

社会认知视角下领导干部

——“无错不下”刻板印象的激活、应用及矫正

宋安邦

重庆大学公共管理学院, 重庆

收稿日期: 2022年11月20日; 录用日期: 2023年1月16日; 发布日期: 2023年1月29日

摘要

破解领导干部“难下”问题对于推进领导干部能上能下机制的形成具有重要的现实意义, 然而除了制度成因, 导致领导干部“难下”的更深层原因是公众对领导干部形成“无错不下”的刻板印象。对此, 从社会认知视角出发, 本文通过构建“激活-应用”框架来解释这种刻板印象的加工机制, 发现在激活阶段, 公众主要通过社会分类和社会学习机制获得领导干部“无错不下”的刻板图式; 而在应用阶段, 由于信息资源获取的不足与偏好以及负面的社会动机, 导致公众在现实中提取刻板图式; 整个刻板印象加工过程中, 主要是受情境、信息和主体三类变量的影响。最终, 本文认为, 矫正公众“无错不下”的刻板印象, 从而破除刻板印象威胁, 应该从增加信息资源、改善社会认知生态、恰当使用刻板印象干预策略等路径入手。

关键词

刻板印象, 能上能下, 社会认知, 领导干部

Leading Cadres from the Perspective of Social Cognition

—The Activation, Application and Correction of the “Nothing Wrong” Stereotype

Anbang Song

School of Public Administration, Chongqing University, Chongqing

Received: Nov. 20th, 2022; accepted: Jan. 16th, 2023; published: Jan. 29th, 2023

Abstract

It is of great practical significance to crack the problem of “hard to get down” of leading cadres to promote the formation of the mechanism of leading cadres’ ability to get up and down. However, in addition to the system causes, the deeper reason for leading cadres’ “hard to get down” is that the public forms the stereotype of “nothing wrong” of leading cadres. In this regard, from the perspective of social cognition, this paper explains the processing mechanism of such stereotypes by constructing the “activation-application” framework. It is found that in the activation stage, the public mainly obtains the stereotype schema of “nothing wrong” of leading cadres through social classification and social learning mechanism. In the application stage, due to the lack of access to information resources and preference and negative social motivation, the public extracts the stereotype schema in reality. The whole process of stereotype processing is mainly affected by three variables: situation, information and subject. Finally, this paper believes that the correction of the public’s “nothing wrong” stereotype, so as to break the stereotype threat, should be started from increasing information resources, improving the social cognitive ecology, appropriate use of stereotype intervention strategies and other approaches.

Keywords

Stereotype, Promotion or Demotion, Social Cognition, Leading Cadre

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

作为当前党的建设中一个重大的课题，推进领导干部能上能下，形成健康的选人用人导向不仅是从根本上保持干部队伍活力、打造一支高素质领导干部队伍的现实工作要求，而且对于破解为官不作为、打造良好政治生态也具有重要意义，是坚持全面从严治党应有之义[1]。中共中央办公厅于2015年印发《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》，对解决干部能上不能下问题作出具体规定，其目的是从工作制度层面解决干部能下问题。然而，从现实的制度实践层面上看，领导干部“能上”不“能下”依旧是个普遍现象，对此，如何从学术层面对领导干部“难下”困境作出恰当的理论解释，仍是一个值得探索的问题。

2. “无错不下”：领导干部“难下”的公众认知成因

所谓领导干部“难下”有两层意思：一是指“能进不能出”，即一个人一旦进入领导干部队伍，除非出现死亡或者重大犯罪等情形，一般都不会退出该队伍；二是指“能升不能降”，即一旦权力者上升到一个更高的官位后，通常其以后的任职就不会低于该官级。对此，有的学者把当前领导干部“下”的情形总结为“六多六少”，概而言之，从领导干部“下”的原因上看，大多数领导干部因违纪违法和到龄退休“下”的比较多，因为任期届满、不适宜担任现职而“下”的比较少；从领导干部“下”的方式和情形上看，也表现出转任非领导职务的较多，低职务下的较多，而降免职或者主动辞职的比较少，即陷入领导干部“难下”困境。

