

# 转型时代的领导与领导创新(上)

## ——中国浦东干部学院第二届领导论坛综述

曹任何 于洪生

2007年10月19日~20日,由中国浦东干部学院主办、国际领导学会协办的第二届领导论坛在上海举行。包括中国、美国、俄罗斯、英国、瑞士、荷兰、澳大利亚、印度、新加坡、韩国等在内的14个国家和地区的300多名代表参加了论坛。本届论坛具有鲜明的国际性、学术性、前沿性、现实性特色。论坛参与者从政府治理、企业创新、领导智慧等角度,围绕“领导·转型·创新”的主题展开热烈讨论,研讨形式分为主旨发言、分会场发言、互动工作坊三种方式,现将主要观点综述如下。

一、转型时代的领导使命。与会者大多认同当今时代的转型特征,对在转型背景下领导者应该担负怎样的责任和使命,学者们表达了各自的观点。中国浦东干部学院常务副院长奚洁人认为,历史上无数次的社会转型,不论其具体方式是通过激进的革命还是温和的变革实现的,领导创新始终既是社会转型的产物,同时又总是以这样或那样的方式推进着、引领着社会的变革和转型,书写着历史发展的新篇章。当今的中国领导人以其独特的智慧和方式引领人民进行了一场深刻的从观念、理论、体制到实践的全方位的创新,开辟了顺应世界潮流、符合中国实际、具有中国特色的发展道路和模式。国际领导学协会副主席特德·巴特曼斯先生认为,在领导、转型和创新之间存在着紧密的联系。从历史的角度看,领导研究过去多关注一个国家及其文化背景,而各国之间的文化价值和行为规范存在着典型的区别。今天,我们正面临着全球化的挑战,领导研究的焦点正在发生改变,我们不再关注典型差异,而是更多地关注相似点,关注我们可以从其他经验中学到什么。英国国家政府学院战略领导中心项目主任David Sweeney提出了跨文化的新型领导方式问题。他认为,移民对社会系统和领导创新产生了重要影响,因而需要一种能够超越地域界限的公共领导。各种领导风格

之间存在着明显差异,不同组织文化之间也存在着差异,这些差异的存在,致使在一些问题上难以达成协同或“一致”。因此,世界范围的各个公共部门之间需要彼此理解并相互合作,这样才能达成他们的共同目标。

二、领导行为的有效性。如何使领导行为更加符合时代要求,更加成功有效,是许多学者关注的问题。美国华盛顿州布莱恩市前市长阿伦博士认为,21世纪给城市及其他政府领导者带来了挑战和机遇,需要他们转变传统的技能,以应对和解决某些大的难题;需要他们实施一种基于可持续发展原则的新的范式——经济繁荣、社会公正、环境管理三位一体的创新战略。他还认为,远见、正直和激情,是一个领导者实现有效领导所需要具备的素质。领导者要树立“放眼全球,立足本地”的理念,将传统的核心价值观转变为更为广泛的全球都市战略。北京大学王登峰教授探讨了基层党政领导干部工作绩效的结构及其与人格因素的关系。他认为,中国人人格量表(QZPS)测量的人格的七个维度及其18个二级因素均与工作绩效的三个维度存在不同程度的关系。其中,处世态度、人际关系和外向性与任务指向绩效关系最直接,处世态度、情绪性和行事风格与品质指向绩效关系最直接,而情绪性与他人评定绩效关系最直接。上海市政治文明办秦德君探讨了领袖风格的行政绩效,认为,领袖的个体风格特点决定着社会历史事件的个别外貌,影响着历史的进程和命运,应深入研究领袖个体的风格特征和政治——行政过程中的领袖个性因素,求证领导个性风格与绩效之间的关联。哈尔滨工程大学博士后杜娟提出了一种通过计算领导者所在组织的绩效变化率来间接地测度领导行为有效性的方法。在考察单元的综合指标相对进步率时,为了克服环境的差异对单元绩效产生的影响,利用二次相对效益法来计算跨年度综合得分的相对进步率,以此作为评价该地区领导有效性的客观指标,并通过对黑龙江省66个县(市)的实例测

