绪　　论

一

党的十四大明确提出我国经济体制改革的目标是建立社会主义的市场经济体制。从长期实行的计划经济体制转变为社会主义市场经济体制，这是一项前无古人的开创性事业。建立社会主义市场经济体制既是一场伟大的社会实践，又是一场深刻的思想革命，是一次具有深远意义的战略性转变。国有企业能否适应这种转变，决定着企业的生存和发展；国有企业能否实现这个转变，关键在于企业领导班子素质的提高，尤其是领导班子观念的转变。特别是在建立社会主义市场经济体制的初期阶段，企业领导观念的转变是一项十分重要而又紧迫的任务。邓小平指出：“我们搞四个现代化，不开动脑筋，不解放思想不行。什么叫解放思想？我们讲解放思想，是指在马克思主义指导下打破习惯势力和主观偏见的束缚，研究新情况，解决新问题。”“解放思想就是使思想和实际相符合，使主观和客观相符合，就是实事求是。’[1]党中央、国家领导同志多次指出，要适应建立社会主义

需要全本请访问 www.ertongbook.com

市场经济体制的要求，各级领导干部必须解放思想，转变观念，敢于探索和勇于实践。大量实践证明，凡是企业领导树立了市场经济条件下与企业生产经营活动密切相关的新观念，并勇于开拓进取，企业就有强大的生命力和市场竞争力。1993 年以来，冶金行业坚持实事求是的思想路线，坚持国有企业改革方向，坚持转换经营机制，努力提高市场竞争力，把企业领导观念的转变作为领导班子建设和企业发展的一个关键环节来抓，取得了可喜的进展。冶金部部长刘淇多次强调指出：“转变观念是企业进一步适应市场，实现‘两个转变’的思想基础”。为了全面了解冶金企业领导观念的状况，促进冶金企业领导观念的转变，加强冶金行业干部队伍的建设，加速冶金行业改革开放的步伐，不仅应当有科学的认识，而且应当有系统的方法。目前，采用定量分析与定性评价相结合的方法和计算机手段来研究冶金企业干部队伍观念及相应的对策，具有十分重要的现实意义。正是在这种形势下，冶金部人事教育司、东北大学、鞍钢、宝钢、邯钢、马钢、攀钢、首钢、武钢，共同协商，从冶金行业的实际需要出发，提出了“冶金企业领导观念研究”课题。

二

观念，有广义和狭义两种理解。广义的观念，泛指客观现实在人脑中的反映，是指人们的一切思想意识，一切形式的认识和看法。观念，并不是人们头脑中固有的。马克思指出：“观念的东西不外是移入人的头脑并在人的头脑中改造过的物质的东西而已。”[2]从这个意义上说，人类社会就是由物、人和观念这些因素构成的。社会的存在和发展也就取决于物的结构、人的结构和观念的结构之间的相互适应和平衡。

狭义的观念，本项目所说的观念，特指人们对于一类对象的看法和理解。人的观念并不是对某一客观事物的具体反映，也不同于某活动的具体方案和计划，而是通过有关具体知识的概括和总结而形成的对某一事物的总观点。例如人才观念，它并不表明某人是否是人才，而是对一定历史时期人才标准的理解和如何对待人才的看法。现实生活中，每一个人都有着许多观念，从最高层次的世界观（自然观、历史观），到具体的时空观念、文化观念、政治观念、经济观念以及生活观念、消费观念、家庭观念、道德观念等等。人们在头脑中构成了一个关于外在世界的观念系统，并从而成为他们作用于外在世界的一种活动因素，每一个人实际上都是在自觉或不自

