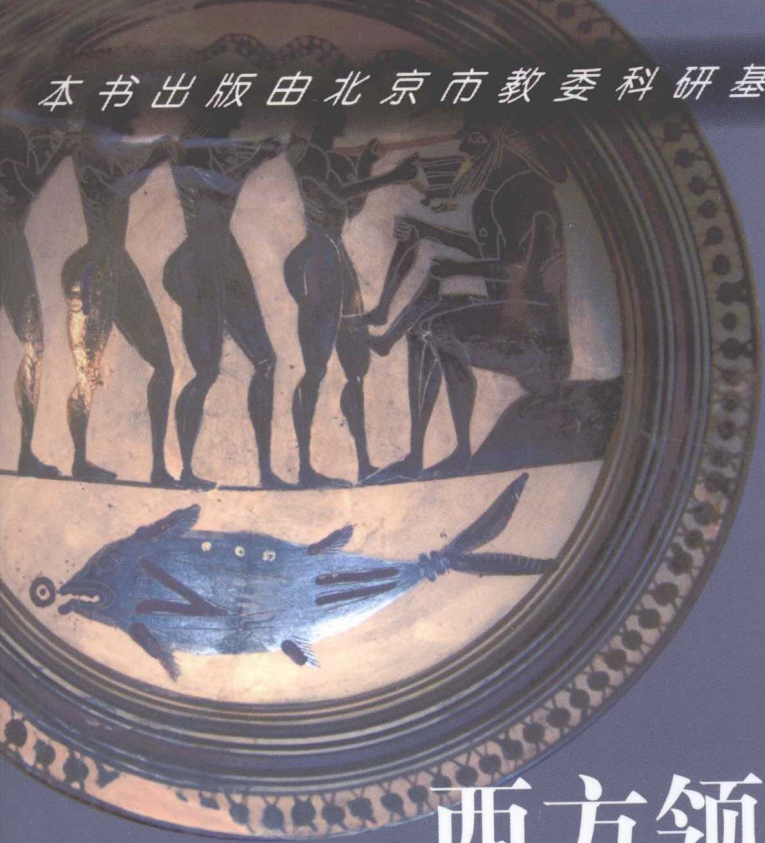


本书出版由北京市教委科研基地项目资助



**Leadership
Theory and
Case Study**

西方领导 科学流派研究

(研究生教材)

王国宾 李 玉 著

中国协和医科大学出版社

北京市教委科研基金资助项目

Leadership Theory and Case Study

西方领导科学流派研究

(研究生教材)

王国宾 李 玉 著

中国协和医科大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

西方领导科学流派研究 / 王国宾, 李玉著. —北京: 中国协和医科大学出版社, 2011. 11

ISBN 978 - 7 - 81136 - 587 - 0

I. ①西… II. ①王… ②李… III. ①领导学 - 流派 - 研究 - 西方国家
IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 216593 号

西方领导科学流派研究

作 者: 王国宾 李 玉
责任编辑: 于 曦 韩 鹏

出版发行: 中国协和医科大学出版社
(北京东单三条九号 邮编 100730 电话 65260387)

网 址: www.pumcp.com
经 销: 新华书店总店北京发行所
印 刷: 北京佳艺恒彩印刷有限公司

开 本: 700×1000 1/16 开
印 张: 9
字 数: 130千字
版 次: 2012 年 9 月第 1 版 2012 年 9 月第 1 次印刷
印 数: 1—5000
定 价: 26.00 元

ISBN 978 - 7 - 81136 - 587 - 0/R · 587

(凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页及其他质量问题, 由本社发行部调换)

作者简介

王国宾，男，1948年生，第十一届全国政协委员、教科文卫体专业委员会委员，北京舞蹈学院教授、研究生导师。曾任北京舞蹈学院党委书记、院长，北京舞蹈家协会副主席，中国艺术教育促进会副主任，中国教育管理学会常务理事，北京艺术教育学会副主任等。长期从事艺术教育管理与研究教学工作，曾承担全国艺术学重点课题及北京市科研课题研究，出版《舞蹈教育战略研究》、《文化视野与舞蹈高等教育》、《十年历程》等著作。在有关核心期刊发表论文60余篇，被评为文化部先进工作者、北京市优秀教育工作者。

