

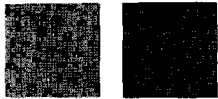
社会转型与 领导力变革

SHEHUI ZHUANXING YU LINGDAOLI BIANGE


陈尤文 著



人民出版社



社会转型与 领导力变革



SHEHUI ZHUANXING YU LINGDAOLI BIANGE

陈尤文□著

人 民 出 版 社



责任编辑:虞 晖 陈鹏鸣

封面设计:徐 晖

图书在版编目(CIP)数据

社会转型与领导力变革/陈尤文 著. —北京:人民出版社,2012.8

ISBN 978-7-01-011072-1

I. ①社… II. ①陈… III. ①领导学-研究 IV. ①F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 170061 号

社会转型与领导力变革

SHEHUI ZHUANXING YU LINGDAO LI BIANGE

陈尤文 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京龙之冉印务有限公司印刷 新华书店经销

2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16

印张:18.25 字数:300 千字

ISBN 978-7-01-011072-1 定价:38.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

目 录

导 论	1
一、问题的提出与研究价值	1
二、核心概念与相互关系	3
三、国内外研究文献综述	7
四、研究的内容与逻辑结构	11
五、研究的主要观点与创新之处	13
第一章 领导思维创新:时代意义与社会价值	17
第一节 思维创新:社会进步的动力与价值	18
一、农业经济的静态思维演绎了“对联式悲歌”	18
二、工业经济的笛卡尔思维催生了现代化大浪潮	19
三、知识经济的创新思维引发科技与知识的裂变	22
第二节 领导思维创新:科学发展观的指向与意义	24
一、环境嬗变迫切需要转变领导发展的观念	24
二、科学发展观对领导思维创新的指向	30
三、领导思维创新与科学发展的互动关系	34
第三节 领导思维创新的基本特征	37
一、目的性:领导目标的指导与引领	37
二、能动性:领导行为的主动与推进	38
三、首创性:领导理论的突破与超越	39
四、开放性:领导环境的多重与多变	40
五、探索性:领导因素的复杂与未知	41
六、风险性:领导变革的困难与挑战	41

七、继承性:领导发展的互动与联系·····	42
八、灵活性:领导方法的对应与适用·····	43
九、综合性:领导活动的整合与贯通·····	44
十、实践性:领导工作的务实与成效·····	45
第二章 逻辑起点:变革不适应的思维障碍·····	46
第一节 路径依赖的障碍:突破发展模式的思维藩篱·····	46
一、发展模式的相对性与局限性·····	47
二、路径依赖的弊端与负面效应·····	49
三、发展无止境,创新也没止境·····	51
第二节 观念能力与科学发展相悖表征·····	53
一、发展思路与能力欠缺阻碍创新发展·····	53
二、群众观念与方法陈旧致使社会矛盾激化·····	56
三、决策随意性与可持续发展差距甚远·····	59
四、创新意识不强难以适应转型发展需求·····	63
五、权力价值观错乱影响社会稳定·····	65
第三节 发展转型与领导思维变革取向·····	67
一、理念上,从注重物的发展向以人为本转变·····	67
二、模式上,从线性发展向立体型发展转变·····	68
三、目标上,从短期效应向可持续发展转变·····	69
四、路径上,从条块分割向相互协调转变·····	71
五、能力上,从熟悉的事物向探索不确定问题转变·····	72
六、意识上,从控制型向服务型与责任型转变·····	73
七、方法上,从顾此失彼向统筹兼顾转变·····	74
八、制度上,从不适应向有利科学发展转变·····	75
第三章 目标牵引:变革与创新的动力范式·····	77
第一节 目标定位:来源、指导与变革·····	78
一、目标是领导理想与人民期望的统一·····	78
二、目标决定领导行为重点与聚焦点·····	82
三、领导目标在环境要素重组中变革·····	85
第二节 目标发展:科学发展观目标的导向·····	88

