

浅谈领导文化特点与系统领导观的关系构建

杨长梅

中共六盘水市水城区委党校

摘要：所谓领导文化，就是一种与领导行为紧密联系的文化，这种文化的特质，是由领导行为的本质特点所决定的，它随着领导活动的不断拓展而逐步展开，涉及领导活动过程中的一些艺术上度的把握，权利价值的观念等因素。领导文化所具有的不同特点，决定了领导观念的广度和深度，决定了领导行为的有效性和发展性。本文提出了领导文化的几个特点，并指出了由这些特点所决定的系统的领导观的具体要求。

关键词：文化；领导行为；特点；观念

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.01.075

中国具有五千年的优秀传统文化，在这些优秀传统文化中，孕育了丰富多彩的领导文化，且这种领导文化的思想，具有时代的烙印，在每个时代都充分体现着那个时代的不同特色和要求。因此，作为领导，要实施领导行为，必须要把握不同时代的领导文化特点，才能开展好具体的领导活动，否则，就会因为领导活动的越位和缺位而导致领导活动的不完善，不具体，从而导致管理上的不足或失败。同时，作为领导者，必须要树立系统的领导观。所谓系统，就是一个相互联系的有机作用的整体。领导文化的特点决定了系统的领导观，系统的领导观要求领导者必须从全局出发，必须进行系统思考。系统的领导观是科学的领导观，有了系统的领导观，就会事半功倍，否则，就会事倍功半乃至一事无成，即使身在领导岗位上却难以进行领导。

一、关于领导文化的几个特点

（一）先进性

这里指的领导，不是指具体的某一个人，而是一种管理上的行为，这种行为关系到一个地方，一个部门和一个单位的发展趋势，发展状况和发展前景。领导本来就是一门行为艺术，这门艺术不是天生就有的，而是必须经过后天的学习才能悟出来的。这种艺术学得好与不好，关系到一个地方、一个单位、一个企业、一个部门的贯彻执行力水平，更加关系到一个单位，一个部门的发展。所谓思路决定出路，管理层的思路能决定一个企业和一个部门走多远，发展到什么程度，达到什么样的管理水平。因此，作为新时代的领导，应该充分认识到领导文化是先进文化的一个重要组成部分。先进性，其实就是管理文化的先进性，领导文化的先进性。我们所讨论的领导文化，其实它本就应当是一种先进的文化，是一种与政治文化和行政文化以及组织文化紧密相关的文化，它所反映的，应该是时代的潮流。上面的方针政

策和决策部署能不能得到很好的落实，能不能得到有创造性的落实，就看领导能力如何，对新思想新举措的领悟能力，对新的环境的适应能力，对新情况的解读能力。随着时代的发展，现在领导最大的恐慌就是能力的恐慌，如果不学习新知识，不吸收新鲜空气，就不能把工作真正落实好。作为一个领导，应该成为一个组织或一个群体的带领者，领头雁，既要站得高，看得远，又要清晰地看到眼前的现实，充分注重民众的需求。因为先进文化是一种体现时代的文化，今天，新时代中国特色社会主义的新征程已经开启，这就要求我们的领导文化必须融入中国特色社会主义文化的范畴，这就是一种面向现代化，面向世界和面向未来的文化，应充分认识当前的领导文化也是一种民族的科学的大众的文化，具有时代性和先进性的特点。

（二）服务性

领导行为其实就是一种服务行为，高高在上不能成为真正意义上的领导，低声下气也不是好领导。领导活动本身就是一种管理活动；所谓管理，就是既要管，又要理。管是所实施的行为，而理，是管所要达到的目标，涵盖了规范、顺畅、有条不紊等意思，这就注定了领导行为是为人民大众服务的行为，领导文化就是为人民大众服务的文化。所谓服务性，这就是说，领导要知道自己工作的目的是为什么？领导只是一个部门和党委的管理者，不是这个单位的拥有者。“社会公仆”这个词语是马克思提出来的，共产党建立以来，每一届党的领导人都把马克思主义进行了升华，结合中国的实际，提出了“为人民服务”“人民标准”“以人民为中心”的发展思想等，明确了领导的服务性。而领导文化作为意识形态领域的组成部分，如果离开了服务性，领导就会失去根基，就会失去广大的群众。当然，领导的服务性决定了领导文化的服务性，具体实施过程中涉及领导

的本质问题，而领导的本质关系到领导活动的出发点，这个出发点一旦发生错误，领导活动必然会走向不正常的模式，领导文化也会丧失了它本应有的服务型，脱离了群众，成了一种不能有效推广的文化。

