

个体、人际、组织三维层面下的管理者艺术素养解读

黄 皎

四川建筑职业技术学院经济管理系（四川 德阳 618000）

摘要：从管理学角度审视，艺术素养不仅是一种优秀的管理艺术，还是一种卓越领导力。管理者的艺术素养包括个体层面创造力、人际层面凝聚力、组织层面战略愿景。提升管理者艺术素养需要个体层面的考核评价、人际层面的培训教育、组织层面的政治帮扶。
关键词：管理者；艺术素养；内涵；提升路径

Interpretation of Managers' Artistic Literacy from the Three-Dimensional Perspectives of Individual, Interpersonal, and Organizational Levels

Huang Jiao

Department of Economic Management, Sichuan College of Architectural Technology, Deyang, Sichuan 618000

Abstract: From a management perspective, artistic literacy is not only an outstanding management art but also a superior leadership quality. Managers' artistic literacy encompasses creativity at the individual level, cohesion at the interpersonal level, and strategic vision at the organizational level. Enhancing managers' artistic literacy requires assessment and evaluation at the individual level, training and education at the interpersonal level, and political support and assistance at the organizational level.

Keywords: managers; artistic literacy; connotation; improvement pathways

1 引言

对于如何提高管理者的领导力一直是学者研究的重点课题，从领导力形成和作用的过程研究的学术文献浩如繁星，聚焦于管理者自身的素质、能力及政治信仰。学者杨小云将管理者的某些稳定的特质看作影响领导力的重要变量；随着人格测量技术及分析模型的建立，以个人特质为视角的研究又日趋兴盛，出现了众多有影响力的研究成果。譬如，学者王志鸿研究发现，时间的紧迫性与时间效率观念影响管理者的领导力，决定组织的创新能力。这些研究成果不断证明领导力与管理者的个体特质或个人对生活事件抱有某些态度存在紧密关系。但长期以来，在任用选拔管理者时，人们更加关注教育背景、政治资历、政治业绩及价值取向等硬性条件，对管理者自身具有的“软”品质有所忽视，其中包括“艺术素养”这一重要的领导力要素。

仅就历史来看，具有艺术素养，创作脍炙人口艺术作品的的能力是许多管理者的共有特质。古有曹操挥鞭北方，三分天下；东临碣石，以观沧海，开建安文学之先河。白驹过隙，往事越千年，又有毛泽东“沁园文风”，看历史沉浮，大江东去，一腔热情化为“涛涛诗歌”。当然，也有许多反面案例预示艺术素养对管理者发挥消极作用。李后主醉心诗歌，无心朝野，国破家亡，留下“问君能有几多愁，恰似一江春水向东流”的千古绝唱。这些案例表明，艺术素养与领导力之间存在着复杂的关系，很难确定艺术素养是提高管理者领导力，还是对管理者管理能力产生消极影响，值得肯定的是，艺术素养对管理者管理能力的塑造有着重要作用，在多个角度影响管理者的决策行

为，这包括个体、人际、组织三个维度，使管理者的能力发挥受到影响。

2 管理者艺术素养的核心内容

艺术素养是艺术教育专业常用的词汇，主要指个体接受艺术教育形成的艺术能力，这包括艺术创造力、实践能力和审美能力。仅就“素养”这一词汇而言，可指称为伴随个人后天学习形成的能力与品格。在领导学视阈内，很少有学者就学理层面探讨艺术素养对管理者的影响，但审美情趣的培养与领导力开发可以为管理者艺术素养提供某些借鉴。基于艺术的领导力开发研究表明，后天领导在开发中穿插艺术这一审美元素，可以促进管理者将源于感知的审美经验转化为提升管理能力的自我知识。这也说明，即使先天存在审美缺陷，但管理者对“美”的感受可通过后天审美训练和其他形式的艺术活动获得。在有关管理者能力的研究中，对后天素养形成理论持肯定态度的学者占大多数，这种观念也为管理者后天艺术素养奠定了方法论基础。有关审美型领导的研究则认为，组织管理中的艺术要素在实践中转化为领导者的个人实践能力。审美型领导被定义为“感官知识与美学感知”塑造的领导类型。审美型领导具有美学意义的行为表现传递自身的审美情趣，并愿意与他们的追随者分享这种审美体验。由此，审美型领导源于审美感知的经验传递和审美实践关键是管理理念的践行和管理模式的重构。上述这些研究更为直观的证明，有效的艺术交流活动与带有审美的艺术创作对管理者管理有着更为积极的作用。

