

浅议领导目标在领导活动中的作用

高生军 陕西延安大学文学院

领导目标是领导活动不可缺少的基本构成因素，是领导活动的终点和起点，它贯穿于整个领导活动的全过程，是领导活动的内在动力，它吸引和推动着领导活动不断向纵深发展，直接决定着领导活动的成败。领导目标也是领导活动启动的主要标志。领导活动是许多人参加的群体性活动，要把参加领导互动的人们结合起来，统一思想，统一行动，形成合力，必须有共同奋斗的目标。否则，没有统一的目标，各唱各的调，各走各的道，就不能形成群体的合力，组织不起群体的领导活动。

一、对领导目标的基本认识

人类社会的任何活动都是有目的的活动，领导活动也是如此。领导目标是指领导活动所要完成的任务和达到目的的总和。任何领导活动都必须具有：一科学的目标，二完成目标的手段和方法。目标的确立应是科学的，它不能只靠经验和感情冲动，而必须进行科学的技术论证，光这点还不够，还必须完成立一目标的系统的科学方法。

二、领导目标在领导活动中的作用

(一) 领导目标对领导活动具有定向作用。人类社会的任何活动都是有目的的活动。因此，领导目标也是构成领导活动的不可缺少的基本要素。领导目标是领导活动的所要完成的任务和达到的目的的总和，人类的一切领导活动，都需要以确定的目标作为活动的指南和向导。所以说一个正确的目标，对领导活动而言起着导航的作用。目标明确，出发点正确，就为领导活动的成功奠定的基础，从某种意义上讲，全部领导活动的根本和关键，在于保证领导目标的实施和成功，保证领导目标转化为实际的成果。实现不了领导目标，任何领导活动都是无效的。

(二) 领导目标对领导主体具有激励作用。领导目标能够激发领导的动机、激发领导的行为，从而激发领导者的积极性、主动性和创造性。目标是行动所要得到的预期的结果，是满足人的需要的对象。目标同需要一起调节着人的行为，把行为引向一定的方向，因为目标本身行为是一种诱因，具有诱发、导向和激励行为的功能。[3]因此，适当的设置目标，能够激发人的动机，调动人的积极性。对于领导者而言，目标虽说还只是一种理想蓝图的设想和观念模型，具有超前于实践的主观性，但是它却是主体进行领导活动的直接动机，而且在其中整合着主体的理想和志向，因此促使领导主体产生一种为了理想而拼搏的强烈情感和顽强意志。这种情感和意志能够极大地调动了人的主观能动性，为主体进行领导活动提供精神内

驱力，所以说领导目标的定值越高，奖惩严格，不仅能激发员工的工作热情及兴趣，提高员工的积极性、热情性和创造性，而且能够创造和维持良好的环境，提高领导绩效，从而对领导主体的激励作用越大。

(三) 领导目标对领导手段具有规范作用。所谓领导手段，是指领导者在领导活动中，为实现领导目标，履行领导职能而采用并作用于领导对象的基本工具，是联系领导主体、领导客体和领导环境的中介和桥梁。[4]领导主体在领导活动中所运用的方式、方法、策略和工具的总和，它可以说是开展领导活动的必要依据，达到领导目标的中介桥梁和决定领导成效的重要条件。就领导目标与领导手段的关系而言，目标决定手段，手段是从属于、服务于目标的，没有无手段的目的，同样也没有无目的的手段。因此，领导活动中，领导手段的实施和执行，都应该有明确的目标，为手段而手段的“无的放矢”，是没有任何实际意义的。故而，主体一旦设定了一定具体的领导目标，则从根本上要求选用相应的手段，总之，领导手段能制约领导目标的实现，领导目标则对领导手段有规范作用，手段选择科学合理，就会取得事半功倍的效果；手段选择不正确，就会产生事倍功半的效果。

(四) 领导目标对领导决策具有选择作用。决策总是为了解决某一问题而作出的决定，提出解决问题和实现目标的各种可行方案，依据评定准则和标准，在众多备选方案中，选择一个方案分析、判断并实施的管理过程。因此决策是有目标地面向未来的认识活动，没有目标，无从决策，目标不明确，将会造成决策的失误。具体来说决策是一种选择活动，因为主客观情况的复杂性，领导者根据目标和行动方案的复杂性，而从多样性中确定出最优目标和最优方案，必须经过选择的途径，有比较才有鉴别，有鉴别才有优选。倘若只有一个目标，无从选择；没有选择就无从优化；没有优化，就不能实施；没有实施，就不能实现目标。所以，从决策目标和行动方案中经过比较、鉴别，选择出最优目标和行动方案，是领导决策的核心问题。先是提出问题从而确定领导目标，然后据以设计、评价和选定最优决策方案，最后组织实施决策方案并根据实施过程中其实施对目标的逼近程度校正决策方案，这就是科学决策的一般程序。[5]可以说无论是领导者的决策依据、决策程序、决策运筹、还是决策模式、决策认知和决策效果等，都受领导目标的指导和选择。

(五) 领导目标对领导绩效具有检测作用。绩效是人们开展某项工作或从事某项活动所取得的成绩和效果。领导绩效，也叫领导效能，就是指领导者在一定时期内所取得

的领导活动的效率和效益的总和。[6]领导绩效在领导活动中具有重要的地位和作用，目标选择的正确与否，以及正确度，这是实现高效能领导的先决条件，也是领导绩效的重要内容。一般来说，领导绩效的大小、高低、多少，直接表明领导活动的成败，领导绩效高，领导绩效大，领导绩效多，表明领导的工作是成功的、有效的，表明领导是称职的、有能力的，表明领导的目标和思路是正确的。就领导绩效而言，它的得失成败，只有以其所期望的领导目标的实现程度为依据才能得到比较准确的答案。离开特定的领导目标，就无判断领导者在领导活动中具体的领导绩效是成功还是失败，也无法鉴定领导绩效的完成情况与先进程度。因此说，领导绩效的取得，标志着领导目标的不断实现和不断认可，领导目标是组织生存和发展的基础。领导目标是领导活动所要达到的预期目的，是构成领导效能的核心内容。领导目标是一个矢量，具有指明方向的战略意义。领导目标的明确，必须取决于两个方面：一是目标必须符合领导活动的客观实际，正确反映领导活动的客观规律；二是要体现领导活动人们的需要、利益和能力。体现人们的共同目标才有意义。

领导目标是领导活动中不可缺少的基本构成要素，是领导活动的起点和终点，它贯穿于领导活动的全过程，是领导活动的内在动力，它吸引和推动着领导活动不断向纵深发展，直接决定着领导活动的成就。领导目标又是领导活动最终结果的检验者，领导目标的正确与否决定领导活动的成败得失。所以，领导目标要想正确和科学，不仅需要具有必要性和可能性，而且应该具有现实性，才能获得成功，得到积极的效果。

参考文献

- [1]彭向刚《领导科学概论》(M)，高等教育出版社，2001
- [2]王乐夫《领导学：理论、实践与方法》(M)，高等教育出版社，2008
- [3]芮明杰《管理学：现代的观点》[M]，上海：上海人民出版社(第二版)，2005
- [4]张德泉。领导手段探析[J]理论探讨，1996(05)
- [5]孙立樵，冯致筑《现代领导学教程》(M)，中共中央党校出版社，2004
- [6]张正林。浅谈提高领导绩效的途径[J]期刊荣誉，2006(03)
- [7]王忠武，李兆春：领导目标与领导效能[J]理论学刊1998(04)
- [8]万来华。领导环境中的目标实现[J]理论学习，1999(07)
- [9]张亚伟。如何优化领导环境[J]领导科学，1998(08)