

当代西方领导理论的启示

张亚朋 榆林学院 陕西榆林 719000

摘要: 本文通过对当代西方主要的领导理论——诚信领导理论、追随者促成理论、愿景型领导理论、正面领导理论进行阐述,分析出不同理论在国内应用中存在的问题,并提出不同领导理论在应用过程中要结合自身意识形态。

关键词: 诚信领导;追随者促成;愿景型领导;正面领导

DOI:10.14097/j.cnki.5392/2016.06.065

国外有关领导理论的研究已经有超过一个世纪的积累,研究范围主要涉及领导的内在特质、认知、态度、行为等多个方面,出现了大量的理论成果。对于领导理论进行划分的作用体现在它能够在实践中更加有效地引导领导行为,为实际工作提供了更为细致化的理论基础。有效领导的行为理论于20世纪70年代在领导理论领域占据统治地位,代表理论为路径——目标理论、领导下属交换理论等。20世纪80年代以来,变革型领导、魅力型领导等理论占据主流地位。西方关于领导理论的新观点层出不穷,指导着领导理论的不断完善。21世纪以来,在日益丰富的管理实践中,西方有关领导理论提出了包括诚信领导理论、追随者促成理论、愿景型领导理论、正面领导理论等。它们对于当代领导在管理实践方面提供了新的视角。

一、诚信领导理论

该理论认为领导能够深刻了解自身价值、信念、需求和偏好,并依次在组织中开展工作。诚信度高的领导者倾向于更多地展现自己真实的价值观。因此,在面临高强度的内外部压力时能

功能、预测功能和判断功能等四项基本职能发挥不全面,对中小银行的业务发展尚不足以构成有效支撑。而且,部分中小银行价值观念比较薄弱,高管层对EVA的认识和理解不足,执行层缺乏高素质的管理人才和信息技术支持,公司治理结构尚未完全适应市场经济要求,这也正是市场普遍关注和亟待解决的关键问题。

四、EVA在中小银行绩效考核应用中的建议

1、绩效考核涉及到各个层面的利益分配和关系调整,首先要理念先行,中小银行应加大对EVA的宣讲普及,坚定高管层面推行的决心、提高执行层面掌握的程度、激发基层员工参与的热情,全行上下齐心联动、相互配合,形成并培育良好的价值导向的企业文化。

2、EVA的计算过程繁琐、复杂和专业,要求测算人员和实施人员具备良好的职业道德水准和熟练的职业技能,中小银行应有针对性地加强专业培训力度,以及同业之间的交流互动和高素质管理人才的适当引进,确保EVA指标体系的真实、完整和准确。

3、以EVA为KPI的绩效考核是一项复杂的系统工程,往往涉及到对风险管理与经济资本的整体理解和实施,这些都要求商业银行具备成熟的信用评级体系、标准的财务系统和完善的数据库作为支持。中小银行必须加快科技研发的步伐,建立合适的管理会计体系并形成综合管理信息系统,构建起分事业部、分客户、分产品、分业务的成本核算体系,取代以机构为核算对象的传统做法,并确定合理的内部资金转移价格,进而科学、准确地计量各项指标。

4、作为战略执行的有效工具,平衡记分卡(BSC)包含了财务

够抵挡影响自身形象的各种诱惑,使得领导行为有一致的连续性和可靠的远景目标。

诚信是领导团队可持续发展的基石。诚信的领导者代表着良好的企业形象,能够使领导者在同业竞争者等相关领域形成很好的声誉,在公司经营发展良性运作条件下能够促成企业正面效应的累加;当企业面临危机的关口,领导者诚信的个人品质有时能够解救公司于危难之中。由领导者带领下不断推广深入贯彻诚信这种核心价值观的过程中,首先带动的是公司高层管理者树立了诚信意识,为公司发展成为商界中的诚信公司提供了支撑。其次,高层管理者影响下中层管理者个人诚信水平的提高。一般情况下,中层管理者较高层管理者思想觉悟意识弱,所以其上级对于中层管理者诚信观念的建立应当在一定周期下进行强化,保证从上层到中层公司核心价值观的一致。最后,中层管理者对于公司普通员工诚信意识的培养。庞大的业务人员肯定会为公司诚信氛围的构建造成难题,这就需要中层管理者提供较高频率的诚信意识培训和在日常工作中对于诚信行为的激励和对于不诚信行为的惩