根据上述这些研究，笔者更倾向艺术素养后天形成的理论，将管理者的艺术素养看作后天室内锻炼形成的自我特性。对管

理者升职任用而言,不可否认家庭出身、教育背景这些直接要素。但总体而言,艺术素养与管理者的关系可以归纳为:一艺术素养是管理者的审美感知和美学经验积累;二领导艺术素养通过管理者参与艺术活动、从事艺术学习获得;三艺术素养决定管理者的实践方式,即具有较高艺术素养的管理者更愿意以审美的方式进行管理实践。

3 个体、人际、组织层面 管理者艺术素养的影响效果

3.1 个体层面管理者的艺术素养决定创造力

探讨个体层面管理者艺术素养的影响效果应从管理者创新能力、知识转化能力两个角度分析:一是管理者的创新能力。现代组织管理越来越强调管理者的创新能力,而管理者作用发挥与自身具有的创新力也息息相关。但在领导管理活动中,管理者否认但后期被证明十分有作用的创新思维在组织管理中往往取得了重要作用。为了尽可能使管理者发挥这种创造力,管理者应给予每人加强对创新能力的培养,面对复杂问题运用创新思维出奇制胜,突破组织管理瓶颈。

具体而言,管理者的艺术素养对管理者创造力发挥的积极作用主要体现在三个方面:首先管理者从事管理活动可以借鉴艺术家的创造力和灵感思维,通过“头脑风暴”方式解决组织管理“无序”的问题。其次,艺术化的思维认知方式为领导管理实践提供了不同路径,尤其是面对复杂问题的随机能力。领导力研究证明,艺术实践能改变管理者的心理状态,对提升管理者组织复杂性的认知能力有着积极作用。并且,由于艺术创作经常具有个性化色彩,它尽可能过多地使管理者对组织复杂性分类、整理、自省、自悟及有效预测,这种自然的视角更有利于发挥管理者的创造力。最后,具有审美能力的管理者更愿意全身心投入工作,在实践中认识到缺陷并关注不同意见。这种思维碰撞的自我审视态度促进管理者创新想法涌现。由此,管理者自身具有的艺术素养可以重塑管理者的创新观念,提高管理者的创新能力。二是管理者的知识转换能力。在领导管理实践中,适当地进行艺术实践锻炼,对提高管理者管理能力有着重要作用。比如临摹油画,可以激发管理者的灵感思维。艺术实践之所以能帮助管理者领导力,与管理者的个人审美经历及生活阅历有关,比如与下属的协商对话、与组织成员共同探讨问题,与管理者杰出创造力正相关。从这个角度来看,艺术实践锻炼对管理者的知识转化具有积极作用。如同描绘山水作品一般,管理者从事的艺术实践是资本视角下的自我表达及艺术反馈,演讲、歌唱、朗诵这些艺术形式不仅仅在视觉方面表达了艺术的某些特性、也融入了创作者的艺术感悟、生活经历和审美经验。由此,艺术实践能更好帮助管理者理解领导方法的实践本质,结合自身的工作经历,抓住管理工作中的细微环节。美国哈佛商学院指出,这种由个人经历衍生出的艺术创

作是将管理知识内化为个人领导艺术的重要过程与步骤。由此来看,管理者艺术素养形成与运用,对管理者将外在知识内化为个人领导品质有着积极作用,有助于提高管理者的管理能力。

3.2 人际层面管理者艺术素养决定团队凝聚力

艺术创作有助于管理者释放自身压力,管理者面临来自组织管理中的各种压力可能殃及下属,破坏组织内部稳定的人际关系。因此,艺术实践活动常被建议为调整组织负面影响及未来发展不确定性的有效方法。一项有关管理者的研究报告指出,与传统管理者排遣压力方法相比,依靠艺术实践排遣压力的管理者具有更强的抗压性,能应对组织内部的各种挑战。由此,具有较高艺术素养的管理者具有控制消极情绪及宣泄压力的途径,能有效减少对人际关系的破坏,对于处在不确定情景的组织团队而言,具有良好艺术素养的领导更能帮助团队走出困境。