李玉，男，1984年生，曾就读北京舞蹈学院艺术传播系，毕业后留校。2008年考取艺术管理专业方向硕士研究生。在艺术管理基础理论方面先后发表十多篇专业论文，其中《为纪录转瞬即逝的艺术而努力——关于国外舞蹈保存经验的研究》获文华艺术院校奖桃李杯舞蹈比赛论文一等奖，曾参与多项与舞蹈高等教育改革相关的北京市级科研课题。



前 言



领导是人类集体生活的现象之一，是随着群居与集体活动而产生、随着人类活动规模的扩大而发展起来的。自人类有文字记录起，领导行为就成为了组织管理人类群体活动的一个基本要素，无论是上古时期的冷兵器狩猎行动还是在当代社会发展过程中的工业化、信息化行为，领导现象无处不在。但只有在近代，延续在西方社会文化当中的精英意识伴随着 19 世纪以来的社会运动与发展，通过近代经济水平的提高和文化反思的程度的加深，才真正促使领导行为的研究进入了一个蓬勃发展的时期。在这一阶段，许多学者都进行了有成效的研究，提出了各自对于领导现象的看法，形成了一脉相承又松散耦合的脉络体系。



从有文字记录开始，世界上各个民族的传统文化当中一直都保有对领导人的看法。从荷马（Homer）的著作《伊利亚特》（*Iliad*）中将领们在特洛伊战争中的决策行为、《奥德赛》（*Odyssey*）中关于奥德修斯（Odysseus）的领导行为的描述、以及柏拉图（Plato）在《理想国》（*The Republic*）中对“哲学王”的表达，一直到亚当·斯密（Adam Smith）在《国富论》（*The Wealth of Nations*）里对于分工管理以及经济人的论述，都从不同角度揭示了许多与领导有关的行为、品质和特征。中国作为民族文化遗产最为悠久的国家之一，自古以来也有着对领导的管理现象关注的另外一脉传统：与西方强调精英概念、注重个人在组织中的作用

不同的是，我们更加关注通过个人修行来实现人性的发展和个人的成长、更加注重人与外界自然、社会环境的呼应与平衡，通过自省、达到修身、齐家、治国、平天下的理想，抑或复归田园，隐身于世。

领导行为影响着我们的生存状况。和平只是半个多世纪以前才有的事情，人类历史上不同人的领导行为左右着无数人的生命。“人生无根蒂，飘如陌上尘”，在刀光剑影的冷兵器时代，领导力的作用或许只局限在某个村寨、某个部落之间。但是我们不难发现，从19世纪资本主义发展至今，正是在某些领导人的许可下，各种杀伤性武器陆续登场，开展了大规模的战争。虽然最终依靠这些武器才实现了和平，但在和平时代仍然潜藏着动荡与不安，维持社会的平衡仍然是依靠领导力才能够得以保障的。这一切也都说明了领导力本身也是一把双刃剑，好坏往往系于领导者一个人身上。

当今时代，社会竞争风云变幻无常，机遇与风险层出不穷，组织面临的环境复杂程度超过以往任何一个历史时期，受此影响，组织内部的平衡与博弈，就更加成为了摆在管理者面前的重要问题。并且从管理的角度来看，对于组织的领导理念的把握，更有助于每一个成员从大局把握发展的趋势。因此，领导科学研究对于当今时代而言，有着更加重要的意义。在组织管理的相关史料当中，西方社会对于领导力的研究有着一套前后脉络相对比较完整的、局部研究也比较有针对性的体系，各个阶段的西方领导思想和领导理论的产生和发展过程也较为完整。主要包括三个层次：第一部分是西方管理学家的领导科学理论；第二部分是西方政治学家的领导思想，如孟德斯鸠（Baron de Montesquieu）的“立法、行政、司法”三权分立学说；柏拉图的“政治职能在于对公民的心灵进行道德医治”的思想；马基雅维利（Machiavelli）的政治权术思想；马克斯·韦伯（Max Weber）的“政治即领导”的思想等，这些为领导学的建立和发展提供了重要理论原则；第三部分是西方的政治家在领导活动实践中产生的领导思想，如波