层面评价指标与市场层面评价指标,能够满足EVA囿于自身的局限性而须依托于一个系统全面的绩效评价体系的要求。有鉴于此,建议中小银行构建一个基于EVA的BSC,以BSC为载体、以EVA为导向,二者相得益彰、互为补充,能够有效解决商业银行绩效考核体系的共性问题,促进中小银行价值的长期稳定增长。

MB

参考文献:

- 1.戎斌:《试论EVA激励计划在企业绩效管理中的作用》,东方企业文化·企业管理,2012年6月。
- 2.聂丽杰、王俊梅、王玲:《基于相对EVA的股票期权激励模式研究》,会计研究,2004年第10期。
- 3.孙小成:《EVA与企业价值研究综述》,江苏科技信息:学术研究,2011年第6期。

作者简介:

张红军(1971-),男,汉族,山东德州人,南开大学经济学院博士后流动站在站博士后,研究方向:商业银行绩效考核。

罚。诚信领导理论要求的不仅仅是领导在面临外界环境和自我挑战方面能够自我诚信、对公司诚信、对利益相关人诚信,诚信领导理论的最终目的是实现诚信领导者带领下的能够承担社会责任的诚信公司秉承诚信的理念参与社会活动,形成公司整体诚信的良好氛围。

目前,有关诚信领导理论在企业的领导层中已经有了比较深刻的认识,这种认识主要体现在领导层面,对于中层领导和普通员工还没有形成共识,这也体现了诚信领导理论仍需完善。作为诚信的领导,如何使诚信意识在企业形成共识,进而发展成为企业宣扬的一种文化,如何在日常工作中将其分层渗透是管理实践中应该不断探究的问题。

二、追随者促成理论

在组织中,下属数量通常远远多于领导者,领导的本质就是通过下属的配合来完成组织内各层级的目标。在完成组织目标过程中下属应当和领导者一样,都应该具有主动性和能动性。追随者促成理论认为:首先,成功的领导离不开有力的追随者,因此要求领导信任下属,避免高估自己的能力;其次,追随者的水平决定了领导行为的实现程度;最后,领导者和追随者可以相互促动,高水平的领导者能够培养出优秀的追随者,而高层次且忠诚的追随者能够激发领导行为向更高水平靠近。同时,追随者促成理论也提出了追随者除具有能力之外,还应至少具有三种品质:主动性,能够自我管理;执行力强,由具有批判精神;对领导的忠诚和信任。虽然这种理论对于强调个人英雄主义的美国受到了很多争论,但是该理论对于领导行为提供了很大的指导意义。

现阶段,国内公司的普遍状况是公司的领导具有主动性、自我良好的管理能力、执行力也较强,但是当公司面临亟待解决的问题时,大部分会出现领导非常着急,而普通员工会表示漠然,表现出公司整体行动不一致的现状。员工对于公司的面临危机时尚且如此,对领导者有关公司发展的创新性提议更会充耳不闻。所以,在国内追随者促成理论中更侧重于对于追随者水平的提高。追随者成为木桶的短板,直接影响了领导行为的实现程度和整个公司的发展水平,这是追随者促成理论中对于领导应该深刻认识的部分。

三、愿景型领导理论

Bennis和Nanust提出的愿景型领导理论要求领导者能“将下属感动于高水平的意识,如自由、公正、自我实现等”,能给予下属工作意义,并确定了杰出领导者的五项领导行为特征:注意管理、沟通管理、信任管理、尊重管理、风险管理。Sashkin根据五个领导行为维度通过设计领导行为问卷更加具体得出与之对应的特征:公正、沟通、信任、关心、创新。随后,Sashkin补充了自信、以下属为中心、愿景这三个有别于变革型等其他领导理论三个独特的特征。

