

# 关于大中型国营企业 凝聚力的调查分析\*

张 潘 仕

搞活大中型企业是近期经济、社会理论研究部门及实际工作部门的热门课题。企业对职工的凝聚力是关系到搞活企业的关键问题之一,本文从这一角度出发,通过对我国21个城市的47家大中型国营企业的问卷调查资料分析,提出了增强企业凝聚力,搞活大中型企业的四方面建议,对从事企业研究的同志进一步深入调查研究很有启发。

作者:张潘仕,1952年2月生,中国社会科学院社会学研究所助理研究员。

## 一、引 言

中共中央《关于制定国民经济和社会发展规划和“八五”计划的建议》中指出:“继续增强企业特别是国营大中型企业的活力,是深化经济体制改革的中心环节。”国营大中型企业是国家财政收入的主要来源,是我国现代化建设的重要支柱和骨干力量。增强它的活力,充分发挥其骨干作用,直接关系到我国经济的发展和社会主义制度的巩固。

要搞活大中型企业,最重要的一个方面是要增强企业的凝聚力。如果认为目前企业面临的困难仅仅是既有管理体制、经营机制不适应商品经济活动发展水平的需要和原材料涨价幅度大、资金周转困难、企业负担过重等,而忽视企业对职工的凝聚力不强这一客观现象,这是失之偏颇的。

本研究的目的,就是要使人们了解目前我国大中型企业凝聚力水平的状况,了解哪些因素影响着企业凝聚力,探讨增强企业凝聚力的途径和方法,以使广大企业职工真正以主人翁的姿态参与企业的共同活动,为搞活企业贡献自己的聪明才智。

1988年中国社会科学院社会学研究所“企业职工工作积极性研究组”采取分层定比随机抽样方法,向北京、上海、天津、石家庄、长春、青岛、厦门、广州、武汉、重庆、兰州等21个城市的47家大中型国营企业发放问卷20000份,收回有效问卷15472份(有效回收率为77.4%)。

15472份样本的分布情况是:①年龄:25岁以下占20.3%,26~35岁占34.9%,36~45岁占26.9%,46~55岁占16%,56岁以上占2%;②学历:无学历占0.8%,小学占8.1%,初中或中技占42%,高中或中专占36.8%,大学占12.3%,研究生占0.1%;③身份:普通工

\* 本研究得到“企业职工工作积极性研究组”尤其是李庆善、石秀印二位先生的帮助,谨致深切的感谢。

人占52.1%，班组长和工段长占15.3%，一般干部占8.7%，车间或科室负责干部占6.8%，技术员占8.8%，助理工程师占3.4%，工程师等占2.8%，厂级领导干部占0.7%，其他人员占1.5%。

## 二、企业凝聚力及其评价指标

对企业凝聚力，诸多的社会心理学和管理心理学著作尚无专门章节予以研究，大多只有对“群体”凝聚力的阐述和定义。笔者认为，群体凝聚力与企业凝聚力虽有相互包容之处，但不能互相代替。企业凝聚力是一种正式社会组织的凝聚力。在社会主义条件下，凝聚力越强的企业，越能导致好的行为效果。群体凝聚力则不完全如此，由亚文化凝聚成的非正式群体，凝聚力越强，其行为效果则可能越坏。

笔者认为，企业凝聚力是企业在外环境作用下对其成员所产生的吸引力及成员对企业的向心力。

企业凝聚力的功能主要表现为：①企业凝聚力是企业赖以存在和发展的必要条件；②能满足职工的归属需要；③能激发职工的主人责任感；④能调动职工的工作积极性；⑤能提高企业的生产率水平。

