

领导者的道德素质对 领导目标的影响

●陈海涛

道德是成文或不成文的非法律公共行为规范和价值判断标准在个人内心形成的约束机制和个人信守的行为准则。它将直接决定一个领导者的内在人格和生命的价值,也将直接决定一个领导者的作用程度和范围。道德素质如何,还将影响到其所领导的整个组织及其所有成员的命运。因此,领导素质是一个十分重要的问题。

一、领导者道德素质有什么不一样

首先,它是领导者最基本的行为规范。

领导者要实现领导目标,不但有赖于目标自身的正确性,更有赖于领导者自身的整体道德素质的高尚性。

领导者的道德素质是领导者在活动中自觉遵守社会规范,恪守领导活动职业道德的素质。具体表现为责任心、宽容、诚实和信赖他人等优秀品格,并以此表现为他人、为集体、为社会的奉献。道德素质差的领导者,往往无视其他社会成员中的价格价值及其权益,在采取领导行为时,常常对他人的权利表现出有意无意的亵渎和侵犯,必然会引引起被领导者及其他社会成员的鄙视与抵触,从而影响领导目标的实现。所以,领导者的道德素质,是影响领导目标的重大因素之一。

其次,领导者领导活动具有特殊性,而此对领导者的道德素质也提出了特殊的要求:

1、标准高于职业道德

对领导者的道德素质的要求,不但

要高于一般的社会道德,而且在职业道德的起点上也高于一般行业的职业道德。凡是要求下属和员工遵守的制度,领导者首先要遵守好;凡是要求下属和员工不做的事,领导者首先自己不能做;要求下属不以权谋私,领导者首先自己不能以权谋私。领导者对自己的道德素质要求,不能混同于自己的下属,更不能混同于一般员工。一个领导者对自己的道德素质标准要求不高,就难于动员和组织领导活动,任何指示和命令必然是苍白无力的。

2、要求严于一般社会成员

领导者在领导过程中处于主导地位,在道德素质方面必须要严格要求自己,才能言传身教,影响他人,为实现组织目标,齐心协力工作。如果领导者在道德素质方面不能严格要求自己,就会产生不良影响。一是他人对领导者产生不信任;二是“上行下效”,造成“上梁不正下梁歪”,进而败坏整个社会的风气。

3、影响大于一般员工道德

领导者是社会或个人组织的领导人,是下属和员工的带头人,他们在全局工作中行使权利,组织、发动、教育他人,指导各方面工作。领导者道德素质高,就能带好一大片,道德素质低,也会败坏一大片。

二、有道德才能成功

1、领导者有道德,才有影响力、号召力

领导者只有具有强大影响力和号召力,才能团结下属和员工完成领导目

标。而群众对领导者的信任程度,直接关系到领导者影响力和号召力的大小。当群众对领导者有好感时,他的指令就容易被他人所接受;当群众对领导的道德纯洁性产生怀疑时,他的威信就会降低甚至丧失。在实际领导活动中经常会出现这样的情况:有的领导者总是一呼百应,而有的领导者虽然一再催促,群众也难得一动。这两种不同情况的出现,虽然有领导能力的差别,但主要还是由于领导者道德素质的差异。俗话说,“正人先正己”,领导者具有良好的道德素质,就能吸引群众,动员群众,也就增强了领导的影响力和号召力。

2、领导者有道德,才能实现有效领导

领导者道德的好坏,对领导职能的发挥有着重要的作用。下属及员工对领导者道德的要求是非常严格的,“十目所视,十指所指”,群众经常注目于领导者的道德修养。一个领导者一旦在道德方面出现了问题,就会声名狼藉,威信扫地。所以,领导者必须十分注重自身的道德素质修养,以塑造良好的领导者形象,赢得群众的尊敬。这样才能一呼百应,顺利完成领导目标。

3、领导者有道德,才能创造健康的组织氛围

创造良好的组织氛围十分重要,健康的组织氛围表现为组织成员之间相互友爱尊重,彼此亲密无间,相互关怀,相互支持,共同为维护组织利益而努力工作。相反不健康的组织氛围表现为组织成员之间相互轻视、嫌弃、厌恶、疏远,彼此怀有戒心,貌合神离,甚至相互攻击、相互拆台,甚至借用组织和个人

职位之便,谋取私利。

不同组织氛围形成的直接原因,就是领导者的道德素质高低问题。领导者一言一行,如果处处体现出高尚的道德修养,那么在领导者与被领导者之间就会形成一种良好的风气,使组织内部出现一种健康的、积极的气氛,也就会增强活力,减少内耗,进而保障领导工作的顺利进行,取得良好的领导效益。