觉地运用某种观念去感受、分析和评价客观事物。人们平时说的“观念更新”、“观念变革”,实际上就是从“观念”的这种特定含义上讲的。

观念作为人们关于客观对象的总观点、总看法是各方面的，但总的说来可以归纳为两大类。一类是关于客观对象的意义的总观点、总看法，这类观念又称之为价值观念；另一类是关于客观对象的本质和规律性的总观点、总看法，这类观念又称之为非价值观念，或者叫事实观念。价值观念并不回答客观对象的本来面目是什么，也不具体揭示客观对象的本质和规律性，而是回答客观对象的意义。它们表示的是人们对于什么是好的，或者是不好的根本看法，是人们所特有的关于应该希望什么（即有用的，合意的东西）的规范性见解。因此，价值观念是主体对客体的一种态度，是同主体的需要、理想、人生观、世界观密切联系在一起的。

观念作为主体的态度，表示主体对客体的行为倾向，意味着主体对客体的选择。我们说，改革开放特别是我国进入社会主义市场经济以来，人们的观念发生了巨大变化，就是说人们对一系列问题，诸如：市场、商品、货币、时间、信息、知识、人才、教育等等的看法和态度发生了巨大变化，由过去对它们的轻视甚至否定转变为重视和肯定。

本研究所指的“冶金企业领导观念”，是指在冶金企业的生产、经营和管理过程中，冶金企业的领导对如何生产、经营和管理的态度、观点和看法。显然，这类观念是价值观念的一种体现。

人的观念并不是先天就有的，而是后天形成的。人的一生就是一个从内心适应、接受这样或那样一类观念的一生。人的观念的形成和人的社会化过程是同步进行的，是人们社会化的重要内容。

人的观念的形成是一个复杂的过程。它在社会环境中以各种方式进行。可以是有意识的，也可以是非正式的；可以是直接的，也可以是间接的。概括地说，人的观念的形成，一方面可通过法律手段，培训教育以及社会舆论等手段，有目的地把某种观念灌输给每一个社会成员，不断地培养、调整和校正他们的价值观念，由此把个人的观念纳入社会许可的范围之内，维护社会的稳定和发展。另一方面，通过文化传统、风俗习惯、社会心理等形式，把社会的价值规范、价值目标、价值判断在潜移默化之中传递给社会每一个成员，促使他们观念的形成与发展。

人的观念的形成首先来自于社会。任何一个社会，都要给社会成员提供一类价值观念和生活目标，以鼓励和引导他们去完成社会所期待的事业。社会就是通过禁止

需要全本请访问 www.ertongbook.com

与鼓励，通过采取各种手段和措施，把社会成员的行为限制在一个特定的范围之内，并一代一代地传下去。

在人的观念形成过程中，教育（家庭教育、学校教育）具有举足轻重的作用。随着信息革命的发生，社会教育、报纸、广播、电视、书籍、刊物、电影等大众传播媒介在人的社会化过程中，在人的观念形成过程中占据越来越重要的地位。

人的观念的形成还来自于个人的认识和判断活动。在社会实践活动过程中，一个人关于某种客观事物对于人的意义的判断，一旦被社会实践所证实，被社会或他人所认可，就会在他的头脑中得到强化。久而久之，经过多次反复和加工抽象，就会内化为一种固定的看法和态度，形成一种新的观念。

人的观念在社会实践中产生并随着社会实践的变化而变化，正如马克思和恩格斯所指出的：“人的观念……随着人们的生活条件、人们的社会关系，人们的社会存在的改变而改变’。[3]一般地说，人的观念具有相对的稳定性和持久性，一种观念形成之后，就会在一个较长的时期内发挥作用，左右着人们的认识、情感和行为。在一定时期之内，人们对于某种事物的评价是不会改变的。但是，人的观念的稳定性又是相对的，作为现实的反映，作为第二性的东西，它又必然随着社会环境、人们的立

