

基于权变思想对提高领导科学发展能力之思考

孙红霞

(西北大学哲学与社会学学院, 陕西西安 710127)

[摘要]发端于西方国家的权变理论为经济社会的管理活动提供了理论依据和明确的向导,从该理论之重要组成部分——菲德勒“有效权变理论”研究出发,以权变思想作为逻辑依托,探究新世纪新阶段我国领导科学发展能力的提高,有借鉴意义。

[关键词]权变思想;领导能力;有效途径

[中图分类号] G641 [文献标识码] A [文章编号] 1009-9042(2013)08-0008-03

Thinking about the Influence of Contingency Theory on Improving the leadership of Scientific Development Ability

SUN Hong-xia

(College of Philosophy and Sociology, Northwestern University, Xi'an Shaanxi 710127, China)

Abstract: Contingency theory that originated in western countries provides theoretical basis and clear guidance for the economic society's management activities. This paper, starting from an important part of the theory -- Fiedler "Effective Contingency Theory" Research, based on the logic, explores the improvement of China's leadership of scientific development in new century, and there is reference significance.

Key words: contingency thought; leadership; effective ways

一、权变思想——提高领导科学发展能力的逻辑依托

领导者作为各种方针政策的决策者,提高其科学发展能力成为领导适应复杂管理环境、进行有效管理活动的必然要求。弗雷德·菲德勒提出的“有效领导权变理论”,为现阶段管理活动提供了一定的理论依据以及明确指向。领导者应以权变思想作为管理行为的逻辑依托,促使自身科学发展能力的提高。

(一) 菲德勒权变领导理论简介

20世纪60年代领导权变学说开始形成较全面的研究,美国管理学家保罗·劳伦斯和杰伊·洛希在对外部环境与组织结构关系的研究中,将权变基本理论转化成了具有操作性和实用价值的领导方式。到70年代,美国管理学家弗雷德·卢桑斯对当时广泛出现的各种权变理论进行整合,将其系统化、规范化,形成了当时具有代表性和普及性的权变理

论,标志着权变理论的最终形成。要真正理解并运用权变理论,需了解几种经典的权变模型,如菲德勒的有效领导的权变模型、豪斯的路径-目标理论等。

菲德勒建立了第一个综合的领导理论“有效领导权变理论”,提出并论证了“领导方式取决于情境”的论断,即应依据领导者的个性及其面临的环境之不同而采取相适应的领导方式。“权变理论是指领导者能否成功发挥领导作用取决于他的风格是否能够有效地适应所处情境。”他将领导者的特质、领导行为与情境分类联系起来研究,经过调查研究得出:有效的领导行为,依赖于领导者与被领导者相互影响的方式及情境给予领导者的控制和影响程度的一致性。强调领导方式应因时因地因人而异,善于根据不同情况进行权变选择,使领导活动行之有效。将此理论运用于新世纪新阶段各级领导干部的实践行为中,有效促进各组织机构结构合理化、信息沟

收稿日期:2013-07-17

作者简介:孙红霞(1986-),女,内蒙古乌兰察布人,西北大学哲学与社会学学院硕士研究生,主要从事思想政治教育研究。

通与传达及时化、组织成员合作协调化,使各级领导应适时提高其领导能力,以立足于当前复杂万变的环境,达到预期目标。

(二) 权变思想是提高领导科学发展能力的逻辑依托

领导科学发展能力是指“领导者或领导集体在科学发展观的指导下,坚持以人为本、全面协调可持续发展、统筹兼顾为发展原则,正确有效地引领和组织科学发展的一种综合性的领导能力”

