

从服务型领导的内涵谈领导践行的意义

唐燕芳

上海东海职业技术学院，上海，200241；

摘要：本文深入探讨服务型领导的内涵，包括其源流、本质、哲学基础以及行为模式等方面。通过对服务型领导在不同文化和历史背景下的发展脉络进行梳理，分析其在现代组织管理中的重要意义，以及领导者践行服务型领导对组织、成员和社会的积极影响，旨在为领导的教育哲学素养理论研究与实践提供全面且深入的参考，促进领导方式的优化与提升，以更好地适应时代发展需求。

关键词：服务型领导；教育管理；领导践行

DOI:10.69979/3029-2735.25.4.070

引言

在当今复杂多变且强调以人为本的社会环境中，领导方式的选择对于组织的成功与可持续发展起着至关重要的作用。服务型领导作为一种新兴且备受关注的领导理念，正逐渐改变着人们对领导角色与职能的传统认知。它强调领导者应以服务为核心，关注组织成员的需求与成长，营造积极健康的组织氛围，进而推动整个组织朝着更加和谐、高效与创新的方向发展。深入研究服务型领导的内涵，并探讨领导者践行其理念的意义，不仅有助于丰富领导学理论体系，更能为各类组织在实践中提供具有实际指导价值的参考范例。

1 服务型领导的内涵

1.1 服务概念的源流

1.1.1 西方视角

在美国，服务型领导的理念得到了广泛的研究与实践推广。管理咨询师率先倡导这一理念，格林利夫（Greenleaf）在学习型组织的研究中将服务型领导角色视为重要组成部分。这种理念融合了西方传统思想与东方哲学观点，形成了一种独特的领导思维模式，犹如一条连续带（a Mobius Strip），将不同文化背景下的智慧相互连接。其主要参考文献包括格林利夫与斯皮尔斯（Spears）的《领导的公仆意识》等著作，这些研究成果为服务型领导在西方的发展奠定了坚实的理论基础。

在欧洲，服务或公仆概念在政治组织中早有体现。意大利文艺复兴时期著名诗人但丁（Alighieri Dante）在其政治斗争历程中，率先提出“人民公仆”的概念。当时，但丁不愿受制于教皇，在担任一党领袖及最高权利机关执行委员期间，深刻认识到领导者应服务于人民

的重要性，从而形成了这一具有深远影响的理念。法国大革命时期，雅各宾派领袖罗伯斯庇尔在演讲中进一步阐述了人民与政府、社会服务人员的关系，他明确指出：“人民是主权者，政府是人民的创造物和所有物，社会服务人员是人民的公仆。”这一系列思想反映了西方在不同历史时期对服务型领导理念在政治层面的探索与发展。

1.1.2 马克思主义理论中的公仆观

马克思、恩格斯在总结巴黎公社经验的基础上，创立了马克思主义公仆理论。这一理论强调了公职人员应全心全意为人民服务的宗旨，将人民的利益置于首位，从根本上改变了传统政治理论中对领导者与人民关系的认知，为社会主义国家的领导体制建设提供了重要的理论依据。例如，在巴黎公社时期，公职人员由人民选举产生，对人民负责，他们的工作重点是为了满足人民的需求，保障人民的权益，这种实践经验为马克思主义公仆理论的形成提供了生动的实例支撑。

1.1.3 中国共产党的服务理念传承

在中国共产党的发展历程中，“为人民服务”始终是其核心宗旨与价值观。从延安时期开始，“为人民服务”就成为中国共产党领导干部的行动指南，毛泽东同志提出“领导就是服务”的著名论断，深刻地揭示了中国共产党领导的本质内涵。这一理念不仅体现在政治口号上，更贯穿于党的各项政策制定与执行过程中。例如，在战争年代，共产党领导干部深入群众，与人民同甘共苦，为人民的解放事业无私奉献；在和平建设时期，积极致力于改善人民生活水平，推动社会经济发展，在教育、医疗、就业等诸多方面为人民提供全面的服务与保障。

在中国古代经典著作中，也蕴含着丰富的民本思想，这些思想与服务型领导理念有着内在的渊源关系。《尚

书》中提到“皇祖有训，民可近，不可下。民惟邦本，本固邦宁。”强调了人民在国家治理中的基础性地位。

《晏子春秋》中晏子关于“以民为本”的论述，如“卑而不失尊，曲而不失正者，以民为本”“德莫高于爱民，行莫厚于乐民”等语句，都体现了古代思想家对统治者服务人民的重视与倡导。这些古代经典思想为中国共产党服务理念的形成与发展提供了深厚的文化土壤，也进一步丰富了服务型领导内涵的文化底蕴。

