

职工思想管理学

王方武 著

职工教育出版社

职工思想管理学

王方武著

责任编辑：戴宗济 孙瑞坤

职工思想管理学

王方武 著

职工教育出版社出版（北京地安门西大街教场胡同4号）
长春光机学院第二印刷厂印刷 职工教育出版社发行部发行

787×1092毫米1/32 印张9.25 千字205 印数1—18000册

1988年8月第1次印刷 1988年第1版

ISBN7—80059—092—5/C.005

定价：2.90元

前 言

用马列主义理论武装起来的无产阶级政党在企业开展思想政治工作，在我国，从1949年建国起已有近四十年的实践历史；从1927年建立第一个红色革命根据地起已有近六十年的实践历史。在国外，从1917年建立第一个社会主义国家起已有七十年的实践历史；从1864年建立第一个国际起已有近一百二十年的实践历史。以往的全部实践历史证明，这种思想政治工作具有无与伦比的革命性、战斗性、科学性和强大生命力，是共产主义运动的主要实践内容之一，并将与永葆青春的共产主义运动同步发展、同步前进、同步趋于成熟和科学化。在目前这继往开来的历史新时期，有关思想政治工作科学化的建设任务，已经历史地落在当代共产主义运动者的肩上。中国共产党是国际共运队伍中的第一大党，在这一建设方面应当作出较大贡献。

由于社会和历史的种种原因，我党领导无产阶级夺得政权以后，在工人阶级中的思想政治工作的科学化建设的水平，远未适应社会主义建设和新时期共产主义运动实践的需要。进入七十年代末八十年代初以来，随着改革开放和社会主义商品经济的发展，在全国迅速掀起了加强和改进党的思想政治工作、促进思想政治工作科学化的热潮，无疑这是我国共产主义运动实践中的一件大事。可以深信，随着这一热潮的继续、发展和深化，我党的思想政治工作必将创造出适合新形势需要的各种有效形式和具体途径，并对今后的共产主义运

动作出具有深远意义的新贡献。在这一建设中，全国各级党的组织和众多的有志之士已经和正在进行各种各样的研究、探索和实验，并已结出了一批有价值的成果，成为思想政治工作走向科学化的报春花。

思想政治工作科学化建设，是社会科学中一个多层次、多侧面、多学科有机联系的综合性巨大系统工程，从各种不同层次、不同角度来共同参与这一巨大工程的建设，至少在目前是必不可少的方法步骤之一。本书就是以一般大中型国营企业为对象，以长春第一汽车制造厂三十年的思想政治工作成功经验为基础，站在企业这个层次上，以企业思想政治工作科学化为目标，采取微观的研究方法，从职工思想管理这一侧面入手，来参与思想政治工作理论体系和实践体系建设的一次尝试。由于这是尝试，加之本人水平所限，故谬误和不足之处在所难免，恳切地期望思想政治战线的前辈和同行们，特别是期望有关专家、学者不吝指教。

作者

一九八五年十月

目 录

第一章 <u>职工思想管理学的研究对象、任务和方法</u>	(1)
第一节 职工思想管理学的产生和研究对象	(1)
第二节 职工思想管理学的任务	(5)
第三节 职工思想管理学与其它学科的关系	(6)
第四节 职工思想管理学的研究原则	(10)
第五节 职工思想管理学的研究方法	(12)
第二章 <u>职工思想产生差异和矛盾的基本因素、规律</u> <u>和特征</u>	(15)
第一节 职工思想产生差异和矛盾的基本因素	(15)
第二节 职工所产生的思想差异和矛盾的基本规律	(22)
第三节 社会主义企业职工思想差异和矛盾的基本特征	(27)
第三章 <u>管理职工思想的基本目的、规律、方法和</u> <u>模式</u>	(30)
第一节 管理职工思想的基本目的	(30)
第二节 管理职工思想基本规律的四个基本环节	(33)
第三节 管理职工思想的基本方法	(38)
第四节 管理职工思想的基本模式	(43)

