

中图分类号: C933 文献标识码: A 文章编号: 1674-0955(2011)01-0074-06

层次与视角:走出领导价值研究的困境

于洪生

(中国浦东干部学院,上海 201204)

摘要:领导活动过程中始终存在着一个价值问题,领导者常常会面临着各种价值难题。为谁领导,怎样进行领导,判断领导好坏的标准是什么,这类问题不仅涉及到权力观、政绩观、利益观,而且涉及到领导者的道德观、人生观、世界观。领导价值事关组织的成败和国家的兴衰,是领导活动的出发点和归宿。领导价值包括领导者价值、领导活动的价值、领导方法与艺术的价值等多个层面。细化领导价值研究,有助于帮助领导者进行价值判断、价值选择及价值评价。在价值理念日益多元的背景下,深化领导价值研究显得极为重要和迫切。

关键词:领导价值;价值观;价值选择;价值评价

领导价值既是一个重大的理论问题,也是实践中领导者必须关注的命题。它不仅直接关乎领导活动的价值取向和领导绩效的考核,而且事关国家的兴衰和民族的昌盛,甚至对人类社会未来的发展产生影响。价值观作为对客观事物有用性的认识和评价所持的一种根本观点,体现着人们的价值取向,决定并制约着人的欲望动机和行为方向,是人们行为的出发点和归宿点。加强价值观建设是任何政党和政府都不容忽视的。当今社会,价值多元化已成为不争的现实,人们的价值观出现了由单一到多样、由封闭到开放、由传统到现代的转变,同时也引发了不同价值观之间的激烈碰撞。深入研究价值及领导价值问题,对于应对各种挑战、完成领导使命具有现实意义。

一、价值及领导价值

“价值现象是人类生活的普遍现象,价值问题是人类与生俱来的一个基本问题。”^{[1](P283)}人类要有秩序地生存和发展,首先要解决如何组织和领导的问题,领导活动至关重要,同样,领导价值的作用独特。可以说,没有领导,这个社会就容易变得无序。长期处于危机状态下的人们一旦领导缺失,就会出现心理上的混乱,产生危机感。如果一个社会缺少了领导,人们就很难满足个人生存和发展的需要。领导及其价值问题是我们必须面对并加以认真研究的问题。

揭示价值的本质和内涵是进行价值问题研究的前提,价值作为人类生活的普遍现象和基本问题,人

收稿日期: 2010-10-16

作者简介: 于洪生(1963-),男,山东莱州人,中国浦东干部学院教授、博士,中国特色社会主义研究院副院长。

类对价值的探索和思考很早就开始,大体上说,经历了“从价值的视阈研究人”到“从人的视阈研究价值”,再到将二者相统一的漫长过程。在这一过程中逐步形成了四种较有代表性的观点倾向,分别是:一是将价值理解为某种实体性存在,二是将价值定义为客体固有的某些属性和功能,三是将价值视为人类的一种精神或心理现象,四是将价值界定为客体满足主体需要的关系,在这四种价值研究范式中,“关系说”占居当前理解价值内涵的主流。如:李德顺对价值的理解为,价值不是人和对象、主体和客体任何一方的实体和属性,而是人和对象、主体和客体之间的一种特定关系,是任何客体的存在属性、作用等对主体(人)的实际意义。^[2]李连科对价值的理解是,“所谓价值,就是客体与主体需要之间的一种特定(肯定与否定)的关系。”^{[3](162)}杜齐才认为,“价值是表示客体(一切客观事物)与主体(人)的需要关系,是表示客体属性对主体需要的肯定或否定关系”。^{[4](19)}

价值观研究是与价值问题研究密切相联的。目前,虽然对价值观的界定还存在着分歧,但理论界对价值观的基本内涵有一定的共识。价值观是有别于事实判断和科学知识的另一类认识形式,是判断是非曲直、真善美与假丑恶的价值准则。比如,有学者提出,价值观是指人们在处理普遍性价值问题上所持的立场、观点和态度的总和。而人们在价值追求上抱有怎样的信念、信仰、理想,也就构成了价值观所特有的内容。还有学者提出,价值观是指关于价值的特殊观念系统。进一步说,它是人们在处理价值问题,特别是那些普遍性问题所持的立场、观点、态度的总和。价值观特有的形式,是人们头脑中有关的信念、信仰和理想系统。

