

基于斯隆领导模型对温斯顿·丘吉尔领导力的浅析

蒋方舟

(南开大学 天津 300071)

[摘要]丘吉尔被全世界认为是20世纪最重要的政治领袖之一。二战中他以卓越的领导才能,带领英国取得反法西斯战争胜利。本文以麻省理工学院提出的斯隆领导模型为分析框架,从形成愿景、分析现状、协调利益、尝试创新、激励赋能五个维度对具体事件中丘吉尔的领导能力进行浅析。

[关键词]领导力;斯隆领导模型;丘吉尔

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.05.1179

温斯顿·丘吉尔,英国政治家、演说家、军事家,曾担任英国首相。在国力萎靡的情况下,他摒弃嫌隙,运筹帷幄,与美国、苏联联手,与法西斯顽强斗争,带领英国渡过了最艰难的时刻。丘吉尔的领导能力,让其在整个世界享有盛名,也因此被认为是20世纪最重要的政治领袖之一。丘吉尔的领导能力究竟在哪些方面体现,又是如何对二战时期的英国甚至世界产生广泛而深远的影响呢,本文将对此进行分析。

一、丘吉尔领导力的具体体现

丘吉尔的领导能力主要表现在以下几个方面:一是善于学习。丘吉尔未上过大学,他的知识和才能是自学而来的。二是具有坚忍的品质。在抵抗法西斯的斗争中,许多决策是在没有大多数人的认同下实施的,他能够顶住压力,坚持到最后取得成功。三是经验开放型领导。在处理对苏关系上,以一个杰出政治家的巨大勇气和高度灵活性,与苏联结为盟国,使全世界反法西斯力量结成统一战线,保证了最后胜利。四是善于管理下属的能力使丘吉尔赢得了极高的个人威望,使他能够在做决策时得到下属的最大支持,从而推动各项改革顺利进行。五是有效地运用影响力。丘吉尔首次以首相身份出席下议院会议时,以一篇传遍世界的著名演讲赢得了381票对0票的绝对优势。

二、斯隆领导模型的概述

本文主要以斯隆领导模型为分析框架,逐一分析历史事件,展开对丘吉尔领导力的分析。斯隆领导模型是由麻省理工学院提出的,该模型认为:一个领导者身上包含着五个职能,即形成愿景、分析现状、协调利益、尝试创新、激励赋能。下面本文也将围绕这几个方面展开分析。

三、斯隆领导模型在丘吉尔领导力上的分析

(一) 形成愿景

“形成愿景”是领导者构建团队的基础品质,他是指领导者对未来前景和发展方向的准确而具体化概括,而为团队竖起前进的旗帜和奋斗的希望。一位领导者如果想要改变现状,开拓新的事业,进而创造奇迹,第一步便是要找到能够得到绝大多数人认同的愿景,以此愿景为凝聚力,使大众为这项事业全力奋斗。丘吉尔作为一位政治家,通过描绘战争胜利的美好蓝图,利用他的言辞和形象,引导着民众的情绪,使民众成为他的追随者,他发表着一篇又一篇激情澎湃的演讲,唤起追随者们内心的渴望与激情,大家义无反顾的投身到二战中,并愿意为之付出全部的努力甚至生命,进而凝聚成可以创造未来的伟大力量,丘吉尔也因此使得他的政治主张与策略落地实现。

(二) 分析现状

丘吉尔初任英国首相时,战时内阁消极地认为“能够救出敦刻尔克军队的十分之一,就已经是天大的好运了”,在这种氛围中,丘吉尔顶住多方压力,派出4000人的部队与德军交火,牵制德军的攻击,为三十万士兵撤离争取了时间,其敏锐的洞察力和合理高效的决断,把滞留士兵几乎全部救回本土,为反法西斯战斗保留了宝贵的战斗力。

