

当前改革的心理学问题

王极盛

本文探讨当前改革的心理学问题。认为保守心理、习惯心理、嫉妒心理、求全心理、职业认同、改革的担心是当前改革的心理阻力。它对改革产生了一定的危害。提出激励改革者、心理上的安全感、共同认识、员工积极参与、强烈的归属感、加强意见沟通、提高改革者威信、重视心理适应等促进改革的心理学对策。

本文还对观念转变与改革、改革成功的心理效应与改革成功者的心理品质进行较为详细的论述。

作者 王极盛 中国科学院心理研究所研究人员

阻碍改革的心理

改革不是一帆风顺的，常常存在阻碍与阻力。正如邓小平同志所指出：“社会关系和上层建筑的改革，不会是一帆风顺的，它涉及的面很广，涉及一大批人的切身利益，一定会出现各种各样的复杂情况和问题，一定会遇到重重障碍。”〔1〕改革的阻力多种多样，心理活动是其中的一个。

一、心理阻力的表现

阻碍改革的心理阻力主要有如下一些表现形式：

1. 保守心理

保守心理苟安现状，迷恋老的章程、秩序与习惯。具有保守心理的人往往以各种借口去反对改革。鲁迅先生曾经尖锐地刻划保守心理“保存现状，连在屋子开一个窗也不肯，还有

种种不可开的理由，但倘有人要来连屋顶掀掉它，他这才魂飞魄散，设法调节，折中之后，许开一个窗，但总在伺机想把它塞起来。”〔2〕

有些单位要重用优秀中青年知识分子，对有重大贡献的科技工作者实行重奖，常常阻力重重。其中一个重要原因是保守心理在起作用。

2. 习惯心理

习惯心理阻碍改革，一些习惯了吃大锅饭的人对改革提出种种非议。有的科研单位奖金历来都是平均分配，有人提出按贡献大小论功行赏，则有人认为过去平分已成习惯，不宜再改。有的单位科技人员晋升技术职称历来是论资排辈，有人提出改革方案，则有人认为，过去都是凭年头，人们已习惯了，不宜变动。有

〔1〕《邓小平文选》第142页。

〔2〕《鲁迅全集》第13卷，第107页。

个学校原来打铃、烧水、维修等是三名勤杂人员，后来进行改革，由一个人承担。这个勤杂工人杂事多，常常顾此失彼，于是他经过多次试验，制成一种简易的“自动打铃”装置，把学校春夏秋冬四季的作息时间表，纳入装有电接点开关头的预定轨道。他每日在一早一晚开一次电钮，就可锁门去干别的工作。有些人对打铃的小小改革，很不习惯，于是闲言碎语纷至沓来，终于迫使领导为了平息“众议”而进行调整，实为增加勤杂工的工作量，减少该同志工种补贴的措施。〔1〕

3. 嫉妒心理

具有嫉妒心理的人对改革者取得成绩心怀不满，流言蜚语攻击改革者，中伤改革者。一位改革者曾指出：“在我国漫长的历史上，统治阶级反复鼓吹中庸之道，反对冒尖，由此而形成的东方式的嫉妒心理，至今还残存在相当多的人们的头脑中。目前社会上枪打出头鸟这一相当普遍的现象，便是这种心理的反映。”〔2〕嫉妒心理不仅可给改革者造成心理压力，而且给其他欲要改革者造成心理负担。

4. 求全心理

具有求全心理的人对改革求全责备。改革是新生事物，它常常是不完善的，存在着这样或那样的缺点、不足之处。“金无足赤，人无完人”，改革者也不是圣人，不可能没有缺点或错误。有人以求全心理对改革的不足，改革者的缺点，百般挑剔，横加指责，甚至节外生枝，无限上纲，从而全盘否定改革，否定改革者。

5. 职业认同

人们较长时间从事某些职业活动，对工作环境、工作方法、职业用语、职业习惯等形成职业认同，使他们适应自己的工作。改革可能改变人们熟悉的工作方式、职业习惯等，使某些人心理上不适应而产生不快或抵触的情绪。人们的工作方式越稳定，职业习惯越持久，对工作方式、职业习惯变化，心理抵制可能也越强。

人们对稳定的职业产生一种安全感。职业认同可因职业的变化或调动工作使某些人产生不安全感。例如有的科技工作者认为自己在本单位没有充分发挥作用，也意识到某技术开发公司或某集体所有制单位工作能发挥自己的专长；由于职业认同又感到去新的单位似有不安之感，不如在原单位心理上安全。

6. 改革的担心

人们虽然希望改革，但开始改革时，由于对改革心中无数，对改革效果没有把握，对改革很担心，为改革的前途忧虑。有的科技工作者对有偿合同制也是欢迎的，但担心完不成任务受罚。有的科技工作者也赞成课题能自由结合，由课题组长“组阁”，但又担心自己满意的课题不被招聘怎么办。

二、心理阻力的危害

改革的心理阻力对改革的危害很大。

心理阻力影响人对改革的正确理解。改革本来就是一个复杂事物，人们对此的认识是有个过程的。对改革存在心理阻力的人很难认识改革的实质，甚至歪曲改革。有些对改革存在心理阻力的人，误认为从事技术开发是弃研务商，不务正业。有这种偏见的人不仅自己不参与技术开发，而且可能影响别人对技术的正确理解。心理阻力阻碍人们对改革进行创造性思维与创造性想象活动。由于对改革存在抵触心理，难以激发对改革的动机，抑制改革的思路，安于“吃大锅饭”的人，不思进取，满足现状，缺乏改革的动机，对改革问题不可能思想活跃。