价值观是判断好坏的标准,也是指导人们行动的指南。什么是好的,什么是坏的,什么是应该提倡的,什么是应该禁止的,对此做出判断需要借助于一定的价值观。价值观不同则对同一事物或同一行为的价值评价也不同。价值观是价值评价的标准,价值评价的差异根源于价值观的差异。人们的行动受到价值观的指导,在方向各异的行动背后可以看到价值观的差异。价值观有正确与错误的区别。只有正确的价值观才能指导人们积极、健康的生活,而错误的价值观只会引人误入歧途。一种价值观是否科学、合理、先进,归根到底要看它如何反映和反映了什么样的主体利益、条件和需要,是否同事物发展的规律和人类历史进步的趋势相一致。当一种价值观同社会历史发展的趋势相一致,并能够反映最大多数人的长远利益时,

这样的价值观就是合理的、正确的。而违背社会历史发展趋势,违背大多数人的长远利益的价值观则是不合理、不正确的。

价值观在社会文化中居于核心地位,是社会文化的精神所在。一个社会的主导价值观是该社会所特有的文化、文明的精神实质和显著标志,是维系社会的精神支柱,也是领导决策的动机和目的所在。正因为如此,价值观在思想文化建设中往往占有核心和基础的地位。不同文化间的差异最主要的是价值观的差异,不同文化间的冲突最主要的是价值观的冲突。

研究领导价值的目的在于明确领导在人类社会进步中具有怎样的地位、作用,应当用什么标准去评价,从而明确领导活动的意义,使领导作用得以更好的发挥等问题。一方面,领导价值是由促使领导得以发生的利益目标、领导意识、价值观念、价值取向、群体价值倾向和价值定位等组成的观念性动力整体;另一方面,领导价值也是上述观念性动力整体的现实呈现,是通过领导过程转变成为现实结果的上述观念性动力整体。有学者提出,“所谓领导价值,是指作为客体的领导,具有带领、引导、激励、组织、服务等属性,因而可以满足作为主体的人类社会、社会组织、群体、个体群众的需要。”^[5]领导价值在领导过程中起着标准、尺度和最终依据的作用。

领导价值作为价值一般在领导领域的特殊表现,是以领导实践为存在基础的。只有从价值层面对领导实践加以具体考察,把领导价值还原为生成和流动的过程,才能真正把握领导价值的实质,从而使领导价值问题研究具有现实意义。领导价值的生成和流动过程,是由价值创造、价值实现和价值评价等环节组成,它们相互渗透,彼此相连,共同构成领导价值的矛盾运动。领导价值的创造,是指领导主体依照一定的价值理念、改造领导客体的过程。领导价值的实现是领导价值活动的逻辑发展和归宿,它既是现实领导价值活动的终点,也是更高层领导价值活动的起点。领导价值评价对领导实践具有引导性,它牵引着领导者的行动,制约着领导者的价值选择,蕴涵于领导价值的创造与实现之中。

研究领导价值的作用在于:充分吸收和融合各种优秀的精神成果,为领导过程的发生做好行为依据上的准备;赋予领导主体以成熟、明确、稳定的精神势能和领导取向,并转化为领导目标或领导行动纲领;直接展开和调节丰富多彩的领导行为;作为尺度,衡量和确定领导资源的运用范围、程度和种类,确定所发生的领导行为的最高代价额度;作为现实结果,交汇

给由领导主体所代表的整个社会系统,接受该系统的评估和审定。领导价值在领导过程的每个环节中都起着主线作用。研究领导价值,需要把具体领导活动放在当时总的历史条件下去考察,对具体领导者的价值评估,既要建立在具体领导活动事例的分析上,还要恰如其分地对其长期的实践做出总的分析,要重视对具体领导活动进行价值分析,以从中吸取经验教训。