“分析现状”是一个团队向正确方向发展的重要前提,领导者需要在团队面对的各类复杂严峻的形势中,迅速准确辨别出内部及外部所存在的机遇及挑战,并做出合理的判断决策。作为世界战争漩涡内的大国元首,丘吉尔对英国内部环境及世界外部环境的研判,均表现出了敏锐的洞察力,准确分析英国所处的环境,为英国创造了起死回生的奇迹。战时英国、欧洲甚至是整个世界的“至暗时刻”成了丘吉尔个人的“巅峰时

刻”。而丘吉尔这种高瞻远瞩、弃车保帅、舍小博大的敏锐的洞察力和应变力,正是成就他成为一代领袖的重要人格魅力。

(三) 协调利益

由于政治立场不同,丘吉尔一直是顽固的反共人物,但在二战中对苏问题的处理上,他展现出政治领袖的高度灵活性,从全英利益出发,毫不犹豫与苏联结盟,把全球不同意识形态的反法西斯力量联合成为统一战线,进而取得战争胜利,不仅给英国带来希望,更给全世界反法西斯战争的胜利奠定下基础。

在全球,丘吉尔秉持“没有永远的朋友,也没有永远的敌人”,对英国发展有帮助的力量,均可协调成为朋友;为了战争的胜利,可以放弃个人喜恶与共产主义国家结盟;为了英国的发展,可以收敛日不落帝国的高傲,向新盟国称臣。在欧洲内部,丘吉尔协调各国利益,保持着欧洲各国互相牵制,以此稳固英国的主导位置。这正是丘吉尔的伟大之处。

(四) 尝试创新

丘吉尔是个地地道道的改革派,在担任英国极为重要的海军大臣时,他就进行大胆改革,改变海务大臣们的职能,向他们发出强制性指令,要求其服从海军大臣的权威,并营造临战氛围,促使各级人员时刻以德国的进攻已迫在眉睫的规格备战,为抗击德军的提供了良好的阻止体系。

丘吉尔每到一个新的岗位都会先进行调查研究,发现问题,再尝试创新,探索新的方式和道路进行改进。他富有想象力,极具创新精神,颇有改革魄力,对未来的发展方向敢于做出大胆的规划和设想,以另辟蹊径的方式实施变革与创新,为英国做出巨大改变和进步创造条件。

(五) 激励赋能

丘吉尔在低级军官和士兵中大受欢迎,海军月刊《舰队》曾撰文:“对处理下级军官与士兵的各种待遇,还没有一位海军大臣比温斯顿·丘吉尔具有更为实际的同情心”。首先他提高士兵了已经有半个世纪没有变动过的薪饷标准;其次,他修改了军纪条例中部分过分苛刻的内容;此外,他还规定优秀的士兵可以被任命为军官,从而极大的鼓励了士兵的斗志。这一系列改革措施,深受士兵们拥护。

于变革型领导而言,变革措施落地需要一些成员的支持才能推动。而要想让大家真正追随并愿意为这一改革奋斗,需要领导者把成员的利益与整个组织的改革相结合,进而实现追随者、领导者、整个组织的共同愿景融合。丘吉尔通过激励赋能赢得了极高的个人威望,为他各项决策获得组织成员的支持,推动各项改革的顺利实施。

综上所述,丘吉尔的政治生涯中始终将维护大英帝国的完整和利益为最高的目标,丘吉尔曾经宣称:“我担任国王陛下的首相决不是为了主持摧垮大英帝国。”丘吉尔凭借他卓越的领导能力和孜孜不倦的精力带领英国人民抵抗异族侵略,直至迎来了最后的胜利的曙光。

参考文献

- [1] (美) James M. Kouzes, Barry Z. Posner. 领导力: 如何在组织中成就卓越[M]. 北京: 电子工业出版社, 2018.
- [2] 廖亮. 丘吉尔的领导能力才智[J]. 决策, 2015, (8): 76-77.
- [3] 元芳. 浅析丘吉尔的对外政治思想[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2013, (4): 5-7+106.