心理阻力影响人们积极参与改革的行动。他们对改革有不正确的认识，情绪抵触，行为则往往背离改革的要求，即使勉强参与改革，也往往敷衍了事。

〔1〕参见钟玉竹：“自动打铃”竟遭非议，光明日报，1985年1月12日。

〔2〕光明日报理论部主编：《改革者谈改革》光明日报出版社1984年版，第141页。

心理阻力对改革的危害不可低估,它影响改革的进展,甚至在某种情况下可导致改革的失败。

促进改革的心理学对策

阻碍改革的心理是客观存在。为了防止或消除阻碍改革的心理活动,鼓舞人们改革,提出下列的心理学对策。

一、激励改革者

采取各种方法激励改革者。对改革者实行精神奖励与物质奖励,对改革成功者实行重奖,给予一定荣誉。支持与鼓励改革,使改革者产生改革的责任感、荣誉感与进取心,激发改革者的创造性思维与创造性想象,增强改革者克服困难的信心与勇气。这不仅对改革者是一种激励,同时对阻碍改革心理也是一种心理冲击。它可能使持有保守心理、习惯心理、嫉妒心理、求全心理者产生社会心理压力,逐步消除对改革的心理阻力。改革的春风吹遍了中国大地,改革的浪潮正在猛烈地从农村涌向城市,一批工作上取得显著经济效益与社会效果引人注目的改革者正在崛起。大力宣传他们改革的事迹,表彰他们改革的功绩,物质上奖励他们,有助于激励更多的人积极投入改革的潮流。

二、心理上的安全感

改革者的改革心理是其心理主流,但也可能存在明显的或隐晦的心理不安全感,例如担心改革失败,担心改革招来的风言风语等。因此要采取各种措施使改革者产生心理的安全感,稳定改革的情绪,有利于促进改革。在改革中,各地已创造不少保证改革的心理安全感的措施。例如中共山西省原平县县委明确宣布:搞改革犯了错误,县委承担责任,不搞改革犯了错误,谁错了谁承担责任。这样使勇于改革的人解除后顾之忧,获得心理上的安全感。而使不愿改革者产生心理上的不安全感,促使他们投入改革。有的科技单位宣布,对外出搞技术开发停薪留职的科技人员,办公桌不动,逢年过节享受在所职工同样福利待遇,技术开发

失败了回所继续从事原来的工作。这样作法,使人产生一种强烈的心理安全感,敢于顶着风险去进行技术开发。但也有的科技单位领导对停薪留职外出技术开发的人员尚未办好手续之前,就把他的办公桌撤了,技术资料当废品处理了。这样作法使人产生强烈的心理不安全感,产生退后无路之忧。

三、共同认识

人们对改革的目的措施与结果不了解时,往往容易引起观望、怀疑、抵触的心理。为了防止与消除人们对改革的心理阻力,领导者、改革者要使职工了解改革的目的与意义,改革会给职工带来的好处,使广大职工具有同改革者共同的认识,使职工产生同改革者一样的改革愿望。这样改革者与职工对改革认识一致,情感协调,就有改革的共同行动。

四、员工积极参与

员工参与改革的讨论,对改革发表意见,使他们产生改革的主人翁感,不仅有助于消除改革的心理阻力,而且产生对改革的责任感。一个科技单位实现改革,事先请全所职工特别是科技人员发表意见,提出设想与方案,然后领导再宣布改革的步骤与方法,远远优于事先不请群众讨论,宣布后就让群众执行的效果。前者群众参与改革的讨论,有责任心;后者群众没有参与讨论,没有责任心甚至产生抵触情绪。

五、强烈的归属感

在改革过程中特别注意培养员工对单位的认同感与归属感,培养员工对单位的感情,使员工个人命运与单位命运密切联系在一起。单位改革成功能提高员工的切身利益,增强员工参与改革的积极性。职工的奖金多少与单位的收入紧密联系在一起。员工有着强烈的改革愿望,单位的经济效益提高了,员工的福利待遇也应提高。

六、加强意见沟通

改革者在改革过程中要及时把改革进展情况,包括取得的成绩与存在的问题告诉员工。

这不仅沟通信息，加强了解，而且能增强员工对改革的责任感。改革取得的成绩增强员工对改革的信心，增强他们对改革的责任感。改革存在的问题能激发员工的创造性思维，群策群力，解决改革遇到的困难。

七、提高威信

领导者、改革者在群众中的威信对消除阻碍改革的心理有很大作用。领导者、改革者大公无私，身体力行，群众威信高。群众对这样领导者、改革者产生信任感和尊敬感。他们的言行对群众产生积极的心理效应。他们提出的改革方案容易被群众所接受。如果领导者、改革者私心杂念多，工作作风差，则群众威信低。群众对这样的领导与改革者不信任，群众对他们存在心理距离。他们提出的改革方案往往引起群众情绪上的反感，行动上的抵制。

八、重视心理适应

改革往往使人们长期在某种环境下形成的心理习惯遭到破坏。因此改革就要求人们对改革的环境形成新的心理习惯。这种心理适应需要时间。因此，领导者、改革者在改革进程中要稳定前进，不要操之过急，否则易引起由于人们的心理不适应而产生的心理抵触。