企业凝聚力的主要评价指标有：

(1) 职工的安心程度。指职工对企业定位意向的强度和安心于本职工作的程度。企业的凝聚力水平越高，职工的安心程度越高。

(2) 职工的主人地位感和责任感。一个企业中职工的主人地位感和责任感越强，其企业凝聚力的水平就越高。

(3) 企业内部人际关系的和谐程度。企业内部的纵向人际关系和横向人际关系越和谐，证明企业凝聚力水平越高。

(4) 职工的工作态度。包括接受任务时的反应倾向，完成任务过程中的行为倾向和对份外工作的行为倾向。凝聚力水平越高的企业，职工的工作态度越端正。

(5) 职工的工作积极性。指职工在完成工作任务的活动中所表现出来的倾向，即付出体力和脑力的主观状态，是推动职工完成工作任务的心理力量。凝聚力水平越高的企业，职工的积极性也应该越高。

## 三、我国企业凝聚力状况

当前，我国大中型国营企业凝聚力到底处在何种水平上，请看我们对调查样本进行的统计分析。

### (一) 职工的安心程度

职工的安心程度，首先表现为职工对企业的定位意向，见表1。

调动工作单位是一种职业上的横向流动，在我国现行的劳动制度下，这是放下这个企业的“铁饭碗”而去端另一个企业的“铁饭碗”，这一行为没有风险。比较起来，自动离职则

表1

A. 您想调离本单位吗?	
1. 十分想	0.116
2. 比较想	0.163
3. 说不准	0.219
4. 不太想	0.235
5. 从未想过	0.267
	W=3.374
B. 您想到过自动离职吗?	
1. 经常想	0.030
2. 有时想	0.111
3. 说不准	0.104
4. 很少想	0.136
5. 从未想过	0.619
	W=4.203

是一种风险行为,其结果是放弃公职、工资、公费医疗,离开早涝保收的全民所有制企业,走自谋职业和生计的道路。从表1看,“十分想”和“比较想”调离本单位的占27.9%，“不太想”和“从未想过”调离本单位的占59.2%，平均值介于“说不准”又“不太想”之间。“经常想”和“有时想”自动离职的占14.1%，“很少想”和“从未想过”自动离职的占75.5%，平均值靠近“很少想”。这说明大多数职工的定位意向较强。从有14.1%的人对风险颇大的“自动离职”心向往之，可以看出，有相当数量的人定位意向较弱。

职工的安心程度，还表现在他们对待本职岗位的态度上。样本统计表明，职工“很安心”和“比较安心”于本职工作的占69.2%，“不安心”和“很不安心”的占11.4%，平均值靠近“比较安心”。请调查对象对本企业职工队伍稳定程度进行评价，认为“十分稳定”和“基本稳定”的占69.3%，认为“不够稳定”和“很不稳定”的占12%，平均值接近于“基本稳定”。

上述情况表明，我国职工中多数人安心于企业工作，少数人不安心，总体的安心程度当属一般化水平。

表2

A. 您感到自己真正是企业的主人吗?	
1. 真正是	0.242
2. 或许是	0.232
3. 说不准	0.286
4. 不象是	0.139
5. 根本不是	0.101
	W=2.625
B. 您与本单位是怎样一种关系?	
1. 当家作主	0.219
2. 利益共享	0.321
3. 干活挣钱	0.304
4. 受雇佣	0.034
5. 说不准	0.122
	W=2.522

## (二) 职工的主人地位感和责任感

在社会主义企业中,广大职工是企业的主人,他们不仅有参加生产建设的权利,而且参与经营管理的权利。他们应具有很强的企业主人地位感。

但表2的统计结果说明,我国职工的主人地位感太低。明确表示“自己真正是企业的主人”的只占24.2%,平均值在“或许是”和“说不准”之间但更靠近“说不准”。明确表示自己与企业的关系是“当家作主”的只占21.9%,而有65.9%的人明确表示自己与企业的关系是“利益共享”、“干活挣钱”甚至“受雇佣”的关系,平均值离“干活挣钱”最近。如此之低的主人地位感,有悖于我国社会主义企业的性质。可以认为,当前我国职工的主人地位感处于建国以来的最低水准。