一、转变思路:谋划符合科学发展的目标·····	89
二、创新未来:攀登科学发展观确立的目标·····	91
三、提升能力:探索科学发展的运行规律·····	93
第三节 目标实现:用牵引式思维推进现实发展·····	95
一、实现过去、现在与未来的辩证统一·····	95
二、实现本质、价值与目的辩证统一·····	96
三、实现最高、阶段与应然目标的辩证统一·····	98
第四章 主要矛盾:变革与创新的重要抓手 ·····	102
第一节 价值依据:主要矛盾的核心判定·····	103
一、抓住主要矛盾才能创新发展·····	103
二、判定主要矛盾的价值与取向·····	106
三、解决主要矛盾的方法与思路·····	110
第二节 主体依据:从群众最关心问题切入·····	114
一、群众利益是领导发展的主要内容·····	114
二、扭转群众利益被淡化的倾向·····	116
三、从群众利益入手带动大局发展·····	118
第三节 传承依据:在前任“长短”的基础上·····	119
一、短板现象:形成凹突的多重因素·····	120
二、态度效应:不能简单地否定前任·····	122
三、求实创新:弥补短板的思想方法·····	123
第五章 不确定性:变革与创新发展的价值 ·····	126
第一节 不确定性:主客观表征与领导活动中的反映·····	127
一、客观不确定性的表象与风险·····	127
二、主观不确定性的因素与挑战·····	129
三、不确定性在领导活动中的反映·····	131
第二节 不确定性价值:变革创新的启迪与意蕴·····	133
一、通过妥协改变固有的认识与行为·····	133
二、用创新精神探索不确定性事物·····	136
三、用非模式化决策解决不确定性问题·····	139
第三节 确定性探寻:复杂中把握发展的新视阈·····	142

一、开发概念集:拓宽寻求确定性的思维空间	143
二、集中精力:关注还未被人问津的事物	145
三、积极探寻:在目前行不通的领域	148
第六章 谋势突破:获取创新发展的独特业绩	152
第一节 悉心谋势:识别特征提升势能	153
一、在深化认识客观性中谋势发展	154
二、在全面把握科学性中运势发展	155
三、在灵活权衡可变性中顺势发展	156
四、在集合形成整体性中聚势发展	158
第二节 任势造势:开发利用独特的优势条件	159
一、利用差异性做出独特的战略选择	159
二、战略领域做出强而优的特色成绩	162
三、独特性和周期性决定永恒的创新性	165
第三节 审时用势:着眼更高势位谋取新发展	167
一、把握新机遇,营造新态势	168
二、善于借智借势,寻求新突破	172
三、统筹大势要素,把握科学发展趋势	174
第七章 否定超越:重组与融合的内在关联性	179
第一节 敢于否定:创新的关键前提与空间	180
一、否定自我才能打破常规思维	180
二、推进新事物的生长必须自我否定	181
三、否定自我是痛苦也是新生的过程	182
第二节 勇于吸收:合理内核与现代发展要素融合	183
一、合理内核是领导思维创新的基础	183
二、提炼合理内核的基本方法与视角	184
三、发展合理内核必须及时补充新要素	186
第三节 重组实践:在运行过程中调试完善	188
一、在局部试点中验证实际效果	188
二、在实践过程中进行局部调适	189
三、建立系统的实践促进机制	191

四、在取得成绩基础上组合再造·····	192
第四节 创新提升:在融合中实现传承与发展·····	194
一、全面认识需要知识的重组与融合·····	194
二、转型发展需要结构的重组与融合·····	196
三、和谐发展需要各关系的重组与融合·····	197
四、领导胜任力的重组与融合·····	198
第八章 多元合力:统筹兼顾方法的运行视角·····	201
第一节 统筹兼顾维度:多视角的辩证统一·····	202
一、价值维度:以人为本·····	202
二、矛盾维度:平衡诸关系的交错张力·····	204
三、系统维度:在要素关联中统筹全局·····	205
四、均衡维度:“两点论”与重点论兼顾·····	206
五、发展维度:辩证联系的功能效应·····	208
六、工具维度:实践的主导性与灵活性·····	209
第二节 统筹兼顾利益关系:协调中的机制与观念变革·····	210
一、统筹兼顾的重点:各阶层利益的协调·····	211
二、解决“内输入”弊端:畅通利益表达渠道·····	213
三、创新输入渠道:及时把脉与凝聚各方诉求·····	215
第三节 统筹兼顾多元追求:转型中力量聚合的理念与方法·····	217
一、摒弃误区:消解统筹兼顾运作困境·····	218
二、主导价值:服务与整合的多元统一·····	220
三、多元融合:“和而不同”理念的运行·····	222
第九章 拓展实践:将无形的价值转化为现实·····	226
第一节 实践的行程:规范与影响着思维的行程·····	226
一、实践是思维创新的源泉和动力·····	227
二、领导者的思维创新是实践指向性思维·····	228
三、突破规范的实践是思维创新切入点·····	229
四、用拓宽的实践行程打开思维范畴·····	230
第二节 新理论与标准:创新实践领域的依据·····	231
一、运用新理论引导现状发展·····	231