观念转变与改革

一、重贡献观点

在过去有些人对人的评价常常以“听话”“老实”为最佳，而不重视贡献。把仅仅听领导的话的人，评为先进生产者、劳动模范。而对于善于独立思考，富于创造精神，敢于向领导提出建议的人斥为骄傲自满，目中无人。甚至把刻苦钻研技术业务，自觉地献身四化建设的人看成思想不开放，埋头业务。这种陈腐观点，束缚人们创造性思维的发挥，阻碍改革，阻碍创新。

重贡献观点是从实际行动，从对四化建设的业绩来评价人，重贡献观点有利于增强人们的创新意识，有助于发挥人们的创造性思维与创造性想象，有助于提高人们的操作能力水平，

从而提高工作效率，为四化多做贡献。湖北省安陆棉纺厂在改革中树立新的劳动模范标准。该厂把尊重科技知识与科学技术，努力掌握先进的技术知识，又勤勤恳恳工作，并且取得了较高的经济效益的人选拔到劳动模范队伍中去。这是重贡献观点、尊重技术知识的有效的一个改革之举。

二、重科技人才观念

在中国长期的封建社会里，轻视科学技术，鄙视科技人才。这种传统观念至今在社会上还有一定的影响。现代科学技术对社会发展、经济振兴有着重大的作用。可是科技工作者在社会上的知名度却远不如文艺工作者与体育工作者。文艺工作者与体育工作者作出重要贡献，理应受到社会重视，受到赞扬。一位青年演员扮演成功一个角色，一位运动员打破一项运动纪录，常常家喻户晓。而一位青年科技工作者在科技工作上作出重大贡献，却很少人知道。一位中年作家，近年来创作了一些颇有影响的小说和剧本，远播声名，被选为中国作家协会会员、中国戏剧家协会会员……，然而，他竟不过是个从事科研的“跳槽小卒”，至今仍作科技工作。二十多年来，他胼手胝足，致力于本行专业研究，虽有建树，却鲜为人知。真算得上：“写小说无意插柳，便收获一片绿荫，擅本行有心栽花，虽则数载耕耘，却不能滋生发荣。”〔1〕相比之下可看出科技工作者受到冷落。为了适应现代科学发展与现代科学技术在四化中的重要作用，应形成重视科技人才观念的社会心理。社会尊重科技人才，能增强科技工作者自豪感、荣誉感与责任感，充分激发他们的创造动机与创造热情，产生更大的创造效应。

三、时间紧迫感

“一寸光阴一寸金，寸金难买寸光阴”。“盛年不重来，一日难再晨，及时当勉励，岁月不

〔1〕米博华：《科学家不应再被冷落》，光明日报
1985年1月16日。

待人”。尽管时间的重要性众所周知，很多科技工作者苦于时间不够，又常常不得不忍心浪费不少宝贵时间。办公室或实验室人来人往，电话不断，会议过多，往往开一次会少则半天，多则一个星期以上，学术出差为了买车票、等车票奔波几天，为了实验买个小螺丝钉也得事必躬亲；有些人上下班挤公共汽车要用二个小时；还要排长队买菜等，这都浪费科技工作者很多时间。因此全社会，特别是科技管理者与科技工作者都要树立强烈的时间观念，自觉地、科学地管理时间与使用时间，提高时间的利用率与有效率。为了改革取得成效，为了在科技竞争中取胜，为了提高科研工作效率就要有时间的紧迫感。

四、效率观念

不少科技单位至今科技工作效率与科研管理工作效率很低。造成这种情况的原因很多，例如人浮于事、机构臃肿、大锅饭、铁饭碗、责任不明，科技人员常年“吃官饭”，缺乏竞争、缺乏压力等。缺乏效率观念势必造成科技工作者的智力浪费，特别是创造力的浪费。为了改革科技体制，提高科技管理工作水平与科技创造效果，使科技工作更好地为经济振兴、社会发展与科技进步服务，就必须牢牢地树立效率观念。效率观念能激发科技工作者与科技管理工作者们的创造性思维，增强创新意识，提高创造水平。

五、正确的人才观

当前在对待人才问题上存在着不良倾向是唯学历是举，唯文凭是用。这使一批自学成才的人、一些对社会有贡献而无学历的人受到歧视与冷落。这种情况产生不良的社会心理效应，它使自学成才的人受到心理压力，使他们自学成才的信心受到挫折，正如一位自学成才而没有职称的神经内科医生说：“所差的就是我少了一张正规学校的文凭。而这张文凭，真象一座高不可攀的珠穆朗玛峰，挡住了我前进的路。我奇怪，人们为什么那样看重文凭，而不重水平，那样重学历，而不重能力。尽管我也

常常从报上看到鼓励自学成才的文章和言论，并且也曾为之振奋，受到鼓舞。但对我来说，那仿佛是橱窗里陈设的商品，可望而不可及。”〔1〕

人才的根本特征是对社会作出了成绩和贡献。人才是通过心理活动而产生社会效应的。水平高低、学历高低，是影响人才对社会贡献大小的一个因素，但不是决定因素，更不是唯一因素。

笔者认为：“从心理学来看，凡是具有某种活动的的能力，并在生产活动、科学活动、文艺活动或其它活动中做出成绩的人都可称为人才，才智出众的儿童具有成为优秀人才的可能性，但不能说已经是人才了。只有他们对社会作出贡献时，才能称为人才。根据对社会贡献的大小，人才可以分为一般人才和杰出人才。人才又可以分为专才和通才。专才是指在某个领域取得突出成绩的人才，通才是指某几个领域取得突出成绩的人才”〔2〕。