1.2 服务的本质：民本思想

服务型领导的本质是民本思想，即一切以人民或组织成员为中心。在中国古代，“民本”思想源远流长，从《尚书》中的“民惟邦本，本固邦宁”到《六韬》中的“人君必从事於富”，再到《道德经》中的相关论述，都体现了对民生、民利、民安的高度关注。例如，古代统治者认识到只有让人民富足，国家才能长治久安。

“不富无以为仁，不施无以合亲。疏其亲则害，失其众则败。”这表明了民富与国家稳定之间的紧密联系。同时，在政治要求方面，强调领导者应从人民的角度出发进行决策与治理，如“人，无于水监，当于民监”“汤曰：人视水见形，视民知治不”，即通过观察人民的生活状况来判断国家治理的成效。这种民本思想要求领导者在治理过程中尊重人民的意愿，关注人民的需求，将人民的利益作为一切工作的出发点与落脚点。

1.3 服务思想的哲学基础

1.3.1 领导者特质与姿态

《道德经》中的“上善若水，与善仁”“生而不有，长而不宰”“容乃公，公乃王”“见素抱朴”等语句为服务型领导的特质与姿态提供了深刻的哲学启示。领导者应像水一样，滋养万物而不争，以仁爱之心对待他人，不将组织成果据为己有，秉持公正无私的态度，保持质朴纯真的品质。例如，晏婴辅佐齐灵公、齐庄公、齐景公时，“救民百姓而不夸，行补三君而不有”，展现出了这种低调、谦逊且以服务人民为己任的领导者姿态。《易经》中的“以虚受人”“善用人者，为之下”以及《尚书》中的“临下以简”等思想也强调了领导者应虚心接纳他人意见，善于用人，对待下属要简约而不繁琐，以良好的姿态与下属相处，营造和谐的领导氛围。

1.3.2 领导者的能力与价值观

《道德经》中的“贵言”“善行，无辙迹；善言，无瑕谪；善数，不用筹策；善闭，无关键而不可开；善结，无绳约而不可解”等表述体现了对领导者能力与价值观的要求。领导者应谨慎言行，注重自身的品德修养，具备卓越的领导能力，能够在不刻意为之的情况下

达成组织目标。例如，在实际领导过程中，领导者不应夸夸其谈，而应言出必行，以自身的行动为榜样引领组织成员。同时，领导者应避免陷入形式主义的文风，如历史上的“八股文”“党八股”等，这些文风束缚了领导者的思维，限制了其创新与服务能力的发挥。

1.3.3 领导者的行为

《尚书》中的“方而不割，廉而不刿，直而不肆，光而不耀。不责于人。与人不求备，检身若不及”为领导者的行为提供了规范。领导者在处理事务时应刚正而不刻板，廉洁而不伤人，直率而不放肆，有光辉而不炫耀，不苛求他人，善于反省自身。例如，在组织管理中，领导者面对下属的错误不应一味指责，而应给予理解与引导，同时不断反思自身的领导方式是否存在不足，通过自身的行为示范来影响和带动下属，为组织成员提供良好的行为榜样。

2 服务型领导的行为模式

2.1 行为模式的构成要素

2.1.1 渴望服务组织及成员

服务型领导首先应具备强烈的服务意愿，将组织和成员的需求放在首位。这种渴望源于对组织使命和成员价值的深刻理解与认同。例如，在学校机构中，领导者应关注教师的职业发展需求，为他们提供培训机会、职业规划指导等，使教师能够在组织中不断成长与进步，从而提升组织的整体竞争力。

2.1.2 职位用来奖励好的表现

领导者应合理运用手中的职位权力，将其作为激励教职员工作积极工作的有效工具。当教职员工作在工作中取得良好成绩时，通过晋升、奖金、荣誉等方式给予及时的奖励，以激发教职员工作的工作积极性和创造力。例如，在项目管理中，如果团队成员成功完成了一个重要项目，领导者可以给予项目奖金、公开表彰等奖励，让教职员工作感受到自己的努力得到了认可与回报。

2.1.3 营造环境，使下属成长

服务型领导注重为下属创造有利于成长的环境，包括提供学习资源、鼓励创新、建立良好的团队合作氛围等。例如，在创新型企业中，领导者可以设立内部创新基金，鼓励员工提出新的想法和项目，并为他们提供实验设备、技术支持等资源，让员工在实践中不断提升自己的创新能力和专业技能。