职工的主人责任感较强。被调查职工中对企业存在浪费现象持“十分痛心”和“看不惯”的积极的道德感受的占95.7%,持“不以为然”等消极道德感受的只占4.3%。他们中“当没有保质保量完成任务时”对自己进行程度不同的内心道德谴责的占93.9%,感到“无所谓”和“原谅自己”的占6.1%。

## (三) 企业内人际关系

先看上下级关系。

表3

A. 您对单位的上下级关系是否满意?	
1. 十分满意	0.043
2. 比较满意	0.347
3. 无所谓	0.348
4. 不太满意	0.204
5. 很不满意	0.059
	W=2.884
B. 您是否感到领导都是爱管闲事、限制人的?	
1. 经常感到	0.080
2. 有时感到	0.224
3. 偶尔感到	0.237
4. 说不准	0.216
5. 从未感到	0.242
	W=3.313

对上下级关系持满意态度的只占39%,持不满意态度的为26.3%,平均值靠近“无所谓”,这说明职工对上下级关系的满意度较低。

“您是否感到领导都是爱管闲事、限制人的?”这一问题反映了职工对领导者行为的情绪倾向。统计表明,54.1%的人程度不等地感到领导是“爱管闲事,限制人的”,只有24.2%的人没有这种感受,这说明多数人对领导有不满情绪。

统计表明,职工的横向关系即同事之间的关系要好于上下级关系。他们中对自己与同事关系持满意态度的人为78%,持不满意态度的人只有5.6%,平均值接近“比较满意”。他们中表示同事之间能“亲密合作”和“互相容纳”的为68.4%,表示同事之间“人情淡漠”、“矛盾众多”的为12%,平均值接近“互相容纳”。

上述情况表明,尽管同事之间的关系要好于上下级关系,但整个企业的人际关系尚远未达到高度和谐,只是处于能够维持的水平。

表4

A. 您一般怎样对待领导分配的任务?	
1. 主动争取更多的任务	0.193
2. 接受较多的任务	0.399
3. 接受与同事一样多的任务	0.390
4. 抱怨领导分配的任务过多	0.014
5. 抵制领导分配的任务	0.004
	W=2.237
B. 您的同事大多怎样对待产品质量和工作质量?	
1. 精益求精	0.114
2. 超过标准	0.055
3. 保证合格	0.457
4. 通过检查就行	0.355
5. 凑合对付	0.038
	W=3.128
C. 您一般怎样对待工作中遇到的困难?	
1. 自己想方设法解决	0.656
2. 主动请同事帮助解决	0.235
3. 等待领导指示解决	0.076
4. 让别人去解决	0.012
5. 慢慢等待, 什么时候解决都可以	0.021
	W=1.506

#### (四) 职工的工作态度

工作态度是职工在长期的企业共同活动中逐步形成的, 对工作及其相关事物具有持久性和一致性特点的评价与行为反应倾向。统计表明, 我国职工的工作态度是比较好的。

对待领导分配的任务, 98.2%的人能够接受, 且有59.2%的人能够接受更多和较多的任务, 持抱怨和抵制态度的只有1.8%, 平均值离“接受较多的任务”最近, 说明绝大多数职工在接受任务时是具有主动性的。

职工在工作中的责任意识也较强, 对待产品和工作质量有62.6%的人认为同事是高标准, 只有3.8%的人认为同事“凑合对付”, 平均值靠近“保证合格”。

怎样对待工作和生产中遇到的困难, 反映了职工的创造性和主动精神如何。调查表明, 有65.6%的人“自己想方设法解决困难”, 23.5%的人“主动请同事帮助解决”困难; 在困难面前持等待、观望等消极态度的占10.9%, 平均值介于“自己想方设法解决”困难和“主动请同事帮助解决”困难之间。说明大多数职工在工作中具有创造性和主动精神。

