

秘书工作基本规律的内涵2 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/60/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E5_B7_A5_E4_c39_60577.htm 三者相互联系，相互作用，决定领导水平的高低。其中，领导素质是关键因素。它们之间的逻辑关系是：领导者的素质越高，对领导对象的认识和把握越准确，所采取的领导方法越对路，领导水平就越高，对秘书工作者的辅助水平需求也就越高，反之，则越低。不可设想，低水平的领导者能对秘书工作者提出高水平的辅助需求。以上三个方面充分说明，领导者的辅助需求是推动秘书工作基本矛盾运动的决定因素。来源：考试大（二）秘书工作者的辅助水平，对提高领导效能有直接而重要的影响。秘书工作者虽然是适应辅助领导工作的客观需要而产生的，并且与领导者组成主辅一体化的工作体制，但是，秘书工作者毕竟不是领导者，而是被领导者，因此，作为一个特殊的辅助阶层和能动的工作主体，他们一经产生，就具有相对的独立性，并且与领导者构成一对特殊的矛盾，对领导效能产生直接而重要的影响。这种影响并非完全消极的、被动的，而是积极的、能动的。这种影响可能会导致两种结果：当秘书工作者的辅助水平与领导者的辅助要求相适应时，就会产生积极的影响，促进领导效能的提高；当秘书工作者的辅助水平与领导者的辅助要求不相适应时，就会产生消极的影响，阻碍领导效能的提高。秘书工作者的辅助水平，也由三个基本要素构成：一是秘书人员的综合素质；二是对辅助对象和内容的认识和把握程度；三是辅助方法和艺术。三者相互联系，相互作用，决定秘书工作者辅助水平的高低，其

中秘书人员的综合素质是关键因素。它们之间的逻辑关系是：秘书人员的综合素质越高，对辅助对象和内容的认识和把握越准确，所采取的辅助方法和手段越对路，辅助水平就越高，对领导者辅助需求的满足程度就越高，对领导效能就会产生正效应；反之，则越低，甚至对领导效能产生负效应。一般情况下，秘书工作者的辅助水平只能对领导工作效能产生积极的或消极的影响，而不能产生决定性的影响。这是因为，领导工作有其自身发展的客观规律，领导者在秘书工作中也起着主导作用，所以对领导效能产生决定性影响的因素是领导者自身，秘书工作者只能根据领导工作的规律，通过辅助方式对领导工作产生一定的影响，而这种影响毕竟是辅助性的、外在的因素，因而它通常不能对领导效能产生决定性的影响。只有在某些特殊情况下，才有可能产生决定性的影响。例如，当领导者依据秘书工作者提供的虚假信息作出重要决策并付诸实施，就可能造成重大经济或政治损失，导致领导者被撤职查办。这种情况表明，秘书工作者的辅助水平，在一定条件下也会对领导工作效能产生决定性的影响。

来源：考试大（三）秘书工作基本矛盾的运动轨迹。按照唯物辩证法原理，在秘书工作基本矛盾运动中，领导者的辅助需求始终是矛盾的主要方面，居主导地位，是最活跃的、起决定作用的因素；秘书工作者的辅助水平是矛盾的次要方面，处于服从地位，是能动的、起影响作用的因素。秘书工作者的辅助水平与领导者的辅助需求之间的矛盾运动是：从开始不适应到基本适应再出现不适应，经过学习、改革、提高，再到基本适应，如此循环往复以致无穷。但每次循环并不是简单的重复，而是螺旋式地上升到更高一级的阶段，由此

推动秘书工作不断向前发展。这就是秘书工作基本矛盾运动的轨迹。

三、秘书工作基本矛盾的性质

秘书工作基本矛盾的双方，都是具有能动性的、有意识的人。因此，秘书工作基本矛盾的实质是秘书与领导的矛盾。这一矛盾的统一与对立究竟表现在哪些方面呢？我们先来考察它的统一性。秘书工作是一种辅助领导工作的管理活动，这就决定了秘书工作者与领导者首先是一种合作的互相依存的关系。这种合作关系是建立在双方根本利益一致基础上的，没有根本的利害冲突。马克思曾经指出：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关。”（《马克思恩格斯全集》第一卷第82页）在我国社会主义条件下，党政机关的秘书与领导有着共同的利益基础，他们是被共同的政治利益和经济利益联系在一起的。这就决定了秘书与领导工作目标完全一致，是为了一个共同的目标而工作，是为实现新时期国家的总目标和总任务而工作的，不单是为哪个领导个人而工作的。这是秘书工作者与领导者合作共事的政治基础，也是秘书与领导者共处于矛盾统一体中的根本前提。由此可见，利益共同，目标一致，是秘书与领导矛盾统一性的集中表现。否则，他们就不可能合作共事。我们再来考察它的对立性。既然是矛盾，必然有对立的一面存在，否则就构不成矛盾。从秘书工作实践来看，秘书与领导者之间的对立并非表现为对抗，而是表现为差异。

来源：考试大

首先是思想认识上的差异性。秘书与领导者都是独立的、有能动意识的人，他们自身的素质不同，决定了他们思想认识上的差异性。表现在工作中，就可能产生认识和意见上的分歧。这些认识分歧如果解决不好，就有可能激化矛盾，产生对立情绪。其次是心理特点上的差异性。由

于秘书与领导者处于不同的职位、年龄、文化、生活等层次上，这就决定了双方在心理素质上各有特点。作为独立的人，保持各自的心理特点是必要的，秘书与领导之间应当相互尊重对方独立的人格。但是，由于秘书与领导在工作中的合作关系，要求秘书与领导必须在各方面配合默契。如果双方不注意心理特征上的“磨合”，就有可能产生逆反心理，反映到工作中来，就有可能产生“不合拍”、“不顺手”的矛盾，严重者就会产生对立情绪。再次是政治观点上的分歧。如果说思想认识上的差异根源于秘书与领导者思想水平的高低，那么，在某些情况下，秘书与领导者在政治观点上的分歧根源于政治素质的高低。历史上，秘书因为与统治者政治观点不同而被流放或处以刑罚的事例并不罕见；现实生活中秘书因与领导政治观点不同而遭不幸的例子也是存在的。我们说，秘书与领导者利益和目标一致，因而在政治上也应与领导者保持一致。但这只能是一种纪律要求，实际上，秘书与领导者在政治观点上的分歧是客观存在的，尽管属于个别现象，也是不可回避的。由此可见，秘书与领导者之间客观上存在着对立的一面。但从总体上看，秘书工作基本矛盾是非对抗性的，矛盾双方的统一远远大于它们之间的对立，而且这种对立主要表现为差异，并非对抗，因而，解决这一矛盾的主要途径和方法就是不断提高秘书工作者的辅助水平，使其适应领导者的辅助需求。来源：考试大当然，任何事情都是相对的，秘书工作的基本矛盾也不例外。如果我们在处理方法上失当，在一定条件下也会转化为对抗性矛盾。历史上，有的秘书人物或被贬官，或被解职，或被杀头，或被逼自杀，都是矛盾转化为对抗性的极端表现。究其原因，这里

固然有领导者专断、残暴的一面，但也有秘书自身处理方法不当的沉痛教训，很值得后人警示。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com