愿景型领导理论在领导特征上表现出了全面性和多维性。它将领导行为、个性特征以及组织文化结合为一体,把交易型和变革型领导理论融为一体,使人们可以全面地把握领导特征。愿景型领导理论与马斯洛需求层次理论中对于普通员工最高层次的需求即自我实现的需求如出一辙。自由、公正、自我实现普通员工的需求层次中属于最高层级,同样愿景型领导理论就是领导理论中需要达到的较高的境界,也是科学管理的最高层次。目前对于愿景型领导理论推广有很大的难度,与管理发展的高度和国内员工的自身水平不无关系。愿景型领导的最终目标是实现组织的美好愿景,前提是组织要有意义深远的愿景。比如,索尼公司“为

包括我们的股东、顾客、员工,乃至商业伙伴在内的所有人提供创造和实现他们美好梦想的机会”;华为的“丰富人们的沟通和生活”都是将组织、领导、员工的美好愿景融合在一起的典型。

四、正面领导理论

以美国组织行为学者FredLuthans等人应用“正面的心理理论”和“正面的组织行为理论”研究领导学理论。他们认为,领导者的信心、希望、乐观、大方等正面心理能力是可以培养的,会对管理人员的领导风格产生重要的影响。组织应为领导者营造良好的环境,改变他们的自我认识,帮助他们成为具有正面心理的正面领导者。“正面的心理理论”主要是研究人们的正面经历、正面的个人特征和正面的社会团体对人们生活的正面影响。“正面的组织行为理论”探讨了领导者如何使用可以计量、培育与有效管理的人力资源优势与正面的心理能力,提高工作场所的绩效。欧美的管理者将真诚型领导、变革型领导、公仆型领导归入正面领导风格。

目前,正面领导理论已经成为领导学理论研究的一个热点问题,但是学术界在这个领域的研究尚处于初始阶段,需要在实践中完善该理论,使领导的作用能够在组织中得到最好的发挥。领导风格无论是真诚型、变革型、公仆性,只是一种方式,无好坏之分,其宣扬的正面心理能力才是正面领导理论应该提供给管理实践中的精髓。实现领导者被正面心理主导后,领导者才能逐渐将组织成员的行为控制在正面心理支配大于负面心理支配的状态,这样对于实现员工主动、积极、高效完成工作任务大有好处,进而最大限度发挥组织的潜力。

五、总结

诚信领导理论、追随者促成理论、愿景型领导理论、正面领导理论来源于西方,体现了领导理论的包容性和时代性,对其应用可以取其精华,去其糟粕。领导仅做到诚信、有愿景、正面的心理是远远不够的。只有员工的配合和公司组织制度配套下的领导理论才能够发挥最大的效用。四种理论中尤其是前三个理论强调了领导和下属的互动关系,要求领导在处理好和下属的关系时,在与下属形成更多有关公司的共识时,才能在任期实现公司愿景。在领导理论实践中没有一个放之四海而皆准的最佳领导理论,因为领导者发挥作用的的环境处于永不停息的变化之中,不同的时代需要不同的领导方式来发挥作用,所以并不存在一个最佳领导模型。基于中西方不同的文化意识形态,西方注重形式逻辑和试验方法,国内注重审美逻辑和体验方法,使得中西方领导思想某种程度的差异,这也成为国内的领导在管理实践中运用前沿领导理论中需要关注的问题。MB

参考文献:

- [1]凌茜,刘芳.正面领导理论研究综述[J].科学与管理,2011(2):22-25
- [2]姜昭.国外领导理论的研究缺憾及其发展趋向[J].中国科技论坛,2011(4):156-160
- [3]李炎炎,魏峰.领导理论的演化和前沿进展[J].管理学报,2010(4):517-524

作者简介:

张亚朋,1987年出生,助教,主要研究方向内部控制和公司治理。