二、运用新标准推进现实发展·····	234
三、运用新观念提升新的实践水平·····	235
第三节 理解上情结合下情:实践创新的四个维度·····	237
一、普遍的精神需具体行动·····	238
二、一般的号召需典型引路·····	239
三、抽象的理论需实践转化·····	240
四、美好的远景需细化分解·····	241
第四节 想象结合行动:拓展实践创新的范畴·····	242
一、运用想象打开实践创新的空间·····	242
二、运用各种方法拓展想象范围·····	245
三、想象与实践结合带来创新·····	248
第十章 制度建构:培育变革创新的环境·····	251
第一节 领导思维创新的制度分析·····	252
一、制度环境:思维创新的客观基础·····	252
二、制度创新:实现主体与客体创新的统一·····	255
三、制度成效:推动领导思维方式的转型·····	258
第二节 创新发展的制度安排难题与原则·····	260
一、安排难题:实践中的制度缺欠·····	260
二、设计原则:体现制度科学性的价值·····	263
三、机制创新:科学考核引导正确政绩观·····	267
第三节 科学发展潜力蕴藏在制度创新中·····	270
一、融入国家创新体系:打开创新的制度空间·····	271
二、营造企业家辈出机制:提升企业创新主体地位·····	273
三、社会管理机制创新:促进差异社会的和谐·····	276
参考书目·····	280
致 谢·····	284

导 论

世界在震荡,时代在变迁。领导者在历史的洪流中行动,在他们努力取得成功之时,各种超出他们控制之外、意识之外的力量也同样在发生和运作。具有洞察力的领导能够及时感悟并及时做出判断,他们带领众人加速或阻挠结果的产生,从而推动社会的创新与变革。处于社会转型关键时期的中国,特别需要有这样一种高度敏锐感和创新能力的领导者,在激烈的转变中去发现趋势和创新发展,这是领导者的责任与使命,也是领导者存在于社会的重要价值之所在。

本书从领导力变革最核心的内容——领导思维创新出发,阐述在社会转型与推进科学发展的重要时刻,领导能力变革与思维创新在其中的重大作用和意义。本书也是作者主持的上海哲学社会科学规划课题《科学发展观与领导思维创新研究》(课题批准号 2009BKS003),最终研究成果,是作者长期对领导思维创新理论研究与实践考察的成果之一。

一、问题的提出与研究价值

“创新是领导的灵魂”,领导者的思维必须活跃于未知领域,须在别人所无法涉足的地方拓展成功通道。领导是“率众达标”的人,以担负开创新局面,应对不断变化的形势与问题,满足人民群众日益增长的物质文化需求为职责,所以创新成为领导活动的实质。特别随着中国改革开放的深化,领导活动遇到大量前所未有的矛盾与问题,其复杂性与艰巨性世所罕见。领导活动不仅要面对国内体制变革与社会转型所产生的各种新情况、新环境,而且与世界形势紧密相联,国际政治、经济的各种变数都是领导决策要考虑与把握的因

素。新时期要胜任领导工作迫切需要思维创新,只有与时俱进、顺应趋势、敢于创新,才能化被动为主动在变革的大趋势中抓住机遇,趁势发展。过去的30年,在邓小平解放思想、实事求是、开拓创新精神的鼓舞下,广大领导树立了强烈求变、求富的创新意识,突破传统的羁绊、体制的痼疾,中国面貌发生翻天覆地的变化,中国绝大多数人摆脱了贫困奔向小康,GDP总量已跃居世界第二位,世人为此而惊呼称奇。但任何事物发展到一定阶段都会产生新问题,在中国经济快速发展的今天,发展的可持续问题、发展的生态问题、经济发展与社会发展的协调问题、人的全面发展等一系列问题开始凸显出来。确实,发展的每个阶段有每个阶段的突出问题,每个时期的领导有各自需承担的使命,面对发展中的新问题领导创新与变革的紧迫性又一次被提到重要的位置。解决新的问题、推进更高层次的发展,需要有进一步思维创新的理念与视角,如斯图尔特·尤德尔(Stewart Udall)所说:“我们需要……找回在匆忙改造世界过程中丢失的东西:对极限的意识,对于地球资源重要性的意识。”^①而仅就此种意识的确立,在发展之初并未将此作为主导,很多领导甚至还没来得及认真地予以思索。

