

奖惩艺术研究

JIANGCHENGYISHUYANJIU

赵景胜 著



中国文联出版社

奖惩艺术研究

赵景胜 著

中国文联出版社

图书在版编目(CIP)数据

奖惩艺术研究/赵景胜 著. - 北京:中国文联出版社,2000.8
(中华学人论稿/徐传武,桑哲主编)

ISBN 7-5059-3458-9

I. 奖… II. 赵… III. 管理-理论-专题研究 IV. G122

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 44773 号

书 名	奖惩艺术研究
作 者	赵景胜
出 版	中国文联出版社
地 址	农展馆南里 10 号(100026)
经 销	全国新华书店
责任编辑	尹龙元
策划编辑	桑 哲
印 刷	曲阜师范大学印刷厂
开 本	850×1168 1/32
字 数	300 千字
印 张	11.75
版 次	2000 年 8 月第 1 版第 1 次印刷
印 数	1—1000
书 号	ISBN 7-5059-3458-9/I·2636
定 价	19.80 元

本书如有印装质量问题,请直接与出版社联系

内 容 概 要

奖惩，是一种重要的行政管理手段，是一种司空见惯的社会现象。本书分别从认知和运用两个角度对其进行了深层次探讨。首先，本书运用量子力学和心理学的理论研究成果对奖惩现象的哲学内涵作了较为详尽地剖析，提出了奖惩质、奖惩型、奖惩度、奖惩裂变效应、错误奖惩概念，在此基础上对奖惩传统、奖惩错误加以研究，进一步强化了对奖惩现象的认知。其次，本书又从实践的角度，重点讨论了奖惩方法问题，重点分析了奖惩技巧、奖惩的环境制约要素、奖惩考核，并对奖惩在现代企业管理、人事管理、现代教育中的运用进行了全新的阐释。本书所倡导的奖惩理论，定会让您享受成功的喜悦！

给予奖赏

您将享受成功的喜悦！

目 录

上编 奖惩认知论

第一章 绪论	3
第一节 奖惩体系的构建	4
一、体系界说	4
二、思想体系的构建	7
三、理论体系的构建	9
四、方法体系的构建	12
五、结构体系的构建	13
第二节 奖惩研究的交叉性辩说	15
一、哲学性与科学性的交叉	16
二、奖惩与传统的交叉	16
三、奖惩与错误的交叉	17
四、奖惩与环境的交叉	18
五、奖惩与考核的交叉	20
六、认知、方法与实践的交叉	21
七、奖与惩的交叉	22

第二章 奖惩理论概论	25
第一节 奖惩现象的哲学内涵	25
一、物理学中的“奖惩哲学内涵”	26
二、心理学现象中的“奖惩哲学内涵”	31
第二节 奖惩场论与奖惩裂变效应	38
一、奖惩场论	38
二、奖惩裂变效应	40
三、奖惩裂变的主要形式	42
四、奖惩裂变与奖惩场的关系	44
第三节 高明的奖惩者	48
一、奖惩者的意识	48
二、高明奖惩者与奖惩的三种作用关系	49
三、高明奖惩者的四种能力	50
四、高明奖惩者的远见卓识	54
第四节 奖惩度	55
一、奖惩度的提出与本质	55
二、“度”的不同诠释	56
三、制约奖惩度的因素	57
四、奖惩度的运用	59
第五节 奖惩型	60
一、奖惩型的概念	60
二、按照奖惩主体划分的奖惩型	61
三、按照奖惩动机划分的奖惩型	63
四、按照奖惩意识能动性划分的奖惩型	63
五、按照奖惩性质划分的奖惩型	64
六、按照奖惩手段划分的奖惩型	65
七、奖惩型的选择	66
第六节 邓小平有关奖惩的论述	67

第三章 传统奖惩	75
第一节 存在于今天的历史因素——传统	76
一、漫谈传统	76
二、传统的界定	78
三、传统的构成因素	78
四、传统与奖惩	81
第二节 宗教信仰传统中的奖惩观	82
一、论信仰	82
二、宗教信仰中的传统奖惩观	85
(一) 佛教信仰中的传统奖惩观	85
(二) 道教信仰中的传统奖惩观	90
(三) 儒教信仰中的传统奖惩观	91
第三节 传统文化中的奖惩观——奖惩中的传统	94
一、传统文化的基本特性	94
二、中国传统文化的基本特性	95
三、儒家文化传统中的奖惩观	96
四、中国古代奖惩范例及有关阐释	99
第四节 中西传统奖惩观念比较	103
一、东西文明的不同起源及其特征	103
二、儒家文化圈内文化观念的异同	104
三、东方传统奖惩观	105
(一) 东方奖惩观念的基本特点	105
(二) 韩国传统文化中的奖惩观	105
(三) 日本传统文化中的奖惩观	106
(四) 中国传统文化中的奖惩观	108
四、西方传统奖惩观	109
(一) 西方传统文化的起源	109
(二) 建立在极端个人主义之上的奖惩观	110

