

企业转换机制
疑难心理问答
288

主编：郁景祖
吴徽章
陈占英

复旦大学出版社

内 容 提 要

企业转换经营机制,产品直接面向市场,企业员工在物质和精神两方面都受到了巨大的冲击。人们对改革的承受力,一定程度上决定着改革的成败;其中心理承受力又是个关键。在今后相当长的一个时期内,我们的管理干部将面临严峻的挑战。

本书是国内第一本解决改革实践过程中 288 个现实心理问题的重要著作,旨在揭示新时期企业员工各方面的心理困扰,并用科学的方法给出缓解这些困扰的答案。本书是企业管理人员的必备工具书,也可供广大心理学爱好者和社会学家阅读参考。

(沪)新登字 202 号

责任编辑 夏德元

封面设计 孙 曙

企业转换机制疑难心理问答 288

郁景祖 吴徽章 陈占英 主编

复旦大学出版社出版

(上海国权路 579 号)

新华书店上海发行所发行 复旦大学印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 15 字数 290,000

1993 年 7 月第 1 版 1993 年 7 月第 1 次印刷

印数 1—21,000

ISBN7-309-01095-7/F·232

定价:12.00 元

序

顾 江

随着我国改革开放步伐的加快和社会主义市场经济的发展，全国各地以转换经营机制为重点的深化企业内部改革，正在不断向广度和深度发展。它既然是一场深层次的改革，就必然会涉及人们的切身利益，必然要打破过去某些习以为常的传统观念，必然会引发出一系列思想认识问题和实际问题。这对我们的企业思想政治工作来说，既是严峻的挑战，又是可以大有作为的契机。因此，在企业转换机制、走向市场的过程中，企业如何进行思想政治工作，如何更好地与经济改革接轨、与时代接轨，如何保证企业深化改革的顺利进行，这是摆在我们企业管理人员和思想政治工作人员面前的一个重要课题。

本书就是在这样一个背景下撰写的。

这是一本专门论述如何解决好企业在转换经营机制过程中遇到的疑难心理问题的知识性和应用性读物。作者根据多年来的专门研究，力图从理论与实践相结合的角度，就深化企业改革中常遇到的认识心理、情感心理、意志心理、个性心理、动机心理、态度心理、交往心理、群体心理、自我意识心理、变态心理、挫折心理、逆反心理、嫉妒心理等方面的疑难问题，采用问答的方式，进行比较全面的阐述和解答；同时还对企业思想政治工作者应该具备的心理素质和心理修养作了科学的论述。

心理学作为专门研究人的心理现象及其规律的科学，是与思

想政治工作和企业管理有着密切关系的学科。在现实生活中,包括在转换企业经营机制中,职工许多思想问题的产生是与心理因素密切相关的。因而,在马列主义、毛泽东思想的指导下,学习和运用心理学的理论和知识,不仅有助于思想政治工作者自身素质的提高,而且有助于企业思想政治工作者和管理人员对不同情况下各类职工的心理特点和心理状况进行科学的分析和准确的把握,采用最恰当的方式有针对性地进行教育和引导工作,从而提高思想教育工作的质量和效果。例如,开会作报告是企业经常采用的思想政治工作的方式,而在开会时有些与会者不集中听讲,或者打瞌睡,或者与旁人交谈。作为企业管理者和政工干部,就要细心研究和分析与会者的心理。又如,与工作对象个别谈话,也是一种常用的思想政治工作方法。心理学研究表明,两人交谈时的位置和距离对双方的心理有一定影响,从而会影响工作效果,故而也不能忽视这方面的研究。再如,对具有不同气质和性格的职工,对有变态心理的职工,对有逆反心理的职工,在进行思想政治教育时,应注意什么问题?为什么有的企业奖金越发越多,而职工的干劲却不见增长?对此,企业改革应采取哪些有力措施等等。所有这些问题,都需要我们借助心理学的知识来进行分析认识,并根据心理活动规律来进行工作,这样就能提高思想政治工作的成功率。总之,我们必须认真研究职工在改革大潮中、在发展社会主义市场经济条件下的种种心理活动,搞好企业的经营管理工作,加强和改进企业职工思想政治工作。