科学发展观,就是在中国发展的关键阶段,中国领导人提出的对于发展本质、目的、内涵和要求的总体看法与根本观点。科学发展观是“总结了国内外在发展问题上的经验教训,吸收人类文明进步的新成果,站在历史和时代的高度,进一步明确了新世纪新阶段我国要发展、为什么发展和怎样发展的重大问题。”^②科学发展观是思维创新的成果,是中国经济社会进一步协调可持续发展的指导。所以,对于如何进一步领导发展,必须依科学发展观的思维逻辑予以重新认识与行动,这需要转变思想观念并否定曾经做出过成绩的发展方式,以更高层面和视角探索开发新的发展领域。只有如此才能解决面对的严峻问题,才能达到我们所期望的现代化目标,正如奥雷利奥·佩切伊(Aurelio Peccei)所提出:“未来不再是……它本应成为的那样——如果早些知道该如何更有效地利用自己的头脑和曾经得到的机遇的话。但未来仍将是合理地、

^① [美]德内拉·梅多斯等:《增长的极限》,李涛、王智勇译,机械工业出版社2006年版,第188页。

^② 温家宝:《在省部级主要领导干部“树立和落实科学发展观”专题研究班结业式上的讲话》,新华社北京2004年2月29日电。

切合实际地所期望的那样。”^①但已经进入头脑的成功经验起到了“先入为主”的效应,从而影响着实践主体对新问题的判断、认知与分析,思维活动保持原有的模式是轻而易举的。“谁也不会以一种朴素原始的眼光来看世界。他看世界时总会受到特定习惯、风俗和思想方式的剪裁编排。”^②改变习惯了观念或方式都是不易的,而且将曾带来发展与改变状况的观念予以否定,比剔除导致错误落后局面的观念更难。所以,在辉煌成绩基础上的、现阶段的领导思维创新在主动性、探索性和突破性方面显得尤为重要,其中变革的动因和精神力量是继续创新的核心。

本书就是以科学发展观为导向,以领导变革与思维创新为核心,以推动经济与社会转型发展为背景,对在科学发展进程中领导思维观念不适应问题进行剖析,侧重探索在推进科学发展进程中领导者应确立的思维视角、实践运作思路,为提升领导者的创新能力,并作用于可持续发展、和谐社会建设提供理论指导与思想方法。本书的意义:一是完善思维创新理论。领导者以怎样的思维方式实践科学发展观,学术界涉猎很少。本书通过对领导思维创新结构及其运作功能的探索,阐述领导者思维创新的特点、视角与方法,论证科学发展观对领导思维创新的牵引,这对思维创新的理论内涵、结构拓展都有一定的学术价值;二是提高领导科学发展的能力。怎样将科学发展的要求落到实处,是中国政府提出科学发展观以来一直关心的问题。各级领导干部是推动科学发展观落实的组织者和实施者,本书提出的思维创新理论与能力提升对策,对领导干部的思维方式与能力适应科学发展需要,有直接的指导意义;三是对经济社会发展的促进作用。科学的思维方式是社会进步与发展的助推器,本书通过对领导实践活动中的成功与失败案例分析,注重阐明和导向领导思维创新的实际社会效果,进而作用于中国经济社会的新一轮发展。