拿巴·拿破仑 (Napoleon Bonaparte)、乔治·华盛顿 (George Washington)、亚伯拉罕·林肯 (Abraham Lincoln)、温斯顿·丘吉尔 (Winston Churchill)、理查德·尼克松 (Richard Nixon)、富兰克林·罗斯福 (Franklin Roosevelt) 等世界著名的政治领袖们，他们在政治活动中提出了许多光辉的领导思想，为领导学的建立和发展提供了实践基础。而这些前人积累的成果都为我们进行领导理论研究提供了很好的借鉴和参照。

自 20 世纪 30 年代以来，人们面对规模庞大、结构复杂的工程任务开始关注领导作用和效能问题。西方许多管理学家从不同视角研究了领导学理论，归纳起来可分为以下五种：一种是对领导特质理论的研究；一种是对行为理论的研究；第三种是对领导权变理论的研究；第四种是团队领导理论的研究；最后一部分是对新领导力的研究。这几个方向的研究构成了西方领导理论产生、发展的几个主要阶段。这些研究从时间上来看，并不一定是前后顺序衔接、阶段明确的，而是有着内在的关联的，后一个理论往往是在试图解决前人理论所未能解决的问题的过程中出现的。

虽然学者们对于领导力的研究仍然日趋复杂，理论界定五花八门，新定义也层出不穷。不过这既说明了“领导”这一概念的复杂性，也说明了领导现象本身的独特性、实践性，是不能用某一个理论就能完全说的清楚的。因此，考虑到这些理论对于领导力研究的关注点的不同，本书主要是以领导人的行为为核心，阐述和分析各个理论体系，力图通过清晰简洁的思路向大家介绍西方的领导理论，同时也尽可能地涵盖在管理专业领域我们应当关注的一些主要内容。

早期心理学注重研究领导人行为的本质，随着心理测验工具的兴起，人们开始借助工具来识别不同情况下个体的差异，进而在战争中选拔最适合特定的岗位需求的人。随后人们把关注重点转移到领导者和非领导者的区别上来，却发现一些研究成果和结论并不能有效解释领导科学的根源，而对领导行为的研究又得出

了自相矛盾的结论，因而领导研究又朝向情景研究、特质研究等方向前进了一步。随后引发出关于团队领导行为的研究，以及信息化环境下的领导力、新领导流派等研究，都极大地丰富了领导科学研究的成果。

领导科学研究不仅能够使我们通过这些规律更好地把握、理解和预测领导的行为，也能够解决一些我们在管理当中所遇到的问题，并且对一些领导和管理现象进行深入的思考。例如领导科学的研究不仅能够让我们更好地理解“什么是领导”、“领导为什么要这么做”这样的问题，并且能够引导我们思考如何“发现领导、培养领导”、“领导应当如何做”、“领导行为如何评价”等等。因此，本书分为以下三个部分：第一，介绍领导科学的相关概念，探讨领导者的责任、权利、义务，辨析领导行为与管理行为的差异性；第二，介绍西方领导理论产生发展阶段当中重要的领导管理理论；第三，结合实际管理当中的一些案例提出问题、进行分析。

本书的面世得益于很多人的帮助。在出版之际，衷心感谢北京舞蹈学院党政领导、学术委员会专家、科研处对我们的支持。在北京舞蹈学院研究生部的支持下，本课程成为舞蹈学专业艺术管理方向研究生的专业课程，并在上课过程中得了同学们的积极互动与完善，她们是：姜郑嘉梓、曹洁、张哲、林琳、刘洁，再次感谢她们为本书出版做出的贡献。本书在写作过程中参照美国心理学家协会（American Psychological Association）写作格式APA（第八版），文中姓名译名主要按照国内常用姓名译名惯例翻译，并参考了《英语姓名译名手册》（商务印书馆，第四版）。为便于读者理解，书后也统一整理了“管理名词中英文对照表”。尽管我们都很努力，但书中可能仍然存在一些缺点和不当，恳请读者不吝赐教，以期在后续的版本中臻于完善。