从社会历史发展的经验来看,人们越来越深刻地认识到,科学的领导价值,其基本形态主要表现在:顺应历史前进的方向,推动社会更快、更好、更健康地向前发展。而不是违背历史发展规律,逆历史潮流而动;促进先进生产力和先进文化的发展,而不是起阻碍的作用;维护国家的统一,社会的安定,人民的团结,而不是相反;合理地、有效地组织社会生产和人民生活,而不使其发生混乱;以自身的模范作用带动社会文明,而不是滋生和助长不正之风。

二、领导价值的层次

从宏观层面上研究领导价值,为我们分析领导活动规定了基本的思维框架,它主要从马克思主义的视角来看待领导价值问题,比如强调领导者要代表广大人民群众的根本利益,以为为人民服务为价值导向,要有利于社会主义核心价值体系建设等。这样的分析是一个常用视角,如果以领导学为视角来分析领导价值,会更具体,容易细化对领导价值的研究。在此,笔者试图作点新的尝试。现实中,领导价值往往是在一个特定的组织或社会系统中产生,领导者、领导活动、领导艺术与方法都直接地或间接地满足追随者和社会公众的需求,并且通过这种需求的满足程度以及相互间的关系来体现。因此,通过分析领导者的价值、领导活动的价值、领导方法与艺术的价值,能深化对领导价值的理解。

1. 领导者的价值

领导者的价值可以从两个方面来体现,即领导者存在的价值、领导者价值观的状况以及追随者的期待。领导者是领导要素中的主要方面,是领导活动不可或缺,他们不仅是把握组织方向、提高组织绩效的一种需要,而且追随者对领导者寄予了心理期许,或者说精神寄托,领导者的价值在任何情况下都不容忽视。没有领导的组织是难以想象的,组织成员容易缺乏归属感和安全感,出现心理混乱甚至组织散乱等状况。当然,一个无德无能的领导者也无办法满足追随者的心理期许,造成心理能量的浪费,其价值也会降低。从静态的角度来看,在领导者还没有进行领导

活动时就存在着价值问题,领导者价值也是领导者的素质、形象、人格品质等满足追随者心理期许的程度。

自古以来,我国就特别注重从价值取向角度来界定领导内涵。历史上的“尧舜”故事就是这方面的典型。尧禅让帝位于舜,告其治国之精妙:“惟精惟一,允执厥中”(《尚书·大禹谟》),即只有持中道,公正、公平地处理问题,才能当领导,强调了领导者应有的价值取向。孔子曰:“政者,正也”。就是强调只有那些能够“克己”、“正身”,有道德的人,才有资格当领导。孔子进一步强调:“道千乘之国,敬事而信,节用而爱人,使民以时。”(《论语·学而》)即作为一个大国的领导者,要忠于职守、取信于民,勤俭节约,爱护下属,根据民众的时间来安排工作。从公众期待的角度来看,人们总是希望自己的领导正直,有能力,并且和蔼可亲。“人们总是把政党领袖、国务活动家、政治家的个人品质与公共责任联系起来。一个没有良好政治品质的政治家,被认为是没有正义感、安全感和责任感的政治家,有可能对社会和公共利益造成某种公害。美德败坏之时,便是政治衰亡之时。”^{[6](P288)}随着民主政治的发展,对领导者“私德”方面的关注和要求也越来越高。公众期待作为一种民意,一种公共舆论,一种伦理精神,有利于领导者规范个人行为,并从另一个角度表明领导品质修炼的内容和方向。

伯恩斯在《领袖论》中说:“我们这个时代最大的愿望之一,就是对极具感召力和创造力的领袖的渴求。今天所说的领袖危机是指如此众多的当权者,不论男人还是女人,都表现得平庸和无能,毫无责任感。迫切需要领袖人物脱颖而出。而这种平庸的表现下面掩盖的是才智的根本危机。”^{[7](P169-170)}由此可见,现实面临着一种“平庸的普遍与才资的缺乏”的境遇,然而作为追随者对领导才能的期待是相当高的。任何人都期望带领他们实现目标、走向胜利的人是个有能力的人,这样心理才有依托感,变得自信而有力,不会对未来的不确定性感到不安。