对待份外工作的态度反映了职工的奉献精神如何。在请职工评价同事对待份外工作的态度时, 认为同事“主动寻找积极干”和“经常干”份外工作的为46%, 认为同事不干份外工作的为54%。这里, 不干的比干的高出9个百分点, 似乎职工中的奉献精神不够普遍。但我们要看到, 在社会主义初级阶段, 无私奉献属于我们提倡的精神而非必须具备的道德规范, 因此不能要求每个职工都具备奉献精神。况且调查中已表明有46%的职工具有奉献精神, 这一比率还是使人欣慰的。

#### (五) 职工的工作积极性

经过对表5的计算, 被调查的职工平均付出的体力为71%, 平均付出的脑力为66%。他

**表5**

A. 您在一天的工作中用去的体力是多少?		
1. 20%		0.026
2. 40%		0.091
3. 60%		0.299
4. 80%		0.465
5. 100%		0.119
		W=3.559
B. 您在一天的工作中用去的脑力是多少?		
1. 20%		0.060
2. 40%		0.149
3. 60%		0.331
4. 80%		0.365
5. 100%		0.095
		W=3.286
C. 您的多数同事在一天的工作中用去的体力是多少?		
1. 20%		0.057
2. 40%		0.186
3. 60%		0.359
4. 80%		0.341
5. 100%		0.057
		W=3.154
D. 您的多数同事在一天的工作中用去的脑力是多少?		
1. 20%		0.126
2. 40%		0.248
3. 60%		0.334
4. 80%		0.255
5. 100%		0.037
		W=2.282

们认为同事平均支付的体力为63%，平均支付的脑力为56%。鉴于一般人有时有高估自己、低估他人的倾向，我们从被调查职工的自我评估和评估他人的统计结果之和中取平均值，我国职工支付的体力为67%，支付的脑力为61%。这就是说，职工在生产活动中只使用了自己三分之二的体力和不到三分之二的脑力。

再看被调查职工对“职工积极性高涨后企业工作绩效和经济效益”的预测。他们中有60.5%的人认为如果大家的积极性高涨，企业工作绩效能提高1倍到1.5倍，有39.5%的人认为能提高2倍以上，总体平均认为能提高1.6倍左右；有90.7%的人认为企业经济效益能增长50%—200%，只有9.3%的人认为不会增长，总体平均认为增长幅度在90%以上。

这些统计结果说明，当前我国大中型企业职工只发挥出50%—60%的工作积极性，还存在很大的潜力。

综合以上五项指标的统计分析结果，其水平顺序为：职工的主人责任感较强，工作态度较好；对企业的安心程度一般，人际关系处于维持状态；工作积极性不高，主人地位感低。由此可见，我国企业有一定的凝聚力，但显然强度不高，只处于中等偏下水平。

#### 四、影响企业凝聚力的诸因素分析

应该承认,我国社会主义国营工业企业从产生之日起,就具有很强的凝聚力。在一个相当长的时期中,广大职工充满着企业主人翁的自豪感,以厂为家,无私奉献的先进模范人物在职工队伍中不断涌现。但进入改革、开放以后,尤其是最近几年以来,我国企业的凝聚力明显减弱,职工中讲奉献的少了,讲报酬的多了;讲以厂为家的少了,讲建设小家庭的多了;有的企业甚至存在着消极怠工、管理混乱、浪费严重、化公为私、将公共财物据为己有等不良现象。

当前企业凝聚力不高,我们认为主要有以下原因。

##### (一) 职工主体意识的觉醒

考察企业凝聚力减弱的原因,也同探讨其他社会问题一样,应当同我国改革、开放的大背景联系起来。从1979年党的十一届三中全会召开伊始,我国进入了改革开放、建设有中国特色的社会主义的新时期。改革开放,不仅改变着人们经济生活的模式,而且使人们的精神世界也发生着深刻的变化,这其中最值得注意的是人的主体意识的觉醒。这种主体意识的觉醒表现在企业职工中,其一就是社会责任感的增强。社会主义企业的职工作为企业的主人,是企业活动的当然主体。如前所述,作为主体,他们虽然对自己的主人地位未得到充分的尊重而不满意,但他们仍然具有较强的主人责任感,这是因为他们认识到了自己的命运与前途紧密地同企业联系在一起,自己的行为应对企业负责任。这样,他们为企业取得的成功而自豪(有78.6%的人认为企业取得的成绩同自己有关),在企业遇到困难的时候以积极的态度参与解决(有65.6%的人自己想方设法解决工作中遇到的困难)。