算,检验了其测度方法的有效性。

三、中外领导智慧。在全球普遍重视文化的形势下,不同民族的领导智慧便成为中外学者十分重视的问题。大家对这个问题的讨论得非常热烈,有的人用比较的方法看待问题,有的人突出分析了本民族文化对提升领导智慧的重要性。印度奥斯马尼亚大学的 G. Surya Prakash Rao 博士提出,应用心灵研究来领导企业。他说,印度人很早就开始对心灵进行描述,探求心灵和纯意识的关系,摸索如何修正心灵,并试图控制心灵,理解心灵的特点,挖掘心灵潜在的能量,并利用心灵的能力达到成功的合作,实现领导目标。中国浦东干部学院于洪生教授认为,生活中,人们不难体验到东西方人思维方式的差异,相对于西方式思维,中国式思维更注重整体性、系统性,具有直觉、模糊、实用、人伦、和谐等特点;而西方人习惯于以自然为中心,强调实证性、精确性,惯于逻辑推理,重视理论体系。领导者必须看到这种差异,并善于巧妙地运用不同文化下的思维智慧,有效地实施领导,以提升谋划能力、决策能力、统御能力和协调能力。同济大学尤建新教授分析了现代领导的觉悟和智慧,认为领导者不仅要清晰地认识组织的目标,还必须将组织目标转化为组织整体行动的指南;领导者要懂得使用谋略,在不断发展变化的艰难环境下领导组织成员有效实施组织战略;要突破思想中的障碍和压力,赢得各方的帮助,增强团队领导力。中国浦东干部学院柏学翥探讨了道学思维与领导力研究的关系,认为,领导力研究领域出现理论无法整合的状况是西方实证主义研究方法的必然结果,而利用东方综合思辨方法可以解决这一问题,他用“道学成功领导者特征模型”对目前领导力研究中八大学派理论进行了尝试性整合,并对各派理论所适用的环境与条件进行了说明。

四、领导教育与培训。许多来自干部教育和培训机构的学者结合实际工作,分析了转型时代干部教育培训的新特点。中国浦东干部学院郑金洲教授以中国浦东干部学院干部教育的实践为例,就领导教育与培训的意义、方法等问题进行了全面的论述,并对中西方领导教育与培训及领导力开发的理论和实践进行了多维度的比较分析。美国马萨诸塞大学 Patricia A. Neilson 教授介绍了领导人培养项目(ELP)这一在波士顿地区开展的行政领导开发项目。2000年,波士顿的有色人种已经占到了总人口的51%,但领导者的成分构成并没有相应地反映出这种变化。如果将来我们需要具有包容性及合作精神的领导者,那么我们必须现在就发掘这样的潜在领导者,并对他们进行领导培训和开发。加拿大惠斯勒(Whistler)博士提出了“重返课程、确保领导力项目”的“返家后效”的观点。他认为,领导力项目存在着隔阂,难以提升领导者的能力和效率。他介绍了

一些领导力项目中的“重返课程”,许多报告显示,这些项目为学员的有效“重返”提供了准备和支持。加拿大圭尔夫大学领导力研究中心主任 Michael Cox 博士提出构建以价值观为本的可持续发展领导力文化,并从理论和实践层面对其加以阐述,指引重大研究项目和论文写作产生的理论如何成功地引导实践,这个过程有助于为组织和个人构筑起可持续发展的学习文化。研究生课程的开发需要迈出学校范畴开拓新的疆界,应力争把研究生领导力教育做到极致。中国浦东干部学院张素玲博士提出,行动学习是一个以完成预定的工作为目的、在同事的支持下持续不断地反思与学习的过程。参加者通过解决工作中遇到的实际问题,反思他们自己的经验,相互学习和提高。作为一种有效开发和提升领导力的培训方法,行动学习可以提高领导者的系统思维能力、创新能力、沟通协调能力、作为学习组织者的能力、构建愿景的能力。

五、领导理念与领导创新。领导理念对领导力提升的作用越来越引起学界的重视,许多学者就领导理念、领导思维的创新问题发表了自己的观点。中国社会科学院李鹏程提出了中国经济社会转型期三个重大的领导理念,即“整体性”规制和系统和谐理念、市场与社会公共领域的划分和协调理念、“精神领导”理念,这些是当前领导工作中用以解决关键性问题的根本途径。马萨诸塞大学 Jose C. Alves 博士探讨了和谐与团队创造力的动力之间的关系,他认为,团队拥有的社会和人力资源、团队成员的领导行为以及激励制度是团队中的三种动力因素。在一个团队中,如果这三种动力因素间能够实现和谐发展,那么这个团队就会更具创造力。宁波市委党校张荣昌教授提出,人文精神和领导人格是领导力的核心要素与基础,人文精神具有吸引、感染、示范、引导、激励、凝聚等作用。要提升领导力,必须提高领导的学习力、思想力,以继承人文精神,培育良好的心理素质,树立踏实而坚定的自信心。上海行政学院陈尤文教授论证了领导思维创新的实践价值。创新思维内生于实践之中,是实践的派生物,而领导创新的目的是要产生实际的效应,造成现实的改变与发展,不断拓展实践范围、提高实践层次。这既是领导者推进思维创新的需要,也是实现高水平领导工作的需要。黑龙江省委党校刘兰芬教授认为,“以人为本”是领导活动的科学规律,也是历史发展的客观规律,研究这一重要历史现象,对于推动领导方式的变革、提高领导能力、促进人类社会的健康发展具有重要的意义。

(作者单位:中国浦东干部学院领导学研究所)

责任编辑 王秀芳

E-mail: ldkxwf@163.com