管理者艺术素养形成的过程是审美经验积累的过程,具有良好审美意识及对组织人际关系的关注给组织治理带来良好效果。麻省理工学院对美国历任防长的调查报告显示,具有审美领导风格的防长对维护组织的道德标准与道德实践产生强有力的指导。在这个过程中,管理者对自身道德标准的坚持,以及面对未来发展不确定情景中对团队道德的引领及价值观塑造,对群体关注的实践问题都在道德层面起到了领导作用。该报告还指出:“艺术素养作为领导力的一部分可能有小气泡管理者的心理动机与自我成长期望,对下属会投入更多的人文关怀,获得组织人际生态中下属的积极回应,并对下属的道德行为产生影响。”

由上述两点看出,管理者的艺术素养对塑造组织内部稳定的人际关系生态有着重要作用,管理者积极向上的艺术素养将获得下属积极的人际回应,减少影响管理者与下级人际关系的消极因素。二者相加,使管理者艺术素养在与下属的人际互动及对话交流情景于潜移默化中产生影响力,促进管理者与下属形成平等的关系对换机制。

3.3 组织层面管理者艺术素养决定战略愿景

组织层面管理者艺术素养主要体现在组织战略情景、组织管理目标两个方面。首先是组织战略情景。个人魅力较强的管理者对组织管理并非一直有益。一项研究发现,领导魅力与领导效能之间可能存在非线性关系。具有较强领导魅力的管理者虽然拥有较好的人际关系,很容易获得下属信赖,并促进下属去完成一些任务,但魅力可能使管理者无法满足组织战略情景需求。

就组织战略情景角度而言,领导艺术素养给组织治理带来的消极影响包括:一艺术素养给管理者造成非理性徘徊,造成管理者不能根据组织实际问题科学决策;二是领导艺术素养自身具有的模糊性,不利于组织未来发展愿景及战略目标的顺利传递。尽管如此,管理者艺术素养具有的创造性,也可能帮助管理者审视组织战略,跳脱非理性因素影响,基于理性角度组

织的战略目标。并且艺术素养带来的灵感思维及创造性帮助管理者把握正确的决策时机,推动组织管理模式变革。综合来看,由艺术素养演变成的领导魅力与传统型领导魅力存在差异,对组织战略情景产生双重影响。三是对组织管理目标的影响。对组织管理而言,艺术素养可能带来消极影响。组织管理目标是组织未来发展需要达成的管理状态,管理过程是程序化、科学化的运营步骤,管理制度建立需要一系列科学的管理手段的支持,因此很难就艺术素养赋予管理者的创造力、灵感思维与组织管理模式对应,具有较高审美能力和艺术素养的管理者更愿意将注意力投入到推动组织变革中。最后,艺术素养给管理者知人善任带来阻碍,一方面管理者的艺术素养可能影响管理人才的行为方式,降低人才在管理方面投入的精力;另一方面,管理者在培养管理人才时可能会耗费资源去提高人才的艺术素养,而这种培养是完全没必要,甚至是多余的。由上述两点可知,组织管理目标达成的过程及所需的管理人员和管理者的角色定位、艺术素养产生冲突。

4 个体、人际、组织层面管理者艺术素养的塑造路径

结合笔者研究来看,在现代领导管理中,管理者艺术素养发挥着越来越重要的作用。从社会角度而言,今天组织面临的管理风险比过去任何时候更需要做出改变与创新,管理者的职能也从传统层面对组织的监督管理转变为对员工的鼓励引导。管理者更倾向艺术实践方向发展,逐渐走向广义上管理艺术的道路。从个体、人际、组织三维层面塑造管理者艺术素质要从个体层面建立管理者艺术素质考评体系,优化考评方法;人际层面加强管理者艺术实践能力培训,提高培训实效;组织层面加强管理者政治帮扶,重点开展艺术疏导,以此提高管理者的艺术素质。