职工主体意识觉醒的表现之二是具有积极的参与意识。作为主体,职工在企业活动中不仅有着较强的主人责任感,同时伴生的还有积极的参与意识,即要求参加企业的决策。在我们的调查中,有78.7%的职工希望企业领导听取他们关于本单位的意见,有63.4%的人表示如果领导没有重视自己的意见,他会领导持不满态度。

强烈的自主意识也是近年来职工主体意识觉醒的一个重要表现。如今的职工,再也不象狂热年代中的人们,唯领导的号令是从。领导只要亮出“突出政治”、“政治挂帅”的旗帜,人们就会一呼百应。他们中很多人有着强烈的自主意识和独立意向。如在我们的调查中,有42.8%的人认为工作不能完全按照领导的意见办,有54.7%的人认为职工个人应该多拥有些独立自主权,有82.4%的人愿意由自己来安排工作进度。

职工主体意识的觉醒,本是企业凝聚力增强的一个十分有利的因素。但目前许多企业因为种种原因,对职工队伍精神世界的这一巨大变化缺乏足够的认识和认真的对待,因而在企业活动中忽视了职工许多高层次的精神需要,引起职工的不满情绪,例如根据我们的调查,对在企业当家做主的情况持满意态度的只占35.8%,对参与企业决策的情况持满意态度的只占27.5%。这势必导致企业凝聚力的减弱。

##### (二) 职工价值观念的多元化

随着改革开放和发展商品经济大潮的冲击,我国职工中的传统价值观念发生了很大的变化。过去那些诸如“全心全意为人民服务”、“无私奉献”、“爱厂如家”等社会倡导的价

值观念，现在虽然也还有人信奉，但明显不是普遍的了，人们的价值观念已经呈现出多元化的状态。

我们曾对职工的价值观念进行调查，在人生价值观方面，认为“奋斗就是幸福”的说法不正确的占17.6%；认为“某人以个人才智为国争得荣誉，自己却一无所得”，这“不值得”的占10.6%；认为“为别人做奉献，实际上会给自己带来损失和痛苦”的想法是正确的占17.9%。

在集体价值观念方面，认为“让职工一心一意为企业”是错误的占17.2%；认为自己虽“重任在身”“而不会感到自豪”的占32.4%；愿意自己在单位中“无职无责一身轻”的占45%；认为单位“给钱多就多干”是合理的占52.3%。

在生活价值观方面，认为“别人靠走后门、拉关系解决了工作问题”是值得羡慕的占22.4%；认为在生活中寻求感官刺激是必要的占28.2%。

过去，我国的企业凝聚力较强，职工中一元化的价值观念(至少在表面上、形式上如此)无疑起了重要的作用。现在，职工的价值观念不但呈多元化发展的趋势，而且一些职工在价值取向上与社会倡导的价值取向有反其道而行之的现象，这些均大大地削弱了企业的凝聚力。

### (三) 一些企业的领导者素质不尽如人意

企业领导者的素质如何，对企业凝聚力有更为直接的影响。一个合格的企业领导者，在政治素质方面，应能坚定地创造性地执行党和政府的方针政策，具有远大的理想和坚定的信念，具有高尚的情操和优良的思想作风；在道德素质方面，应能够全心全意为职工服务，作风正派，办事公道，廉洁奉公，不谋私利，严于律己，宽以待人，谦虚谨慎，爱才护才；在心理素质方面，气质上应该稳重练达、沉着冷静，性格上应该正直、勇敢、开朗、自信，具有正义感和献身精神；在知识能力素质上应具备较充实的政治理论常识和全面的企业管知识以及其他业务、技术知识。但从目前的状况看，许多企业的领导者上述四个方面的素质是不尽如人意的。在我们的调查中，对企业领导者的政治思想和道德品质状况持满意态度的人不到一半(47.5%)。表6具体反映了这方面的情况：

