

从菜鸟到领袖：卓越领导炼金术

超越领导

经济学、伦理学和
生态学的平衡

[美] 沃伦·本尼斯

[英] 希克迪希·帕瑞克

罗尼·雷瑟姆

—— 著

刘芸 朱瑞博 等

—— 译



YZLI0890122062

**BEYOND
LEADERSHIP**

Balancing Economics, Ethics and Ecology



领导学译丛
奚洁人 主编



BEYOND LEADERSHIP

Balancing Economics, Ethics and Ecology

超越领导

经济学、伦理学和
生态学的平衡

[美] 沃伦·本尼斯
[英] 希克迪基·帕瑞克
罗尼·雷瑟姆

——藏书

刘芸 朱瑞博 等
——译



YZLI0890122062

格致出版社
上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

超越领导:经济学、伦理学和生态学的平衡/(美)
本尼斯,(英)帕瑞克,(英)雷瑟姆著;刘芸等译.

—上海:格致出版社:上海人民出版社,2011.11

(领导学译丛)

ISBN 978-7-5432-2031-7

I. ①超… II. ①本…②帕…③雷…④刘…
III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 223295 号

责任编辑 罗 康

封面装帧 人马艺术设计·储平

·领导学译丛·

超越领导:经济学、伦理学和生态学的平衡

[美]沃伦·本尼斯 [英]希克迪希·帕瑞克

[英]罗尼·雷瑟姆 著

刘 芸 朱瑞博 等译

出 版 世纪出版集团 格致出版社
www.ewen.cc www.hibooks.cn
上海人民出版社

(200001 上海福建中路193号24层)



编辑部热线 021-63914988

市场部热线 021-63914081

发 行 世纪出版集团发行中心
刷 上海商务联西印刷有限公司
开 本 635×965 毫米 1/16
印 张 20
插 页 1
字 数 252,000
版 次 2011 年 12 月第 1 版
印 次 2011 年 12 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-5432-2031-7/F·490
定 价 36.00 元

总序

“领导”早在中国春秋战国时期和西方古希腊时期就是个备受思考和争议的论题,但直至 20 世纪 70 年代末,世界上著名的领导学大师詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯(James MacGregor Burns)仍在其著作《领袖论》中声称:“领导是地球上见得最多却对之认识最少的现象之一。”

领导学在中国的发展肇始于 20 世纪 80 年代。在 20 多年的发展过程中,随着领导实践的不断深入,领导理论研究也经历了一个从零散到系统、从学科取向到问题取向、从孤立研究到与世界对话的发展与变革过程,并取得了相当丰硕的研究成果。随着经济全球化时代的到来,领导学理论研究者 and 实践工作者已逐渐意识到,加强中西方领导研究领域的交流与合作,促进理论界与实践界的双向互动,增进多学科、全方位、多视角的综合研究,是新世纪领导学理论研究的必由之路,是全球化时代领导实践创新的迫切要求。

为借鉴西方领导思想的精华、汲取国际领导实践的先进经验,进一步拓展我国领导学理论研究领域的世界眼光和全球视野,促进我国领导学的发展与繁荣,中国浦东干部学院领导研究院组织翻译了这套“领导学译丛”。

这套译丛是从国外大量领导学著作中精选而成的,在一定程度上代表着西方领导学理论的经典成果和研究动态。

《巴 & 斯领导手册:理论和管理实践》、《创新领导中心领导力发展手册》为两本经典著作。前者被视为国外高校领导学专业学生的必读“圣经”,本译丛为最新版,涉及最新的领导理论与模型、智慧和人际能力、动机、权力需求和谋略、天赋论、变革型领导等多个主题。后者被认为是领导人才培养的经典,曾多次被美国《商业周刊》杂志评为领导教育领域最重要的必读书,该书揭示了个体领导力发展的有效途径、方法以及组织如何促进个体的领导力发展。

总序

《领导力的本质》和《超越领导》是两本前沿性的著作。前者汇聚了对领导力的本质这一根本问题的最新观点和研究成果。后者是第一本从全球视角对新范式管理进行详细论述的著作。

