

借用霍兰德理论模型分析领导者型人才比例很小的原因

胡光杰

(内蒙古科技大学 经济与管理学院 014010)

摘要:随着改革开放,市场化在中国的演变,各种盈利性组织不断更新换代地出现,这种演进推动了国家经济的发展,但是也发现领导型人才的缺乏。管理学领域的研究并没有像人们预期的那样给国家和企业带来更好的效益,离开中国的各期发展红利,基本上没有更多的理论性提升,特别是人力资源管理的诟病和制度化建设的质疑不断出现。领导者研究和领导型人才的需求可以算是这个过程中最大的反差,然而这方面的研究并没有为企业带来更好的帮助,反而发现领导者越来越匮乏。本文以霍兰德理论和我国传统工作分类的关系来解释为什么领导者型人才总是很匮乏。

关键词:领导者型人才;霍兰德职业代码;自然限制;人格冲突

1 领导者型人才是当代紧迫的人才需求

领导者类型的人才在每个时期的人口总量中很少,高水平的领导者在人类历史上也很少,他们不仅对于所在组织有着承前启后、开创未来的作用,甚至对人类历史的走向有着非常显著的作用。我国有个名词叫圣人,我国文化教导人们不断学习成为圣人,但是在孔子提出儒学之后经历几千年,我国的圣人依然极少,其中很多所谓的圣人也经不起评价。领导者和圣人有关吗?古代经典中的圣人不是指那些统治者吗?这种理解是不准确的,圣人影响的组织不一定非要是国家,在国或邦这个字的本意是指自己家族的领地,何为家?是指血缘关系维系在一起吗?不是,是彼此视为自己人,愿意相互帮助,主动去理解彼此的一群人,在这个组织中,人人有住处、能吃饱穿暖、能相互喜欢、有共同信念,而不会见异思迁、相互贬低鄙视、分不清敌我、被低级欲望支配,能够不断延续并且形成文化,从而适应环境并永久生存下去。这个家比我们现代理解的家规模要大很多,思想要厚重,一般翻译或描述的时候用的是族或者部落。后来私有制强力发展之后,邦和国的含义变成了由统治家族在固定领地统治很多家族(后分解为家庭)而形成的组织,我国之所以能存在至今就是因为出现过继承了过去文化的圣人并且由此拥有强化过的文化。所以圣人是对自己的家族和民族作用无可替代。

但是社会随着时间的演进,我国对于社会生产力的发展要求,市场经济逐步确立,发展到了现在,很多组织都提出了人才战略,这些人才需求中最多就是领导者型人才,这就加大了领导者型人才供给与需求之间的矛盾。

2 霍兰德模型职业代码的中国化

霍兰德理论模型是分析工作类型与人格之间关系的著名职业选择和职业规划的理論,但是其研究处于人格研究比较原始的阶段,所以在人力资源管理应用中受到了比较多的批判,但是其分类有一定的理论和实践基础的支撑,并且在以往的社会调查中可靠性非常大,特别是与社会分工的关系巨大,同时涉及到了工作类型与人格两个方面,故拿来作为分析工具。

如何将传统职业分类与霍兰德模型进行结合呢?霍兰德模型将社会中所有的工作分成了六大类,并以六个有代表性的名字来命名,如果直接来学习很容易和一般人的生活劳动脱节。如果将我国的“士农工商”和“工农商学兵”等行业历史分类习惯或者职业分类习惯与其对照就更容易学习了。例如,第一产业,即农林牧渔,这个产业中的生产过程工作对应的是霍兰德模型中的C传统型工作,第二产业工业,即加工业和制造业,第二产业中的生产过程中的工作对应的是R现实性工作。

其实第三产业中的职能性工作中的一般会计工作由于其传统性和成熟性特点也是列入传统型工作中的,其他的具有流程性、成熟性工作也会被纳入传统型工作中;而那些需要技术应用和手工制作,但不需要与太多人打交道的,有分阶段、分步骤,且需要培训和训练才能胜任的工作,就被放在了R现实型工作中;而第三产业中需要和大量人接触并且沟通的工作,就对应霍兰德模型的E管理型工作。