表6 对于下列事情，您是否满意

事 项	满意率 %	平均 值
企业领导的民主作风	38.5	3.015
企业领导的言行一致，以身作则情况	39.0	3.041
企业领导深入基层的情况	37.9	3.079
企业领导之间的团结	40.3	2.828
企业领导为职工办的实事、好事	36.5	3.131
企业领导处理问题的公正、公道程度	38.7	3.059
企业领导的生活作风	44.3	2.806
企业领导对人才的识别发现	30.7	3.120
企业领导对人才的使用情况	31.4	3.119
企业领导的水平	44.1	2.950
企业领导所具备的管理知识	42.5	2.927
企业领导所具有的管理能力	42.8	2.935
企业领导的领导方式和方法	38.4	2.991
企业领导对科研工作重视的程度	36.2	2.949

从表6可知，在14项有关领导者素质的满意率调查中，没有一项达到45%的水平，均比



47.5%的总体水平要低,14项平均值均大于2、接近于3或超过3,①说明当前职工对企业领导者的素质持不满意态度是普遍的。企业领导者是广大职工的带头人,他们的各方面素质不能适应当前企业发展的需要,这就严重地削弱了企业的凝聚力。

企业领导者素质差,还会带来如下弊端:

一是以权谋私,化公为私。主要表现为有的领导者贪污、要“回扣”、索贿、受贿、公费旅游、大吃大喝等,将企业的财产、职工创造的财富源源不断地“倒腾”到自己的腰包中。他们的座右铭是“有权不用,过期作废”、“有权快捞,能捞多少算多少”。

二是提拔亲信,搞裙带关系。有的企业领导者提拔干部、任命职务、安排工作,不是论德论才论需要与否,而是看对方与自己是否亲近,以致在有的企业或部门、工种形成家天下、族天下的局面。

三是工作不负责任,作风浮夸,欺上瞒下。有的企业领导者“做一天和尚撞一天钟”,对上敷衍搪塞,对下不联系群众。他们不办实事,好做表面文章,甚至文过饰非,谎报成绩,骗取荣誉。

四是自以为是,作风专制。有的企业领导者漠视职工群众的意见和批评,自以为高人一筹,独断专行,甚至动辄训人,压制民主,打击报复,等等。

领导者诸如此类的行为,会极大地损害企业的凝聚力,降低职工的积极性。例如调查中,当知道某些领导者以出差为名游山玩水时,职工中有86.1%的人表示自己的工作积极性降低;当看到有的领导者用公款大吃大喝、请客送礼时,有94%的职工表示自己的积极性降低;当看到有的领导者只会唱高调、不干实事时,有81.6%的职工表示自己“干劲没了”或“干劲衰减”,另有13.9%的职工表示自己的“行为动摇”。

