

Typical Manifestations of Inferior Leadership Culture and Its Strong Hereditary Characteristics and Elimination Strategies

Jiayuan Zheng

Party School of Dazu District Committee of the Communist Party of China in Chongqing, Chongqing, 400000, China

Abstract

Stability is extremely crucial for any organization. The emergence of a culture of poor quality leadership, especially with its mandatory genetic characteristics, will lead to the negative influence of the previous leader on the successor leader, resulting in a decreasing overall work enthusiasm of the organization. This low-quality leadership culture frequently appears on leaders, leading to decision-making errors, distorted personal values, poor work style, and a lack of ideal beliefs. Therefore, to thoroughly eliminate the negative impact of poor leadership culture, it is necessary to start with persisting in learning, changing concepts, optimizing supervision, and improving mechanisms, and creating a clean and upright leadership culture atmosphere.

Keywords

poor quality leadership culture; typical performance; clearing measures

劣质领导文化的典型表现及其强遗传性特征与清除对策

郑迦元

中共重庆市大足区委党校, 中国·重庆 400000

摘要

稳定性对于任何组织都极其关键。劣质领导文化的衍生,尤其是其中带有强制遗传性的特征,将会让继任领导受到来自上一任领导的不良影响,从而导致组织的整体工作积极性日益下降。这种劣质领导文化频繁出现在领导者身上,会导致其决策出现失误,个人价值观念将会出现扭曲、工作作风呈现不良、理想信念缺失。因此,要彻底清除劣质领导文化带来的不良影响,就需从坚持学习、转变观念、优化监管和完善机制入手,营造风清气正的领导文化氛围。

关键词

劣质领导文化; 典型表现; 清除对策

1 引言

劣质领导文化与优质领导文化相反,具体是指由于领导者群体和领导者在价值观念、工作作风、理想信念、思想意识等方面,出现了不同程度的缺憾甚至是破坏性的行为,导致其领导成效不佳的综合表现。就单位而言,劣质领导文化会影响单位职工的工作积极性、引起领导者群体间的内部矛盾、弱化干部的责任担当精神;就社会而言,劣质领导文化会降低政策的执行力、扰乱社会的公平秩序、影响经济的快速发展。因此,在新的发展环境下,如何消除劣质领导文化对单位、社会带来的不良影响值得研究和探讨。

【作者简介】郑迦元(1994-),女,中国重庆人,硕士,讲师,从事地方政府治理研究。

2 劣质领导文化的典型表现

当前,劣质领导文化主要表现在以下几个方面。

2.1 价值观念的扭曲

领导者的价值观念影响着整个组织的团队能力建设,部分领导表现出的将自己利益看作高于一切的错误价值观,会将团队的努力成果毁于一旦。有的领导将自己升官晋爵、绝对统治、金钱利益看得高于一切,将服务意识、团队合作、集体利益等抛掷脑后,其滋生的一系列诟病就是欺骗、压榨、贪腐。领导者的扭曲、错误的价值观,对团队风气日益不正起着绝对性的引导作用,大大降低组织效益的最大化产出,甚至将会对社会造成不良影响,从而使得个体的错误行为阻碍了促进整体发展。

2.2 工作作风的不良

领导文化潜藏于日常的工作作风中,少数领导者表现出的不良工作作风是劣质领导文化的体现。有的领导者仗着

自己手中有权，“官架子”极强，总是习惯于凌驾属下之上，无论对错与否强制给属下将工作布置安排下去，对下属经常是高高在上的样子，形成浓厚的官僚主义作风；有的领导者仅仅认为工作是完成给上级看的，所以仅仅是做表面文章习惯于留痕作业，疲于应付了事，形成强烈的形式主义作风；有的领导者长期凭借自己的经验，敦促下属按部就班地完成工作，认为只要保证任务的顺利完成就可以，从不考虑激发下属工作的积极性和工作上的创新，形成消极的经验主义作风。