2. 领导活动的价值

价值的实现需要通过开展领导活动,领导活动是实现价值的手段。领导活动的开展就是为了满足追随者和社会的需要,所以说领导活动具有价值。我们把领导活动的价值解释为:在一个特定的组织或社会系统中,领导者通过组织领导活动以满足追随者和社会需要的程度。之所以做这样的理解,是因为领导活动总是动态的,领导价值只有通过开展领导活动才能获得和创造价值,如果仅仅从静态的层面来看领导活动的价值,就容易忽视被领导者、领导目标及领导变革等其他

领导要素,把领导价值仅仅看成是形而上的东西。

领导活动是复杂多变的,在分析各种领导活动时,如果没有标准,就难以把问题论述清楚。因而,我们需要找到一个评价领导价值的标准,以判断什么样的领导活动是有价值的以及价值的大小。从以往的历史经验中可以看出,评价领导活动的价值标准,主要是看领导活动满足(组织成员)公众和社会需要的程度。为此,我们有必要分析人的需要,以找出领导活动开展依据和原则。满足了这些需要的、符合了人性要求的领导活动就是有价值的,满足的程度低,价值就小;满足的程度高,价值就大。需要是价值形成的前提,需要的特点决定价值的特点。需要是价值产生的主体内在根据,也是价值的主体尺度。“在主体相互关系中,客体是否按照主体的尺度满足主体的需要,是否对主体的发展具有肯定的作用,这种作用或关系的表现就成为价值”。^{[8](P108)}人不需要的东西,就不能成为价值客体,但离开人的主体需要,也就无所谓价值。人的需求不仅规定着价值的形成,而且规定着价值的类型、性质。客体满足主体的需要,在量上越多,质上越好,其价值量就越多,对人的吸引力就越大。可见,价值是具有主体性的,主体人在不同层次、实践、关系中不同的、多样的需要,使得价值具有个体、多维、时效性等特点。

马克思主义认为,人的需求(社会需求)是不断发展的,即“由于人类自然发展的规律,一旦满足了某一范围的需要,又会游离出、创造出新的需要了。”^{[9](P260)}由于需求上升规律的作用,在不同的时代背景下,人的主导需求在质和量上发生变化就具备了必然性。随着社会的进步和演化,人的需求从简单化、单一性、数量型朝着复杂化、多元性、质量型和审美型的方向发展,精神需求将成为人们追求的主要目标,人类明显地从生存阶段向发展阶段过渡。人的价值取向从昔日对自然的依赖,物的依赖,转向对知识能力的依赖,人的主体性不断得以凸现。如果把人的价值按高低顺序分为三个层次:生存的价值、发展的价值和自我实现的价值,那么,农业社会中人的中心需求是生存问题,人的价值取向是追求温饱与健康等生存安全;工业社会中人的中心需求是发展,人们的价值取向是追求金钱,金钱的价值常寄存于人的身外之物上,只能间接地实现,而这也使金钱变成某些人的敌人;知识经济社会中人的中心需求是自我实现,这并不是指某个具体的个体,而是指社会的人,指类人。人的价值取向是知识能力,人们开始追求自我成就,价值回到人本身。

可见,随着社会的发展,人的素质的提高,人的精

神需要越来越丰富。领导活动的目的就是为不断满足和提升人的需要,以实现人的发展。社会指标的提出、组织文化的塑造等就是为了满足组织及其成员生存和发展的需要。所以,据此我们以创造的物质财富、精神财富的质量和数量作为衡量领导活动价值的基本依据,看在多大程度上满足了社会的需要和促进人的素质的提高。但是作为人类,需要的满足是很复杂微妙的,人和组织需要的满足必须以付出和奉献作为基本的实现手段。并且,付出和奉献也是人的一种基本社会需要。