胡启立同志于1984年12月10日在第二次全国青年自学经验交流会上说：“什么叫‘人才’？我们说的‘人才’，决不仅仅是名家学者，也应该是指那些默默无闻、勤勤恳恳、兢兢业业在自己的岗位上取得优异成绩的实干家。我们认为，凡是具有一技之长，并且自觉对社会尽职尽责，为人民服务，在四化建设的岗位上作出贡献的都是人才。四化建设的千百种行业，行行可以出状元。衡量人才的标准，应该看他德才学识的实际水平，看他四化的实际贡献，我们应该是讲文凭，但不唯文凭论，重在真才实干。只有文凭没有水平，没有实干精神，不算真正的人才。”〔3〕

为了适应改革的需要，适应新的技术革命的挑战，要彻底破除唯学历论、唯文凭论。鼓励

〔1〕 关宏焱：《我何时才能参加评定职称的考试》，光明日报1985年1月24日。

〔2〕 王极盛：《智力ABC》，北京人民出版社1981年版，第140—141页。

〔3〕 光明日报1984年12月11日。

各种人包括走自学成才道路的人和正在正规学校就学的人，以及在工作岗位有文凭的人，都应破除“一次求学”“学历定终身”的陈腐观点，树立“终身求学”“尊重人才”的新观点。

在改革中，一些单位已开始破除唯学历论。北京半导体器件三厂在分配制度改革中，既看学历，更重贡献。该厂对有学历，又能用其特长在技术岗位上作出贡献的科技人员给予技术津贴；对无学历，但靠自己达到一定技术水平，并能在技术岗位上作出贡献的工人，也给予技术津贴；而对虽有学历，但在技术岗位上没有作出贡献的科技人员不给予技术津贴。

六、树立用人之长观点

过去我们有些人特别是有的人事干部对待人常常求全责备，看缺点多，看优点少。个别领导对给自己提过意见的科技人员，则百般挑剔，借题发挥，节外生枝，横加压抑。明明是有真才实学、埋头苦干的人，只是向组织汇报思想少了些，就被认为所谓不突出政治，不靠拢组织而不予重用。明明是有特殊的专长、成绩卓著的人，只因家庭出身不好或社会关系复杂也不予重用。明明是才华横溢、锐意改革的人，却因历史上犯有错误而不加起用。从四川的李天德落实政策过程中，可看出求全责备的危害性。四川省委组织部为了清除“左”的影响，为李天德落实政策，省委组织部长冯振伍亲自到雅安。在雅安召开的有关领导干部会议上，由于有些领导干部还不了解李天德，也没有看过《献国策》，冯振伍便向他们介绍李天德的思想品质、坎坷经历，讲《献国策》的内容，使大多数干部统一了认识。会上，个别领导干部节外生枝，又提出“李天德现实表现不好，并不是没有问题”。“这好办嘛！”冯部长也很激动，我们听听基层干部和工人的反映吧！一位基层党委书记说：“李天德工作大胆，敢于负责。别人不干事，他干；别人不敢提的意见，他敢提，从不计较个人得失……”一位工人说：“李天德家里很穷，一家四口靠他五十几元工资维持生活，他却从不叫苦。他一心扑在事

业上。”另一位工人反问道：“说李天德表现不好，为什么那么多人投票选他当人民代表？”〔1〕

宋朝王安石说：“人才难得也难知”。人有优点也有缺点，并且优点与缺点时常是联系在一起。每个人都可被指出缺点甚至错误。如果再攻其一点，不及其余，则无疑把人才摧残了。

“金无足赤，人无完人”。求全责备使人们谨小慎微，明哲保身，不求有功，但求无过。求全责备压抑人们的创造动机，使人们思路不活，人云己云，阻碍人们创造性思维的发挥。求全责备只能压抑人才，埋没人才。求全责备的观点是一种危害很大、影响很广的社会心理。它阻碍改革，阻碍人才成长与使用，因此要破除它。人的智力因素与非智力因素各有所长，各有所短。领导者、管理者要充分发挥科技工作者智力因素与非智力因素的长处，量才使用，人尽其长，充分发挥人的智力因素与非智力因素的优势，充分用人之长。树立“有瑕之玉比无瑕之石好得多”的观点，是改革之需要，是重用大胆改革、勇于开拓的人才之需要。

七、鼓励人才冒尖观念

“行高于人，众必非之”、“枪打出头鸟”的不良社会心理严重地压抑人才冒尖。嫉妒心理不仅使优秀人才心理上受到压力，心情不舒畅，而且也削弱别人冒尖的动机。冒尖者对社会贡献较大，本应受到社会的尊重，但有时却相反，而是遭到攻击与诽谤。

平均主义的狭小观念也是阻碍人才冒尖的一种不良社会心理。发明创造说是大家搞的，平分奖金。晋级提升，人人有份。平均主义观念使人意志衰弱，严重地压制了人们的创造力。

缺乏人才鉴别能力，往往也会压抑冒尖人才。毛泽东同志指出：“同旧社会比较起来，在

〔1〕李家杰：《是非功罪，今日评说——四川省委为李天德落实政策纪实》，光明日报，1985年1月26日。

社会主义社会中，新生事物的成长条件和过去根本不同了，好得多了。但是压抑新生力量，压抑合理的意见，仍然是常有的事。不是由于有意压抑，只是由于鉴别不清，也会妨碍新生事物的成长。”〔1〕