《有效领导力开发》汇聚了领导力开发的新成果,对什么是有效领导等问题作出了鞭辟入里的分析。该书作者约翰·阿戴尔是世界上第一位领导学教授,也是我院名誉教授,著作等身,被誉为国际领导学大师。《领导学:多学科视角》是最早从多学科、跨文化的角度关注领导研究的著作。该书作者芭芭拉·凯勒曼是哈佛大学肯尼迪政府学院著名教授,是国际领导协会的创始人之一。她曾受邀在我院主办的第一届领导论坛发表题为“糟糕的领导”的主旨演讲。

“领导学译丛”是中国浦东干部学院领导研究院继“领导力译丛”(共18册,由上海人民出版社于2006年出版)之后,推出的又一套领导学研究的译作。如果说“领导力译丛”主要反映的是西方在领导技能技巧方面的研究成果,是对领导者实践具体行为进行的深刻描述的话,那么,“领导学译丛”主要反映的则是西方领导理论研究的新进展,是对西方领导学经典著作和前沿动态所作的“移植”。我们期望,通过理论和实践两个层面的译介,能使领导学研究者 and 实践工作者更多地了解西方的领导力开发实际状态以及领导学的发展动向,借助于“他山之石”更好地改进自身的领导实践,更好地推进领导学的学科建设。

翻译不当之处,敬请指正。

奚洁人

2007年7月

领导力不仅来源于个人驾驭,而且产生于团队协同。这样,它就满足了写作本书的四个目的中的两个。然而,它并不能一定促成组织学习和可持续发展,而这正是写作本书的另外两个目的。事实上,个人驾驭、团队协同、组织学习和可持续发展的结合需要一种崭新的价值观念来实现。这种观念和意识超越了单纯的企业领导,与经济学和伦理学紧密联系,并且平衡了经济学、伦理学和生态学。这里,“生态学”不仅是组织学习的象征,而且是可持续性的物质基础。

对于一个具有西方传统、以经济为导向的管理者来说,有效的管理就是对资源的有效分配。如果一个公司以财政数字衡量的产出超过了其投入的商业价值,那么经济价值就增加了。本书所面向的“全球化”的管理者在对这种经济现实要给予应有关注的同时,必须要能走得更远。对于一个具有东方传统、以社会为导向的管理者(他们往往在亚洲——尤其是日本——的大型生产企业工作)来说,财富创造要求组织为市场开发和提供的产品和服务不仅是物质效用和金融资本的结合体,而且还要融入人类的价值观。究其本质,这种价值融合的过程是一个由对目标和意义的探寻所激发的道德的过程。

然而,全球化的管理者在思考这种道德行为的同时,必须还要再前进一步。因为最终他/她必须要在经济价值、道德价值和生态价值之间取得平衡。如果说所谓的静态的价值模式把经济、道德和生态区分开来,那么动态的模式则把三者相互融合。这种融合使我们超越了领导,而走向一种崭新的企业管理形式。“广泛的、全球化的生态哲学是一种融合性的、

多层次的、规范性的程序哲学,它使个人能够实现自我价值,使宇宙能够实现共生"(H. Skolimowski, *Living Philosophy*, London, Arkana, 1992, p. 46)。

那么,本书所服务的这些“全球化”的管理者将要致力于一种平衡经济、道德和生态的管理途径。因此,他/她将不仅要超越东方和西方文化,实现崭新的全球化,而且还要超越领导,促成自我驾驭、团队协同、组织学习和可持续发展的融合。