(三) 两大宗教信仰对西方传统奖惩观的影响	111
五、宗教与科学的对立统一	114
六、东西方文明中奖惩观的差异	116
第五节 中国古代赏罚论	116
第四章 错误奖惩	133
第一节 错误奖惩综述	133
第二节 错误论	137
一、错误是什么——认识错误	137
二、错误的基本特性	141
三、错误的分类	144
第三节 错误奖惩	148
一、错误奖惩的原因	148
(一) 违背奖与惩相结合的奖惩原则	149
(二) 违背物质奖惩和精神奖惩相结合的奖惩原则	150
(三) 违背赏罚分明的奖惩原则	153
(四) 违背以考核为依据的奖惩原则	154
(五) 违背恰如其分的奖惩原则	156
(六) 违背时效性的奖惩原则	158
二、错误奖惩的分类	159
(一) 按照奖惩目的划分的类别	159
(二) 按照特性划分的类别	161
(三) 按照主客体划分的类别	162
三、防错优于改错	166
第四节 构建错误奖惩理论的意义	167
一、构建错误奖惩理论的理论意义	168
二、构建错误奖惩理论的实践意义	170

下编 奖惩方法论

第五章 奖惩技巧	177
第一节 奖惩技巧综论	177
第二节 奖惩动机的选择	178
一、个体型奖惩的动机	179
二、团体型奖惩的动机	179
第三节 奖与惩的选择	180
一、奖与惩的对立统一性	181
二、奖励的选择技巧	181
三、惩罚的选择技巧	182
四、奖与惩结合的技巧	183
第四节 奖惩时机的选择	184
一、奖惩时机诠释	184
二、奖惩时机的特性	185
三、奖惩时机的选择	187
第五节 奖惩场合的选择	187
一、奖惩场合的分类	188
二、公开场合奖励的选择	188
三、公开场合惩罚的选择	189
四、非公开场合下的奖惩选择	190
五、公开与非公开的灵活结合	191
第六章 奖惩与环境	193
第一节 奖惩环境综论	193
第二节 内外环境的和谐制约	195
一、内环境对奖惩效能的影响	195
二、外环境对奖惩效能的制约	196

三、内外环境在奖惩运行中的相互制衡·····	197
第三节 奖惩的内环境·····	198
一、权威·干预与奖惩·····	198
二、偏见·私心与奖惩·····	200
三、嫉妒·虚荣心与奖惩·····	202
第四节 奖惩的外环境·····	203
一、奖惩与经济环境·····	203
二、奖惩与政治环境·····	205
三、奖惩与文化环境·····	207
四、奖惩与法规·····	210
第五节 奖惩规章制度·····	212
一、国家公务员暂行条例·····	212
二、国家公务员奖励暂行规定·····	215
三、国家公务员纪律规定·····	218
四、关于国家行政机关工作人员的奖惩暂行规定·····	220
五、国家行政机关工作人员升级奖励试行办法·····	225
六、国家行政机关工作人员职级奖惩暂行处理办法·····	226
七、关于加强行政惩戒工作管理的通知·····	228
八、教师和教育工作者奖励暂行规定·····	230
九、教学成果奖励条例·····	233
十、中华人民共和国自然科学奖励条例·····	235
十一、中华人民共和国发明奖励条例·····	236
十二、企业职工奖惩条例·····	239
第七章 奖惩与考核·····	245
第一节 考核的重要性·····	246
第二节 人事考核与奖惩之间的关系·····	249
一、人事考核的历史演变·····	250
二、考核是奖惩的依据·····	252

三、国外的奖惩与考核·····	254
第三节 考核的基本原则·····	256
一、坚持分级与分类原则·····	256
二、坚持严格与公正原则·····	259
三、坚持立体考核原则·····	262
四、坚持民主公开原则·····	264
五、坚持实事求是原则·····	266
六、坚持考核注重实绩原则·····	266
七、坚持考核与奖惩相结合原则·····	267
第四节 考核内容及标准的确定·····	268
第五节 考核的分类及其方法·····	271
一、考核的分类·····	271
二、考核方法·····	273
(一) 主观判断方法·····	273
(二) 工作标准法·····	273
(三) 评议法·····	274
(四) 分项考核法·····	274
(五) 考试法·····	275
三、考核应注意的几个问题·····	276
第六节 考核的有关法律法规·····	278
一、关于实行干部考核制度的意见·····	278
二、国家公务员暂行条例·····	281
三、国家公务员考核暂行规定·····	282
四、事业单位工作人员考核暂行规定·····	286
五、工人考核条例·····	291
第八章 奖惩理论在实践中的应用·····	297
第一节 奖惩理论在现代企业管理中的运用·····	297
一、现代企业管理中错误奖惩的危害性·····	298