今天，随着经济社会的飞速发展和人们对领导文化研究的不断深入，对领导的本质已经有了一个较深的认识；只有这样，我们才能更加深刻地认识到领导文化的服务性与先进性。因为领导行为首先就是对于一个团体的带动，这是由领导初始文化所决定的；其次就是服务，这是由领导文化的根本属性所决定的；再次，领导行为是为了对群体事业的开拓与创新，这是由领导文化的发展决定的。而这里说的领导文化的服务性，绝不是那种着眼于细枝末节的无关痛痒的服务，而是应当通过决策来进行有效的服务，也就是说，领导文化的服务性特点，是一种隐性的特点，不需要把现实的服务随时随地体现在口头上。比如公交公司的管理者，所有的工作都是为了公司的发展和公司管理的规范进行，并没有具体体现服务性的特点，可在思考公司长远发展和精心规范管理的过程中，最终的目的就是要让老百姓能够出行方面，舒畅。

（三）积淀性

文化，其实就是某种行为产生之后的一种内在本质的体现。自从人类社会产生了领导活动以来，就存在领导文化。而领导，是经济社会活动中为了促进整个经济发展和社会进步而发生的一种行为，这种行为所表现出来的文化，即领导文化，它必然受到整个社会文化的影响，而社会文化有一种沿袭性，正是这种沿袭，才使得文化发展成今天这样的鲜活，具有很强的生命力，领导文化正是在这种沿袭性中不断积淀下来，一直影响着一代又一代的领导，融进了领导文化艺术这一灿烂文化长廊中，成为社会文化经典中的绚丽瑰宝。如果领导行为没有历史的沉淀，没有时间的沉淀，就没有文化的根基，就没有领导文化的这片肥沃土地，也开不出领导文化这枝绚丽多彩的花朵。因此，必须要认识领导文化的沉淀性，在历史长河中去汲取领导文化的养分，用以丰富和发展自己的行为，才能在领导活动中不断创新，不断发展，使领导行为更加贴近和符合时代的要求，让每一个领导者能够真正成为一个具有领导各项事业发展的管理上的大家。

（四）认同性

领导文化也是各种灿烂文化中的一个重要组成部分，既然属于文化的范畴，就必须取得认同感。缺乏认同性的文化尤其是领导文化，必将被社会淘汰。领导

文化只有得到这种认同，才是我们所需要的领导文化，这种领导文化才能发挥其作用。翻开人类文明发展的历程，剥削阶级的领导被推翻了，因为剥削阶级的领导文化是愚弄人民，欺压人民的文化。一种领导文化如果被认同，就会产生巨大的作用，就会产生共同愿景。彼得圣吉在《第五项修炼》中指出：斯巴达克斯在公元前71年领导奴隶起义，两度击败罗马大军，但是在克拉苏将军长期包围攻击之后，最后还是被征服了。克拉苏告诉几千名斯巴达克斯部队的幸存者说：“你们曾经是奴隶，将来还是奴隶，但是罗马军队慈悲为怀，只要你们把斯巴达克斯交给我，就不会受到钉死在十字架上的刑罚。”在一段长时间的沉默之后，斯巴达克斯站起来说：“我是斯巴达克斯。”他相邻的人也站起来说：“我才是斯巴达克斯。”下一个人也站起来也说：“不，我才是斯巴达克斯。”在一分钟之内，被俘虏军队里的每一个人都站起来了。给我们的启示是这个部队所忠于的不是斯巴达克斯个人，而是由斯巴达克斯所激发的共同愿景。中国共产党能够带领人民推翻整个旧社会并率领人民建设新中国，也正是因为中国共产党的领导文化被人民所认同，所接受。今天，中国共产党的这种领导已经充分体现出了人民大众的认同感，中国特色社会主义制度能够在二十一世纪的今天焕发出强大的生命与活力，正是这种认同感的结果。

二、关于系统的领导观

（一）民主

由于领导文化具有服务性的特点，这就要求领导者必须树立民主的领导观。领导最基本的职能是决策，领导者所要思考的事情不是一般鸡毛蒜皮的小事，也不是那些繁琐的事务，领导者本就应该某大局，管方向，思发展，做决策，领导者所关心的是一个团体的发展和壮大，是这个团体的凝聚力和战斗力，因此，民主的领导观首先应当体现在决策上。不管多大的事，不管多好的思路，都是一个民主决策的过程，因为把方向定下来以后，还得有人去实施。决策的过程，也是一种民主协商的过程，更一种统一思想，凝聚力量，形成共识的过程，一言堂，我行我素，天下老子最大的家长制决策是行不通的。当今社会，我们所从事的是经济事务和社会发展事务，尤其是在经济社会的管理过程中，民主已经是一种潮流。如，近年来，在国有企业改革中，在坚持党的领导下，很多企业都在按照现代企业管理的模式进行改革。为了淡化企业中的等级观念，倡导民主精神，民主管理，国有企业都基本采取了不许人们称呼官