那么，领导干部为何“难下”？学界学者们对此做了一定的理论探索，其研究路径主要是围绕着“何

人下” - “如何下” - “下如何”的制度机制视角进行解释，其主要的观点是推进领导干部能上能下的核心问题是如何破解“难下”困境，关键在于架设领导干部正常退出的制度化、常态化通道。一是“何人下”，即针对哪些领导干部应该“下”的具体标准不明确、缺乏可操作性。当前的制度规定只是从总体上明确了适宜于“下”的若干情形，但是，对这些情形的界定总体上比较模糊、不具体不清晰，缺乏可操作性。除此之外，由于不同领导干部的岗位、职责、要求不同，加之外部客观环境的差异性，导致难以从定量标准对不胜任现职的领导干部进行认定。二是“如何下”，即“下”的方法过程不够科学合理，这主要表现在考评过程形式化、晋升程序重形式轻效果，缺乏系统、全面的考核方法，考核手段通常为定性考核、量化的数据和方式不够，考评结果形式化等。三是“下如何”，即领导干部“下”之后应该怎么办，这是建设能上能下机制的关键，也是难点，不少学者强调领导干部“难下”的很大原因在于“下”与“出”的渠道难畅通，在制度层面未能很好解决领导干部“下”之后的后顾之忧，即在对领导干部进行安置编排、教育培训、心理疏导、补偿保障、后续职业规划以及重新启用等方面缺乏相应的制度设计，目前在该领域的机制层面有部分空白需要补充。

可以看到，当前学者们大多从制度机制视角切入，找到了导致领导干部“难下”困境的制度成因，并基本达成共识。与此同时，在实践层面上，各地也逐渐探索出任期 + 竞岗制、跟踪管理制度、特殊岗位聘任制等制度实践，取得了一定的制度成效。然而，现实的实践表明，即使是在制度相对规范的地方中，也仍然存在着领导干部“难下”的情形。

事实上，大多数学者在前述研究中也提出，导致领导干部“难下”困境的原因，除了制度成因，还有认知成因，即领导干部之所以“难下”，不仅在于“能上能下”机制的不健全，从深层次讲，更是因为领导干部和社会公众对“下”的认知出现了障碍：一是受根深蒂固“官本位”文化的影响，认为“当官就能高人一等”，从而不愿意“下”；二是当前社会公众对领导干部“下”存在刻板印象，在很多人看来，领导干部的“下”只会因为退休和违法两种情形造成，这种社会认知偏差会在公众之间不自觉产生一种惯性思维，即如果一个领导干部在其岗位辞职，那么该领导干部肯定是哪里出了问题，这种“无错不下”的刻板印象会给领导干部的“下”带来相当大的社会舆论压力，加剧其思想负担和心理压力，从而导致领导干部“不能下”和“不敢下”。正如一个领导干部坦诚到，“能当上领导干部本身就是一种能力的体现，如果辞掉岗位去找其他单位，很容易得到比现在更好的福利待遇，但是我们不能辞职，要不然你的亲朋好友、社会公众都会议论你的，即使你本身没有犯错，也会被说犯什么错或者得罪什么人”。

因此，破除领导干部“难下”困境，除了可以从制度成因视角切入来看，还应该从社会认知成因视角出发，深入探讨如何化解长期存在公众认知中的“无错不下”的刻板印象。而现有部分研究虽然也提到了破除“无错不下”刻板印象的重要性和相关路径，但大多是从宏观视角切入，只泛泛提到部分浅层内容，并没有专门针对这个议题进行深入研究和探讨。对此，本文从社会认知视角出发，尝试深入探讨公众之所以形成“无错不下”刻板印象的深层成因，探究其内在机理并尝试找到相应的解决路径。