二、核心概念与相互关系

在本课题的研究中,有几个核心概念始终相随相伴。为全书写作的顺畅

^① [美]德内拉·梅多斯等:《增长的极限》,李涛、王智勇译,机械工业出版社2006年版,第1页。

^② [美]L. 本尼迪克特:《文化模式》,王炜等译,三联书店1992年版,第5页。

和防止累赘重复说明的需要,在这里作一集中阐述以为系统的研究奠定基础。

1. 领导与领导活动过程

领导(leadership)的概念众说纷纭,据美国领导学者统计,目前世界上对领导的定义有 350 多种。在中国谚语中将领导比喻为“领头雁”;也有喻为“是推动帆船前进的风”,或是领航员与舵手。《圣经》中把领导比作“牧羊人”。法国人将领导表述为“人体的头部”,即首脑或头头。德国学者将领导的含义定为“伴随”(begleiten)或与之同路,意味着领导过程不是一个人完成的。伯纳德·巴斯(M. Bass)与斯道格迪尔(Ralph M. Stogdill)合著的《领导手册》中,将领导定义为:“组织内部两个或两个以上的人之间的相互作用,这种相互作用通常会涉及建立或重建一种架构,以及组织成员的意见和期望。”他解释说,领导者是“能够以自己的行为影响他人甚至让他人的行动影响自己的那种人。”他还说:“当组织中的某个成员改变了另一成员的动机或能力时,领导也就产生了。”^①

综合各种观点,对领导的理解可以概括为四个角度:其一,领导是一个过程,是领导者与被领导者之间互相作用的过程;其二,领导是一种影响力,是领导者对被领导者的影响,也包括被领导者对领导者的影响,通过影响改变相互的行为;其三,领导是一种关系,是在一定组织结构中发生的,表现为权力配置及上下级之间的关系,这种关系又与一定的领导体制相联系;其四,领导是目标指向性的,领导者按照既定的目标对被领导者施加影响,没有预期的目标,领导就失去了意义。以上四个概念有一个共同的特点,就是“互动”,即领导者与被领导者、环境、目标等要素相互联系与作用的过程,才构成领导活动。没有其他要素、没有领导活动当然也就无所谓领导者。对此笔者认为,领导就是领导者在不同的历史时期,根据环境的特点,为了实现既定的目标,对被领导者进行统御和引导的行为艺术和互动过程。

领导活动过程不完全等同于管理过程,领导注重的是战略和方向,管理更关注计划与控制;领导强调创新和变化,管理侧重规则与秩序;领导追求的是目标和未来,管理专注于过程与具体治理;领导是一种艺术和影响,管理体现

^① [美]乔恩·皮尔斯,约翰·W. 纽斯特罗姆:《领导者与领导过程》,北京华译网翻译公司、中国人民大学出版社 2003 年版,第 17—19 页。

的是技术与职位,等等。具体来讲,领导活动主要围绕八个方面展开:一是拟定目标。目标的来源很多,环境规定了某些目标,组织成员有自己关切的问题,而领导却有更高的愿景,正确的目标拟定是要将这些因素综合起来考虑;二是确立价值。一些价值观总是随着时间的逝去而衰微,而那些得以保持活力的社会价值观,并不是逃过了衰微的过程,而是强有力的再生得以致之,领导就是那些能够给共同理念和价值观赋予新活力的人,并利用各种机会传扬价值架构;三是激励行动。任何组织都有一堆盘根错节的动机,有能力的领导会探索那些有利于集体行动的动机和追求共同的目标,并使组织与个人的目标紧密相连;四是管理。虽然领导与管理不是一回事,但有部分重叠,领导也需要履行一些管理工作,如制订计划并设定优先顺序,安排实施及建立制度,制定工作流程,检查监督分配资源和协调利益;五是致力于整合。多元化社会是能广纳异己的社会,虽然矛盾冲突不可避免,而有能力的领导善于将各种不同要素整合起来;六是宣传鼓动。能准确地看清问题出在哪里,为什么这样做?困难在哪里,我们应该怎么办?领导者的任务就是替众人把话说出来;七是组织更新。在国际、国内形势变化,市场经济的激烈竞争中,领导者必须促进组织要素的多重改变,如更新目标、更新观念、更新结构、更新任务等;八是体现实征。领导者必须做出被众人所认可的实际业绩,这是组织持续发展和价值的象征和体现,为此领导者须有敏锐的政治嗅觉,鲜明的思想观点,独到的科学主见以引领组织与群体达到更理想的境地。领导活动涉及的是未来、战略、发展,以及关于人的发展等诸种因素,其活动过程充满着不确定性和对创新的挑战。虽然不同领域领导活动的具体内容有所差别,但创新的精神实质是一致的。