企业领导者素质不高,还可能招致经营效益差、管理混乱、浪费现象严重、内部分配不公、人浮于事等。

上述情况充分说明,企业领导者的素质对企业凝聚力有着重要的制约作用。

#### (四) 企业外部环境的影响

企业是一种开放的社会组织系统,它与外部环境有着千丝万缕的联系。因此影响企业凝聚力的外部环境因素是多种多样的,我们择其要者进行讨论。

1. 过于强调发挥物质利益机制的作用,弱化了企业凝聚力。实行改革开放的政策,无疑是为了建设具有中国特色的社会主义,广大职工是拥护这一总方针、总政策的。但不能否认,由于贯彻这一总方针、总政策无先例可循,我们的具体方针政策在实施过程中,在一定程度上忽视了经过30多年的社会主义建设在广大职工中业已形成的主人翁精神和奉献精神,而过分强调发挥物质利益机制的作用。在许多企业,物质利益成为领导者激励职工的唯一“法宝”,动辄以多发奖金或扣罚奖金来对待职工。这就不仅忽视了社会主义企业的职工既有物质需要,也有受人尊重、信任和实现自我价值、发挥个人才干等多种精神需要,压抑了职工的企业主人意识,而且也破坏了讲奉献、讲创造、一心为企业、一心为国家的良好企业社会心理气氛。这实际上就是诱导职工为钱而干,而一旦企业无力满足职工已被刺激起来的日益高涨的物质需要时,企业也就失去了凝聚力。在我们的调查中,只有7.4%的职工认为自己的同事是“一心一意为企业”的,而有15.3%的职工认为同事是“先自己后企业”;

① 平均值小于2或等于2,表明满意度高;反之,则满意度低。

有40.4%的职工认为本企业“较少见”或“根本看不见”不计报酬、不讲待遇的现象；对于“给钱多就多干”这样很容易判断的非社会价值命题，竟有高达52.3%的职工认为是“有一定道理”和“十分合理”的。这些材料，对于我们认识在经济改革中过份强调物质利益机制对企业凝聚力所造成的危害提供了有力的证据。

2. 社会分配不公现象使职工产生“相对剥夺感”，影响了大中型国营企业的凝聚力。不可否认，改革开放以来，包括企业职工在内的我国各个阶层人民的生活水平有了明显的提高。但“不患寡而患不均”，大中型国营企业职工在横向对比时，发现自己的收入水平不仅不能与个体户、“倒爷”比，就是同商贸企业、服务企业、“三资”企业和集体企业及乡镇企业的职工比，自己也要相差很远。据有人对辽宁省营口市进行调查，私营企业主自报的平均收入是工人平均收入的14倍，个体户自报的平均收入是工人平均收入的7倍。如果以私人企业主和个体户的最高收入或实际收入计，则要相差几十倍。“富了海边的，肥了摆摊的，醉了当官的，苦了做工的”，已成为许多企业职工群众的顺口溜。

根据事物发展的不平衡规律，实行“一部分人先富起来”的政策是正确的，但如果收入差距过于悬殊，特别是一些人通过钻政策空子或用非法手段谋取暴利而安然自得，就会使收入低的人产生“相对剥夺感”。对于大中型国营企业职工来说，尽管他们在作历史比较时觉得自己的生活水平的确提高了许多，但他们在作横向比较时发觉自己的生活水平仍要比其他社会阶层低得多，他们因此感到自己吃了亏，对企业产生强烈的不满情绪，影响了企业的凝聚力。现在，有的国营大中型企业招工困难，企业内部的职工不断“跳槽”，被企业开除的职工丝毫没有羞耻感，一些职工甚至对被企业除名后在社会上发了财的人羡慕不已，这些现象，说明社会分配不公严重影响了大中型国营企业的凝聚力。

3. 政策和舆论上忽视了工人阶级是国家和企业的主人的地位。众所周知，我国的社会主义政治制度赋予工人阶级和广大劳动人民行使管理国家的民主权利，企业职工是国家和企业的主人。长期以来，虽然这种传统的社会角色并未在政治和经济上给广大职工带来多少与众不同的利益，但却给他们以极大的精神鼓舞和情感满足。然而，近年来广大职工的传统地位发生了前所未有的变化。一方面，社会和企业都注重发挥经营管理者的作用，重视知识分子的价值，并在政治和经济上逐步肯定了他们的利益；另一方面，在改革用工制度、劳动群体优化组合、落实经济责任制、强化基础管理等方面，又加重了普通职工的责任和心理压力。以1984年以来我国开始实行的企业承包租赁责任制为例，由于这一责任制的歧义性和模糊性，使一些企业厂长、经理的权限出现了无限膨胀的趋势，他们不仅握有生产经营的决策权，而且掌有决定利益分配、调动任免人事等多种权力。这就使得企业主体发生分化：一方是掌握诸多权力的厂长经理；一方是完全被排斥在企业管理之外、被动服从的职工群众，他们事实上已丧失了企业主人的地位。与此同时，舆论导向也发生严重倾斜，过分宣传厂长、经理的地位和作用，一些“企业家”、“优秀企业家”应运而生，而对广大职工群众在改革中的地位和作用却缺乏应有的肯定和评价，忽视了企业的运行离不开奋战在各个岗位尤其是生产第一线的职工的努力。<sup>①</sup>政策和舆论上对工人阶级是国家和企业的主人的忽视，必然使广大职工普遍产生主人地位丧失的感觉，管理参与和政治参与积极性普遍降低，“以厂为家，以厂为荣”的责任感明显淡化，使企业凝聚力受到严重影响。

