中,这种劳动的特点之一就是集体性。这就需要对生产进行组织和管理,从而能使单个

的生产要素产生一种具有活力的新的生产要素。因此,管理劳动已不是一般的脑力劳动和体力劳动,而是高级的智力劳动。它包括计划、组织、经营、控制、创新、承担风险等活动的全过程。特别是具有这种知识力的管理者一旦从所有者手里获得了经营的权力,潜在其身的经营力就会在生产过程、销售过程、服务过程中显现出来,从而为企业带来巨大的效益。正因为如此,近 100 年来,在西方发达国家,管理不仅已经逐步成为一门科学,而且逐步成为一种基本的、独特的和主要的制度。由于这种制度的出现,使得资源配置更加具有生产效率,由此促进了社会的进步和文明程度,反映了时代的进取精神,以至于卡斯特对管理制度的出现发出这样的感慨,“在人类历史中,一种新的制度在出现时遇到的阻力如此的少,引起的混乱如此的少,引起的争论如此的少”。

马克思非常重视管理工作在生产过程中的作用,他曾明确指指出过,当资本家在生产过程中是作为劳动的管理者和指挥者出现时,这种与剥削相结合的劳动,是一种加入产品价值的劳动。马克思的这个论断是完全正确的。尤其是在现代企业制度下,由管理劳动者组织起来的集体劳动,通过分工协作可以在一定条件下比个体劳动更有效率。管理劳动者的这种管理劳动是物无法做到的。死的物不可能指挥活的人,但管理者的管理劳动却可以把劳动者组织起来并可以比他们在分散的情况下创造出更多的价值。除此之外,管理劳动的这种人类独具的组织力还体现在适应变化的决策能力、激励政策的设计能力和人际关系的沟通能力。一个善于亲和沟通的管理者,倾向于了解所有人的看法,尽力沟通所有团队成员之间的感情,使他们建立起合作关系,把他们的劳动有效地整合在一起,创造出更大的价值。

伦理是提升管理组织力的重要基础。伦理与道德有联系也有区分。伦理是“人理”,是人伦关系的原理,人之所以为人的道理,人与人相处的原理;道德是“得道”,是对价值规范体系的内化与践履。作为人伦关系的原理,伦理不只是一种意识、观念形态的东西,因为它透过人的情感信念发挥作用,必然要对人的行为并由此对社会关系、人伦关系发挥组织、

调节作用,最终外化为一定的生活秩序。在这个意义上,伦理是社会生活秩序的自组织,道德是个体生命秩序的自组织。组织有他组织与自组织两种形式,前者是客体性、外在性的,后者是主体性、内在性的。在对人的行为选择发生的影响中,后者比前者更为深层。西方近代管理理论的重大发现之一,就是“非正式组织”对生产的影响,“非正式组织”就是组织内部的自组织,它遵循的逻辑不是经济的逻辑、行政的逻辑,而是伦理的逻辑、情感的逻辑。中国文化是伦理型的文化,血缘构成这种文化的范型与基础,因而在中国社会中,伦理的自组织功能特别明显,自组织力特别巨大。一方面,“人伦”本身就是一种自组织模式;另一方面,伦理的取向也决定了伦理价值、伦理原理对组织建构的特别重要的意义。无论人们是否意识到,伦理在经济组织中的自组织功能、自组织力总是潜在的,问题在于是否能自觉把握,并引导其作用的方向。伦理价值、伦理原理不同,这种自组织力的大小及其作用的性质肯定是不同的,于是伦理建设在组织的建构中,就具有特别重要的意义。组织的存在及其运作,最重要的因素就是其内在的力。

凝聚力的有无,凝聚力的大小,在相当程度上决定着组织功能的发挥,决定着组织合力的大小,甚至也决定着组织的存亡。组织如果丧失了凝聚力,其内在的生命也只是名存实亡。凝聚力形成的过程,就是组织合力形成的过程,凝聚力构成组织合力的最直接、最重要的基础。一般来讲,组织目标愈明确,愈有价值,团体凝聚力则愈强,非组织力则愈小。凝聚力如何形成?在初期的市场运营中,人们很容易产生一种错觉,认为只要待遇好,薪水高,就能拢住人心,自然就能产生凝聚力。实际上,高报酬只能产生企业对个体的经济吸引力,它只是凝聚力产生的必要条件,并不就是凝聚力本身。或者说,它可以把经济个体吸引到单位来,并部分地调动他们的个体活力,但员工能否真正同心同德,同舟共济,个体活力能否最终形成经济组织的合力,问题根本没有解决。因为,无论如何,经济组织内部存在一个利益分配的问题,对员工来说,不仅存在利益的绝对性即工资的绝对量的问题,更存在一个相对利益,存在对自身利益的认识,对



个人利益与他人利益、个人利益与整体利益的认识与调节的问题。这些问题,工资、利益本身是无法解决的,必须借助人们的伦理价值、伦理原理进行导向调节,尤其是在发生个体的利益矛盾与冲突时,这种调节与导向就具有至关重要的意义。另一方面,组织目标、组织目的,是组织合力的指向,但组织目标、组织目的如何转化、内化为个体目标、个体目的,这也不是利益至少不仅仅是利益吸引所能解决的问题,它与人们的价值取向,与人们对伦理关系的认识与把握,与人们对伦理秩序的态度,有着直接的联系。市场的机制,很容易造成人们在经济组织的建构中对金钱的迷信,可是我们每每发现,许多企业,缺乏竞争的韧性,也许在兴旺发达时应聘者如云,可一旦发展受挫,“跳槽”频仍,甚至作鸟兽散。问题的症结在哪里?就在于凝聚力太脆弱,在困难时期,员工缺乏伦理意识作支配,未能筑起企业在精神上凝聚力的长城。也许正因为如此,日本式经济组织,特别强调团队意识与团队精神,努力以儒家伦理理念培养企业内在的凝聚力,这种意识与精神在相当程度上是超越经济的,当然不可能总是或永远是超越经济的,它是在共命运的意识支配下,形成的一种伦理的人文力。因此,在经济组织中,集体主义精神、集体主义意识的培养,并不只是一种形而上学的精神层面的装饰,它是企业凝聚力、企业合力形成的价值基础,对经济组织的前途与命运休戚相关。

**变革是提升管理组织力的重要抓手。**随着时间的推移,管理组织力的提升会面临越来越大的非组织力的制约。非组织力包括团体非组织力和个体非组织力。团体非组织力包括如下内容:组织目标模糊、组织价值观扭曲、组织结构不合理、组织制度不健全。此外,还有与正式组织离心离德甚至敌对的非正式组织。个体非组织力,首先是指领导者个人行为造成的非组织力。如领导者个人行为降低了自己的威信,思想上的主观主义,工作上的官僚主义,组织上的宗派主义,生活上的享乐主义,权力行使时的家长作风,以及自私自利、滥用职权、以权谋私等,会使组织成员对组织目标和组织价值观产生怀疑、动摇甚至否定,起到离心作用,瓦解团体凝聚力。其次,个体非组织力是指组织成员的非组织力。一般来讲是