3. 刻板印象：来自社会认知视角的理论解释

作为人们关于某一社会群体成员共享属性的一种泛化知识和概括性认知[2]，刻板印象由 W. Lippmann 在其《公众舆论》提出，并逐渐被广泛运用在社会心理、新闻舆论、公众认知、社会治理等多学科领域。例如，李伟权等认为，作为街头官僚常用的信息解释与决策判断工具，刻板印象在政策执行中是如何被激活与应用，并且在现实政策执行过程中造成偏差[3]。

而随着社会认知理论的兴起，大多数学者逐渐从社会认知理论去理解刻板印象，作为“构成一个人对社会群体的认识基础的特定形式的表征”，刻板印象也被定义为“知觉者对某一群体的见解、信念和

预期的认知结构”，同时刻板印象这种认知结构是如何影响群体与群体成员信息加工方式[4]。在信息加工视角下，人们关注刻板印象机制这一复杂的信息加工过程，认为刻板印象是如何从编码、存储、激活和提取等一系列加工过程中形成的。在图式理论看来，刻板印象作为一种群体图式，往往“具有较强的主观性，而且图式一旦形成，人们往往不愿意去修改，从而可能会限制人们对事件的全面认知，做出错误解释，形成认知偏差，产生刻板印象”[5]。总而言之，随着信息加工理论、图式理论等社会认知理论对刻板印象研究的不断深入，关于刻板印象加工机制背后的“工作原理”逐渐被发现，对此，Bargh等几位著名的社会学理学家将刻板印象这一加工过程分为刻板印象激活和应用过程[6]，这为本文研究社会公众对领导干部“无错不下”刻板印象形成提供了理论框架。

在社会认知信息加工理论看来，作为一种认知结构，刻板印象的加工过程包括激活和应用两个阶段。在刻板印象的激活阶段，主要关注与某一社会类别相联系的认知结构如何出现在人们的头脑中，即“激活与某个社会类别相联系的特定的心理表征内容”，人们对某一社会类别的刻板印象并不是无中生有的，在看到某一社会类别便联想到某一个刻板印象的前提是，在头脑中已经形成相应的刻板印象图式。刻板印象的应用阶段主要指的是“个体使用刻板印象对该刻板印象群体中成员进行判断”，即看到某一个社会类别，人如何提取头脑中已有刻板图式对其进行社会判断。作为社会信息处理的两个不同阶段，刻板印象的激活阶段是其应用阶段的前提，刻板印象的应用过程反过来又会促进其激活过程。

更进一步，无论是刻板印象的激活还是应用阶段，往往都是对相关刻板信息进行加工处理的过程，同时这也是一个感知者与特定社会情境进行信息互动的动态过程，在这个过程中，一般涉及主体、情境与信息三类变量，因此，本文认为，可以把从这三类变量出发，发现影响刻板印象激活及应用过程的因素，在刻板印象激活阶段，对目标对象的特点、特定的社会文化情境、过往社会学习带来的经验信息等因素会使公众获得有关目标对象的刻板图式；而在刻板印象应用阶段，不信任的社会情境、“仇官”的社会心态以及不对称的信息获取等中介因素也容易导致公众提取应用存在于头脑中的刻板图式，最终在现实中的图式表征，以及由此带来刻板印象威胁、自我预言实现、舆论压力等的负面结果(如图1)。

