

领导者的修养层次及其递进关系

● 韦生源

领导者的素质和能力水平大多是长期修养提升与锻炼成长的结果。不同的领导者,由于个人素质条件、主观努力程度的不同,其修养层次往往也会有所不同,这使得他们的领导能力、管理水平、工作成效也存在差异。

自古以来,人们对如何提高管理人才的修养水平进行过很多研究,并形成了众多的经验总结。读过《庄子》一书,就会发现其中有一个很有意思的寓言故事,这个故事自古以来被视为人才修养层次递进的一个有趣比喻。即便在今天读来,也有着良好的启示作用。

一、《庄子》中的寓言典故

故事出自《庄子·达生》中的一个典故。纪渚子为王养斗鸡,十日而问:“鸡已乎?”曰:“未也,方虚骄而恃气。”十日又问,曰:“未也,犹应响景。”十日又问,曰:“未也,犹疾视而盛气。”十日又问,曰:“几矣。鸡虽有鸣者,已无变矣。望之似木鸡矣,其德全矣,异鸡无敢应者,反走矣。”

这段寓言故事可解读为:古时,有一个名叫纪渚子的人,他以善于驯养斗鸡而远近闻名。酷爱斗鸡的国王把他召来专门驯养斗鸡。时间很快就过去了十天,国王问纪渚子:“鸡养得怎样了,可以斗了吗?”纪渚子回答:“还没有哩,驯养的那只大公鸡看上去正昂头翘尾地有一股骄气。外强而中干,实力还差得远呢。这副模样,上阵斗起来是不能耐久的。”又过了十天,王熬不住了又问,纪渚子回答说:“还没有哩,因为那只鸡在场上还沉不住气,周围稍有风吹草动,就躁动不安;一看到旁边别的鸡,就刷地冲上去与之斗。这是要吃亏的,它似乎还不懂得蓄养力量、以逸待劳的道理。”十天又过去了,王心想,这下总可以斗了吧,于是又探问,纪渚子还是笑着说:“还没有哩,那只鸡仍是双目圆睁,看起来似乎很有威风 and 斗志,但仍骄气未除,盛气凌人,其实是只知力量外泄,不识内敛自守。只有内蕴真正的浩然之气,才能临事稳然,战无不胜。所以我还要磨磨它的性子。”好不容易,十天又过去了,王又问,纪渚子高兴地回答道:“这下总算差不多了。如今那只大公鸡,到了群鸡之中,如入无‘鸡’之境,就是听到它们的叫声也只当是鸟儿在



叫,能够始终保持不动声色,表面上瞧起来安安静静的,好像是一只雕刻出来的木鸡,其实厉害着呢!其不动则已,一动则他鸡莫可当。这样,这只大公鸡才真正可以说是修养到家了,作为超级斗鸡的品德已经齐备了,将无敌于天下。”

二、修养分层次的启示

在这段寓言故事中,如果把对“斗鸡”的训练修养过程比作现代领导人才的修养历练过程来认识,我们可以看到,至少有四个层次状态值得重视。许多人往往有意无意地就处在其中的某一层上,而这其中的一些层次,虽然有其一定的相应优势,却还存在这样那样的缺点与不足,需要继续修养进步。

一是有一定的个人优势,却还“虚骄而恃气”的层次。这种层次上的人,意识到自己的一定优势条件,也会有某些方面的似乎值得骄傲自持的长处,却还缺乏自知之明,在工作和生活中容易产生一些不切实际的想法或行为,也容易暴露出骄傲自大、盲目浮躁、外强中干的弱点。对症提升办法:应培养自知之明,能客观冷静地

观察自己的长处与不足;在谦虚中充实自己;讲究实际,在现实中磨炼和完善自己。

二是能够脚踏实地,却还“犹应响景”的层次。在此层次上的人,已能对自己的情况有一个符合实际的认识,为人处世也较能讲究实际,却还未能摆脱外部环境对个人心态、行为的干扰,用古人的话讲,就是仍然“心为物役”,对于自己本身、对于环境影响的把握力和控制力都还不够,尚缺乏“定力”,或容易见异思迁、反复无常,或容易在兴趣与注意力的分散中导致自身力量的分散和弱化。对症提升办法:应加强恒心、定力、意志力的修养,做事努力并专心致志、持之以恒,强化自我控制能力以及对外的抗干扰能力,从而能够劲往一处使,力往一处用,全力做好自己应该做的事。五个手指,抓握成拳,自然可以集聚更大的力量。