第四章	职工思想的信息	(48)
第一节	人的思想信息客观存在的事实依据	(48)
第二节	职工思想信息的基本形态及其形成的机制	(52)
第三节	职工思想信息的基本系列	(57)
第四节	构成可传递思想信息的基本要素	(60)
第五节	认识职工思想信息的主要意义	(64)
第五章	职工思想信息的收集、整理和判断	(66)
第一节	收集职工思想信息的基本方法	(66)
第二节	整理朴素思想信息的基本程序	(70)
第三节	从朴素思想信息中判断标的思想的基本程序	(76)
第四节	运用朴素思想信息判断未知思想的基本方法	(81)
第六章	思想管理者做好自身的思想工作	(89)
第一节	管理者做好自身思想工作的基本意义	(89)
第二节	影响管理者对待自身思想问题态度的基本因素	(92)
第三节	管理者捕捉自身思想问题的基本方法	(95)
第四节	管理者正确处理好自身思想问题的基本过程	(98)
第五节	管理者管理自身思想时应注意的主要问题	(102)
第七章	做上级领导人的思想工作	(106)
第一节	做上级领导人思想工作的特殊意义	(106)
第二节	上级领导人的一般心理特征	(109)

第三节	上级领导人思想信息的基本特征	(113)
第四节	诊断上级领导人思想的一般程序	(115)
第五节	做上级领导人思想工作的基本方法	(118)
第六节	做上级领导人思想工作前的自我准备	(121)
第七节	做上级领导人思想工作时必须注意的问 题	(124)
第八章	做平级同事的思想工作	(127)
第一节	做好平级同事思想工作的重要意义	(127)
第二节	平级同事间的一般心理特征	(129)
第三节	平级同事有关思想信息的基本特征	(132)
第四节	诊断平级同事思想的基本要点	(135)
第五节	做平级同事思想工作的主要方法	(138)
第六节	做平级同事思想工作前的自我准备	(141)
第七节	做平级同事思想工作时必须注意的 问题	(143)
第九章	对职工进行家庭访问	(147)
第一节	对职工进行家庭访问的重要作用和 意义	(147)
第二节	职工对于家庭访问的一般心理特征	(150)
第三节	家庭访问必要性的诊断	(153)
第四节	家庭访问的一般设计规范	(156)
第五节	实施家访前的自我准备	(160)
第六节	家访过程中必须加以注意的问题	(164)
第十章	同职工进行个别谈心	(168)
第一节	谈心在个体思想管理中的地位、作用、 特点及其类型	(168)

第二节	职工对于个别谈心的一般心理特征	(172)
第三节	个别谈心的一般设计规范	(175)
第四节	个别谈心前的自我准备	(178)
第五节	个别谈心过程中必须注意的问题	(182)
第十一章	<u>同后进职工交知心朋友</u>	(186)
第一节	后进职工的区分界限及基本类型	(186)
第二节	后进职工消极能量的一般效应	(188)
第三节	后进职工对于交知心朋友的一般心理过 程	(190)
第四节	同后进职工交知心朋友的作用和 意义	(193)
第五节	对交知心朋友对象的选择	(196)
第六节	对选定交友对象的具体诊断	(197)
第七节	同知心朋友交往的基本规范	(202)
第八节	在交往过程中必须注意的问题	(206)
第十二章	<u>做失足青年职工的思想转化工作</u>	(210)
第一节	区分失足青年职工的界限及做好思想转 化工作的意义	(210)
第二节	失足青年职工思想可以转化的主要理论 根据	(213)
第三节	失足青年职工在思想转化过程中的特殊 需要	(217)
第四节	做失足青年职工思想转化工作的一般规 范	(222)
第十三章	<u>结合业务工作过程进行随机思想管 理</u>	(232)
第一节	业务工作过程中思想问题产生的基本特	