2. 领导力与领导力变革

领导力在具体环境中很容易识别,但要准确地对它定义却很难。由于学者研究的视角不同,为此就有对领导力的不同理解。在这里作者认为,领导力是诸要素结合符合规律的力量。领导行为多种要素的结合过程就是领导活动的矛盾运动过程。这些矛盾内在的本质联系就是领导活动规律。马克思说:“规律——我指的是两个表面上互相矛盾的事物之间的这种内在的和必然的联系。”^①领导行为的五个要素在运作过程中相互联系,并构成三对基本矛盾:

^① [德]卡尔·马克思:《资本论》第3卷,人民出版社1975年版,第250页。

一是领导者与群体之间的矛盾；二是目标、方式与环境之间的矛盾；三是领导者与领导者之间的矛盾。领导活动的三对基本矛盾，各自具有不同的本质联系，形成了相互区别的规律性。领导科学是揭示领导活动规律性的学问，而领导力就是能把握领导活动诸要素内在的必然联系，并用符合规律性的方式去驾驭领导活动的力量。由此可以说，领导力是一种整合的力量，是一种符合规律的力量。所以当我们说“领导力是一种能力”的时候，就是将此确认为这是一种整合了领导者、组织群体，环境内外力量的能力，而不是领导者一个人的能力，而且这整合是符合客观规律的，并体现出强大的冲击力量。虽然学术界对领导力的定义不尽相同，“这些定义在特定部分存在差异，但大多数都强调两个主要方面，即过程与影响。”^①共同点是学者们的共识，是复杂关系的重点方面：领导力作为“过程”，表明了领导力的实现需要探索，也表明了领导力的动态性；“影响”体现的是领导力真实的存在，也体现出领导力的波及作用。

要素内涵变化构成了对领导力变革的意义。领导行为的诸要素始终处于动态变化过程之中，说明领导力获得不是与生俱来的，也不是一劳永逸的。在繁杂因素的相互联系与变换中，只有能观形察势，见微知著，能敏锐感知变化趋势的领导者，并能够及时科学地做出符合规律的新组合，才是领导力变革与获得的过程。30多年来中国现代化建设的伟大成就，就是邓小平准确地判定国际国内环境各要素的变化情况，启动了改革开放新时代。他从思想解放始人，逐步推进市场经济，释放了市场的力量；经济转轨和市场经济发展的力量又拉动了政治的制度化、文化的世俗化和社会的多元化，以及对外关系的国际化，引发了广泛的社会变迁和社会转型；社会变迁与转型又反过来影响着经济发展和现代化的走向，引发了科学发展观与和谐社会的新命题。所以，今天胡锦涛等中央领导人提出的科学发展观正是合符了新的发展要求，顺应了时代发展的规律，是中国经济社会进一步健康发展的必然。能不能看到变化和用什么样的心态与方法对待变化，是领导力变革和实现的基础。任何一次经济或社会转型的过程，都会经历艰辛万苦的嬗变，而只要砥柱于中流成功变革，就会以更强的领导力构筑美好的未来，以更深广的影响力贡献于世界。

^① [美]约翰·安东纳基斯等：《领导力本质》，柏学翥、刘宁等译，上海人民出版社2007年，第28页。

3. 领导思维创新与领导力变革关系

领导思维创新是领导力变革中的核心内容,领导力变革首先从领导思维创新开始,没有思维创新,领导力变革也就无从谈起。思想走在行动之前,就像闪电出现在雷鸣之前一样,领导力变革是以思维创新为前提的,如果领导者思维僵化禁锢,不认可或看不清领导活动各因素的动态变化,变革也就难以推进,只有领导思维创新才能迈开领导力变革的步骤;当然,领导思维创新必须以领导力变革为依据,如果没有把握组成领导力各要素的变动趋势,创新也就失去了方向或动力。所以,领导思维创新与领导力变革两者之间是相互影响、相互促进,互为因果的关系。本书主要从领导力变革的主要内容——领导思维创新出发,通过思维方式的创新带动领导能力与行为符合社会发展的需求,符合领导活动客观规律的要求。