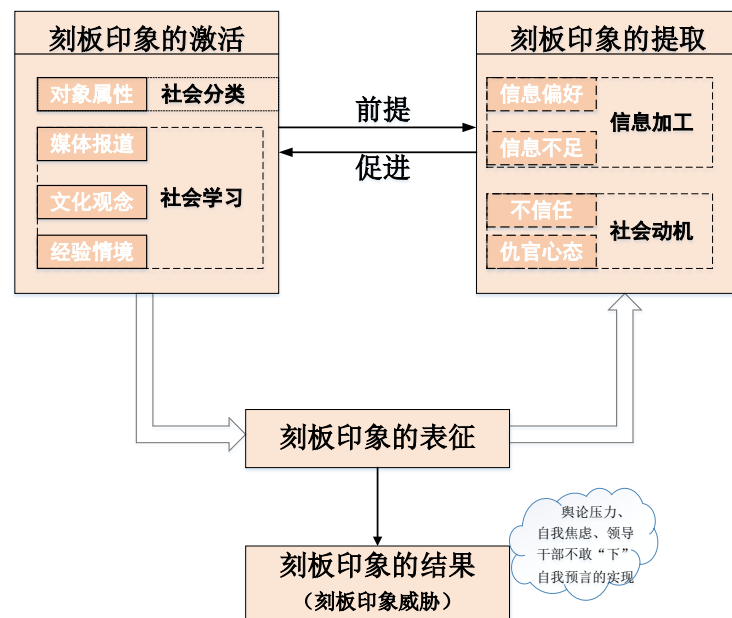


Figure 1. The “activation-application” processing mechanism of the public “Nothing wrong” stereotype

图 1. 公众“无错不下”刻板印象的“激活 - 应用”加工机制

4. “激活 - 应用”：“无错不下”刻板印象的加工机制

4.1. 刻板印象的激活

领导干部“无错不下”的刻板图式在头脑中的获得是公众知觉者在长期过往的经验学习过程中形成的,在这个过程中,公众知觉者通过社会分类机制和社会学习机制对其获得的各种有关领导干部及其“下”的过往经验进行自动组织,从而形成相应的刻板图式。

4.1.1. 通过社会分类对领导干部进行分类

长期以来,领导干部作为人们口中的“大官”,其本身具有社会阶层高、有地位权势等特点,是一份“人上人”的职业。因此,领导干部本身具有的这种职业特征会提供给公众知觉者一定社会类别线索,从而使公众知觉者将其分类到“官”,并在头脑中形成有关“官”的相应图式。而当涉及到领导干部“下”等事件时,公众知觉者往往是“先对人后对事”,首先根据其领导干部身份将其分类到“官”,并在头脑中提取有关“官”的认知图式,至于“下”这事件往往是在往后才开始进行社会判断。

4.1.2. 通过社会学习对经验情境进行信息获取

对于领导干部“下”事件的社会认识,公众知觉者往往通过他人讲述、亲身接触、媒体报道等社会途径进行学习获得,在这个过程中,通过社会学习获得对领导干部“下”的直接经验或间接经验往往是领导干部“无错不下”认知图式获得的主要信息途径。而在现实经验情境中,公众知觉者更多得到的往往是有关领导干部因为违法而下情境信息:一是“人们对负面信息的重视和迅速反应的负面偏见”,一个领导干部正常“下”并不会得到更多关注和传播,人们往往对于负面信息更具有传播和了解的动力;二是媒体更多报道领导干部因违法而下的案例,特别是反腐败以来,大量腐败官员的“下”在公众知觉者获得更多负面信息;三是长期以来,“官本位”的文化观念一直根深蒂固,这样的社会文化情境在无意识中会影响公众知觉者有关领导干部“下”的信息获取和社会判断,比如人们经常说“官当然是做越大越好,没有谁想下来,除非得罪人或者犯错事”。

除此之外,在“认知吝啬鬼”看来,公众知觉者的认知资源是有限,往往并不会投入更多的认知资源去聚焦对信息的判断,特别是在信息不全的情境中,这便导致公众知觉者对领导干部“下”的社会判断更多依赖过往学习经验和“官”等认知图式,从而不自觉在头脑中形成领导干部“无错不下”的刻板图式。

4.2. 刻板印象的应用

公众知觉者通过社会分类和社会学习机制在头脑中激活领导干部“无错不下”的刻板印象,然而这并不代表在进行社会判断时,知觉者便会表现对领导干部“无错不下”的刻板认知及相应行为表现,这中间还需要经历刻板印象的应用阶段,即公众知觉者是否决定应用领导干部“无错不下”刻板印象图式,提取哪些图式信息还取决于一些因素的影响。