因此,本书将重点研究新范式背景下的个人、团队、组织和社会,这种新范式本身就超越了传统意义的领导,并确保经济学、伦理学和生态学的持续平衡。

沃伦·本尼斯、希克迪希·帕瑞克、罗尼·雷瑟姆

CONTENTS

目录

第一部分 新企业范式概述 001

第1章 引言:从旧范式到新范式 003

第2章 新范式思维 010

第二部分 作为一名管理者——从犹疑不定到游刃有余 021

第3章 走向自我驾驭 023

第4章 愿景型领导 041

第5章 形成愿景 054

第6章 从愿景到行动 079

第三部分 作为一个团队——从冲突到协同 101

第7章 员工管理:螺旋式整合 103

第8章 管理合资公司 131

第9章 建设工业民主 141

CONTENTS | 目录

第四部分 作为一个组织——从变革型到学习型 157

第 10 章 发展中的组织 159

第 11 章 建设学习型组织 191

第 12 章 全面素质学习 215

第 13 章 必备的组织 224

第 14 章 规范公司理念 238

第五部分 作为一个社会——从复杂性到可持续性 259

第 15 章 实现可持续发展 261

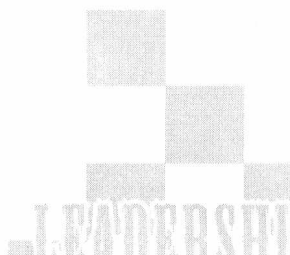
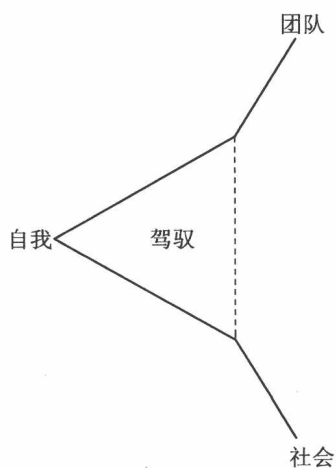
第 16 章 走向和谐社会 278

第 17 章 在新范式的指导下经营企业 292

译后记 305

第一部分

新企业范式概述



第 1 章

引言：从旧范式到新范式

罗尼·雷瑟姆

新情况、新挑战

放眼全球，当今商界风云变幻不定，复杂难测，矛盾冲突层出不穷，因此，管理者们面临着前所未有的挑战。我们必须能够掌控日益复杂多变的局面，并化解各种矛盾和冲突。在过去的 50 年中，积累了很多处理这些问题的理念和技巧可供我们参考，但是问题在于它们数量如此之多，以至于难以取舍，而且，喜新厌旧并非有识之士所为，因为很多传统理论至今仍极具价值。

因此，本书涵盖以下三部分内容。第一，本章将介绍几种传统管理理论。第二，同时本章还将涉及管理者们甚为熟稔的两种管理方式，美国（西方）方式和日本（东方）方式；这两部分内容在其他章节中将不再赘述。第三，本书将重点探讨构成管理“新范式”的“全球”理念和方法。

- 对于管理者个体来说，平庸与卓越的区别在于自我驾驭。
- 对于管理者团队来说，旧范式协同与新范式互动的区别在于社会协同。
- 对于被管理组织来说，旧范式结构与功能和新范式结构与程序的区别在于组织学习。



● 最后,旧范式社会责任与新范式环境响应的区别在于可持续发展。

那么,被其他书籍所长期津津乐道的传统管理理论有哪些呢?

传统理论

长久以来,在拥有欧洲血统的美国人中产生了很多杰出的管理学家,他们形成了所谓的“北方”传统管理理论。其中,在管理者个体理论方面声名卓著的是彼得·德鲁克(Peter Drucker),他的计划和组织、指挥和控制管理技能理论享有盛名。在管理团队理论方面,密歇根大学的伦西斯·利克特(Rensis Likert)率先研究了有效协同和参与管理法。在正式组织理论方面,哈佛大学的阿尔弗雷德·钱德勒(Alfred Chandler)以他的等级组织中“看得见的手”的理论,独占鳌头。最后,在企业和社会理论方面,加利福尼亚的乔治·斯坦纳(George Steiner)长期研究企业除了股东的金融责任之外的社会责任。