	征	(232)
第二节	业务工作过程中产生的思想矛盾的基本 类型	(234)
第三节	业务工作过程中的思想问题自发变化的 基本发展趋势	(237)
第四节	结合业务工作过程进行随机思想管理的 特殊有利条件	(241)
第五节	结合业务工作过程进行随机思想管理的 主要工作方法	(245)
第六节	结合业务工作过程进行随机思想管理的 特殊意义	(250)
第十四章	<u>对职工先进思想的激励和强化</u>	(254)
第一节	先进者获得突出成就时的一般心理特 征	(254)
第二节	先进者思想的一般活动规律或激励的基 本作用	(257)
第三节	承认和激励先进思想的基本手段及其主 要原则	(262)
第十五章	<u>对职工错误思想的惩处和疏导</u>	(265)
第一节	职工犯严重过失时的一般心理特征	(265)
第二节	犯过者错误思想的一般活动规律和疏导 的基本作用	(269)
第三节	惩处和疏导错误思想的基本手段及其主 要原则	(274)
后记		(281)

第一章 职工思想管理学的 研究对象、任务和方法

第一节 职工思想管理学的 产生和研究对象

一、企业建设的实践在呼唤

党的十三大指出，改革开放和社会主义商品经济的发展，要求我们必须重视、加强和改进党的思想政治工作。在社会主义初级阶段，在坚持改革、开放和大力发展有计划商品经济的新的历史条件下，传统的思想政治工作向何处去？怎样随着现代化建设的步伐同步向前发展？今后企业的思想政治工作是个什么样子？这是摆在每一个社会主义企业面前的一个迫切需要解决的实际问题。一切有责任心的企业管理者，尤其是企业思想政治工作者，都在思索这样一个问题，如何在继承党的思想政治工作好传统的同时，努力创造适应新形势的各种有效形式和具体途径，激励职工的社会主义积极性、创造热情和献身精神，为建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，实现企业的经营战略目标服务。企业现代化建设的实践正在呼唤着对思想政治工作进行科学的改造。

企业的现代化建设，要求企业的一切工作，诸如计划决策、生产调度、产品开发、设备维修、劳动工资、财务会计、物资供应、产品销售、生活后勤工作等，都要围绕一

个共同的目标，在各自的职能范围内，努力实现工作的规范化、程序化和最优化，纳入日常企业管理的总轨道。企业的思想政治工作，包括组织工作、宣传工作、日常思想工作等工作等，是坚持企业的社会主义方向，充分调动广大职工的劳动热情和创新精神，实现企业战略目标的基本保证。从这一意义上说，企业的思想政治工作也是企业管理的重要内容，必须努力实现科学化。这就要求企业领导人员和包括政工干部在内的所有管理人员，努力探索思想政治工作的规律，把它作为一个专门学科来研究，同其他管理工作一样，逐步形成自己的内容体系、理论体系、方法论体系，并实施有效管理，从而职工思想工作与技术经济业务工作有机结合，变“两张皮”为“一张皮”，能在日常企业管理的同一轨道上运行。显然，这是企业现代化建设提出的一个相当紧迫的要求。

近几年来，许多企业为了实现现代化管理，在引进国外现代科学技术和知识的同时，行为管理学，这种西方工业发达国家做职工思想工作的管理知识也被介绍到了国内，引起广大企业管理者的兴趣，并受到重视。通过广大干部和行家们的研究发现，尽管行为管理学包涵许多很有实用价值的研究成果，如需要层次理论，调节期望值理论和有效激励理论等等，但是，它有一个带有致命性的根本缺陷，使之不能适应我国的国情。这就是它的一切以劳动者的具体行为作为管理的出发点和落脚点的理论。就是说，在资本家看来，凡事只要能通过激励，使劳动者产生一种动机，在这种动机推动下发出一种资本增殖所需要的行为来，就完事大吉了。至于支配这一行为的动机，通过逐步积累，会给劳动者带来一种什么样的思想，包括哲学思想，人生观，世界观，

