

领导者必须防止成为任务管理者 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/288/2021\\_2022\\_\\_E9\\_A2\\_86\\_E5\\_AF\\_BC\\_E8\\_80\\_85\\_E5\\_c123\\_288495.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/288/2021_2022__E9_A2_86_E5_AF_BC_E8_80_85_E5_c123_288495.htm)

在传统的组织结构中，领导与管理一体，控制组织的全部流程；在现代组织结构中，领导不同于管理，管理被细分，领导权被分散，领导的含义也发生改变。现代组织结构中的领导者，必须遵循组织变革的趋势，调整自身的行为取向，其中最重要、最核心的一点，就是放弃“任务下达者”的身份，领导者不需要注意“任务”。那么，领导者需要注意什么呢？答案是两点，一是必须注意组织的目标和战略，二是必须注意组织的凝聚力。目标和战略是统一而完整的范畴，绝对不能够与繁杂的“任务”相混淆，也不能够与诸如“计划”、“规划”等日常目标相混淆；组织凝聚力就是解决成员的积极性、文化、向心力、归属感协同能力、利益机制等方面的问题，共同促成组织的一体化。那么，如果领导者有了新的注意点，谁来注意“任务”呢？答案是，任务是随时、随机和随意的，应该是分散的和无法、没有必要进行整体控制的，组织完成目标的每个进程都由任务组成，最大的变化是任务应该产生于成员自身，每个成员自觉的寻找和完成任务，这才是现代组织最好的结构。现代领导者必须时刻牢记，人是个性化的利益动物，只有想尽办法让他们资源、自发工作，才可能获得最大的效能。而传统的任务下达和任务控制方式，与此是相抵触的，领导者下达的任务往往不是成员自己的目标 and 兴趣所在，但是他们基于组织的制度而被迫和被动的完成各种任务，因此理论上讲这不可能达成完全一致和积极主动的任务

意识，员工参与任务的过程是游离于外、被动于心的，任务难以与人有机的结合。领导者不再关注任务，不再由自己控制任务的设置、下达、跟踪、监督，这才是领导者现代化的出路。腾挪出来的精力，必须关注如何调动员工的积极性，让他们自动自发的工作，这时的领导者，更应该是一个士气鼓动者、愿景描述者、资源整合者、配套服务者、关系协调者，根据成员的相互关系和最新动态来决定自己的任务，最终组织内的任务角色发生了根本改变，员工从任务的被动执行和命令的被动遵守者，转变成任务的寻找和完成者，而领导者则从一个任务的下达和控制者转变成根据成员和组织的状况不断自我设置各种服务和协调任务者，甚至可以将领导者成为组织成员的见解的任务接受者了。真正睿智的领导者，最希望看见的员工并不是能够保质保量的完成自身下达的任务的员工，而是能够主动发生目标、设计任务并且能够独立完成的员工。在一个来自组织成员的好的目标面前，他并不因为“下属”给自己添了新的工作量和思考量而感觉不舒服，更不可能认为是下属有意给他找麻烦做，而是相信下属已经尽力从组织的统一目标出发，结合自身的职责，主动的思考出一条有利于组织发展和保持活力的新路子，对此他当然会非常兴奋，并且会积极的以从属者、协助者的身份，帮助提出新任务的员工寻找实现方案、资源陪同和目标路径，在这个过程中，领导者和成员的立场、步调都能够达到一致，组织的协同进入了一个非常理想的状态，相应的组织成员的工作感受、满意度、智慧水平都得以提升。组织的最高领导，注意的是最高的目标和凝聚力；不同层级的领导者也必须从任务管理者转变为对于所在层级的领导，致力于将组织

成员的目标统一到大的理想愿景，并且推动他们主动的寻找自身的定位和需要完成的任务。这样的组织，才是不断获得惊喜、不断自我否定、不断走上新的节奏和速度的组织，这就是领导者不再管理任务所带来的好处。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)