二、建立正确的企业奖惩机制·····	301
三、灵活运用奖惩技巧·····	305
第二节 国际现代企业管理奖惩范例·····	311
一、韩国企业的典范——三星集团在人才管理中的奖罚 分明原则·····	311
二、国际商用机器(IBM)公司奖惩办法·····	312
第三节 人事管理中的奖惩运用·····	327
一、人事管理中奖惩的哲理机制·····	327
二、人事管理奖惩的本质·····	329
三、人事管理奖惩方法(1)——奖惩型·····	332
四、人事管理奖惩方法(2)——奖惩度·····	335
五、人事管理奖惩方法(3)——奖惩裂变效应·····	337
六、人事管理奖惩方法(4)——防治错误·····	339
第四节 教育艺术中的奖惩应用·····	342
一、教育艺术中的特殊奖惩环境·····	343
二、教育者的奖惩观与奖惩手段的选择·····	345
三、表扬与批评·····	352
参考文献·····	357
后 记·····	361

上 编

奖惩认知论

第一章

绪 论

奖惩，即赏罚，在我国先秦时期就有不少优秀分子对此进行论述。如在《管子·版法解》篇中，管仲认为治国有三器，“禄赏”占其一，“斧钺”占其一，而二者合指即为赏罚，管仲还认为：“非斧钺无以畏众，非禄赏无以劝民”，“有犯禁而可以得免者，则斧钺不足以畏众；有无功而可以得官者，则禄赏不足以劝民”，“斧钺不足以畏众，禄赏不足以劝民，则人君无以自守也”；在《管子·正世》篇中提出“故赏必足以使，威必足以胜”。荀子在《王霸》中也提到“庆赏不渐则兵弱”，“刑罚虽繁，令不下通”等主张。韩非在《难三》中有“诛赏明，则国不贫”，在《八经》中有“设法度以齐民，信赏罚以尽民能，明谤誉以劝沮”，称“赏罚”为“三隅”。《吕氏春秋·振乱》篇中有：“赏有义而罚不义”。秦汉以后，荀悦在《申鉴·政体》中提出“明赏罚以统法”，《后汉书》卷四十九《仲长统传》有“信赏罚以验惩劝”，《宋史纪事本末》卷七十五《建炎绍兴诸政》中有“朝廷赏罚有功罪而人心服”，唐甄在《潜书》下篇上《任相》中归纳亡国之道有十焉，把“赏罚不中”列为第二，康有为在其著名的《公车上书》中也“乞下明诏，行大赏罚”。

近现代学者研究奖惩者也不少。但往往仅把其当作一项实践艺术加以审视，很少有人从科学、哲学的视觉对其进行全面观

照。笔者在总结归纳近二十年人事管理经验基础上，吸收借鉴了近现代哲学、物理学、心理学研究成果，把奖惩界定为认知和方法两大版块，分别加以研究，以求较好地把二者统一起来。

第一节 奖惩体系的构建

奖惩现象充斥于我们日常生活的每一角落，对其进行较全面地研究，首先就应该从其内涵与外延、理论与实践等方面分别建立起一个基本框架，正如建筑一样，如果没有规划好的图纸设计，如果不能提前界定怎样建、建什么样式等问题，恐怕建筑就无从谈起，即使没有图纸，但至少在建筑者的脑海里也应有一个初略的蓝图。正是在这层意义上，我们研究奖惩现象，就应该建立起奖惩体系。但奖惩体系的建构，并不是随心所欲，一蹴而就的，需要有一些比较具体的构建原则，否则，只能是空话、妄想。好的建筑设计图纸是符合在实践积累基础之上而探寻出的建筑规律的，同时，也应有所突破与创新。

一、体系界说

“体系”这一概念的引用率非常高，不仅社会科学工作者经常使用，而且自然科学工作者在其学术研究中也大量引用。尽管不少学者文人都习惯于运用“体系”一词来建构自我的知识、研究成果，如思想体系、理论体系、结构体系、方法体系等等，但很少有人真正对“体系”这一概念作过具体的分析，往往是随手取来，随笔拈出。

“体系”一词的使用在一些实践运用中往往是不自觉的、朦胧的和粗率的。例如，人们在评价某人的知识、某一著作、某一