场的变化而变化。

社会是不断发展变化的，当社会由一种形态过渡到另一种社会形态时，就必然要求对旧的意识形态和旧的观念进行扬弃。即使在同一社会形态之下，当社会生活进入一个新的、更高的阶段之后，如果人们仍然用过时的观念去感受、分析和评价一切，就必然与正在发生的变化或已经变化的现实世界发生矛盾与冲突。而这种矛盾与冲突的结果，最终只有一个，那就是变革已有的观念以适应现实的要求。社会的潮流比传统的观念更有力量。今天我们所进行的观念转变，正是这种客观历史必然性的体现，是社会生活合乎逻辑的发展结果。大势使然，不变不行，怕变也不行。只有按照已经变化了的社会实际，变革旧的、落后的观念，才能顺应时代的潮流，有所发现、有所发明、有所创造、有所前进。

社会生产发展水平和人民生活水平的变化，会影响到人的观念的改变。而科学技术是推动社会发展的革命性力量，科学技术可以转化为现实的生产力，推动生产关系的变革，从而改变人们的观念。

作为人们实际生活过程在人们头脑中反映的观念，总是具体的、历史的，有传统和现实之分，有新与旧之别。历史上流传下来的传统观念，有着相当复杂的情况。有些传统观念本来正确，现在仍然适用；有些本来正确，

但被后人歪曲或凝固化了；有些本来正确，但由于情况的变化而不再适用；有些本来就错误；有些基本精神过时；有些则是某些具体内容过时而基本精神仍然适用。所以，对于传统观念必须要有具体的、历史的和辩证的分析思考。那种认为观念变革就是否定一切传统观念，一切传统观念都是陈旧的，这是一种误解。我们所说的“观念转变”是指在马克思主义科学原理指导下，实事求是地改变或摒弃那些从理论到具体内容都已经成为历史的惰性力的陈旧观念、错误观念。观念的新旧，并不是以其产生的时间先后来衡量，而是在实践中看它是否和社会的经济基础与生产力发展的要求相符合，对社会进步起促进还是阻碍作用。所以，观念更新是不能割断历史的。

三

党的十一届三中全会之后，我国的经济体制和经济增长方式发生了巨大变革，人们的生活方式也相应的发生了一系列深刻的变化。人们的思想观念也随之而发生了深刻的变革。特别是社会主义市场经济体制的确立，使人们的观念变革更加广泛和深刻，因而学术界和理论界对人们观念的研究也日益被重视。但目前从检索查阅到的资料看，国内对于企业领导在生产经营管理中观念的

研究主要是采用定性的方法，还没有用定量的方法来分析。因此，用定量的方法来研究人们的观念，这在国内属于尝试与探索。

国外和我国 台湾省的学者对于人们观念的研究，已经采用定量分析和定性评价相结合的方法，并取得了一定的研究成果。诸如对于人们价值观念的研究，道德观念的研究，家庭观念的研究等，特别是台湾著名教授杨国枢关于人们现代观念和传统观念的比较研究，给了我们许多有益的启示。但是，这些研究，无论是研究的对象，研究的指导思想和标准，研究的内容，还是研究的形式，都同我国的国情相差有一定距离；用定量手段专门研究企业领导在生产、经营、管理方面的观念状况，从检索查阅到的资料看，尚没有类似的成果。

借鉴国内外已有的研究成果，从我国的国情和企业的实际出发，独立设计编制一套企业领导观念测试量表，并设计一套易于操作使用的观念测评分析软件，从而为定量分析研究企业领导的观念提供一套科学的方法和工具；同时，根据观念调查和测评分析结果，提出具有新颖性、可操作性的企业领导观念转变对策，这便是我们这次研究的初衷。

冶金工业是国民经济的基础产业，研究冶金企业领导观念及其观念的转变对冶金企业的发展尤为重要。这

是因为，冶金企业均有着较大的规模，因此，冶金工业对国民经济以至对全社会有着举足轻重的影响；冶金工业属于原料工业，因此，冶金工业产品的状况，直接影响其他工业产品的生产及其质量；冶金工业是原材料和能源的消耗大户，因此，冶金工业节能降耗，将直接影响我国整个工业发展的经济技术指标；冶金工业产品品种多，产量大，其生产经营必然对交通运输等相关产业产生重大影响。所以，研究冶金企业领导观念及其转变，具有重要的实践意义和理论意义。