面对当前复杂多变的国际形势以及艰巨繁重的国内改革发展任务,层出不穷的新问题都是对我们执政党能力的考验。从客观来讲,这要求全党特别是各级领导干部必须具备高超的科学发展能力,引领经济社会又好又快的发展。因而,领导者应运用权变思想,汲取理论精华,不断以组织的的具体环境、情境的变化为依据,不断改变固有的已不适应发展需求的管理方式方法,力促提高领导效能。“在历史演进的过程中,领导者总是在扮演各种各样的角色,角色扮演成败决定着领导行为的成败和领导的成败,进而决定组织的兴衰。”领导者应当以权变思想作为其领导管理活动的逻辑依托,坚持与时俱进,在新世纪新阶段不断提高领导科学发展能力。随着当代科技的迅速发达,领导者实现既定的领导目标,要借鉴和吸收世界先进科学知识,开拓自身视野,将权变思想与实际活动相结合,更好地奋力开拓中国特色社会主义更为广阔的发展前景。

二、提高领导科学发展能力的现实制约因素

(一) 学习动力不足导致认知困制约

面对当前不断变化的组织环境,一些领导在实际活动中采用“一刀切”的工作方式,以既定的经验来指导不同工作中遇到的问题,学习能力较弱,对学习的理解较狭隘、对加强学习能力的紧迫性与必要性缺乏充分的认识、不重视在岗位学习的重要性等问题随之而出。由于个人学习的动力不足,导致领导在学习科学发展观存在认知困境。首先对科学发展观的历史必然性以及内涵等理解不深入,把握不透彻;其次“对科学发展观存在着误读、误解”;再次行为出现偏差。根据菲德勒权变理论,领导活动主要涉及三个要素:领导者、环境、被领导者。而行为出现偏差表现在领导的协调失衡,引起领导系统中各种关系出现矛盾、冲突和不团结、不和谐状态,不利于组织内部效率的提升,制约了领导者自身能力的提高。

(二) 价值取向偏差导致态度制约

领导干部的价值取向决定其政绩观和行为取

向,同时也影响着科学发展观这一重要战略思想的贯彻落实。当前领导干部对科学发展观价值取向的接受和认可方面存在一些问题。首先,对科学发展观的整体认识不够深刻,没有形成思想共鸣,在具体的实践中体现知行程度差异比较大。其次,受传统经济发展方式的影响,许多领导干部习惯运用传统的高投入、高消耗的经济增长方式,而转变经济增长方式是时代发展的新要求。改变领导干部的习惯思维方式甚至会触动其切身利益,对科学发展观的接受程度就是对待自身利益的态度问题。因此,客观上会增加其接受科学发展观的难度。利益的驱使造成领导干部落实科学发展观的态度困境,主要体现在缺乏对待人民群众的真心和感情,缺乏努力解决人民群众切实问题的态度和热情,缺乏全心全意为人民群众谋取真实利益的决心和意志。

(三) 干部制度和工作机制的弊端导致能力制约

现行体制和制度存在的弊端在一定程度上影响着干部才能的发挥。首先是干部考评体制不完善。问题突出表现在:一是考评目标的偏重性。干部考评体制多与经济发展方面的内容相关性大;二是考评内容的不科学性。在一些地方,对下级官员的政绩考核随意性比较大,体现出领导干部工作缺乏科学化的依据;三是考评体制的不健全性。评价领导干部推进科学发展的成效机制还不健全、完善,其针对性和可操作性比较弱,这些因素客观上影响着领导干部提高科学发展能力。其次是干部工作机制存在着严重的弊端。传统标准要素仍扮演着重要角色,反映能力和业绩的用人标准尚未建立。选拔任用考核机制不民主、不科学,影响了领导履职能力大发挥。再次,领导班子整体结构缺乏优化组合。在领导班子中,往往比较注重干部的个体素质和能力,却忽略了班子整体结构的合理搭配和优化组合,主要体现在领导班子整体能力弱,甚至出现不团结、权利过分集中等问题。

三、提高领导科学发展能力的有效途径

(一) 建设马克思主义学习型政党是提高领导科学发展能力之根本保证

党的十七届四中全会指出“须按照科学理论武装、具有世界眼光、善于把握规律、富有创新精神的要求,把建设马克思主义学习型政党作为重大而紧迫的战略任务抓紧抓好。”以建设学习型政党和学习型干部为抓手,不断提高学习力,助推科学发展能力的提升。