王国宾 李 玉

2012年1月

目 录



第一部分 绪论

第一章 领导概念	1
一、领导的含义	1
二、领导管理的特点和本质	4
第二章 领导角色的基本规定性	9
一、领导者的职位	9
二、领导者的职权	10
三、领导者的责任	10
第三章 领导与管理的区别和联系	11
一、管理的基本概念	12
二、领导与管理的区别	14
三、领导与管理的联系	16

第二部分 领导理论主要流派

第四章 领导特质理论	18
一、领导特质的内涵	18
二、特质理论的研究成果	20
三、案例	31
第五章 领导行为理论	38
一、领导行为研究的内涵	39
二、领导行为理论研究的主要成果	40
三、领导行为理论的影响和不足	46
四、案例	47



第六章 领导权变理论	52
一、领导权变理论本质	53
二、领导权变理论主要研究成果及代表理论	54
三、领导权变理论的影响与不足	64
四、案例	65



第三部分 新领导力理论

第七章 团队领导理论	75
一、团队领导的特征	76
二、团队领导的若干模式	79
三、优秀团队的基本特征	82
四、团队领导理论的影响和不足	84
五、案例	85



第八章 学习型领导理论	89
一、学习型组织领导理论的特征	89
二、学习型组织的领导要求	95
三、学习型组织理论的体系化特征	98
四、案例	111



第四部分 结语

管理名词中英文对照表

参考文献

第一部分 绪 论

第一章 领导概念

一、领导的含义

在色彩缤纷、千变万化的人类社会中，领导现象既是非常复杂又是非常使人注目的社会现象，人们及世界各国有关专家对领导概念的界定各执己见，莫衷一是。一般人们将领导者（leader）定义为那些能够影响他人并拥有职权的人。而领导行为（leadership）是指领导者所做的事情，具体地说是那些能够影响群体实现目标的过程（Robbins, 2008）。管理科学对于领导的研究主要是针对 leadership 而展开的，虽然 leadership 的含义大致上包括了率领、带领或引导组织进行发展，但学者费德勒（Fred E. Fiedler, 1970a）仍然认为“对领导的定义差不多和领导理论一样多”，虽然关于领导的定义从来未形成统一认识，各种说法有几十种，但其中仍有几种影响比较大的流派，并且各自都有一些代表性的领导定义。

在西方学者的理论当中，一般都通过解释领导者，被领导者，组织结构，实现目标四个方面的要素来对领导进行定义。美国学者巴斯（Bernard M. Bass）和斯托格迪尔（Ralph Stogdill）在编著的《巴斯和斯托格迪尔的领导手册》中，在综合各派观点的基础上，对各种领导概念进行了归纳比较，提出了以下十一种领导定义：

1. 领导是群体工作的核心。这个定义认为领导是团队、组织、机构、部门活动的中心、内核。
2. 领导是具有优秀个人品质的人。倾向用领导特质（个性特征、人格魅力、心里激励）来界定领导者。
3. 领导是一种活动行为。倾向用领导的具体行动来为领导者



下定义，即“领导者都做些什么”。

4. 领导是实现目标手段。认为领导只是组织实现目标其中的一个途径、一种工具、一个元素。

5. 领导是一种相互效果。认为领导是在组织当中，根据具体的结构，受到成员内部彼此之间的关系与作用产生的一种结果。可以说是一种“效果论”，主要是考察领导行为的具体影响和实现目标之间的关系。

6. 领导是与众不同的角色。认为领导作为社会系统的成员之一，与其他成员一起共同推动着社会系统的发展，领导只是稳定和整合其他成员并促进社会系统进步的一个关键角色。

7. 领导是组合结构的创建者。斯托格迪尔曾经对这种定义进行过阐述，认为建立组织结构是领导最重要的任务之一。

8. 领导是诱使他人服从的行为。这种定义认为领导行为就是领导者根据自己的个人意愿、意图、想法打造团队，去引导和诱使他人按照自己的意图行动的行为。

9. 领导是施加影响力的过程。这种说法强调领导对他人的作用，通过影响他人最终实现目标。例如“圣雄”甘地、马丁·路德·金等人。

10. 领导是劝说服从的行为。李普曼（Lippmann, 1922）认为领导的最终任务就是劝说他人建立起完成任务的信心和愿望，即依靠坚定的个人风格和理智推动他人的行动。