工作观，生活观和伦理道德观等等，则是根本不管的。显然，这种无视职工思想性质和发展方向的做法，同我们的社会主义制度的性质是不相容的。常识告诉我们，作为共产主义低级阶段的社会主义社会，为了将来能够向共产主义过渡，既要创造过渡到共产主义所需要的物质条件，也要创造过渡到共产主义所需要的精神条件，造就具有共产主义思想体系的一代新人，二者不可偏废。在当前，就是要在实现社会主义现代化的同时，培养有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”队伍。这一点是行为管理学所无能为力的。同时，常识也告诉我们，在正确的、好的思想指导下，由动机推动而产生错误的、坏的行为，是偶然的；而产生正确的、好的行为，则是必然的，归根结蒂思想是决定人的行为方向 and 好坏的根本环节。因此，社会主义企业现代化建设需要的职工思想管理学，不同于西方的行为管理学，而应是具有中国特色的社会主义企业职工思想管理学。

二、一门新的应用学科

职工思想管理学，顾名思义是关于如何管理好职工思想的专门科学。就是说，它是一门将职工思想纳入日常企业管理轨道的管理科学。在这里，“职工”是指那些在企业里，通过付出自己的体力或脑力劳动为社会服务，并从社会以工资的形式领取劳动报酬的一切工作人员；“思想”是指这样一种认识或观念，即职工在企业活动过程中，伴随着企业活动而在其头脑中产生的一切是与非、正确与错误、先进与落后的认识或观念；“管理”是指那一般管理所共同具有的计划与协调、组织与指挥、监督与控制、教育与鼓励等基本职能。职工思想管理学，是研究、揭示职工思想产生和转化的

客观规律，采取科学方法实施有效管理，从而保证企业的社会主义方向，保证企业实现经营目标的一门科学。由于职工思想管理学是一门新的刚刚诞生的应用科学，对其概念的全部内容和基本性质的认识还不很成熟，有待于在今后的实践运用和科学研究过程中继续挖掘开拓，不断充实、完善。

三、职工思想管理学的研究对象

从根本上讲，职工思想管理学的研究对象是职工思想矛盾产生、发展、变化的过程及其内在规律。具体地说，至少包括以下五个方面的内容：

一是职工思想问题产生的具体过程及其规律。即研究职工思想上的问题是由于什么原因产生的，是经过了一个什么样的过程产生的，是遵循着一个什么样的规律而必然地产生的，以及产生后的思想问题的有形表现。

二是职工思想由错误转化为正确，落后转化为先进的具体过程及其规律。即研究职工的思想问题产生后，是由于什么原因转化的，是经过了一个什么样的转化的过程，是遵循着一个什么样的规律而必然地转化的，以及转化后的思想的有形表现。

三是职工与职工之间思想上产生差异和矛盾的具体过程及其规律。即研究职工与职工之间思想上的差异和矛盾，是由于什么原因产生的，是经过了一个什么样的过程产生的，是遵循着一个什么样的规律而必然地产生的，以及产生后的差异和矛盾的有形表现。

四是职工与职工之间思想上的差异和矛盾产生后由对立转化为统一的具体过程及其规律。即研究职工与职工之间思想上差异和矛盾产生后的思想对立，是由于什么原因统一

的，是经过了一个什么样的过程统一的，是遵循着一个什么样的规律而必然地统一的，以及统一后的思想的有形表现。

五是研究管理职工思想的科学方法。即研究如何防止和减少职工思想问题产生的基本方法，推动职工思想问题转化的基本方法，防止和减少职工与职工之间思想差异和矛盾产生的基本方法，推动职工与职工之间思想上的差异和矛盾由对立转化为统一的基本方法等等。