三、成功领导者的优秀道德品质

1、责任心是领导者成功的首要品格

首先,领导者对组织、社会要承担责任,这是组织、社会对领导者的客观要求。

领导者能否意识到这一点至关重要。缺乏这种意识的领导者,其领导活动就缺乏内在动力,他们或者为了获取物质利益,或者为了显示自己的政绩,

或把领导活动视为一项不得不做的工作,而缺乏为社会做贡献的强烈愿望。相反,社会责任感强的领导者,他们虽然也重视自己的领导业绩,也重视物质利益,但并不把这些视为最终目的,而是看作为社会做贡献的手段。他们具有报效社会的明确目的和服务社会的强烈愿望,因而领导活动也就是具有了发展的强大动力。此外,注重社会责任的领导,也特别关注自己的行为对社会的影响,因此一般都会采取对社会负责的行为方式,而不会全然不顾社会利益而随心所欲。

其次,领导者对员工负有责任。

对于社会劳动者来说,企业、组织既是他们获取利益的场所,又是他们实现价值的舞台。因此,领导者的责任就是让员工在上述两方面都得到满足,让劳动者在对社会的贡献中得到物质和精神两方面的满足。领导者必须把这作为自己的责任,始终贯彻到自己的领导活动中。如果自己的下属人格尊严得不到尊重,情感需求得不到满足,自我实

现的价值得不到保障,其后果对于领导者来讲是不言自明的。关心和爱护每一位员工,对他们肩负责任,是领导者必备的基本道德素质之一。

2、成功领导者有一颗宽容的心

领导者在领导活动中,必须在非原则问题上有关松、灵活的精神和相应的心里素质。只要不涉及原则性的问题,领导者就应该随时敞开胸怀,接纳一切异己的思想和人,让每个人的头脑都激荡起来,各抒己见、畅所欲言,以享受由此带来的“众志成城”的喜悦。反之,若习惯于多疑闭锁的个性,小肚鸡肠地与周围人斤斤计较,没有宽容豁达的心理素质,就会造成领导者一生最大的不幸——空有无尽的潜力,却无用武之地。因此,“有容德乃大”,只有心胸宽阔,才算得上真正的领导,才能团结上下左右搞好领导工作,实现自己的工作目标。

(作者单位:河池供电局)

(上接第40页)

企业标准体系是企业内的标准按其内在联系形成的科学的有机整体,它应能满足企业管理的需要,其中有关质量的部门应满足按GB/T19000—ISO9000依据标准化法主动、积极、认真、创造性地做好标准化系列标准建立质量体系的需要,为建立质量体系提供支持性文件。因此,企业的质量体系是标准体系的部分,是企业标准体系的补充和完善,质量手册和程序文件应成为管理标准中的一部分内容。在编写格式上,要求审批、发布、更换、复审和废止都要符合标准化有关规定,质量体系认证是以质量为重点对象的标准化活动。把质量体系认证等同或代替企业标准化全部工作,这种观点和做法是不正确的。我们应有个正确的认识,正确处理和解决好标准体系和质量体系的协调统一问题,把标准化工作做好。

2.6 切实抓好标准的实施和检查工作

制定标准就是为了要实施,只有认

真地实施标准,严格按标准办事做工作,才能使标准在生产、经营活动中发挥其潜在的功效益,使标准的作用直接转化为管理效力和经济效益。技术标准的实施直接关系到产品质量,而管理标准,工作标准的实施是保证产品质量和工作效率的必要条件,也是促进企业提高现代化管理水平的重要手段。有标准而不实施,标准就是一纸空文,一张废纸。这就从根本上失去标准的意义。标准的实施是标准化工作不可或缺的重要步骤。

对标准的实施进行检查考核是标准化管理的一项重要内容,若企业不抓实施标准的检查考核,就会使标准的宣贯实施流于形式,标准也就起不到指导生产,控制安全,约束管理事务的过程及人的行为作用。强化对标准实施的检查考核,就是通过检查考核对实施标准的过程、结果进行考核、评价,只有强化对实施标准的检查考核,才能合理地检验标准的科学性、有效性和实用

性,真正发挥标准的应有作用。

标准实施情况的检查考核分两种方式进行。一是企业自查、自考,二是公司组织检查考核或组织互相检查(抽查)。自检时间自定(至少每年一次,自查结果报公司标准化办公室)。公司组织的检查根据具体情况而定。

国家高度重视标准化工作,把它提到了前所未有的重要位置上。用业内人士的话来说:“标准化的春天到来了。”这是我们所有标准化工作者的期盼,这是历史的必然。春天是美好的,只有企盼、只有闻香、只有赏花,这才是对春天的真正喜爱。标准化的春天不是让业内人士放假春游,攀枝折柳,而是让我们趁春劳作,在电力企业这片沃土上辛勤耕耘,用汗水和智慧来描绘标准化的春天,使它更加光彩夺目。让我们以改革的精神,锐意进取,同心协力把标准化工作提高一个新水平。

(作者单位:广西电力有限公司)