职的做法，国有企业的管理者都已经不叫领导，而叫企业高管，这些都充分表现了民主的理念。

（二）法制

由于领导文化具有先进性的特点，这就要求领导者应当在领导行为中做到促进社会进步。而法制的健全是社会进步的表现。既然如此，领导就应当具有法制的领导观。党的十八届四中全会就专门研究了依法治国的相关事宜。所谓法制的领导观，就是要求领导者把健全民主和法制同领导工作结合起来，将领导工作自觉地置于法治的轨道，依法进行领导，在整个领导活动中的制度和法律不因领导人的改变而改变，不因领导人看法和注意力的改变而改变，领导干部要成为遵守宪法和法律的模范。当然，在这一过程中还必须注重制度的完善，一个单位，一个部门或者一个企业，没有健全的制度，不用制度去管人管事，一味地强调领导最大，领导说了算，这样的部门肯定会乱套，管理上就无法体现领导文化的特点，也没有章法可依。只有实行法治的领导观，才能保证民众依法实行民主选举，民主决策，民主管理，民主监督；也只有在这个基础上，领导活动才能得到群众的支持，才能够让群众所遵行领导的管理活动，领导活动也才能够成功。

（三）人本

当今，以人民为中心的发展思想已经成为新时代的一种最基本的要求，已经成为领导过程中的一种重要的领导理念，这种领导理念，同过去那种“以人为工具”的理念是根本对立的，这是真正的马克思主义的领导观，是中国共产党所坚持新发展理念，是以高质量发展统领经济社会发展全局的具体要求在领导行为中的重要体现。因此，在领导行为和领导活动中，必须要把人放在第一位。领导活动本身就是一种人的活动，如果不注重人的感受，不注重人的全面发展，领导的个人行为我行我素，不符合民众要求，不考虑员工需求，最终，这种领导活动就会成为无根之木，无源之本，领导者最后就会变成孤家寡人一个。当然，人本不是所有的事情都是大家说了算，人本的目的是为了向群众征求单位发展的意见建议，而不是所有人提出的意见都要采纳。人本是一种管理手段，而不是管理的全部，更不是领导文化的全部。这就要求领导者针对领导文化的认同性来进行探索，把一些有利于发展壮大的好方法好建议纳入单位的发展规划，在制定措施，做决策，解决问题中把这些好的东西凸显出来，这才是真正的人本。

（四）发展

既然领导文化是众多经典文化的重要组成部分，领导文化具有沉淀性，是在长期的历史长河中不断推陈出新，发展起来的，就应该充分认识领导文化随着时代的变化和进步而不断地变化和进步。这就要求领导者应当具有发展的领导观，具有历史的伟大智慧。只有认识历史，在历史的沉淀中充分寻找领导文化的精华，才能使自己的领导行为更加符合历史发展的规律；只有不断发展，让领导活动跟随时代的进步而进步，才能让领导有所作为。在社会不断的进步中，领导活动是一个永无止境的过程，领导者要不断的向前看，才能使领导活动取得绩效。领导活动要克服小生产观念对我们的影响，小生产观念表现在行动上日出而作，日落而息，无所作为，不求进取，小富即安，满足现状，这是与社会的发展格格不入的。发展才是硬道理，作为领导，必须树立发展的领导观。

（五）学习

学习本身就是一种文化。社会的变化让世人目不暇接，现代社会是一个学习型社会。对于领导者，管理者，无论在什么岗位上，都要有一定的专业知识和能力，没有的要学，有的要继续学，只有这样，才能适应日新月异的发展，才能勇挑社会主义现代化建设的重任。学习本身也是一张能力的体现。学习不仅是书本的，也是实践的，包括在错误中学习，在错误中汲取教训并在今后的工作中避免错误。学习文化的核心是迅速地把学到的东西付诸于实践。作为领导者，既要进行理论的学习，又要通过实践进行学习，要将学到的理论和具体实践紧密地结合起来，绝不能纸上谈兵。

总之，有什么样的领导文化，就决定着什么样的领导观。中国特色社会主义的领导文化特点，要求我们的领导行为必须符合新时代的要求，要求领导文化必须具有先进性、服务型、沉淀性和认同性的特点，从而让领导行为具有民主、法制、人本、发展和学习的系统观念，只有这样，领导者才能在社会主义现代化建设的新征程上领导各行各业向着现代化建设的目标迈进。

参考文献

[1]本刊通讯员.四川省档案系统领导干部文化建设培训班在京举办[J].四川档案,2017,(04):13-14.

[2]孙立樵,王雨虹.习近平的协同领导观探析[J].中国井冈山干部学院学报,2016,9(06):58-64.

作者简介:杨长梅,1982年09月,女,苗族,贵州省六盘水市人,本科学历,讲师,工作单位:中共六盘水市水城区委党校,研究方向:行政管理。