也许很多激进派管理学家认为传统管理理论早已过时,但是它们仍然对管理和组织的研究产生着极其深远的影响。但不管怎样,传统管理理论毕竟已经今非昔比,风光不再了。

西方方式

近年来,一股强劲的西方管理思潮汹涌而至,以一种西式的创业精神颠覆着北方传统的理性主义思想。在管理者理论方面,汤姆·彼特斯(Tom Peters)领导了“人与企业”的运动,催生着未来的卓越管理者。在团队理论方面,两个美国人,迪尔(Deal)和肯尼迪(Kennedy)主张以共同的价值观念与情感诉求来取代基于理性的协同,他们对企业文化的研究闻名于世。在组织层面,查尔斯·汉迪(Charles Handy)认为未来的组织结构将由纵向转为横向,层级转向网络。最后,在社会层面,乔治·吉尔德(George Gilder)在当代的大背景下对企业家精神进行了全新的阐释。

当然我们必须指出，这股西方管理思潮虽然摆脱了传统理论中旧范式的束缚，但并不代表新范式的形成，而只是起到了承上启下的作用。下面要讲到的东方思潮也是如此。

东方思潮

如果说分析管理代表了传统理论，企业家管理代表了西方方式，那么全面质量管理实质上则是日本的发明创造，丰田汽车是其最好的例证。这场东方思潮的主力军是日本的公司，而并非哪个管理学家。索尼公司的前任执行董事小林茂(Shigeru Kobayashi)用“质量循环”完美地体现了东方式的协同。同样，在组织层面，所有的日本公司，尤其是本田公司，出色地诠释了“精益生产”的理念。最后，在社会层面，日裔美国人罗伯特·尾崎(Robert Ozaki)最近提出人力资本主义的观点，这是介于传统意义上的资本主义和社会主义之间的第三种力量。

全球管理理念

西方的管理理念带有浓厚的旧式资本主义特征，而东方的管理理念在内容和形式上都太日本化，很难广为流传，因此，一种跨越国界超越不同文化的全球管理理念应运而生。换言之，从本义上来讲，一个新范式管理者要从跨文化的角度进行自我驾驭，实现团队协同，促成组织学习和实现全球可持续发展。现在，我们来详细了解一下本书的主要内容。

新范式管理者

新管理范式的特征

唐·贝克(Don Beck)(见本书第2章)，美国人，就职于得克萨斯州休斯敦附近的价值观念研究中心。在过去的12年中，他大部分时间都用于帮助南非解决政治和经济问题，因此，他熟谙西方和南方文化，同时又是一位对管理学有浓厚兴趣的物理学家。他曾对新范式思

想者作过如下定义：

- 你思维开放灵活，认识到组织和社会在不断前进。
- 你拥有宽阔的视野和强大的能力来管理自己、他人、组织和整个人类社会的历史。
- 你意识到事物之间紧密相联。
- 你要把自己奉献给我们赖以生存的整个星球：奉献给传统习惯和集体记忆，奉献给所有活着的和将要出生的人，奉献给人类环境。
- 你是信息时代的产物，你和你的组织的感觉系统要时刻准备着接收来自四面八方的信息。
- 你要能够准确识别和轻松应对不断发展变化着的新情况。
- 你要推崇贤能，要能够独立工作，也善于与人合作。

正如我们所言，这样的新范式管理者要拥有个人自我驾驭能力（能力超群且出类拔萃），能够实现社会协同（注重流程和联系），促成组织学习（继往开来和发展壮大），并有利于可持续发展（信息时代和人类星球）。

从犹疑不定到自我驾驭

能力超群且出类拔萃

新范式管理者的特征可以概括为具有领导才能和自我驾驭能力，拥有敏锐的直觉和伟大的愿景。沃伦·本尼斯（Warren Bennis）（见第4章）是本书中关于愿景型领导的权威，他在该领域的研究世界闻名。希克迪希·帕瑞克（Jagdish Parikh），弗雷德·纽鲍尔（Fred Neubauer）协同奥尔登·兰克（Alden Lank）（第5章），和罗尼·雷瑟姆（Ronnie Lessem）（第6章）共同探讨了愿景的形成，以及如何把愿景转化为行动。帕瑞克是一位印度商人，他在美国接受教育，在亚洲从事研究，而他的自我管理项目则享誉欧洲。雷瑟姆是一位拥有中欧血统的非洲裔管理学家，就读于美国，定居于英国，他致力于所谓的全球“商业领域”的开发与推广研究。此外，帕瑞克的东方血统使他在获