3. 领导方法与艺术的价值

领导方法是领导者为达到一定的领导目标,按照领导活动的客观规律性,采取的方式和手段。领导方法是领导者发挥主观能动性最广阔的领域,讲究领导方法,采用符合时代要求和具体情况的恰当的领导方法,能够大大提高领导活动的绩效。毛泽东说:“我们不但要提出任务,而且要解决完成任务的方法问题。我们的任务是过河,但是没有桥或没有船就不能过。不解决桥或船的问题,过河就是一句空话。不解决方法问题,任务也只是瞎说一顿。”^{[10](P139)}方法问题对于领导活动是至关重要的,有方法才能实现领导活动的价值。但是方法也有优劣之分,比如:同一件事情,作为领导者,他可以授权追随者做;可以自己亲自做,以发挥模范带头作用;也可以组建团队进行攻关;还可以配合其他工作一道做。再比如:一项有创意的决策,你可以一开始就大规模地实施,也可以先进行试点,待取得成功经验后再进行推广,两种方法各异,所付出的成本不同,产生的效果不同,效率也不一样。领导方法的价值就在其中。

领导艺术是领导者在个人素质修养基础上,以丰富的领导经验,深厚的领导造诣,对各种领导方式、方法进行巧妙、高超并富有创造性的运用,并通过这种运用表现出独特的领导风格和艺术形象。所谓“运用之妙,存乎于心”,领导艺术是领导活动创造性、个性化的表现,是领导技能的娴熟运用,是技巧和风格的巧妙结合。在领导活动中,领导者通过创造性的领导活动,照顾差别,兼顾个性。坚持差别化对待,满足人的个性化要求,提高领导活动对人的需要的满足能力。正如有的学者所描述的:进入21世纪以后,人与人的差异越来越大,人的个性化越来越明显。那种以排斥差异为特征的共性化领导,无论如何也坚守不住了,而以“重视差异”和“重视个性”为特征的个性化领导却不期而至,堂而皇之地张扬起来。“个性化”的领导同时一定是“人性化”的领导,一定是“艺术化的领

导”。^[1]可见,个性化和艺术化的领导是不可阻挡的大趋势。所以领导艺术具有价值,对于提高领导活动绩效有重要作用。

三、领导价值的选择和评价

领导价值的判断和选择制约行动的方向,影响行动的结果,而对结果的评价则为新的领导活动提供参考和借鉴。从这种意义上说,领导活动其实也是领导者与被领导者在价值目标的凝聚下,追求特定的价值理想并使之付诸实现的创造性活动。领导活动中的价值选择和评价不单单属于领导者个人,更属于一个群体,正确的价值选择使人们按正确方向发展,而错误的选择将会把人们引向歧途。

1. 领导价值的选择

西蒙认为,任何决策中均包含有事实因素与价值因素两个方面。所谓事实因素,就是决策制定所依据的客观事实。但是决策依据的并不仅仅是事实,还有一个非常重要的因素——价值因素,即决策者对事物的好恶取舍,属于人的价值观问题,往往与道德伦理有关。领导实践告诉我们:领导决策必须确立明确的、符合社会发展方向的、代表公众根本利益的价值导向,必须遵循相应的道德规范和伦理准则。

在哈佛的MPA课程中,有一个“三圈理论”分析框架,主要是用于分析和指导决策行为的。它用价值、能力和支持三个要素构建了决策的模型,其涵义是:任何一项好的公共政策首先要具有公共价值,其次这项政策还需得到政策作用对象或民众的支持,最后政策的实施者要具备相应能力提供的管理和服务。只有三圈相交,这项决策才能得到有效执行,达到预期效果。西蒙认为组织决策通常同组织使命、效率、公正与个人价值这四个方面的价值标准有关。当然,不同的决策可能涉及的价值范围并不相同,但大部分决策涉及的价值往往是多重的而不是单一的,而且有时在具体抉择时会产生难以兼顾多重价值的困难。于是决策者为求得价值系统的平衡,不得不放弃对一部分价值的追求。价值观的冲突往往是决策者难以决断的重要原因。