4.1 个体层面:建立管理者艺术素质考评体系,优化考评方法

管理者艺术素质考评体系的建立着重突出考核指标,坚持定性定量结合的考核方法,坚持组织考核与群众评审结合的考评方式,对照“个人稳定、创新工作、业绩卓著、勤政务实、敢于改革创新”的管理者评定标准,从理论和实践两个维度健全管理者艺术素质考评体系。一方面,要从管理者工作的一贯表现角度,在面临组织重大改革及重大任务、大是大非面前政治态度,以及组织成员评价、政绩考核、群众评论等多个角度实施考察;另一方面要从管理者工作过程中表现出的创造性、创造能力及相关组织能力角度考察管理者的艺术素养,确定管理者在面临重大组织决策及挑战时能以艺术化的领导方式、管理措施排解压力,解决问题。

其次要运用艺术考察、艺术创作、管理艺术、领导艺术、知识测评、能力考查等方式,重视对管理者本人艺术能力的综

合界定,广泛听取管理者身边人的意见,灵活运用多种考评方法对管理者的艺术素质进行综合考评。注重科技手段的应用,可以引入情景模拟、现场答辩、心理素质测试等多重考察方法对管理者艺术能力进行评价,探究管理者艺术能力的真实情况。

4.2 人际层面:强化对管理者的艺术素养培训,提高培训实效

针对管理者艺术素养考查的实际效果,要紧紧围绕“把握方向、兼顾大局、稳定大势、防范政治风险”等角度制定培训计划,着重强化管理者政治理想、政治素养、政治立场、核心价值观及艺术认知思维的培训教育,重视使用先进政治理论、艺术理论从理论和技能两个维度武装管理者的思维能力,注重习近平新时代中国特色社会主义思想精髓的宣传,着重强化管理者的理论素养。

要以强化管理者解决实际问题的管理能力,提升作为艺术培训方案设计的出发点,采用经典著作导读、讲座教学、研讨交流、案例分析、问题回顾等教学方法强化管理者的理论素养。加强管理者艺术实践能力平台建设,依托各级党校、各级行政学院、各级高校面向管理者开展多种培训教育,尤其在政治理论教育中引入有关艺术理论的实践案例,让管理者在学习先进政治理论思想的基础上,能深入理解艺术素质对政治管理的导向作用,逐步提高自身艺术素养。着重完善面向管理者艺术素养提高的艺术实践课程体系建设,以习近平新时代中国特色社会主义思想及习近平马克思主义文艺理论为核心,结合重大的现实理论问题,着力提升管理者的管理艺术和解决问题的实践能力。在各级党政机关要设立管理者艺术素养培训基地,结合艺术实践和政治实践强化管理者政治能力,使其具备良好的艺术素质。

4.3 组织层面:加强管理者政治帮扶,开展艺术疏导

组织层面提高管理者的艺术素养,要结合管理者的实际情况,重点加强管理者政治帮扶,圈定重点帮扶对象,针对管理者存在的艺术实践问题开展艺术疏导。在组织实践中,针对管理者的艺术素养状况进行重点回访教育和有效的艺术疏导,帮助管理者分析自身艺术素养不足及存在的缺陷,明确提高自身艺术实践能力的方向和路线,激发其提高艺术实践能力的自信心和积极性,使管理者以饱满精神状态投入到组织工作中。对待管理者艺术素养不足的现象不能以“有色眼镜”看待,注重艺术素养对管理者管理能力是一个重要作用,消除偏见。尤其重视的是,组织要树立以人为本观念,明确任何管理者不是天生就具备艺术素养的,需要在实践和培训中磨砺,要聘请高校艺术学者、专家、教授结合管理者实践情况开展艺术实践教育,着重管理者艺术思维、艺术意识、艺术创作能力的培训教育,使管理者形成良好的艺术素养。

参考文献

- [1] 杨小云,吴晓林.塑造基于政府责任的“领导力”——《政府领导力与政府责任》评介[J].政治学研究,2013(03):127-128.
- [2] 王志鸿.对企业领导力开发有效性的再思考[J].山东社会科学,2016(01):189-192+188.
- [3] 方光华.领导力提升的“六维”模型[J].北大商业评论,2014(08):28-37.
- [4] 贺善侃.论柔性领导力开发的内涵与实质[J].领导科学,2013(02):34-36.
- [5] 金建萍.领导力的当代发展及开发路径[J].内蒙古农业大学学报(社会科学版),2009,11(01):256-258.
- [6] 方振邦,唐健.高级公务员胜任素质模型:国际经验及借鉴[J].行政管理改革,2018(12):81-86.