改革开放以来特别是近几年来,我国已经出版了一大批有关企业管理、深化改革和思想政治工作方面的著作,对活跃学术研究和推动实际工作起了不同方面的作用。《企业转换机制疑难心理问答 288》这本书的特色,则在于把企业改革与思想政治工作以及心理学的运用结合起来,为企业转换经营机制中经常遇到的 288 个心理疑难问题提供了科学的答案,而且有较强的应用性和操作

性,它是适合于大中型企业管理人员和政工干部使用的一本工具书。

当前,我国改革开放和现代化的建设已经进入了一个新的阶段。极其生动丰富的实践,为我们开展企业思想政治工作的科学研究提供了十分广阔的园地。我们的理论工作者和企业实际工作者一道,以马列主义、毛泽东思想和邓小平同志建设有中国特色社会主义的理论为指导,在坚持“一个中心,两个基本点”的前提下,紧贴改革开放和经济建设的实际,深入到工人群众中去,加强调查研究,把握职工的思想脉搏,帮助企业解决实际问题,并为企业领导者的决策提供切实可行的理论依据,促进企业思想政治工作更好地为改革开放和经济建设提供精神动力、智力支持和思想保证。我想,这可能就是作者编写本书的目的和意义所在。

编写人员名单

主 编 郁景祖 吴徽章 陈占英
副主编 董经纬 张 宁 刘文富

撰稿者(排列不分先后)

郁景祖	吴徽章	董经纬	张 宁
倪成华	王兆钢	赵企民	任卫东
李竹叶	刘文富	徐峰科	王克然
吕才明	肖 健	欧阳长锦	张继明
郇 达	黄剑雄	戴 月	郝树青
梁建霖	张庆奎	陆晓栋	王维宣
李慧雄	刘 宏	郑 琼	殷建华
胡华清	蒋步仲	陈占英	郁家勇
孙景浦	王林涛	张正林	茹兆炎

目 录

序	顾江
---------	----

一、一般心理难题	1
----------------	---

1. 什么是心理? 1
2. 企业思想政治工作与职工的心理活动有什么关系? ... 3
3. 如何提高企业思想政治教育的心理调适功能? 4
4. 企业思想政治工作过程中常遇到哪些心理难题? 6
5. 什么是认识心理? 企业在转换机制过程中, 在
认识心理方面有哪些疑难问题? 7
6. 什么是情感? 企业在转换机制过程中, 在情感
心理方面有哪些疑难问题? 9
7. 什么是意志? 企业在转换机制过程中, 在意志
心理方面有哪些疑难问题? 11
8. 什么是个性? 企业在转换机制过程中, 在个性
心理方面有哪些疑难问题? 12
9. 什么是动机? 企业在转换机制过程中, 在动机
心理方面有哪些疑难问题? 14

10. 什么是态度? 企业在转换机制过程中, 在态度心理方面有哪些疑难问题?	15
11. 什么是交往? 企业在转换机制过程中, 在交往心理方面有哪些疑难问题?	17
12. 什么是群体? 企业在转换机制过程中, 在群体心理方面有哪些疑难问题?	18
13. 什么是自我意识? 企业在转换机制过程中, 职工在自我意识心理方面有哪些疑难问题?	20
14. 改革开放以来企业思想政治工作常遇到哪些疑难心理问题?	21
15. 企业在转换机制过程中, 企业领导者常存在哪些疑难心理问题?	23
16. 在改革开放形势下, 企业政工干部应有哪些心理观念的转变?	25
17. 在企业改革过程中, 企业政工人员有哪些担忧? 怎样解决?	27
18. 目前企业基层干部有哪些苦衷? 怎样使基层政工人员安心工作?	28
19. 企业在转换机制过程中, 职工常存在哪些心理问题?	30
20. 三资企业的职工心理有哪些特点?	31
21. 在实行股份制企业中, 职工心理有什么特点?	33
22. “第三产业”职工心理有什么特点?	35
23. 亏损企业职工的心理有什么特点?	37
24. 怎样排除在改革中职工所遇到的心理障碍?	38
二、改革心理难题	41