由于传统的错误观念的束缚，“还有人把知识分子钻研业务，努力钻研成果，视为‘不问政治’，‘只专不红’，‘名利思想严重’，甚至把敢提意见，锐意改革，说成是‘目无领导’，‘骄傲自满’，‘标新立异’，这更是把优点看成缺点，颠倒是非。”〔2〕

有的党员干部至今不理解、不执行党的知识分子政策，也成为尖子人物入党难的一个原因。“有的党员干部阻挠优秀知识分子入党，是出于私心，嫉贤妒能，怕知识分子入了党，‘如虎添翼’，不好管了，怕威胁自己的‘铁交椅’，甚至公开讲，‘你有文化，我有党票；你有知识，我有资历；你本事再大，只要入不了党，还得受我领导’，等等。”〔3〕

为了鼓励人才拔尖，不少单位在改革中提出了促进人才冒尖的重要措施。

中国科学院采取有效措施鼓励中青年科技人才拔尖。中国科学院党组和院级等领导同志认为：“人才问题是关系到四化建设的一个重要战略问题，我们目前存在的问题主要是：论资排辈思想比较严重，一批中年骨干至今未能充分发挥作用，青年人中的优秀人才很难拔尖，得不到施展才能的机会和应有的承认。”〔4〕

“为促进我国科学事业的发展，中国科学院决定采取积极措施，充分发挥中青年科技骨干的作用，鼓励他们尽快拔尖，要继续把一部分具备科研工作素质、有社会活动和组织管理工作能力的优秀中青年科技人员，选拔到各级领导岗位上。尽快在学部委员、学术委员会委员和学报编委会成员中，充实中青年科技骨干。对于符合条件的中青年科技人员，不讲其资历深浅，应坚决大胆地将他们及时晋升为高级研究技术人员，并准许其出国参加国际学术会议、合作研究、讲学、进修等。只要能取得国

外资助，就要允许他们出国；对于在本单位难于发挥作用而要求调离的科技人员，单位不得留难，对于要求在国外学术刊物上发表论文的，也要给予鼓励和支持。……要立即着手设立青年科技工作者基金，资助和奖励三十五岁以下的有创新能力的科技人员尽快成才。”〔5〕

中国科学院采取鼓励中青年人员拔尖的措施具有重要的心理学意义。在学部委员、学术委员会委员与学报编委会中充实中青年骨干，使这些重要的学术机构的成员智力结构合理化。充分发挥老中青科技人员各自的智力优势，打破习惯性思维，增强学术心理活力，施展中青年的创造力。大胆地坚决地把符合条件的中青年科技人员晋升为高级研究技术人员，扫除多年来严重束缚中青年创造力的论资排辈的社会心理。树立在学术面前人人平等的观念，激发中青年科技人员的事业心、责任心、成就感与荣誉感。得到国外资助就允许科技人员出国参加学术活动，对于科技人员开阔眼界，活跃学术思维，防止习惯性思维，发挥创造力都有积极的意义。要求调动的科技人员不得留难，有力地打破人才单位所有制的心理习惯，大大地促进智力流动，增强中青年科技人员的自主感与安全感。支持科技人员在国外学术刊物发表论文，有利于强化科技人员的成就感、荣誉感与爱国主义情感。设立青年科学工作者基金，对于增强青年科技工作者的责任感与创造力，增强他们的创造动机与创新意识，使他们敢于拔尖、勇于冒尖。

八、知识升价

长期以来，知识技术在我国贬值，科技成果不值钱。不少科学技术成果得不到应有的推广使用，而成为“展品”、“礼品”、“样品”。科

〔1〕毛泽东：《关于正确处理人民内部矛盾的问题》。

〔2〕〔3〕曹志：“从战略高度看待优秀知识分子入党问题”，《红旗》1984年第23期。

〔4〕〔5〕《科学院将采取措施鼓励中青年科技人才拔尖》，光明日报，1985年1月8日。

技人才的智力效应往往得不到社会的承认。这就压抑挫伤了科技工作者的积极性与创造力,使科技人才受到埋没与压抑,阻碍科学技术为经济建设、社会发展服务。科技成果商品化是我国科技体制改革的突破口。1985年1月10日国务院公布了关于技术转让的暂行规定。这对人们由知识技术不值钱的陈腐观念转向知识升价的社会心理无疑将起着极为重要的作用。这项重大决策成为开发科技工作者的智力资源,充分发挥他们的创造力和巨大的推动力。这项决策有助于人才流动,有助于把科技工作搞活,有力地推动科技工作同四化建设紧密地结合起来,正如首都部分科技界、经济界人士指出:“现在国务院颁布了关于技术转让的暂行规定,确认技术也是商品;决定广泛开放技术市场,为大批科技成果迅速转化为强大的生产力开辟了广阔的道路。中国科学院的同志将这一决定比作我国爆炸的第一颗原子弹。不过这一次释放的不是核能,而是积蓄在千千万万科技人员中的无穷无尽的‘智能’”。〔1〕