2.1.4 说服，而非压制

领导者在处理与下属的关系以及推动组织决策实施时，应采用说服的方式，尊重下属的意见和想法。通过沟通交流，让下属理解组织决策的合理性与必要性，而不是依靠强制命令来推行。例如，在制定新的工作制

度时,领导者可以组织员工进行讨论,听取他们的意见和建议,然后对制度进行合理调整,使员工能够自觉自愿地遵守制度。

2.2 “四转”式服务案例分析

以“干部围着老师转,老师围着学生转,学生围着素质转,素质围着社会发展需要转”的“四转”式服务为例,这种服务模式体现了服务型领导在教育组织中的应用。干部作为领导者,以服务老师为出发点,为老师提供教学资源支持、教学管理服务等,使老师能够专注于教学工作;老师则以服务学生为核心,关注学生的学习需求、个性发展等,通过优质的教学服务提升学生的综合素质;学生在老师的引导下,围绕自身素质的提升努力学习知识与技能,以适应社会发展对人才的需求;而整个教育体系的素质提升最终是为了满足社会发展的需要。这种“四转”式服务模式形成了一个有机的服务链条,每个环节都相互关联、相互促进,体现了服务型领导在教育组织中的系统性与全面性。

3 领导践行服务型领导的准备

3.1 应用型思考

领导者需要具备应用型思考能力,即将服务型领导理念与实际组织情境相结合。在面对复杂多变的组织问题时,能够运用服务型领导的原则与方法进行分析与解决。例如,在企业面临市场竞争压力时,领导者应思考如何通过服务员工来提升企业的创新能力与应变能力,如组织员工进行市场调研,鼓励员工提出应对竞争的策略建议,然后根据员工的建议制定相应的企业发展战略,使服务型领导理念在实际市场竞争中得以有效应用。

3.2 高期望值

领导者对组织成员应抱有高期望值,相信他们具有无限的潜力。通过设定具有挑战性的目标,激发成员的积极性和创造力。例如,在项目团队管理中,领导者可以为团队设定一个看似难以完成但通过努力又有可能实现的项目目标,如在规定时间内开发出一款具有创新性功能的产品。在这个过程中,领导者给予团队成员充分的信任与支持,鼓励他们勇于尝试新的技术与方法,从而推动团队成员不断超越自我,实现个人与组织的共同成长。

3.3 丰富别人的生活

领导者应关注组织成员的生活需求,不仅仅局限于工作层面。例如,在企业中可以组织员工家庭日活动,增进员工家庭成员之间的感情,缓解员工的工作压力;或者为员工提供生活福利方面的支持,如帮助员工解决

子女教育、住房等问题。通过这些方式,让员工感受到组织的关怀与温暖,从而提高员工的忠诚度与工作满意度。

3.4 定义其人生哲学

领导者应明确自己的人生哲学,并将其融入到领导实践中。例如,领导者秉持“诚信为本,服务至上”的人生哲学,在组织管理中始终坚持诚实守信的原则,无论是与员工、客户还是合作伙伴打交道,都以诚信为基础,同时将服务作为核心价值追求,不断提升组织的服务质量与水平,使自己的人生哲学成为组织文化的重要组成部分,引领组织成员朝着共同的价值目标前进。

3.5 韧性、坚持

在践行服务型领导的过程中,领导者必然会遇到各种困难与挑战,如组织成员的不理解、外部环境的压力等。此时,领导者需要具备韧性与坚持精神,不轻易放弃服务型领导的理念与实践。例如,在推行一项新的服务型领导举措时,可能会遭到部分传统思想员工的反对,领导者应耐心地与他们沟通交流,不断解释举措的意义与价值,持续推动举措的实施,直到取得良好的效果,通过自身的坚持逐步改变员工的观念与行为。

3.6 不怕小人作祟

领导者在组织中可能会遇到一些不良行为的人或负面势力的干扰,服务型领导要求领导者能够坚守正道,不为小人所动摇。例如,在面对组织内部的流言蜚语或恶意诋毁时,领导者应保持冷静,以公正、透明的方式处理问题,不被小人的行为所影响,继续专注于为组织和成员服务,维护组织的和谐稳定与健康发展。

4 领导践行服务型领导的意义

4.1 对组织的意义

4.1.1 提升组织凝聚力

当领导者践行服务型领导理念时,组织成员能够感受到领导者的关怀与支持,从而增强对组织的归属感与认同感。例如,在一个团队中,领导者经常关心成员的工作与生活情况,为成员解决实际困难,成员会更加愿意为团队付出努力,团队成员之间的关系也会更加融洽,整个组织的凝聚力会得到显著提升。