2.3 理想信念的缺失

理想信念对个人而言是工作的动力源泉，对领导者而言则是决定领导团队建设的灵魂所在。目前，在领导者群体中，会出现少数领导理想信念产生偏差的现象。有的领导者存在理想上的缺氧，在工作上积极向上的追求动力严重退化，尤其是极易出现在年纪偏大的领导者身上，认为自身的发展到了瓶颈地带，对于团队建设和任务的统筹协调就出现散漫的思想。有的领导者存在精神上的缺钙，担当精神明显匮乏，尤其是对于权责不对等的事情，绝对不会主动承担，一旦出现问题则马上推卸责任，毫无担当可言，极易容易在团队建设中形成不作为懒作为的不良风气，甚至是阻碍经济社会的发展。

3 劣质领导文化的强遗传性特征

3.1 无能性与死板性

由于领导年龄及职位的不同，会造就不同类型的领导在不同的岗位中对工作行动积极性的有所不同，尤其是一些年限即将到头、资源难以调度、职位处于尴尬期的领导，就会暴露出他们在领导指导下属工作中的无能性和死板性。无能性在于劣质领导缺乏掌控事物发展方向的能力，缺乏指导下属工作的能力，其可能是因为年龄过大或长于人际关系的处理而忽略提高自身专业素养，从而无法带领团队高效工作，这样的劣质领导文化将会给继任领导带来长期的、隐蔽的影响和遗传^[1]。而死板性则与无能性有相通之处，劣质领导文化中的死板性主要表现为思想上的僵化古板，少数具有无能性特征的领导则是由于思想缺乏创新导致行动上缺乏积极工作的动力，最后使得团队核心力瓦解。例如，某些有能力的领导如果拒绝新思想、拒绝新信息和畏惧挑战性事务，同样会给组织造成巨大的伤害致使业绩平庸，无作为、懒作为等行为也将遗传给下一任领导。

3.2 腐败性与放纵性

不同职位的领导都被赋予所在职位相应的权力，而劣质领导往往会以权力来谋取私利，为满足自身利益，而抛弃团队利益，这类劣质领导身上所具有的特殊文化属性则表现为腐败性和放纵性。腐败性主要是指劣质领导为了个人利益而将公共利益占为己有，或者通过收取他人贿赂替他人办事的行径。这些行为都严重违背了社会道德原则，超出了基本

行为准则，由于利益的驱使和旁人的始作俑将会使得更多的继任领导陷入腐败怪圈，从而使得团队灵魂变质，工作目的从提高整体团队效益变为某些行贿者谋取利益。放纵性则是伴随腐败性产生的，这类劣质领导极其缺乏自控能力，容易受其他领导的影响，甚至是下属的影响，团队中如果出现了不良作风和行为，这类劣质领导将会对其行为的管理不当，导致团队整体工作能力的下降。

3.3 冷酷性与保守性

少数劣质领导会对团队利益甚至自身利益漠不关心，对凡事抱着一种事不关己高高挂起的姿态，导致下属会丧失工作的积极性和主动性，这种劣质领导文化体现在领导身上多表现为冷酷性或保守型。劣质领导文化中的冷酷性特质在于忽略、不关心整个团队或组织内大部分成员的需求、期望，只在意做好自己管辖范围内应做的事情，不愿多事或者激励下属去做，对于下属做错或者少做事的现象，也会摆出谩骂和批评的教育姿态。保守性的特质也是如此，具有此类特质的劣质领导会对下属保持一定距离，不会对其有过多的指导与帮助，对自己的利益看得较重，往往会由于怕担责对周围的人表现出一种冷漠的行为，这种劣质文化特性会对团队的效益产生极大的负面影响，甚至会让下属产生懈怠工作的情绪，致使团队士气一蹶不振。

4 劣质领导文化的清除对策

通过分析劣质领导文化中的典型表现及其强遗传性特征，目的是探寻如何运用科学的领导艺术，去实现团队价值推动经济社会更好地发展。将劣质领导文化中的不良影响因素深刻剖析后，有利于运用相应手段对其进行清除，从而营造风清气正的领导文化氛围。