在人的认识活动中,价值观是与知识储备、生活经验处于同样地位的背景性因素。也就是说,人无时无刻不是以自己的眼光投射于外界事物,对其做出有用无用、好与坏判断。正因如此,组织领导者的价值观完善与否就显得十分重要。在一定的社会及时代背景中,总有相对稳定的价值取向。比如在社会主义初级阶段,满足人民群众日益增长的物质文化需要就是

至高的目标,人民利益是第一位的东西。由此,集体主义、大公无私、先公后私等就成为领导价值观的必要组成部分。对政府和企业来说,如果其领导者在搜集资料、设计预选方案、选择执行方案时没有全局观念,置绝大多数人的利益于不顾,而只考虑小集团利益甚至个人私利,那么这种决策肯定是与整个社会的利益相违背的。

要协调好个人价值与社会价值观的关系。系统管理学派认为,组织决策应考虑如下五个层次的价值观:个人价值观。即个人拥有的价值观;群体价值观是正式或非正式的小群体的价值观,它影响个人的行为与组织的行为;在集体决策系统中,决策集体如委员会的价值观对决策影响极大;组织价值观,是为组织整体拥有或在组织中居主导地位的价值观念,是个人的、群体的、组织的以及社会的价值观念的混合物,要服务于整个组织的目的,并对组织决策产生根本性影响;工作环境各要素价值观,即顾客、供应者、竞争者等直接同组织相关联者所拥有的价值观;社会价值观或称文化价值观,它是整个社会拥有的或在社会中居支配地位的价值观,由于组织是个开放系统,又是由众多个人、群体所组成,因此,上述五个层次的价值观必然相互交叉、互相影响,组织决策者须自觉地求得各个层次价值观的平衡、协调,以使决策合理有效。

要建立领导价值标准,并以此作为领导选择的衡量尺度,是为了确保领导决策实际效益而设置的必要的限制性条件。价值标准是领导决策的规划依据、论证准则、仲裁规则和检查标准。一般情况下,价值标准必须科学、规范、可行。这要求由领导者和有关专家共同协商,进而形成领导决策所要依凭的权威参照和公正准则。领导决策是以组织存在为前提的,实质上是领导者作为组织的代表所进行的一种组织决策。所以,领导决策的价值观是组织价值观的一种表达,首先应当避免领导个人价值观对其决策的影响。组织的价值观自然而然的首先指向组织目标,即领导在进行决策时,首先应考虑事情是否对实现组织目标有价值,即考虑到组织的利益。这是组织赋予领导的责任,也是组织存在的原因和意义。当然,也不应忽略对组织成员个人的关注和关心,在“以人为本”理念提出之后,要把尊重人、了解人、关心人作为组织的核心价值。现代领导在作决策时,除了要考虑组织的利益之外,还要考虑到组织成员的利益,这才是领导进行正确决策的价值观。

今天,一些领导者在“为谁决策、决策为谁”这一事关决策的立场和方向的问题上出现了偏差。有的人

在决策时不是从党和人民的利益出发,而是从个人或团体利益出发,甚至利用决策权为个人谋取私利,还有人眼睛只盯着个人的“政绩”,做出的决策违背科学发展观,对搞“形象工程”、“政绩工程”兴趣颇高,而对事关单位长远发展、维护群众利益的决策不感兴趣,甚至找各种借口久拖不决。事实证明,端正领导者的指导思想,既是一个实践课题,也是一个严肃的政治问题。没有正确的价值观指导,决策就会迷失方向,就会偏离立党为公、执政为民的准则。

2. 领导价值的评价

“领导实质上就是一种评价”,^{[12](P196)}评价作为一种尺度贯穿于领导活动之中。领导评价就是运用价值规范对一定的事物或现象进行评定的过程。在领导活动中,领导者的需要、计划、目的等,都会与评价问题联系在一起,正是通过评价,领导者进行比较和选择,由此做出决断。在领导用人中,对员工的正确评价是领导者发挥人力资源优势的重要依据,对员工实事求是地肯定、赞扬和否定、批评等都是调动其创造性、能动性的重要手段。领导价值评价对领导实践具有引导性,它牵引着领导者的行动,制约着领导者的价值选择,蕴含于领导价值的创造与实现之中。