25. 为什么说平均主义是企业分配制度改革中的心理

障碍?	41
26. 为什么说在改革中要使职工与企业之间依存 关系挂得更紧,才能取得最好的经济效益?	43
27. 在深化企业改革的同时,为什么更应重视职工 群众合理的精神需要?	45
28. 为什么有些企业存在着对改革喊的多,落实的少, 不敢动真格的现象呢?	46
29. 在改革开放浪潮中,每当出现一项新政策,为什么 总是有人喜,有人忧?对后者应如何正确引导?	47
30. 怎样克服在改革过程中出现的急于求成心理?	50
31. 为什么改革开放以来,越来越多的城里人对 外来人员的骤增表示不满?	51
32. 在企业优化组合的双向选择中怎样做思想政治 工作?	53
33. 为什么许多技术骨干从国营企业“跳槽”到中外 合资企业呢?	55
34. 怎样引导厂长、经理克服改革中的“顾虑”?	57
35. 改革中的“弄潮儿”应有哪些心理准备?	58
36. 为什么有些企业领导者和职工会对转换经营机制 有惰性心理?怎样矫治?	61
37. 搬掉“铁交椅”后企业干部的心理有什么变化?	63
38. 端走“铁饭碗”后企业普通职工的心理有什么 变化?	64
39. 为什么说“吃大锅饭”会造成许多职工的 “不公平感”?	66
40. 在改革中,企业职工的心理失调有哪些表现?	67
41. 如何提高职工对改革的心理承受力?	70
42. 为什么生产第一线职工担心改革后职工的主人翁	

地位会下降,职工和企业之间的关系变成雇佣和被雇佣的关系?	71
43. 为什么有些职工对生产不积极,而热衷于搞股票交易呢?	73
44. 为什么极少数职工对转换经营机制后各项改革制度反应不明显,似乎对己无关呢?	75
45. 为什么有些职工有担心改革只改下不改上、改我不改你、改工人不改干部的想法?	77
46. 为什么有些职工和干部实现竞争上岗后,仍存在靠关系上岗的想法?	78
47. 为什么有些青年职工在合资企业工作一段时间后,又萌生回到原来工厂的想法?	80
48. 为什么一些企业实行的奖金、浮动工资制度改革对调动职工的积极性并不明显?	81
49. 为什么在改革过程中个别职工会产生不满情绪?怎样矫治?	83
50. 为什么老弱病残的职工和表现较差的职工在优化组合时危机感最强烈? 对此我们应该怎样做工作?	85
51. 如何增强企业下岗富余人员的自信心?	86
52. 股份制企业的思想政治工作有哪些新的内容?	88
53. 怎样在中外合资企业中进行思想政治工作?	89
54. 企业领导人在改革中要采取哪些有力措施?	91
55. 怎样提高职工在改革中的心理思想准备和承受能力?	93
三、转换机制中的认识心理难题	96

56. 企业思想政治工作中的认识心理有什么特点?

如何利用这些特点做好思想政治工作？	96
57. 了解职工的心理有什么办法？	98
58. 怎样进行察言观色？	99
59. 什么是表里不一？怎样识别某些职工的 表里不一？	100
60. 怎样知道教育对象在讲假话？	102
61. 识破谎言有几种手段？	103
62. 怎样判断职工是否在听演讲报告？怎样使 与会者专心听报告呢？	105
63. 什么叫第一印象效应？企业思想政治工作者 如何正确对待第一印象不佳的职工？	106
64. 职工甲对于干部乙第一印象不好时，应如何处理？ ...	107
65. 有些青年工人常感到上班时“时间过得真慢”，而下班 后玩时“时间过得特别快”。如何解释这现象？	108
66. 人们为什么对曾犯有过失的职工常会另眼相看？ ...	109
67. 什么是偏见？职工为什么会形成偏见？偏见有 什么危害性？	110
68. 企业职工的偏见有哪些表现形式？怎样帮助 职工消除偏见？	111
69. 什么是遗忘？遗忘对生产带来什么坏处？ 怎样帮助职工提高记忆力？	112
70. 有些职工非常迷信“梦”，应如何进行思想政治 教育？	114
71. 什么是灵感？怎样引导职工正确对待灵感？	116
72. 当职工处于极度悲痛烦恼时，怎样进行思想政治 教育？	117
73. 青年工人甲在外面看了一部不健康的录像片，回 厂后说：“有趣极了！”如何对这个工人进行	