三是可以专心致志,而“犹疾视而盛气”的层次。此层次上的干部,往往能志向明确,目标稳定,心态专注,或是能一心一意、全力以赴地投入自己认定的事业与工作任务中,或是能与认定的对手对峙决战到底,坚韧刚强。这在管理领域应该算是一种能够发愤图强、坚持不懈的优良精神,所以其总体上比前两个层次要高。但若仅停留在这一层次上,不注意进一步加强修养,也易导致一定的弱点与缺陷产生。比如有时会自恃其力,外泄有余,内敛不足;有时会锋芒毕露而根底不牢固,容易露出破绽,为人所乘;有时只知进不知退,只知顾前不顾后,行事欠周到;有时不自量力地过分执著与追求,也会造成失之于偏执,容易导致自以为是,也易犯凡事好与物相抗,自树其敌而不善化敌于无的问题。对症提升办法:应加强修养,凡事善于全面权衡,内外兼顾,进退自如;既要善于抓重点,也要善于一分为二地看问题;既要行事专注,也要不失于偏;既要追求正当目标的实现,也要量力而行;不能只知趋利于前而失衡于后;改变与外部人、事、物只会对抗的欲念,转而善于应用更多的方法途径“化敌于无”、“亲近附远”。

四是内外优势兼具,而“其德全矣”的层次。能达到这种层次的,一般都是修养程度较高的或者说是出类拔萃的人。其实力已经在千锤百炼的磨砺中历练成钢,内蕴外发,均能收发自如,非虚夸之辈可比;其能力已经能“超形入化”、灵活应变、潜密而用,有时看起来外似平常,实则既可平常,也可超常,甚至“外示其弱,内如金刚”,动静随意自然;其品德已趋于完备,内能自知自省,外亦善辨善察,自制力与外控力俱佳,多能兼容大度,宽和自然。有这样修养的人,若能统领大局,成为高层领导者,往往能使领导管理活动更为稳健有效。即使偶有偏失,也多能较好地自察、自省、自纠。历史上不少修养到这种层次的人物往往都是城府深不可测,达到“喜怒

不形于色,荣辱不易其操”的境界,其领导力也显现出艺术化的效果。这也是其修养高出前述三层次的原因。

三、修养的递进关系

以上所述的四种层次应该说是逐层递进的。现实中,当我们观察一个领导人才的修养程度时,参照的标准可能会多样,而这四种层次的差别关系也可作为一种有意义的参照。通过参照而知其优、识其短,进而知其修养努力方向,这样就可以发挥应有的指导作用。

现实中,这四种修养层次的人可能同时存在,甚至在同一个人的不同修养成长阶段也会呈现出不同的层次特点,至于能否走向层次递进提升,那就既要看个人能否自觉追求上进,也要看周围的环境能否提供鼓励鞭策其上进的条件了。比如:若一位年轻的领导者刚开始进入领导圈子,有学历高等优势条件,上有上司赏识,周围有同事仰慕,一副出类拔萃的样子。这时若不注意自省、自察,就较容易出现“虚骄自恃”的问题,而若能经过他人提醒或自我警醒,就可能变得更懂谦虚、更讲实际,在踏实磨炼中进步;而当年轻人有了切实发展的愿望后,却往往会因可选择发展的余地大,又涉世未深,容易受到来自工作、生活、社会环境等诸多因素的困扰,这时就应多多鼓励其选择适当的发展方向,排除干扰,专心致志地做好工作;当年轻人事业有成,一路春风得意、高歌猛进、锐意进取之时,往往需提醒其注意提升综合协调、兼顾平衡的能力,修炼更为深谋远虑、博大宽和的气度,乃至全面发展的素质。如此,才能一步步地向更为稳健而高级化的领导修养层次递进提升。当然,这样的过程要受到主观意识、客观因素的影响。

应该说,前三种层次的人更容易受到某些弱点与缺陷的影响。为此我们应鼓励领导者在个人修养上要一步一个脚印,不断进取,向更高层次尤其是第四层次看齐——即使不是每个人都会去追求或都可能完全达到第四种境界,这样的修养过程也可以为具备更高的管理能力和领导水平提供优良的素质基础。

细心的人会发现:台风的中心,居然是一个风平浪静的“台风眼”,任周围如何的风雨猛烈,而此“眼”中却常常是风和日丽,蓝天白云。在一座座庄严宏伟的佛寺中,位居殿堂主位的往往不是动作夸张、怒目金刚似的猛神,更多的是端庄宁静、慈眉善目、安详自然的主尊大佛,这同样可给我们以类似的深刻启示。

(作者单位:广西经济管理干部学院行政管理系)

责任编辑 王秀芳

E-mail: ldkxwxf@163.com

电话: 0371 - 63926290