传统的分类中的“士”有三个划分,对应于霍兰德模型中的I探索型、S社会型、A艺术型例如无论哪种产业中的研究型的工作对应的是I探索型工作,为社会做服务性工作的都属于S社会型工作,对社会和自然的各种关系进行系统分析并且做出判断的工作A艺术型。这与霍兰德理论中的解释有很大的出入,但是这么思考有助于理解领导者特质的分类。

3 霍兰德理论中职业代码扩展

上面说的是霍兰德模型中的单一型工作,其实很多工作已经因为社会分工而进行了组合。

并不是所有农民都适合农业工作,传统的分工具具有强制性,源于过去的信息系统落后,现在的信息技术下要更好的看待农民这个身份。第一,很多时候会发现,适合农业的农民不仅会种地还会操作简单的机器,即他们拥有一定的农业职业倾向和对机器的操作能力。但是对于复杂的机器操作和维护,他们可能就不喜欢了。也就是说他们可以胜任农业和简单的机器生产,然而随着生产力发展,分工越来越细,需要的培训和训练越来越多,他们就跟不上了;第二,农民在我国是个身份,不是职业的名称。很多时候我们都记得这么句话,“往上倒三代,谁还不是来自于农民”,农村是我国人才的蓄水池,大河有水小河才会流,农村的民生很重要;第三,农民往往不是一个人最后的职业倾向,因为很大可能人格不适合农业工作,更需要尝试其他的工作类型,这对农村教育和人力资源管理提出了要求。

一个人的认知随着其对某一类工作类型的深入,人格也会发生相应的改变,当两个工作类型对应的分值都超过半数之后,就会出现人格类型的复合,这意味着这个人的思维方式发生了彻底的改变,即使能力不足,也不会改变工作倾向,即使这个倾向需要付出更多的学习努力,他们也会去适应工作环境。同理,当三个工作类型的霍兰德人格测评得分超过半数时,就获得了三个类型组合而成的职业代码。

下面举几个行业交叉导致人格要求发生变化的例子。每种类型代表一组职业所需的人格特点,而两种或两种以上的组合代表着职业领域的交叉。例如传统型工作对应的是农业生产者的人格特点,实用型工作对应的是手工工业和技术生产线的生

产者的人格特点,管理型对应的是商业劳动者的人格特点,由此可以发现,管理型这个命名不准确。传统型和实用型交叉领域是会计、秘书类工作所需要的人格;传统型与管理型交叉的工作对应的是坐店型传统商人,比较有代表的是现在的购物商场和超市从业者,经典的是农业产品经销商;实用型与管理型交叉的现代工业产品销售产业对应的人格要求。传统型、实用型和管理型的交叉人才典型就是传统企业负责人、网络营销中的销售主管,这二者的差异在职业代码上的表现是三个类型的分值结构性差异。

4 领导者型人才对应的的霍兰德职业代码

一般而言,一个人适合什么工作,其对应的霍兰德职业代码中的人格类型必须超过半数。因为不同的理解对于霍兰德人格测评进行的修改并且给出的最高分数会有区别,但是人格类型得分超半数是将该种人格类型纳入职业代码的基本要求。

在霍兰德理论中,霍兰德职业代码中只有三个类型组合,没有单一、两个、四个、五个、和六个的情况,这应该是受限于霍兰德的人格理论思考。其实除了三个的组合,其他的五种也是有的。即一个人可能对单一的或多个分工及概念都有很深刻认识,并且从人格上将多种矛盾的关系统一起来。西方的对立是层级的、一元式、一贯的直线思维,我国文化中的对立是统一思维下的相互融合、相互协助、相互制约的系统思维,所以霍兰德代码的扩展在我国系统思维才成为可能。