领导思维创新是领导者凭借新的理念和实践超常而首创性地对事物进行旧质形态向新质形态转化的活动。它往往表现为形成新的观念,提出新的方案和决策,创建新的理论,形成新的局面等。领导思维创新的内涵主要包括以下几层意思:一是领导思维创新必须以推进经济社会发展为“成果效益”,这种“成果效益”以独创、开拓新发展或突破、解决各种难题为前提。创新的结果既可以表现为物质性的,也可以表现为精神性的;二是领导思维创新涉及广泛的领域,涵盖的内容非常丰富,有对领导主体陈旧理论、观念、方法的创新,也有对领导活动客体,如制度、发展模式、社会管理等方面的创新。领导创新的各方面内容相互影响,所以不能局限于某个领域或某一方面的创新,需要重点突破和系统推动;三是领导思维创新要与广大群众共同行动,领导来之于群众又率领群众,两者之间的思维方式与创新精神互相联系与影响,没有群众的支持与力量,仅凭领导单方面创新是不可能有效果的;四是领导思维创新要有相应的能力与之相配合,领导创新是为了解决问题,思维创新的成果需要通过具体问题解决与推进发展来体现,如在诸种复杂矛盾面前束手无策、软弱无能,领导思维创新也就失去了应有的价值与意义。这四个角度的实践过程也是促进领导力不断变革的过程。

三、国内外研究文献综述

国内外专家对领导创新与变革的研究较为广泛与深入,已有的成果对本

书的深入研究具有重要的借鉴价值。国外专家的研究视角主要体现在如下三个方面:一是创新变革与适应新发展要求的研究。[美]德内拉·梅多斯(Donella Meadows)等,在《增长的极限》(1972)中,第一次向人们展示了在一个有限的地球上无止境追求增长所带来的后果。认为必须创新发展理念,明确提出为实现“合理持久均衡发展”,应转变经济增长方式,确立起长远与未来的发展眼光。^① [法]弗朗索瓦·佩鲁(Francois Perroux),在《新发展观》(1986)中提出要创新发展目的,把人的全面发展作为评价发展尺度和目的,他强调发展应该是整体、综合和内生性的,提出发展应以人的价值、需要和潜力发挥为发展的中心。^② 二是领导思维创新与引领变革研究。[加]加里斯·摩根(Gareth Morgan),在《驾驭变革的浪潮》(1988)中,认为我们生活在一个变革的时代,在未来岁月里变革的复杂性或强或弱却不会停滞,涌现出的技术革新、社会变迁以及信息革命挑战,呼唤着领导者的思维创新。并提出领导要有解读环境、预测变革、发现机遇、前瞻性等创新视角,从而引领未来发展与变革。^③ [美]约翰·科特(John P Kotter),在《领导变革的制胜法则》(2003)中,提出了领导与管理的两个不同概念,提出领导行为更注重创新、激励与整合,而且领导创新也包括打破自身阻碍变革的各种思维桎梏等。^④ [美]詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯(James Macgregor Burns),在其著名的《领袖论》(1996)中,提出变革型领导(Transformational Leadership)的概念,认为变革型领导是那些有能力将人们的思想提升到更高境界的领导,变革型领导关心的是价值观、社会准则、规范和长期发展的目标等问题。伯恩斯认为变革型领导在唤起人民希望和需求的过程中也改变了自身。^⑤ 三是领导创新变革的途径与方法研究。[美]拉尔夫·L. 基尼(Ralph L Keeney),在其《创新性思维:实现核心价值的决策模式》(2009)中,认为创新性思维是从更高层次来考察世界的联系,

① [美]德内拉·梅多斯等:《增长的极限》,李涛、王智勇译,机械工业出版社2006年版,第51—166页。

② 参见[法]弗朗索瓦·佩鲁《新发展观》,张宁、丰子义译,华夏出版社1987年版。

③ [加]加里斯·摩根:《驾驭变革的浪潮》,孙晓莉译,中国人民大学出版社2002年版,第34—52页。

④ 常桦:《约翰·科特—领导变革的制胜法则》,中国纺织出版社2003年版,第23—31页。

⑤ [美]詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯:《领袖论》,刘李胜等译,中国社会科学出版社1996年版,第20—25页。