11. 领导是一种权力关系。这种理论认为领导的行為的核心就是权利的归属，以及领导实质上是占有各种资源、具有某种动机和目标的权利持有者（James M Burns, 2006）。

美国麻省理工学院学者、领导学专家沃伦·本尼斯（Warren G Bennis）认为，“领导是促使一位下属按照所要求的方式活动的过程”。

美国西密歇根大学（WMU）沟通交流学教授彼得·诺思豪斯（Peter G Northouse）撰写的《领导学：理论与实践》（leadership: Theory and Practice），是超过250所北美大学所选用的教材。该书对领导定义为：领导是个体影响一群个体实现共同目标的一个过程。

综合上述观点不难发现，领导定义首先是人们活动的一个过程。领导并不是居于领导职位者个人的行为和表现，而是发生在领

导者和追随者之间的相互合作的活动。有效的领导者必须是能以自己良好行为影响凝聚追随者共同实现任务目标，这是包含着多种复杂内容过程。因而，领导定义除包含以下基本要素：领导者、被领导者、组织结构、工作目标以外，还应该考虑到领导环境对于管理所产生的影响。

在研究管理学理论的方法上，国外学者曾经提出过一个研究步骤，首先要选定相关理论要素，进一步确定主要要素、剔除无关要素，并且确定要素关系，最后涉及要素的特定关系进行阐述，同时要充分研究关系如何产生的，以及要充分辨析理论的边界、判定要素之间的关系，最后才能够确定理论活动的系统状态（Antonakis, 2007）（图1）。

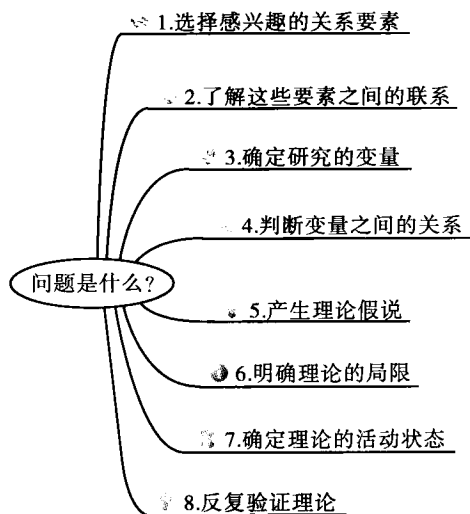


图1 理论建立的一种模式

因此我们在学习各个阶段的流派时，可以从这几个方面入手，对理论的来龙去脉进行理解，这样能够较为立体地明确理论实际发挥作用的前因后果。通过这种动态过程的把握，可以有效避免学习过程中产生片面的印象。

虽然关于领导者的各种各样的定义都在一定程度上揭示了这一概念的复杂性（Jon L. Pierce, 2009），这些定义之间也反映了学者们在领导者和领导过程问题上，存在着相当的分歧（Yukl, 1998），但是在普遍意义上，大多数学者仍然对领导定义存在彼此之间交叉

耦合的、相似的共识。正如安东纳基斯（Antonakis, 2007）等人所指出的，“领导理论互相之间重叠，应当进行一定的整合”，但“只有努力将研究的成果固化，领导研究才能够进入到下一个阶段，最终建立领导综合理论并进行检验”。根据目前已知的领导管理定义，我们对领导定义为：“领导者在一定环境条件下，充分运用发挥自身的影响力，引领或带领追随者群体，共同实现组织目标的过程。”