第二节 职工思想管理学的任务

一、促进职工思想工作的科学化

职工思想管理学通过系统研究、总结几十年来企业职工思想工作的好的传统经验，有机地融进相关学科的科学知识，在理论与实践的结合上，建立职工思想工作的内容体系，理论体系和方法体系，并使之纳入日常的企业管理轨道，从而使思想工作由无序变为有序，分散工作变为系统工作，凭经验办事变为按规律办事，少数人管变为多数人管，无计划性变为有计划性，低效率变为高效率，促进企业职工思想工作的科学化。

二、提高企业职工思想工作水平

职工思想管理学，是适应企业职工思想工作的实践需要而建立的一门科学，因而它的全部内容，包括管理理论体系，管理内容体系和管理方法体系等等，具有显著的客观性、科学性和实用性。这些理论运用到企业的实践中去，必将大大提高职工的思想工作水平。例如，思想有形表现的研究成果，

将提高发现职工思想问题的及时性；搞好和未知思想判断法的研究成果，将提高职工思想工作的针对性；思想转化规律的研究成果，将提高职工思想工作的有效性；思想问题产生规律的研究成果，将提高职工思想工作的预见性；思想矛盾复杂程度的研究成果，将提高管理配置和组织设计的合理性，等等。

三、普及职工思想工作知识

职工思想管理学，把职工思想政治工作作为一门科学来研究，使平时少数人的工作经验上升为理论，系统化为符合客观规律的一般知识，从而能够较容易地被每一个关心者所了解和掌握，使究竟怎样做多变的，活生生的人的思想工作这种知识，从带有一定神秘色彩的小天地里走出来，进入广大的普遍管理者的工作领域。这种知识的普及，必将带来思想政治工作队伍的壮大，使企业的职工思想工作有更加广泛的群众基础；使更多的人善于做职工思想工作，工作得更加科学和有效，职工思想工作必将在广大职工群众的心目中树立起一个新的形象，弱化排斥心理，强化相容心理。

第三节 职工思想管理学与 其它学科的关系

一、与马列主义的关系

马克思主义的三个组成部分即马克思主义哲学、政治经济学和科学社会主义是职工思想管理学的理论基础。

马克思主义哲学中关于人的本性的理论和改造两个世界的理论所揭示的关于人在社会生活与同自然作斗争过程中既需要调整、控制，也需要交流、协调的原理，是使职工思想

管理学得以成立的人的内因需要的理论基础。而职工思想管理学通过具体的科学研究，付诸实践，将促进这两个重要理论思想的具体转化和实践化。

政治经济学中关于活生产力因素微观构成理论、提高劳动生产率以人为中心的综合因素理论、劳动力内涵扩大再生产理论和正确处理分配中的三者关系理论所揭示的，人的思想状况决定活生产力微观构成整体水平状况的原理，人的思想素质决定人的生产效率的原理，人的智能发展就是劳动力自身扩大再生产的原理，思想协调是促进三者关系协调最终环节的原理等，是职工思想管理学得以成立的外因需要理论基础。而职工思想管理学通过自身的研究和实践，又将会给这些重要原理以丰富和发展。

科学社会主义中关于思想建设是社会主义精神文明建设中心环节的理论，坚持提高人的觉悟是正确处理人民内部矛盾基本原则的理论，提高人的共产主义觉悟和道德品质是实现共产主义过渡必要条件的理论等，规定了职工思想管理学实施思想管理的总任务、总方向、总原则。同时，在研究、建立、完善和实践职工思想管理学的过程中，将进一步使这些理论从一般原理走向社会实践，并在实践中得到丰富和发展。

二、与思维科学的联系

职工思想管理学与思维科学的许多分支学科有着密切的联系，其中包括认识论、逻辑学和心理学等等。思维科学为职工思想管理学的建立由需要成为可能提供了重要的理论成果。

马列主义认识论中关于人们的社会存在决定人们的社会