另外，钢铁企业长期以来受计划经济的影响较深，因此，转变观念、适应市场的任务更艰巨。邯钢等企业成功的实践经验证明，钢铁企业的出路最重要的在于企业领导观念的转变。正如刘淇部长在 1996 年全国冶金工作会议上的报告中所指出的：冶金企业适应社会主义市场经济体制最宝贵的经验是经营观念的转变。因此，采用定量分析与定性评价相结合的方法，研究冶金企业领导者的观念状况及观念转变的对策措施，更具有重要的现实意义。

四

本研究采用定性调查、定量分析与个案研究互相结合、互相验证的方法。

我们通过广泛深入的调查研究，基本摸清了目前冶金企业领导观念的状况，并在此基础上，确定了冶金企业领导在生产、经营、管理中应该具备的观念体系，并将该观念体系分解为若干可测的观念因素，界定操作定义，收集企业实际案例，编制观念测评问卷和计算机操作程序，在全国进行大样本测试，对所获原始数据进行统计、计算和分析，最终得出一系列相应的结论。

采用调查法研究冶金企业领导观念，可以从定性的角度反映目前冶金企业领导观念的某种趋势；采用测评法研究冶金企业领导观念，可以从定量的角度反映目前冶金企业领导观念某种趋势的程度。两者互相结合，可以互相验证和补充。而个案法则从个性与共性、个别与一般的角度，更具体、更深刻地反映目前冶金企业领导观念的状况，从而提供有价值的信息，对其他企业起着指导和示范的作用。

课题组的近 50 名同志按事先的分工，各司其职，齐心协力，共同协作，经过两年大量而艰苦的工作，全面完成了预期的研究任务，最终形成了如下结论：冶金企业领导转变观念的共识已经形成；就全行业来说，政治观念、市场观念、人本观念表现突出，科技观念和法制观念表现较强；但科学管理观念相对薄弱。因此，目前科学管理仍然是冶金企业的一个薄弱环节。总结我们的

需要全本请访问 www.ertongbook.com

研究成果,形成了 12 个观念研究报告和一套观念测评计算软件：

冶金企业领导观念测评方法研究；

冶金企业领导观念测评研究；

冶金企业领导观念调查研究；

冶金企业领导观念转变对策研究；

冶金企业领导观念测评软件研究；

鞍钢领导观念研究；

宝钢领导观念研究；

邯钢领导观念研究；

马钢领导观念研究；

攀钢领导观念研究；

首钢领导观念研究；

武钢领导观念研究。

五

我们的研究，于 1997 年 5 月 6 日在北京通过了由中组部、劳动人事部、中央党校、中国心理学会、冶金工业部的专家、学者组成的专家评审组的评审验收。

我们的这项研究，既是一项学术性研究，具有一定的理论探索性；同时又是一项实践性研究，对企业领导观念的转变具有一定的指导性。而且，我们的研究成果

已经在许多企业得到应用，对企业干部队伍的建设起到了有益的促进作用。

我们的研究属于探索性研究，而探索的本身，难免有不足和不够完善的地方。何况任何一种方法和工具总有其自身的局限性。我们设计编制的观念测评量表也会由于主观或客观的因素影响而有局限。而且，观念测评的结果只是反映了当时、当地领导观念的一般状态；反映了企业当时某些方面的紧迫程度；反映了企业对当时某一方面问题的认识、敏感和关切程度。这种对事物的敏感和关切程度并不能完全反映工作的好坏程度。因此，在运用我们提出的观念测评方法来研究分析企业领导观念的时候，还必须同时结合其他方法，尤其是联系企业的实际，防止片面性或绝对化。