4.1 坚持学习为先，提升理论素养

清除劣质领导文化的关键所在是提升领导者本身的理论素养，用科学的领导方法武装领导者的头脑开展实践工作，达到提高团队职工的工作效率，转劣为优。坚持学习优先。一是明确学习内容。作为一个成功型的领导者需要制定优质的学习计划，除上级要求的规定性学习动作外，还需要在加强专业技术的同时，优化管理思维，规范自身行为。针对劣质领导中的具体问题，对症下药，通过研学《关于领导方法的若干问题》《第五项修炼：学习型组织的艺术实践》等书籍，体会其中的要义，强调领导要讲学习、讲政治、讲正气，不断改善领导方法，提高领导水平。二是创新学习形式。学习形式的创新有利于将学习型思维更好地融入领导者的管理理念^[2]。创新场景模拟形式、新媒体介入形式、团队激励形式等，让领导者思维发生转变，将团结下属、公平化管理、提高组织绩效等理念注入新形式中进行学习，有助于更好地让领导者从思想上得到提升。三是拓宽管理视野。尔出于崖，观于大海，乃知尔丑，尔将可与语大理矣。优秀的领导干部善于开阔视野，增强洞察力，完善自身智慧和能力，

往基层学，往实里学，往高处学，学经验，丰富眼界方能成就大我。

4.2 优化监管为体，强调过程管理

位高者则权重，领导者担任的职位越高相应的责任也会更重。如何让劣质领导不滥用职权，形成良好的团队风气，就需要实行公平化的管理，以全方位、全过程监督为总体要求，强调对领导者的权力运行的过程监管。一是实行内部监督。领导与领导之间要做到相互监督，在制度上实行领导群体之间的权力制衡，同时，通过监督部门和派驻的监督人员进行权力监督，从严把关，杜绝腐败等不良行为的发生。二是实行外部监督。外部监督的主体之一可以是人民群众。随着互联网信息技术不断地发展，人民群众可以通过新媒体等媒介及时获取外界的新信息，成为新闻的发现者，甚至是制造者。外部舆论监督是对领导干部实现行为监督的方式之一，越来越多的人可以通过媒介去实现对领导权力的审视和约束。当有劣迹行径的领导干部在网上被曝光出来后，广大人民群众就会成为时刻监督他们一举一动的监管人。除此之外，外部监督部门也是对劣质领导干部监督的重要窗口，通过相关部门进行行为约束，能起到警示他人的作用。

4.3 完善机制为要，重塑领导队伍

健全体制机制是清除劣质领导文化重要的保障，重塑领导队伍作风的根本要求。从完善选拔、培训、考核等机制

入手，用制度约束劣质领导行为的方式达到清除劣质领导文化的效果。一是完善选拔机制。从理论素质、德行修养、业务水平等方面设置标准来考察选拔领导干部，为培育政治觉悟高、思想意识正、专业技能强的复合型领导队伍，提供路径和机制保障。二是完善培训机制。领导在选拔上任后，需要经常开展培训交流，以达到互学互鉴的效果。具体来说，可以通过建立良性循环培训机制为主体，让不同部门间的领导开展交流，尤其是对于年轻领导而言，要到多个岗位轮训，可根据自身能力和适合程度再调整领导岗位，这样一来更有利于打通信息壁垒，构建高效队伍^[1]。三是完善考核机制。细化相关标准并创新考核方式，坚持定性和定量相结合。定量考核的方式在于设置相关考核指标，对领导干部进行履职尽责情况的全面考核，通过科学计算得分从高到低进行排名，作为评价干部重要参考；定性评价在于设置相关评价指标，对领导干部自身的行为作风甚至是班子的行为作风进行考察评估得出结果。对于了解到的领导班子和领导干部的真实情况，可以为有效破除“圈子文化”“码头文化”等劣质领导文化起到关键性作用。

参考文献

- [1] 赵麟斌.领导文化新探[M].上海:同济大学出版社,2010.
- [2] 罗玉亮.潜在”领导文化对领导行为的消极影响及对策[J].领导科学,2012(26):61-62.
- [3] 冯大鸣.道德领导及其文化意蕴[J].全球教育展望,2004(3):15-18.