各级领导干部要以高度的政治责任感、强烈的求知欲和积极的进取精神,带头倡导勤于学习、善于

学习。全面系统学习马克思主义理论特别是中国特色社会主义理论体系;深刻认识科学发展观的基本内涵与精神实质;系统掌握和正确运用经济社会各领域学科知识等,掌握构建社会主义和谐社会所需的各种新理论、新知识、新技术,坚持理论联系实际,不断创新,才能成为领导科学发展的航首。同时,要弘扬理论联系实际的马克思主义学风,解决学风问题。大力弘扬求真务实精神,自觉把学习各种新知识与促进科学发展结合起来,将学习成果用于分析和解决层出不穷的新问题的能力,建设学习型领导班子,为提高领导科学发展能力提供了根本保证。

(二) 坚持党的群众路线是提高领导科学发展能力之基本方法

贯彻和落实党的群众路线,深入群众实践,是党始终坚持的基本领导方法和工作方法。新时期坚持党的群众路线优良传统,关键在于领导干部的亲身实践,自觉为群众办实事,把各项工作落到实处。科学发展观要求各级领导干部都要自觉做到“权为民所用、情为民所系、利为民所谋”。必须坚持群众路线,不断增强领导干部为民办事的能力,帮助人民群众解决切实所需,使群众对党和政府的工作充满信心,成为人民群众的坚强后盾。各级领导干部必须积极参与群众实践,虚心向群众请教学习,将理论与实践相结合,增强为民办事的能力;深入基层调查研究,把调研成果作为决策的重要依据,提升科学的决策能力,使党的路线方针政策更能充分反映群众的意愿、代表群众的利益。

坚持从群众中来到群众去的工作方法,善于听取民声、尊重民意、吸纳民智,在群众实践中汲取并集中最广大人民群众智慧和力量,是有效提高领导干部自身素质,提高科学发展能力的基本方法。

(三) 健全体制机制是提高领导科学发展能力之有效保障

建立健全贯彻落实科学发展观、实事求是、求真务实、开拓创新的体制机制,是提高领导科学发展能力的有效制度保障与导向。建设科学长效领导体制

与工作机制不可或缺的组成部分。首先,健全决策机制。“科学发展离不开科学决策,科学决策要靠决策机制作保障”。建立以民意沟通为核心、实现公众互动等的一系列评价机制、监督机制等联动机制,相互促进,提高决策的科学性。其次,健全服务机制。领导发展力集中表现在领导干部的服务能力和服务水平上。要着力打造服务平台、创造服务环境、创新服务方式。再次,健全考评机制。要“建立一套包括物质文明、精神文明、生态文明建设在内的科学考核指标体系”。客观评价干部政绩、改进考察方法,注重领导评价与群众评价相结合、民意调查与实地考察相结合,提高考评结果的公信力。

习近平同志在省部级主要领导干部专题研讨班结业式上强调指出“要围绕科学发展选准干部、配强班子、聚集人才、建设队伍,真正把贯彻落实科学发展观态度坚决而又有能力的干部选拔上来,从干部和人才上为加快经济发展方式转变提供有力保证。”只有以机制体制的建立健全作为有效制度保障,才能真正使提高领导科学发展能力具体落到实处。

参考文献:

- [1]王 益. 变革时代的领导力[M]. 北京: 清华大学出版社, 2003.
- [2]陈菊香. 提高领导科学发展能力的合力机制探析[J]. 辽宁省社会主义学院学报, 2010 (80).
- [3]朱立言. 行政领导学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004.
- [4]周感华. 落实科学发展观: 障碍梳理和重点难点分析[J]. 中共铜仁地委党校学报, 2005 (2).
- [5][美]卡恩斯·洛德. 新君主论: 全球化时代的领导力[M]. 朱晓宇,戴 虹,丁 薇,译. 上海: 上海人民出版社, 2007.
- [6]中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定[N]. 人民日报, 2009-09-28.
- [7]孙立樵. 论领导发展力的理论构架和实现途径[J]. 领导科学, 2009 (4).

[责任编辑 鲍 艳]