取自我驾驭能力的研究方面游刃有余。

从矛盾冲突到社会协同

注重流程和联系

在西方，一位颇为默默无闻的冲突革命的积极倡导者，美国人克莱尔·格雷夫斯(Clare Graves)，从20世纪四五十年代开始研究冲突价值观念的调和方式。实际上，他的研究工作主要由唐·贝克和克利斯·考文(Chris Cowan)承担，其中，贝克还是本章中新范式思想者的定义者。在此基础上，荷兰人伯纳德·卢安克(Bernard Lievegoed)(第8章)继续研究了合并公司与合资公司背景下的冲突解决。作为荷兰最为杰出的管理学家，卢安克以他的发展理论为导向创立了面向全球的咨询公司。卢安克与贝克和考文一样，都注重流程和整合。最后要介绍的是南非的阿尔伯特·库普曼(Albert Koopman)(第9章)，一位企业梦想家，他建立的Cashbuild公司是南非最大的企业，直到今天它仍利润可观，并且具有很高的社会协同度。

从管理的复杂性到组织的学习性

继往开来和发展壮大

伯纳德·卢安克(Bernard Lievegoed)所大力倡导的组织发展的主题属于新范式思想者的研究领域，但却并不为人所看好，因为它对个人和机构发展的影响太过于深远。近年来，它实际上已经被“学习型组织”的理论所超越。加拿大精神治疗医师和官僚制度的世界级权威艾略特·贾克斯(Elliott Jaques)(第13章)以其“必备的组织”的概念令全世界瞩目。

在这种组织中，科层制的设立是为了对付组织的复杂性而并不是让人臣服。罗尼·雷瑟姆(Ronnie Lessem)“发展型管理”的方法(第11章)和“全面质量学习”的概念(第13章)为贾克斯个人和组织学习的渐进层次理论打下了基础。查尔斯·汉普登—特纳(Charles

Hampden — Turner)(第 14 章)以管理的两难困境为突破口,从一个不同的角度探讨了组织学习。近来,汉普登—特纳在重点研究“资本主义的七种文化”。

从变化到可持续性

信息时代和人类星球

在本章的最后,我们将展望一下整个社会。首先,可持续发展(第 15 章)是由壳牌公司的高管约翰·戴维斯(John Davis, 1991)率先提出来的,后来,他在英国媒介发展团担任全球顾问。其次,国际上最负盛名的日本未来学家增田米二(Yoneji Masuda, 1990)研究了“信息社会的管理”(第 16 章)。最后,希克迪希·帕瑞克(Jagdish Parikh, 1992)就“在新范式的指导下经营企业”阐述了自己的观点(第 17 章)。

迈向新范式管理

总结一下,我们可以发现管理思想的演化是从旧范式(包括“北方”、“西方”和“东方”的理念和方法)到“全球化”新范式的方向发展的(见表 1.1)。

接下来我们将在本书中采取全球化的视角,深入探讨何为新范式以及如何在新范式的理念下进行管理。

表 1.1 管理的变化

	旧范式			新范式
	北方	西方	东方	
单个管理者	高效的管理(德鲁克)	企业家管理(彼得斯)	全面质量管理(丰田公司)	自我驾驭
社会团队	高效的团队(利克特)	共同价值观(迪尔/肯尼迪)	质量循环(索尼公司)	社会协同
整个组织	层级组织(钱德勒)	网络组织(汉迪)	精益组织(本田公司)	组织学习
经济和社会	公司责任(钱德勒)	自由企业(吉尔德)	人力资本主义(尾崎)	可持续发展