科技成果商品化,科技工作者获得报酬理所应该。这不仅对获得者产生自豪感与荣誉感,从而增强创新意识,而且使其他人产生羡慕感、敬重感。上海市一些在科技成果商品化中作出显著成绩的知识分子已获得较高的报酬。例如上海工业大学色材化学研究所高级工程师陈彬近年来研制成功多项色材化学新产品,并且积极为中小企业开发技术攻关与提供技术转让。陈彬领取一万九千三百元的报酬,他的主要助手张信玉获得一万三千元的报酬。这对推行科技成果商品化将产生积极的社会心理效应。

改革成功的心理效应

一、事业心与责任感

无论是农村的责任制、工矿企业的责任制、科研机构的有偿合同制的成功,以心理学来分析都是发挥了人的责任感的作用。责、权、利是统一的,其中责是核心。责任分明,各司

其职,各尽其责,使工作产生心理压力与心理动力。改革成功的实践使人们越来越意识到责任感对改革、对工作、对人才成长的重要性。目前各行各业的人们的责任感普遍地比前几年提高了。责任感的提高增强人们的工作的心理动力,成为提高经济效益与社会效应的一个重要的心理基础。时间与效率观念增强了。前几年浪费时间、工作效率低在某些单位是一种普遍的现象。文山会海,但效益不大。一个请示报告往往几个月不见反馈信息。出工不出力,也时有发生。改革的实践证明“时间就是金钱,效率就是生命”的观念已逐渐被人们所接受,并且正在支配人们的行动。

二、竞争观念

多少年来不少人把竞争看成是资本主义的产物,其实竞争心理是人类一种普遍的心理现象。它对于生产提高、科学发达、文艺繁荣与人才成长都是一种心理的催化剂与压力器。人们从改革的实践中看到,在马克思主义思想指引下,竞争心理是我们搞活经济,搞活企业,造就各种人才的需要。几十年不变的老产品没有竞争力,将被竞争淘汰掉。科技经费管理实现基金制与有偿合同制鼓励了科技工作竞争,科技任务的招标与投标也与竞争有关系。由于改革各行各业的人们逐步树立竞争的观点,竞争心理成为社会心理,将有利于推动经济振兴和科学文化发展。

在我们竞争中要注意防止或克服嫉才妒能、不择手段弄虚作假的恶习。我们竞争的目标是为了建设四个现代化的社会主义强国。在我们社会主义国家里,人与人之间没有根本的利益冲突。我们的竞争与友谊是相辅相成的。

二、进取心

过去的“铁饭碗”、“大锅饭”的社会心理严重地压抑了人们的进取心。干多干少都一样,

〔1〕《实行技术商品化和开放技术市场是我国科技体制改革的重大突破》,光明日报,1985年1月17日。

干好干坏都一样严重地挫伤了人们的进取心。

改革增强了人们的进取心。为了改革，为了搞活经济，为了提高工作效率，就要努力掌握现代科学技术，就要开发智力资源。人们奋发图强，努力上进，不甘落后，都争取在竞争中取胜。过去不少人上班聊天，下班打扑克，打家具，改革焕发了他们的进取心，废寝忘食地学习与工作。

四、创新意识

改革激发了人们的创新意识，触发人们的创造性思维。由于种种原因，过去有些人习惯于人云亦云，墨守成规，不求有功，但求无过。创新意识强的人，愿意发表自己的学术见解的人，有时却受到出“风头”“不尊重领导”的指责。而平庸者却被誉为老实、听话。要改革，就要有创新意识；没有创新意识，无法进行改革。创新意识越强，改革的步子可能越大。创新意识是改革成功的心理基础，因此在改革中创新意识强并在改革中作出贡献的人应受到尊重。1985年1月25日武汉市政府授予武汉大学教授李崇准与联邦德国专家格里希嘉奖证书。表彰他们对武汉市城市经济体制改革作出了重大贡献。经济学家李崇准率先提出武汉两通（交通、流通）起飞的经济发展战略。武汉市政府采纳了他的创见，以“两通”为突破口，敞开了武汉三镇大门，形成了“货旺连三江，物丰贯四海”的繁荣局面。联邦德国专家格里希受聘担任武汉柴油机厂厂长，管理工作有方，强调质量就是生命，工艺就是法律，不称职的领导解除职务，不称职的工作人员予以处罚，使工厂面貌大变，把生产搞上去了。

刺激。改革激发了人们的智力活动，不少企业的小发明、小创造、合理化建议增多，对企业的技术改造产生了效应。

六、打破“铁饭碗”“大锅饭”的心理

国家职工“铁饭碗”“大锅饭”的社会心理由来已久。有了正式工作只要不犯法或犯有严重错误，就有工资，就能得到基本的生活保障。为什么高考指挥棒起那么大的作用？大学毕业有文凭，有工作，终生的物质需要得到保障。有了铁饭碗，也就有了大锅饭，干多干少一样。过去有的地方甚至形成一种不正常的社会心理，干得多的人受到心理压力，什么“业务挂帅”、“名利思想”、“脱离群众”、“自高自大”的帽子接踵而来，而干得少的人却成了干得多的人的“评论家”、“批判家”。

“铁饭碗”“大锅饭”的社会心理无论对企业、事业单位、也无论对职工个人都产生很坏的心理影响。它使企业、事业内无心理动力，外无心理压力，人浮于事，团结不佳，忽视企业、事业工作的经济效益与社会效益。它使职工个人不求上进，缺乏责任感与竞赛心理，工作效率不高。