依据国内外领导学专家的分析认为，领导学的诞生主要有两大标志，一是决策从日常的工作管理中独立出来；二是咨询从决策中独立出来。领导工作从日常管理中独立出来，成为一项专门化、科学化的工作，是人类社会进入 20 世纪以来各领域的组织发展的要求。20 世纪以前决策与执行基本是不分的，或者说分离也是有限的、局部性的。进入 20 世纪后，由于教育、科技的快速发展，人们的认识能力极大提高，所开发的领域越来越多，交叉学科与专业大量涌现，在这种情况下，每项大的工程都会涉及许多领域和学科，人们要顺利完成这些工程项目就必须由不同领域、地域的学科专家及工作人员协同奋战，它必然要求领导决策与工作执行的分离，必然要求帅才的出现。如美国制作原子弹——“曼哈顿工程”的总指挥奥本海默（Robert Oppenheimer）不仅仅是著名的物理学家和技术专家，更重要的是一位很有组织领导能力的帅才。还有人们熟知的香港大亨李嘉成、美国钢铁大王卡内基（Andrew Carnegie），他们都不是某一专业领域的学者和专家，但是他们都凭借自身卓越的领导组织才能建立了世界级的大企业，在经济领域取得了辉煌的成就。

进入 20 世纪 40 年代以后，随着社会的进步，科学、企业、工程日益呈现出广博性、综合性的特点，三方面的工作活动都具有规模庞大、结构复杂、功能众多的特性，因而就带来了领导者个人或少数人进行决策的局限性和艰巨性。这就要求领导者在决策过程中将“谋”与“断”相对分离，一种新的行业应时而生了，咨询业成为一种重要的行业，形式多样的智囊团日益成为领导活动中一道亮丽的风景线。此后，领导者在决策过程中的功能主要体现为抉择，即“断”；智囊团的主要作用对于被选方案的提供和论证，即“谋”。这不仅将领导者从繁重的技术性论证工作解脱出来，而且，还有效的弥补了传统的领导者个人或少数人决策的局限性。

二、领导管理的特点和本质

领导是一种多层次、多领域的交错立体现象，不同行业的领导

情况有着显著的差异。例如连锁店的领导相比较政府机关，将更加强调营销力和扁平化的管理，而后者更加强调工作中的程序性和合法性；新媒体技术组织的领导要把握核心技术的不断创新，以及项目开发的前瞻性；演出公司的领导在演职人员人事制度和管理方法上要更讲究灵活性，也要面对更加具有风险和不确定性的受众市场。

领导管理按照职位层次，可分为高层领导、中层领导和基层领导；高层领导一般就是指以组织的“一把手”为核心的领导班子，中层领导是维系组织运作的重要管理环节，基层领导更加注重对一线员工的直接领导和工作安排。

按领导管辖的领域分类，可分为政治领导、经济领导、文化领导、军事领导等。但大多时候，领导的领域彼此存在交叉，职能上也在动态的变化，因研究和切入领导学范畴的视角不同，而对领导的特点有着不同的定义。心理学更容易关注领导者和被领导者之间的关系变量，以及领导者的性格特质，政治学更加关注领导权力的实现，女权问题研究更加偏重领导者如何通过分权来实现管理，等等。虽然研究过程存在多个视角，但概括的来说，领导管理有着以下一些共性和特点：

（一）领导管理具有社会组织系统的特点

领导是一种社会活动的过程，所必需的要素包括了领导者、被领导者、环境，三者构成了一个完整的管理体系。上至国家管理，下至各级组织，都存在有各自的领导行为，领导管理因而具有社会组织系统的特征。

1. 领导者 指经过一定法律程序在社会组织中担任一定职务，拥有一定的权力和责任，能率领和影响群众，实现一定组织目标的人。

职务标志着领导者在社会组织中所处的地位和身份，担任一定职务就会享有一定的权利，领导者一般拥有设计战略目标、制定决策、建立组织机构、选人用人等方面的权力。同时，领导者按照其承担的岗位职责和享有的权力，对领导活动的结果承担法律法规上的责任。领导者是领导活动的策划者、组织者、指挥者，在领导活动中起着主导作用，对领导活动的成败起着关键性作用。

2. 被领导者 与领导者相对而言，指在一定社会组织中，在领导者率领、指挥下进行活动的群体。

被领导者在领导活动中的地位在一定条件下具有相对性。身处最基层的广大人民群众，在社会活动中始终处于被领导的地位；对处于中间领导层次的人来说，他们相对于下级是领导者，相对于上级是被领导者。