领导价值评价的主体是多层次的,包括个人、集体和社会大众。在社会主义条件下,要以人民群众为领导价值的评价主体,这是由社会主义领导的本质所决定的,人民群众的根本利益是判断领导活动的成败得失的最高价值标准。领导主体能力的强弱与领导活动的绩效状况,最终都要通过领导价值评价表现出来。领导价值评价是提高领导者素质和水平的重要环节,在领导活动中,领导者需要不断地总结和反思自身的素质与工作绩效,及时地认识存在的问题并客观评价领导工作效果,形成优胜劣汰的机制和氛围。领导价值评价是对领导活动进行民主监督的有效途

径,随着领导活动的公开化与透明度的提高,要求加强对领导活动进行监督,开展规范的评价活动,对领导者形成一种无形的压力,促使领导活动朝着民主化、制度化的方向发展。

西方有一种基于价值观的领导理论,告诉我们,组织成员在对领导者所信奉的价值观强烈认同从而内化为自身的价值观后,将得到强烈的激励效果,这些行为被称为以价值观为基础的领导行为。这样的领导行为使组织成员自觉地朝着共同价值观指引的方向去努力,而且成员之间为了实现共同的目标会加强沟通,这样,在成员之间就容易形成一种氛围,把为组织做贡献视为个人自我价值提升的一种表现。当组织成员认同组织的愿景时,便会产生很强的凝聚力,组织成员之间会更加合作,每个人的潜能会得到更大的发挥。因此,领导者可以借鉴这一理论的合理内核,通过领导价值评价唤起民众的共鸣,更好地实现领导目标。

参考文献:

- [1] 李德顺.立言录[M].哈尔滨:黑龙江教育出版社,1998.
- [2] 李德顺.关于价值和“人”的价值[J].中国社会科学,1994(5).
- [3] 李连科.哲学价值论[M].北京:中国人民大学出版社,1991.
- [4] 杜齐才.价值与价值观念[M].广州:广东人民出版社,1987.
- [5] 郑孟煊.用唯物史观认识领导价值[J].领导科学论坛,1990(1).
- [6] [英]昆廷·斯金纳.近代政治思想的基础(上卷)[M].奚瑞森,亚方,译.北京:商务印书馆,2002.
- [7] [美]詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯.领袖论[M].李宗胜,等,译.北京:中国社会科学出版社,1996.
- [8] 李德顺.价值论[M].北京:中国人民大学出版社,1987.
- [9] 马克思恩格斯全集(第47卷)[M].北京:人民出版社,1979.
- [10] 毛泽东选集:第1卷[M].北京:人民出版社,1991.
- [11] 刘峰.领导大趋势[M].北京:中国言实出版社,2003.
- [12] [加]克里斯托弗·霍金森.领导哲学[M].刘林平,等,译.昆明:云南人民出版社,1987.

[责任编辑 李冲锋]

Gradation and Visual Angle: Get out the Present Plight on Leadership Value Study

YU Hong-sheng

(China Executive Leadership Academy Pudong, Shanghai 201204, China)

Abstract: There is a value problem haunting in the process of leadership, Leaders are often confronted with various value choice. For whom does a leader work for? How to carry out leadership? The standard of judgment: what's a good leader or a bad one? This problem is related to not only the viewpoints on authority, political achievements, benefit, but also the perception on the morality, life, world, and so on. All of these are related to the value of leadership, which is engaged in the vicissitude shutting success or failure of the country. Leadership value includes leader value, leader work value, method and art of leadership. Concrete studying on leadership value will help a leader to carry out value judgment, value choice and value evaluation. Under the situation of the rapid changes in society and gradually pluralistic people's value, Researching leadership value is very important.

Key words: leadership value; values idea; value choice; value appraisal