改革潮流对“铁饭碗”“大锅饭”的社会心理是一个严重的冲击。

企业实现经济责任制有助于打破企业与职工的平均主义的社会心理，提高企业领导与职工的责任感，增强职工生产的动机，提高职工工作的创造性与积极性，推动按劳分配制度的实现，增强职工的进取心。

科研单位实现有偿合同制，打破了过去依靠国家科研经费的不良习惯心理。有偿合同制

经济生活提高的基础上,改善物质生活与美化生活、丰富精神生活。过去有些人把穿得好些、穿得美些、精神文化生活丰富看成铺张浪费,甚至说成是资产阶级生活方式。这种不正确的浪费观产生不良的心理效应,使人保守,心理上安于雷同化,不思创新,心理生活单调,不利于身心健康。进行改革,搞活经济,群众生活水平提高了,正确认识生产与消费的关系,提高物质生活水平,精神文化生活丰富多采,有助于心胸开阔,有利于心理健康。

改革成功者的心理品质

一、事业心

事业心是对自己的工作充满着热爱的感情。我国管理者与科技工作者、教育工作者等把自己的事业与祖国四化的建设紧密地联系在一起。他们的工作是为社会发展、经济建设与科技进步服务的。

强烈的事业心是改革者一个重要心理品质。强烈的事业心使改革者不满足已有的成绩。他们要把自己的事业不断地推向新的高峰。他们敢于破除阻碍事业发展的旧框框,敢于创造适应他们事业发展的新办法。他们对改革如饥似渴,废寝忘食。

强烈的事业心使上海交通大学邓旭初等同志认识到教育必须改革,教育事业才能有所前进。邓旭初说:“不改革,中国的四化能实现吗?回顾我国高等教育三十年的历史,不难发现,领导体制上的高度集中统一,管得过死,基层缺乏自主权,也就难以从实际出发进行创造性的工作。连宴请外宾吃一瓶桔子水都要报批,那还有什么重要的事情要动脑筋呢?人事制度

用武之地,有报国之心,无效力之门,教学上都在一个模式里打滚,怎么能够培养出大批的冒尖人才和出类拔萃之士呢?”^①也正如邓旭初同志所说:“看到了积习和弊端,改革者也就找到了战场。”^②强烈的事业心使邓旭初等同志认识到为了充分调动广大教职员工的积极性,就必须端走“大锅饭”,而端走“大锅饭”的根本方法是把劳动制度、人事制度和分配制度挂起钩来。强烈的事业心使他们创造了三项制度联系起来的具体办法,基本上克服了“吃大锅饭”的状况,人们的积极性发挥出来了,推动了学校的改革。

二、责任感

责任感是对社会或其他人所负的道德责任的感情。责任感在改革者通向成功的道路上起着重大作用。责任感激发改革者的动机,责任感活跃改革者的创造性思维,责任感坚定改革者的行动,责任感促使改革者对改革高度负责。从近年来我国改革的经验来看,强烈的责任感是改革成功者的一个重要心理品质。

首先发现和推广包产到组、包产到户的责任制,为我国农村经济振兴作出重大贡献的陈庭元同志,是一位具有高度责任感的县委书记。他于1977年重新被委任安徽省凤阳县委书记。他到了梨园公社的一个村庄,虽然已是腊月二十七,但这里却人影寥寥,不见炊烟。经了解,人们身背凤阳花鼓、手挎讨饭篮外出讨饭去了。强烈的责任感使陈庭元同志心酸地想:解放近三十年了,天天种田的农民,连过年的饭还得外出乞讨啊!省委书记关照陈庭元同志说:“过年,一定要让社员吃上顿饺子。”陈庭元同志和县委的同志费尽苦心,终于使社

地奔走,经调查弄清了,“堵资本主义的路”把社员的一点点生路都给堵死了。强烈的责任感激发他寻找解决凤阳父老兄弟温饱的办法。他在一个大队发现烤烟实行联产计酬,生产翻了两番。强烈的责任感使他决心把“大包干”用在粮食生产上,把农民的积极性调动起来了。可是正在这时,报纸上突然以头条新闻批评“生产责任制”是单干,干部群众都顾虑重重。强烈的责任感使曾戴过右倾机会主义分子帽子的陈庭元顶住了,他说:“只要凤阳的老百姓有饭吃,我不怕再丢乌纱帽。”在省委、地委的支持下,“大包干”保全了,刚刚发动起来的农民积极性保全了。由此可见,共产党人强烈的责任感,是陈庭元同志改革成功的一个极其重要的心理品质。

三、创新能力

改革就是一种创新,因此创新能力在改革中的作用很大。

创新能力是由几种心理因素组成的。创新能力是以创新动机为先导,以思维的流畅性与思维的应变性为基础,以思维的创造性为核心。

创新动机是驱使人去进行改革的心理动力,使改革者向预定的改革目标挺进。创新动机越强烈,改革的实现的可能性越大。

思维流畅性是对问题作出流畅反应的能力。它反映思维量的特征。通常以对回答问题的个数来判定水平。人们在进行改革的时候,往往提出各种各样的方案,进行比较,择优选取。思维流畅性强的人,思路宽阔,提出改革的方案多,可能从中选择较好的改革方案。思维流畅性弱的人,思路较窄,在改革的时候提出改革的方案少,选择最优方案的机会少。思维流畅性是可以进行自我训练的。例如看见报纸就自问自答报纸的用途,回答报纸的用途越多,表示思维流畅性越强;看见砖头、筷子、茶杯等就回答有什么用途,回答越多,思维流畅性的分数就越高。这是一种简便易行“物美价廉”思维流畅性训练的方法,值得大