4.2.1. 信息加工影响公众知觉者对刻板印象的图式应用

一是对领导干部“下”这一事件的信息获取相对不足导致知觉者偏向于应用“无错不下”这一刻板图式。研究表明,在信息资源缺乏的情况下,公众知觉者更多会提取已有的图式进行社会判断。而在现实中,受多种因素的影响,官方对于某一领导干部“下”的前因后果往往缺乏足够的信息公开,从而导致公众在刻板印象加工过程中的信息获取不足,出现信息差。在这种情况下,知觉者倾向于选择已有的刻板图式,自动填充与“无错不下”图式相一致的信息进去。二是由于公众知觉者对于信息加工的偏好性导致其更愿意去接受与头脑已有图式相一致的信息。首先,知觉者在认知上会陷入“确认偏误”,

往往会过度接受与领导干部“无错不下”图式相一致的信息，而忽视那些与其不相对一致的，除此之外，正性 - 负性信息的非对称性和行动者 - 观察者的非对称性表明，人们往往更加关注领导干部“下”的负面信息，并且将其失败归因于能力，这种信息加工的偏好性导致领导干部“无错不下”的刻板图式得到提取与加强。

4.2.2. 社会动机会影响公众知觉者对刻板印象的图式应用

一般而言，知觉者是否应用已有的刻板图式还取决于其对某一社会类别的社会动机。一直以来，公众知觉对于官员都存在着一种“仇官”心态，这种心态导致公众知觉者偏向于采取负面评价对待领导干部。因此，在对领导干部“下”进行社会判断时，其往往会先入为主，不自觉采用负面态度，从而提取头脑中已有的领导干部“无错不下”刻板图式进行解释。除此之外，随着社会矛盾的加剧，公众与官员之间的信任程度不断降低，在这种社会情绪下，公众知觉者会不自觉地否认和不信任与领导干部“下”有关的正面或中性信息，更愿意相信“无错不下”这类负面信息评价。

4.3. 刻板印象的结果

公众对领导干部“无错不下”的刻板印象是在一定的社会文化情境中逐渐形成的，其一经形成，便很难轻易修改，从而在不自觉中影响公众对领导干部的认知和行为选择。除此之外，对于长时间处于消极刻板印象情境中的领导干部而言，“无错不下”的公众刻板认知还会造成一定的刻板印象威胁，即消极的刻板印象会给被刻板印象激活群体产生压力和害怕体验，从而导致目标任务完成水平的下降，这主要包括舆论压力、自我焦虑、领导干部不敢“下”和自我预言的实现。对于一个已经“下”的领导干部而言，“无错不下”的刻板印象会使公众对其作出负面评价，包括亲人的不理解、旁人的非议等，这在无形中会加剧其舆论压力，影响其后续的正常工作和生活，并带来极大的自我焦虑；而对于想“下”的领导干部而言，这也会加重其“下”的风险成本，从而导致其不敢“下”。除此之外，当社会公众的这种“无错不下”的刻板认知得到广泛传播时，也会反过来影响决策者及执行者的决定，从而促使自我预言的实现，即在做让领导干部“下”的决定时，决策者往往也是以“无错不下”为依据，不会轻易批准一个没有犯错的领导干部“下”。长久下去，公众“无错不下”的刻板认知导致决策者偏向让有错的领导干部“下”，而这种决策行为又反过来印证公众“无错不下”的观念认知，从而加剧其刻板应，从而陷入反复的恶性生态循环中去。