4.1.2 促进组织创新与发展

服务型领导注重营造良好的环境,鼓励成员成长与创新。领导者为成员提供学习机会、资源支持等,能够激发成员的创新思维与创造力。例如,在科技企业中,领导者鼓励员工尝试新的技术与研发方向,为员工提供研发资金与实验设备,员工在这种宽松的创新环境下更

有可能提出创新性的产品或服务方案,从而推动企业在激烈的市场竞争中不断发展壮大。

4.1.3 优化组织绩效

通过合理运用职位权力奖励优秀表现,以及激发成员的工作积极性与创造力,组织的绩效会得到有效提升。例如,在销售团队中,领导者根据员工的销售业绩给予相应的奖励,同时关注员工的职业发展需求,为员工提供销售技巧培训等服务,员工的销售业绩会不断提高,进而带动整个销售团队乃至整个组织的绩效提升。

4.2 对组织成员的意义

4.2.1 促进个人成长与发展

服务型领导为成员提供了丰富的学习机会、成长环境以及职业发展指导。例如,在企业中,领导者会根据成员的个人能力与职业规划,为他们安排合适的培训课程、项目任务等,使成员在工作中不断提升自己的专业技能、沟通能力、团队协作能力等综合素质,为个人的职业发展奠定坚实的基础。

4.2.2 增强成员的工作满意度与幸福感

当成员在一个被尊重、被关怀的组织环境中工作时,他们的工作满意度与幸福感会增强。例如,领导者关注成员的生活需求,为成员提供良好的福利待遇、工作生活平衡的支持等,成员会更加热爱自己的工作,对工作产生积极的情感体验,从而提高工作效率与质量。

4.3 对社会的意义

4.3.1 推动社会和谐发展

众多组织中的领导者践行服务型领导理念,将有助于营造和谐的社会氛围。例如,企业领导者注重员工权益保障、社会责任履行,会带动企业积极参与社会公益活动,提供就业机会,促进社会公平与稳定,推动整个社会朝着和谐、包容的方向发展。

4.3.2 引领社会价值导向

服务型领导所蕴含的民本、服务、奉献等价值观念,会对社会产生积极的价值引领作用。当领导者在组织中践行这些价值观念时,会影响组织成员的价值观,进而通过组织成员的传播与示范,影响整个社会的价值取向,促进社会文明程度的提高。

5 结论

服务型领导的内涵丰富而深刻,其源流涵盖了不同文化与历史时期的智慧结晶,本质上体现为民本思想,具有坚实的哲学基础,并形成了独特的行为模式。领导者在践行服务型领导之前需要进行多方面的准备,包括应用型思考、高期望值设定等。而领导践行服务型领导无论是对组织的凝聚力提升、创新发展与绩效优化,还是对组织成员的个人成长、工作满意度提高,以及对社会的和谐发展与价值导向引领都具有极为重要的意义。在当今时代,随着社会的不断发展进步,组织面临的挑战日益复杂多样,服务型领导理念将为领导者提供一种全新的、更加人性化与可持续的领导方式选择。领导者应深刻理解并积极践行服务型领导理念,不断探索适合自身组织特点的服务型领导模式,从而实现组织、成员与社会的多方共赢,为构建更加美好的社会生态贡献领导力量。同时,未来的研究可以进一步深入探讨服务型领导在不同行业、不同规模组织中的具体应用与适应性调整,以及如何更好地培养服务型领导人才等问题,以进一步完善服务型领导理论与实践体系。

参考文献

- [1] 彭忠益. 公共组织视角下政府领导力研究[D]. 中南大学, 2008. DOI: 10.7666/d.y1538745.
- [2] 刘燕. 价值服务型领导: 互联网时代领导模式的新探索[J]. 中国人力资源开发, 2016(4): 8. DOI: CNKI: SUN: ZRZK. 0. 2016-04-004.
- [3] 刘燕, 王玉莹. 公共部门价值服务型领导的结构维度研究: 基于扎根理论的探索[J]. 经济研究导刊, 2022(15).
- [4] 肖盼. 高校服务型领导内涵及测量研究述评[J]. 空中美语, 2023(8): 746-748. DOI: 10.12255/j.issn.1672-6677. 2022. 08. 248.

作者简介: (唐燕芳, 198610, 女, 汉, 上海, 上海东海职业技术学院, 大学本科, 讲师, 主要研究方向: 教育管理, 艺术设计, 广播影视节目制作)