

现代领导者应树立的新型领导观

日期: 2005-03-28 作者: 田青 阅读: 624

党的十六大提出要“建设高素质的领导干部队伍,形成朝气蓬勃、奋发有为的领导层”。要做好现代领导者,必须树立起一种全新的领导观,实现领导方式由传统方式向现代方式的转变。具体说,要树立以下六种新型领导观,实现领导角色的一系列转换。

1、“无界”的领导观

以往的领导观认为领导者和群众是有明显界限的,导致领导者拥有绝对的权利、特殊的身份、显赫的地位。即使在领导班子里,也形成了“一把手绝对真理,二把手相对真理,三把手没有真理”的现象,以强权为核心原则考虑问题。现代领导观认为,领导者与群众的界限越来越模糊,因为领导者已不是事事全能的英雄,被领导者也将是知识型的员工,他们特别需要领导者尊重自己。领导关系从本质上说是一种追随关系,而不是等级关系。而且随着社会的发展,可以说,“领导者——被领导者”二元对立的结构一定会被打破。令传统领导者梦寐以求的职位、权力也将失去它原有的效力,权力和公正、权力和神圣、权力和正确之间的等式已经被人们打上了一个大大的问号,而且其间的距离也会越来越大。所以必须树立起“无界”的领导观,也就是平等的领导观。领导观一旦无界,就是共同的,就构成共同的愿景,就是双赢的。

2、“隐性”的领导观

我国古代思想家老子曾把领导分为了四种境界:第一种是“侮之”;第二种是“惧之”;第三种是“亲而誉之”;第四种是“不知有之”。(1)“侮之恨之”的领导。领导者通过强迫命令等简单粗暴的方式来实施领导。被领导者虽然当面只好服从,但背地里却咒骂领导者。这种极为外显的领导造成了上下级的对立,其领导效果是最差的。(2)“惧之敬之”的领导。领导者所用的暴力手段和权力手段稍微少一些,但仍然是依赖行政命令和惩罚的方式实施领导。被领导者对领导者敬而远之,保持一种畏惧感。这种外显的领导方式使得领导者很有威严,但实际上领导的绩效甚微。(3)“亲而誉之”的领导。领导者与被领导者的关系融洽,心理距离和感情距离很近。被领导者感到自己的领导者可亲可敬,当面背后都赞誉自己的领导者。但是,亲而誉之的领导仍然是一种外显的领导,仍然是领导者主导着领导活动,被领导者是完全被动的。(4)“不知有之”的领导。这是一种典型的隐性领导。在领导活动中占主导地位的是被领导者而不是领导者。领导者只是提供服务、提供支持、提供环境、提供条件,被领导者感觉不到被管理、被引导,然而领导作用却早已施加到了自己身上。隐性领导的作用就像一个“场”的作用,它是无形的,然而却是非常有效的。所以,领导者不能充当英雄,而要甘做公仆,不能处处指挥,而要时时服务。“领导就是服务”这个命题反过来也成立,服务就是最好的领导,就是最有效的隐性领导。

3、“柔性”的领导观

过去的领导者往往喜欢靠权力发号施令,靠规章制度来实施控制。现在人们的需求、价值观念和生活方式都呈现出多元化的发展趋向。下属的素质也明显提高,而且与过去相比,明显地少了一些狂热,少了一些盲从,少了一些共性,而多了一些理智,多了一些差异,多了一些个性。因此,再靠硬性的东西显然行不通了。权力最早来源于暴力,后来来自于财力,现在来自于魅力。这种阻力既包括领导者的知识、品质、能力,更包括领导者的亲和力、感召力和凝聚力。现代社会表明,现代领导者的人道主义特征更为明显,在人际关系上麻木不仁,不可能成为成功的领导者。领导者光有才干不行,更要懂得以情感人,以理服人,学会柔性领导。我们现在一提及“权”,下面多半会加上一个“限”字。“权限”的意思就是,任何人所拥有的权,实际上都是相当有限的,所以最好不要乱用权,否则,有限的权,一下子便用光了。

4、“互动”的领导观

领导工作要富有成效,必须既要有领导者的自我激励,又要有被领导者的自我激励,尤其要有领导者与被领导者的相互激励才行,大家都发动起来,激励起来,心往一处想,劲往一处使,领导的效能才能够明显提高。所以,现代领导观认为领导的作用是双向的,既要调动领导者的积极性,又要调动被领导者的积极性,形成一个合力。现在西方流行一种领导交易理论,认为领导是一种特殊的交易,领导者与被领导者只有以心换心,相互作用,才能做好领导工作。西方管理学大师彼得·杜拉克在为《未来的领导》一书撰写的序言中说:“领导者的唯一定义就是其后有追随者,没有追随者,就不会有领导者。”对于领导者来说,认识到这一点是深刻的,是很有意义的。总之,领导活动的主体是由领导者与被领导者共同构成的。一项完整的领导活动必须依赖领导者与被领导者的有机结合才能顺利展开。领导互动是一个相互影响的过程,领导者与被领导者的互动一旦中断,就意味着领导作用的中止。

5、“变革”的领导观

过去的领导者往往总是过分地强调稳定,一旦组织机构和领导方式形成之后,总不愿意改变。现代领导观认为领导不是一成不变的,领导需要变革,变革需要领导。领导与变革是互动的。所以,领导者要有驾驭变革的能力,不能满足于被动地应付发生的变化,应当事先就有预测和引导变革走向的本领。西方学者之所以在“结构维度”,和“关怀维度”之外,给领导者加上一个“发展维度”,原因就在于领导者不是以实现既定的任务和表现对

标题 搜

<<< 推荐新闻:

- ◆ 关于举办“提高科技自...
- ◆ 关于公布“知识产权创...
- ◆ 征稿、征订启事
- ◆ 重要消息:山东省科技...
- ◆ 面向理事单位征稿通知
- ◆ 杂志理事单位名单
- ◆ 管理箴言

<<< 阅读排行:

- ◆ 杂志理事单位名单
- ◆ 会计信息失真问题的思...
- ◆ 以知识管理为核心的人...
- ◆ 价值链管理与作业成本...
- ◆ 征稿、征订启事
- ◆ 新世纪企业管理的总体...
- ◆ 管理箴言
- ◆ 重要消息:山东省科技...
- ◆ 管理箴言
- ◆ 太阳纸业2002年度...

过刊查询
山东软科学



人的关心为依归的。实现组织目标对于领导者来说当然是很重要的，但是实现组织目标的目的并不仅仅在于任务的完成、效益的提升、员工需求的满足，更在于要为组织提供一种变革的力量。所以，“发动变革”是领导者的一项基本职责，它贯穿于领导活动的始终。
(作者单位：山东省委党校省直分校) (2004.5期)

【目前共有9篇对该新闻的评论】

【发表评论】