5. 讨论：刻板印象的矫正路径

通过前文的研究，本文发现导致领导干部“难下”困境的原因除了制度因素，更重要是公众对领导干部“下”出现了社会认知偏差，从而导致出现刻板印象威胁，严重地甚至会破坏有关领导干部“下”的社会生态认知，对此，本部分进一步讨论应该矫正公众的这种刻板印象，从而促进公众对领导干部“下”形成正确认知，进而破除领导干部“难下”困境。一方面，从根本上来讲，要修正公众头脑中已经固化的“无错不下”的刻板图式，促使公众对领导干部“下”形成正确的认知图；另一方面，要通过各种方式来避免公众对“无错不下”刻板图式的应用。

1) 增加对领导干部“下”的信息资源公开。相关信息资源的获取程度在很大程度上影响公众对领导干部“下”的认知。然而在当今社会，碎片化信息和虚假信息广泛传播、官方信息公开不足以及公众对官方信息的信任危机等诸多因素导致公众较难得到充足的、完整、正确的信息。对此，一是官方要增加对正常“下”的领导干部的信息公开，对领导干部“下”进行官方定性，少些官话套路，多用事实型信息。二是媒体报道要适当报道领导干部正常“下”的例子，树立正面典型榜样，摆脱原有的依靠负面报道博取公众眼球的准则。

2) 改善社会认知生态。公众“无错不下”刻板印象的形成并不是孤立的，其背后有根深蒂固的社会文化情境作为底层逻辑，因此，从根本上讲，要矫正这种刻板印象还需要改善当前不良的社会认知生态。一是受历史文化等各种因素的影响，公众对官员、领导干部一直不能形成正确的职业认知，“官本位”的观念认知一直在影响着公众对领导干部各种行为的看法，针对于此，可以依靠创新政治环境、加快民主法治建设和加强思想道德教育等方式破除根深蒂固的“官本位”认知图式。二是目前存在着公众与政府之间不信任这个亟待解决的现实问题，针对于此，需要加速提升社会信任等社会资本，改善社会之间的不信任状态，特别是公众与政府之间的不信任。三是针对目前较多的社会矛盾，需要化解公众“仇官”心态，最直接且有效的办法就是需要官员更多回应并及时解决各种社会民生问题，减少社会不公现象的发生。

3) 适当采用刻板印象威胁的干预策略。短期来看，公众对于领导干部“无错不下”的刻板印象很难得到消除，因此，当“下”的领导干部面临刻板印象威胁时，可以适当采用相应的干预策略，从而有效缓解领导干部的自我焦虑，降低其受到的来自舆论的压力。具体解决路径来看，一是可以采用群体边界弱化策略，弱化领导干部与其他群体的边界，通过反刻板印象事例、相关教育等方式告诉“下”的领导干部，领导干部的“下”与其他职业群体的“下”并没有本质差异；二是发挥内群体的榜样作用，树立积极的角色榜样可以给“下”的领导干部提供与刻板印象威胁相反的证据，从而使其从中获得效能感，在这个树立积极榜样典型的过程中，要注意突出角色榜样的成功更多是来源于能力、努力、制度等内部稳定因素，而不是纯粹靠运气或不正当手段。

参考文献

- [1] 杨戩. 切实推进领导干部能上能下——学习贯彻《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》[J]. 求是, 2015(17): 44-46.
- [2] Smith, E.R. (1998) Mental Representation and Memory. In: Gilbert, T., Fiske, S.T. and Lindzey, G., Eds., *Handbook of Social Cognition*, McGraw-Hill, New York, 391-445.
- [3] 李伟权, 黄扬. 政策执行中的刻板印象: 一个“激活-应用”的分析框架[J]. 公共管理学报, 2019, 16(3): 1-15, 168.
- [4] 王沛. 刻板印象的社会认知研究述论[J]. 心理科学, 1999(4): 342-345.
- [5] 李林英, 刘平青, 孟凡臣. 图式、心智模式及其管理[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2005(12): 70-73.
- [6] 王沛, 陈庆伟. 刻板印象错误知觉任务: 区分刻板印象激活与刻板印象应用的新方法[J]. 心理科学, 2015(2): 463-467.