<sup>①</sup> 参见曹晓峰、赵子祥《惰性心态：企业职工劳动积极性低落的原因浅析》，《社会》1991年第4期，第40页。

企业凝聚力,还深受国家经济形势、市场态势、党风和社会风气等外部环境因素的影响,这里因为篇幅所限,不一一展开讨论。

## 五、几点建议

从以上讨论可以看出,影响大中型国营企业凝聚力的因素是多方面的。目前要增强企业的凝聚力,除国家采取有效措施,为企业发展创造良好的市场机制之外,还必须采取以下综合治理的措施。

(一) 国家要进一步明确广大职工的企业主人地位。国家在制订企业政策时,既要考虑到调动经营管理者的积极性,也要考虑到发挥广大职工的企业主人精神。当前,要强调职代会、工会等职工组织对企业分配的监督权力和参与企业管理的决策权力,真正提高职工在企业中的地位。职工以自己是企业的主人而引为自豪,企业的凝聚力就必然增强。

(二) 强化按劳分配政策,适当提高大中型国营企业职工的收入水平。社会主义条件下,劳动仍是谋生的手段,只有实行按劳分配的政策,减少社会分配不公现象,才能调动广大劳动者的积极性,促进社会财富的不断丰富。国营大中型企业职工是我国经济建设的主力军,创造条件适当提高他们的收入水平,缩小他们与其他社会阶层收入的差距,才能从物质上提高大中型国营企业的社会地位,增强其凝聚力。

(三) 提高企业领导者素质,改进领导作风。调查表明,企业职工最强烈的心理需要是具有良好的人际环境,能得到领导者的理解、信任、支持、尊重和关心,最不能容忍的是领导者的专横作风。因此,提高企业领导者素质、改进领导作风,是增强企业凝聚力的一项重要工作。在一定意义上说,如果一个企业的领导者素质高,能够大公无私,严于律己,全心全意为企业和职工谋利益,真诚地关心职工的疾苦,作风民主,接受群众监督,遇事同群众商量,能够得到群众的衷心拥戴,那么,即使外部环境不利,企业也能保持较高的凝聚力。

(四) 进一步优化企业外部环境,为企业发展创造有利条件。企业作为一种开放的社会组织系统,外部环境中良性的信息刺激有利它增强凝聚力,不良的信息刺激则会减弱它的凝聚力。因此进一步优化企业外部环境,是增强企业凝聚力的一个重要方面。当前,无论在政策上还是宣传舆论上,都应特别注意有利于稳定国营大中型企业职工的情绪,有利于调动他们的积极性。对广大群众深为不满的不正之风和腐败现象,有关部门应采取得力措施予以纠正和打击。良好的外部环境为企业发展创造了有利条件,企业的凝聚力就会随之增强。

### 主要参考书目与文献:

1. 《厂情、人情、心情》,海洋出版社1991年4月第1版。
2. 曹晓峰、赵子祥《情性心态:企业职工劳动积极性低落的原因浅析》,《社会》1991年第四期。

责任编辑:王 颖