思想政治教育？	119
74. 职工甲曾染有恶习，经教育后既想改过自新，但又不 舍得放弃旧的恶习。对这个职工应如何 做思想政治工作？	120
四、转换机制中的情感心理难题	123
75. 什么是激情？职工激情有什么表现？	123
76. 激情有哪两大类？消极激情有什么坏处？怎样 帮助正在消极激情之中的职工？	124
77. 什么是心境？为什么有些职工在心境不好时 容易出废品，做错事？	125
78. 职工的消极心境有什么表现？怎样帮助职工 摆脱消极心境？	126
79. 什么是道德感？对职工进行道德感教育包括 哪些内容？	128
80. 什么是职工的集体感？怎样培养职工积极的 集体感？	129
81. 什么是责任感？为什么有些职工有“当一天和尚 撞一天钟”的思想？怎样增强职工对工作的 责任感？	130
82. 什么是感染？企业政工干部怎样增强自己的 感染力？	131
83. 有些职工常“忧心忡忡”，怎样帮助他们变为 乐观开朗、乐以忘忧呢？	132
84. 为什么有些青年职工对工作忽冷忽热？对这些 职工应如何做工作？	134
85. 什么是盲目乐观？对盲目乐观的职工应如何做 思想政治工作？	136

86. 什么叫感情投资? 感情投资与搞好思想政治 工作有什么关系?	137
87. 什么叫情感品质? 怎样帮助职工提高情感品质? ...	139
88. 怎样帮助那些迷恋于低级、庸俗、不健康书刊、 录像和音乐的职工提高审美感?	140
89. 职工的哪些情感有利于开展思想政治工作? 哪些 情感对思想政治工作有阻碍呢? 怎样把不利情感 转变为有利情感?	141
90. 在思想政治工作中如何运用情感展开工作?	142
五、转换机制中的意志心理难题	144
91. 什么是职工良好的意志品质? 怎样帮助职工养成 良好的意志品质?	144
92. 职工缺乏意志力有哪些表现? 怎样做好意志薄弱 职工的思想政治工作?	146
93. 什么是固执? 对固执的职工应如何进行思想政治 工作?	148
94. 怎样引导职工克服困难? 战胜困难?	150
95. 怎样帮助职工养成勇敢无畏的精神, 克服软弱 怕事的怯懦性?	151
96. 怎样帮助职工增强自制性, 克服“心血来潮”?	153
97. 怎样帮助职工增强坚持性, 克服妥协性?	154
98. 怎样帮助职工增强果断性, 克服动摇性?	155
99. 怎样帮助职工提高自觉性, 克服盲目性?	157
100. 怎样帮助职工克服优柔寡断的毛病?	158
六、转换机制中的个性心理难题	160
101. 什么是气质? 气质有无好坏? 气质对职工的	

心理和行为有什么影响?	160
102. 对多血质、胆汁质、粘液质和抑郁质职工进行 思想政治工作时应注意些什么?	162
103. 什么是性格? 职工的性格常表现在哪些方面? ...	163
104. 怎样判断职工的性格?	164
105. 对不同性格的职工应怎样进行思想政治工作? ...	165
106. 什么是能力? 对能力强的职工做思想政治工作 时应注意些什么? 对能力稍差的职工进行思想 政治工作时应注意些什么?	167
107. 怎样判断职工的能力? 怎样帮助职工提高 能力?	168
108. 什么是兴趣? 怎样用兴趣的规律搞好思想政治 工作?	170
109. 什么是孤僻? 对孤僻的职工在进行思想政治 教育时应注意些什么?	172
110. 为什么个别职工常闹恶作剧? 如何对这些职工 进行工作?	174
七、转换机制中的动机心理难题	176
111. 什么是需要? 职工的需要有什么特点?	176
112. 动机和效果有什么关系? 为什么好的动机有时 收不到好的效果?	178
113. 企业职工的工作动机有哪些类型?	180
114. 企业职工常有哪些动机冲突? 怎样引导职工 解决这些冲突?	181
115. 什么是需要层次论? 怎样运用需要层次论做 职工的思想政治工作?	183
116. 为什么要根据职工的需要不同而有区别地做	