力推广。有志于改革的同志每天在休息时间用几分钟进行自我思维流畅性训练,坚持下去对改革是很有益处的。

思维应变性也是创新能力的基础。思维应变性指的思维举一反三、触类旁通的能力。思维应变性强的人易于想方设法适应于变化了的情况。改革的过程是发展变化的。思维应变性强的人在改革过程能够以发展的眼光去认识事物和解决问题,使改革从不完善走向完善。

思维的创造性是创新能力的核心。创新能力失去思维创造性也就不复存在。创新能力水平高低主要取决于思维创造性水平。改革是有成功与失败之分的。改革成败是由很多主客观因素决定的。思维创造性水平高低是影响改革成功水平高低的一个重要因素。在我国当前的改革中,卓有成就的改革在一定意义上来说,是创造性思维的客观效应。

湖南省株洲市电子研究所的同志在科技体制改革方面实行有偿合同制,作了一些开创性的工作。^①

课题招标,择优下达。对上级下达的任务与用户委托的项目都实行招标。所学委员会提出完成任务的条件、措施、期限和经费预算等,对投标者进行评审,择优下达,签发科研任务书。

实现科技人员和管理人员聘请制,工人合同制。科技人员承接课题后,由所里发给聘书。需要工人作辅助人员,由课题组自己挑选并签订合同。聘书与合同到课题完成时自行解除。对没有受聘的科技人员和未签合同的工人,组织他们学习或安排其他工作。没有被聘用的人员,一年内发给基本工资,不发奖金;一年以后,只发基本工资的80%。对管理人员也实行聘请制。

逐步实行科技人员的学习进修制和职工休假制。将从1985年起,改变坐班制,一些可

① 光明日报理论部等主编:《改革者谈改革》,光明日报出版社1984年版第156—157页。

在家里做的工作，经批准后允许在家里进行。

分配来研究所的人员，必须通过考核，择优录用，研究所拒收不适用的人员。

按照按劳分配的原则分配奖金，奖勤罚懒，个人奖金不封顶。设立项目奖和提成奖、提前完成任务奖，拖延完成者罚。

管理人员从1984年起实行岗位津贴，津贴金额根据全所的经济效益和个人职责的完成情况进行浮动。

由此可知，株洲市电子研究所的同志在科技体制改革中是有一定的创造性。它打破了过去科研经费由国家包下来，成果无偿转移，搞得过死，吃大锅饭的局面。

四、坚韧不拔的意志

改革没有现成的模式，没有现成的路子可走。改革要披荆斩棘，开拓前进的道路。要有坚强的意志，才能进行改革。在改革的过程中会遇到种种的困难与阻力，改革者要以坚强的意志去克服困难与阻力。上海交通大学党委书记邓旭初总结改革经验，深有体会地说：“改革不会一帆风顺的，必然会遇到各种困难和阻力，改革是要得罪人的，必然会招致各种风言风语，甚至有些人会不择手段地打小报告、写诬告信；改革可能成功；也可能失败，必然要担风险。改革的步子越大，风险也越大。交大改革，历尽坎坷。”^①

坚强的意志与改革成败关系密切。当前我国改革的实践充分地说明意志在改革中重要的作用。袁振同志于1984年在合肥市召开的“新的技术革命和体制改革学术讨论会”上说：“近几年各级党政领导和从事各行各业的人们，同样受到党的十一届三中全会东风的吹拂，许多人都在探索改革。但改革的效果却大不一样。如浙江的步鑫生，上海交通大学的邓旭初，中国

科技大学的温元凯，安徽省凤阳的陈庭元和宁国县的夏鼎湖等，由于他们不怕困难，百折不挠，勇往直前，锐意改革，因而取得很大的成功。另外还有一些想改革的同志，由于经受不住各种压力而中途退却了。”^②由此可见，坚强的意志是改革成功的一个重要心理条件，意志不坚强是改革失败的一个重要因素。

一切有志于改革的同志为了改革的成功，要培养良好的意志品质。

首先要培养意志的自觉性品质。意志自觉性指的是人对自己行动的目的有着正确而充分的认识。与意志自觉性相反的是意志的动摇性。这就要求改革者对自己的改革的行动有深刻的认识。

其次，要培养意志的果断性品质。意志果断性指的是一个人善于明辨是非，当机立断采取决定并坚决进行决定。与果断性相反的是优柔寡断与草率决定。这就要求改革者该做的事情，要抓住战机坚决去做；该停止的，毫不犹豫地停下来。

再次，要培养意志的顽强性品质。意志顽强性指的是人在执行决定时，坚韧不拔，坚持到底。改革者在改革过程中，要有“绳锯木断，水滴石穿”的精神，不达目的，誓不罢休。

最后，要培养意志的自制力品质。意志的自制力指的是人在意志行动中善于控制自己的情绪，约束自己的言行。改革者在改革过程中要碰着很多不顺心意的事，要做情绪的主人，妥善地处理它。

① 光明日报理论部等主编：《改革者谈改革》，光明日报出版社1984年版，第12页。

② 光明日报理论部等主编：《改革者谈改革》，光明日报出版社1984年版，第8页。