

• 政治学研究 •

党政机关“边缘人”内化路径探析

倪春青 武 博

(河海大学 商学院, 南京 !#"#!')

摘要: 边缘人广泛地存在于包括党政机关在内的各种现代组织中, 是组织发展的内耗因素和制约障碍。随着互联网时代知识经济的迅猛发展, 组织成员知识技能的更新周期大大缩短, 部分学习能力差、适应性弱的逐步被边缘化。如何科学有效地管理组织内不断增加的边缘人, 已成为人力资源管理中一个日益凸显的难题。正确认识 and 对待党政机关边缘人, 并将其内化、同化, 对于从整体上提高公务员队伍能力素质, 防止和克服“混等靠要”、懈怠低效等“机关病”, 具有重要意义。

关键词: 党政机关; 边缘人; 内化

中图分类号: >&A" 文献标识码: 5 文章编号: #""' \$)&"(!""#) "%\$""' (\$'(

一、党政机关边缘人的基本内涵及群体性特征

根据公务员在党政机关中的重要程度, 可以将其简单地分为核心员工、普通员工、边缘员工。党政机关边缘人是一个相对性概念, 相对而言, 他们政治素养、业务技能和知识水平较低, 难以独立完成某项工作, 只能扮演辅助性角色, 处于“有他不多、无他不少”的边缘境地。边缘人的组织融入度、文化认同度较低, 归属感、忠诚度、工作满意度不高, 精神萎靡、工作疲塌、纪律涣散、作风漂浮, 几乎难以发挥自身作用和特长。从总体上看, 党政机关边缘人具有以下几方面群体性特征:

#< 政治上缺乏发言权和影响力。政治性

是党政机关最本质的特征, 渗透和体现在方方面面。而“中国组织的弱点是几乎不可能从雇员得到任何意见”^{[#](@!'&)}。边缘群体在机关对外制定政策、作出决策、推动工作, 对内晋升晋级、评优评奖、岗位交流等政治性活动中, 更是较少有实质性参与, 政治诉求的表达渠道不畅。加上接收各种政治信息尤其是非正式、可靠信息来源少、渠道窄、速度慢, 进一步限制和削弱其有限的政治参与能力, 就会形成“马太效应”[%]。长期以来, 政治上的“沉默者”会演变成“牢骚者”, 时不时发表一些与其身份不符的观点或言论, 给组织造成尴尬、难堪和被动。

!< 工作上缺乏核心介入和深度参与。党政机关与其他组织一样, 都有各自的核心业务。而机关中心工作几乎都由核心员工承担并完

收稿日期: !""#\$!\$"

作者简介: 倪春青(#'?#—) 男, 江苏盐城人, 河海大学商学院博士研究生, 主要研究方向为干部制度改革和党内民主; 武博, 河海大学商学院教授、博士生导师。

基金项目: 本文为国家社科基金重大项目《提高干部工作科学化水平研究》(项目编号: #'F>n""') 的阶段性研究成果。

成。囿于业务知识、技能素质的羸弱，机关边缘人只能在核心工作的外围“打转转”，难以深度介入，常常消极怠工，有的甚至要“没事找事做”。因无法承担重要核心工作，边缘人事业挫败感较为明显，存有工作应付化、组织离心化的倾向，成为改革发展的

%，提供挑战性更强的岗位，在“小才大用”中锻炼技能素质！日本企业家稻山嘉宽指出“工作的报酬就是工作本身”，挑战性工作能够激起边缘者重新出发的信心和斗志！

- 民大学出版社 %(),
- [%][美]戈登%塔洛克, 官僚体制的政治 [O], 柏克, 郑景胜译, 北京: 商务印书馆 %(' (,
- [D]张程发, 从单位内#边缘人\$现象谈基层党组织建设 [1234.], 5667: 33888, 9: 9;6<, =>?, 9@39: A;=BC@: C* @=A;C@3' #-")+#! ""! #' ' +(")%3%((#(&! 3' ')++%' , 56DE,
- [-][美]赫伯特%F, 西蒙, 管理行为 [O], 北京: 机械工业出版社 %(! ,
- [&]中组部研究室(政策法规局), 组织工作研究文选 (上) [G], 党建读物出版社 %(' (,
- [+][美]彼得%德鲁克, 管理使命"责任"实务(使命篇) [O], 王永贵译, 北京: 机械工业出版社 %(" (,
- [!]马士斌, 组织生涯管理: 持续促进 2 类员工 F 类化 [H], 中国人力资源开发 %((" () ,
- ["]周湘智, 如何治理庸官懒政 [H], 中国人力资源开发 %(' ((&) ,
- [#][美]菲利浦%库珀等, 二十一世纪的公共行政