被领导者在领导活动中并非是完全被动的，他们在领导活动中起着基础的作用。对领导活动的成败起着决定性作用。这是因为领导活动有着不同于其他活动的特殊性，即领导行为和领导目标之间的间接性。领导者可以提出目标，但不能只靠自身的行动去实现目标。只有组织目标符合大多数群众利益，获得广大群众支持和行动，组织目标才能实现。凡是违背群众利益，遭到群众反对的组织目标是不可能实现的。因而，在领导活动中领导者与被领导者的作用是相互的。

3. 领导环境 指独立于领导者之外的客观存在，是能直接影响领导者从事领导活动的一切时间和空间因素的综合。

领导环境是指在一定时期影响领导活动的社会政治、经济、文化等客观因素，政治是国家的法律和政策状况以及社会治理状况、任何领导活动的顺利进行都与社会政治稳定和政策条件密切相关，从这个意义上说，政治因素是领导活动顺利进行的关键性因素，经济因素是领导活动顺利进行的物质基础和财力条件，对领导活动开展起着决定性作用。一个国家和民族的文化传统、行为习惯也对领导行为产生重要影响，还有同上级领导的关系状况以及本组织与周围组织的关系状况，都会给领导活动产生重要影响。

领导环境是领导活动开展的客观基础，领导者进行领导活动必须充分认识环境、利用环境，以适应环境的要求。但是，领导者不能超越环境许可的范围进行活动。

领导活动是一个过程，领导活动要讲效绩，因而，领导就不可能是领导者个人自上而下运用权力的行为。领导者的决策、指挥和被领导者的执行力都具有等量齐观的作用。用一个公式表述为：领导 = 领导者 + 被领导者 + 领导环境。

（二）领导管理更强调一种“看不见的影响力”

领导活动既然是领导者和被领导者相互作用的过程，那么，一个有效的领导者必须对下属群体具有较强的影响力。所谓影响力，是指领导者在率领所属群体实现组织目标的过程中，影响和改变他

们观念及行为的能力。根据领导者层次不同，其影响的群体可以是一个较小的群体，也可能是一个社区群体或整个组织系统的群体。

领导影响力可分为权力影响力和非权力影响力。

权力影响力也称为硬性控制力。这首先来源于领导者职位和权力的合法性，是依照法律、规章授予职责和权力。如领导者在领导工作中对下属人员的使用权、工资福利权、奖惩权等。领导者运用合法的权力决定下属人员的工作和薪酬，支配其前途和命运。而下属人员在一定条件下是必须服从的，可见权力影响力具有一定的强制性和不可抗拒性。但是，有的领导者超出法律、规章授予的职权范围，滥用权力欺压打击下属人员的行为，不属于权力影响力的范围。

非权力影响力是指领导者用个人的能力、学识、品德等领导魅力，凝聚、团结下属群体，使下属群体自愿追随的影响能力。这是领导者对被领导者影响力的本质方面，是领导者对被领导者的观念和心理影响及改变，是领导者的内在的感召力和凝聚力，是下属群体心悦诚服的自觉服从。这是衡量一个领导者领导水平高低和领导能力大小主要标志。也是领导权威、领导形象最基本的象征。

做一个有效的高明的领导者，要不断提高自身素质，有能力吸引、团结志同道合的跟随者一起奋斗。

优秀的领导者有一种特殊的能力，他们有远见，对未来有梦想，能对组织的未来创作一个令人激动的、非常吸引人的共同愿景，让下属在没有进行某项任务之前，已经看到未来美好的结果，就像设计师绘制的蓝图或工程师构筑的模型一样。

优秀领导者有一种很强的亲和力，让组织中的同事体验到一种家的感觉，增强集体意识，形成强大的凝聚力，这是战胜困难的内在动力。

优秀领导者有一种带领下属群体共同创业的魄力，能为下属搭建一个平等竞争的平台，提供一个快乐的工作环境，在事业上获得成功，享受成就上的快乐，实现人的心理的最大满足。