毛泽东同志指出：“我们承认总的历史发展中是物质的东西决定精神的东西，是社会的存在决定社会的意识；但同时又承认而且必须承认精神的东西的反作用，社会意识对于社会存在的反作用，上层建筑对于经济基础的反作用。”[4]就是说，物质是第一性的，意识是第二性的，物质决定意识，一切意识、精神的东西归根到底来源于物质。因此，在观念研究中不能不切实际地过于夸大观念的作用。但同时，又必须承认精神对物质的反作用。只有辩证唯物地看待物质与精神的关系，才能正确把握观

念研究的目的。

总之，随着改革开放的深入，随着社会经济的发展，随着时间的迁移，人们的观念也在不断发生变化，因此，观念研究不能一次终结。我们准备今后继续开展相关的、完善的、深化的研究，以使我们的研究发挥更大的效用。

冶金企业领导观念测评方法研究

一、观念测评方法的选择

由于观念是人的内在心理活动，不可能直接观察到，但可以从人们的言语、行动以及其它方面表现出来。因此，我们完全可以通过人们的言语、行为以及其它方面加以定量化测定。通常，观念测评的方法有行为观察法、生理反应法、自由反应法和量表法（自我评定法）四种。

1. 行为观察法

是通过观察人的行为表现来推断其观念的一种方法。这种方法由于在使用时可以不让被观察者发觉，因此可以获得比较可靠的资料。但由于人的行为与其观念并非简单的一一对应的关系，所以，在运用行为观察法时必须同时再结合其它方法来加以相互印证，才有一定的可靠性。因此，这种方法的操作有一定的难度。

2. 生理反应法

是以被试者的生理变化来测定其观念的一种方法。

心理学研究认为，当人们形成某种看法观点时，其思想观念的情感因素会唤起机体的植物性神经系统的变化，如心跳加速、呼吸急促、血压升高、瞳孔扩大等生理变化。因此，通过生理指标的测定，可以推测人们的态度、观点。专家认为，人的植物性神经系统较难自己控制，因此，这种方法有一定的可靠性。但这种方法只能测定其反应的强度，而要识别生理反应的方向却十分困难。

3. 自由反应法

是让被试者作自由反应，并不向被试者提供任何可能的答案，而是提出一些开放式的问题，让人们自由回答。这种方法可以使人们充分地反映自己的态度和观点，做出任何形式与内容的回答。自由反应法又有问答法，投射法和语句完成法三种。

(1)问答法

是用开放式问题让被试者回答。这类问题的特点在于不向对方提供任何可能性的答案，以便被试者充分反映出自己的观点、看法。如：“你对‘时间就是金钱，效率就是生命’怎么看”？被试者可以作任何形式与内容的回答。

(2)投射法

是通过间接的方法，通过分析人们对某个刺激物所产生的联想来推测其观点和态度。这种联想是人们内心

深处的想象、愿望、要求以及思想观点等无意识地在某个刺激物上的反映。由于被试者事先不知道主试的意图，故难以作假，有一定的可靠性。投射法一般采用看图说话的方法（心理学称为 TAT 测验),被测者在看图编故事时不知不觉地把自己对某一事物的看法观点投射进去，从而泄露自己的真实观点。

(3) 语句完成法

是指事先准备好几个有关某一事物的未完成的句子，让人们将其写完，从中反映他的态度、观点。例如，要了解人们对企业营销工作的看法，可以让他们完成下述几个句子：“假如我搞营销工作……”，“营销工作是……”;“搞营销工作的人……”,等等。从人们所完成的句子中可以了解被试者对营销工作的看法、观点。

自由反应法有一定的可靠性，但操作起来比较困难。

4. 量表法（自我评定法）

是指被试者对一定的题目的自我评定。这种方法被认为是测评人们观念的最精练的一种方法。量表法（自我评定法）的种类较多，常用的有总加量表法和语义分析量表法两种。

(1)总加量表法

是美国社会心理学家利克特于 1932 年提出来的。研究者针对主题搜集有关资料，编写若干观念语或题目，

需要全本请访问 www.ertongbook.com