思想政治工作？	185
117. 什么是牢骚层次论？什么是低级牢骚、高级牢骚 和超级牢骚？怎样对待职工的牢骚？	187
118. 对职工的不合理的要求能不能迁就？怎样做好 这些职工的思想政治工作？	189
119. 为什么对职工的需要不可能全部满足？怎样 对待职工的需要？	190
120. 什么是动机圈理论？怎样运用动机圈理论做好 思想政治工作？	192
121. 为什么有些青年职工对社会主义的信念 常发生动摇？	193
122. 什么是期望值？对动机目标订得偏高的职工应 怎样工作？对动机目标太低的职工应如何做 工作？	195
123. 在进行强化激励时，应注意哪些问题？	196
124. 什么叫关怀激励？为什么对职工的关怀可以 提高职工的积极性？	198
125. 什么叫榜样激励？怎样运用榜样的作用做好 思想政治工作？	199
126. 什么叫支持激励？怎样运用支持激励提高 职工的积极性？	200
127. 什么叫集体荣誉激励？怎样培养职工的集体 荣誉感？	201
128. 什么是上进心？对缺乏上进心的职工怎样进行 工作？	203
129. 什么是幻想？有些职工把幻想作为自己的奋斗 目标对不对？	204

八、转换机制中的态度心理难题 206

130. 什么是态度形成的三阶段论? 怎样运用三阶段论做好职工的思想政治工作? 206
131. 为什么有些职工为得到更多的金钱和享受,会不顾党纪国法,不择手段冒险呢? 价值观的理论有哪些? 208
132. 转变职工某种不正确的态度的关键在什么地方? 210
133. 企业政工人员转变职工某种错误的态度,可采用哪些有效措施? 211
134. 思想政治工作者的威信与思想政治工作有什么关系? 怎样提高企业思想政治工作者的威信? ... 215
135. 怎样搞好宣传情境,做好思想政治教育? 216
136. 宣传报告的哪些部分职工容易接受? 哪些部分职工不容易接受? 有哪些原则可以遵循? 218
137. 对职工进行宣传教育时,常遇到哪些困难? 思想政治工作者应怎样克服这些困难? 219
138. 为什么有些职工讲一套,做却是另一套? 221
139. 什么是惰性? 它有哪些表现形式? 它产生的原因是什么? 对惰性的职工应怎样进行思想工作? 223
140. 为什么有些青年职工有“嫌劳”态度?“嫌劳”有哪些主要的表现形式? 227
141. 怎样调动“嫌劳”职工的积极性? 228
142. 为什么许多在第一线工作的工人千方百计地想调到二线、三线部门工作? 229
143. 什么是雇佣心理? 它有哪些表现形式? 怎样帮

助职工克服雇佣心理？	230
九、转换机制中的交往心理难题	233
144. 企业思想政治工作中的交往有哪些特点？	233
145. 企业思想政治工作者与职工实现交往的基本 条件有哪些？	235
146. 企业思想政治工作中人际交往有哪些类型？哪 一类交往最有利于开展思想政治工作？	237
147. 企业思想政治工作者要广开与职工的交往渠道 有哪些方法？	238
148. 对有“戒心”的职工进行思想政治教育时宜注意 些什么？	240
149. 职工最乐意接收哪些信息？	241
150. 为什么企业思想政治工作者要提高自己的语言 表达和调节能力？	243
151. 为什么有些职工与思想政治工作者的关系 处于“拘谨”状态？怎样改变这种状态？	244
152. 为什么有些职工对思想政治工作者“对立”？ 怎样改变这种状态？	246
153. 为什么有些职工对思想政治工作者“冷漠”？ 怎样改变这种状态？	247
154. 企业思想政治工作者怎样与教育对象搞好 关系？	248
155. 有些企业政工人员诚心诚意与教育对象交往， 为什么却常被误会？	250
156. 为什么有的企业奖金虽然不多，但职工心情 比较舒畅？	252
157. 职工辞职要求调出本企业的原因是什么？对这	