领导者型人才的职业代码就是六个类型都有的。为什么呢?因为只有六种人格都高才能与各自不同类型的下属充分理解和激励、指导、培养下属,才能创造出团队、组织的文化。举个经典领导者型人才的例子——毛泽东。毛泽东对农业、对工业、对商业、对军事、对学习、对自然发展规律、对社会变革所坚持的观点和发展方向的坚持、对历史的理解、对劳动者的关切、对每一次危机的预判和应对决策我们都有目共睹。

由于教育体系的缘故,大学毕业以后的大学生是不是就是领导者型人才呢?绝大多数肯定不是,因为没有哪个专业是六个方向全部设置课程的。假设,某个专业对六个方向都进行了课程设计,这个学生就能成为领导者型人才吗?注意,领导者型人才要在六类工作所需的人格方面都过半数,即需要对人格的矛盾进行彻底的融合与统一,以目前的多少年教育拿到毕业证这个要求来说,是不现实的。也就是说,领导者型人才不会在教育体系下诞生。所以,需要领导者型人才的企业要想办法自己建立能够培育领导者型人才诞生的文化、环境和制度体系。

5 借助霍兰德职业代码看领导者型人才的比重

领导者型素质模型的特殊性,导致人数不可能多。领导者素质最特殊,是六个行业人格要求均具备,而且都须高过一定的分值,否则就无法成长为领导者。每个人都有自己的天赋,但是每个人的成长又不得不要受到环境的限制。如果把霍兰德模型中六种类型进行排列组合可以获得 720 种可能,如果把每一个类型分成 10 等级,领导者类型只占 46656 分之 1 的比例,但是这种可能是在不考虑环境影响下的简单排列组合。

再从人格组合难度来看,单一人格类型实际上是极少的,因为一个人不仅要面对一些工作要求,还要对其他人的要求作出反应,所以,两个、三个、四个组合的比较多,五个的组合就少了,六个的就更少了,工作现实中所测得的人数比例也说明确实如此。六个的组合中分值处于低阶段比较多,升到高阶段的难度非常高,因为我们的学习中文化课程设置和解读都有不足。当人格类型组合达到五种以后,就很累了,当达到六种的时候就已经很困惑了,想要实现六种都高分,即企业所需的领导者要求,就非常困难了。

6 霍兰德理论的不足及领导者型人才的培育条件

霍兰德理论因为出现与西方,基于西方式的研究限制,只能呈现出二维式的模型,但却存在了三对矛盾,即三维变量二维展示,使得很多人看着以为是二维的理论就简单接受了。而对于矛盾的理解,西方的不可调和论也限制了其想象力,即使实际统计结果中出现了大量的矛盾人格共存的职业代码,也没有给出合理的解释和职业代码的进一步丰富,这就限制了霍兰德理论的发展和应用。

考虑环境影响和对人才分辨准确、培养失误和教育误导等的情况下,领导型类型比例数字远远小于简单数学计算的结果。例如,领导者人格要求不能以考虑自己的成绩为先而要以考虑社会、生存、健康问题为先,如果教育系统倡导个人成绩代表个人素养的情况下,如果个人听从这个评价标准,那么领导型类型人格就没有了。但是,不同时代,对于个人的评价总有这类的标准,所以可以知道,领导者基本上都是自己培养自己的。领导者型人才是自己的使命认知、心力、努力、智力的结合,是在正确的历史学习下诞生的历史唯物史观的拥有者,是自身设计和外部环境共同作用的结果。

企业领导,或者说大多数组织的领导对领导者型下属期望过高了,却忘了自己极大可能不可能获得领导者型下属。因为领导者型人才对于老百姓的关心程度、对于民族的未来考量、对于国家富强发展的思考,已经超过了对自己的利益关切,绝对不会因为上级,或老板的承诺和给予的好处就像狗一样忠诚。很多管理者希望下属能够发挥主观能动性带给自己更多的好处,也就是说让自己看好的下属成为领导者型人才,由于缺少某个类型的工作理解,短期或可能得到好处,但不可能有长期好处。甚至他的希望会破坏已有的组织稳定状态,使组织迅速变成一盘散沙,内部政治活动频发,组织迅速衰弱。可以理解为由于利益引导,导致下属觉得自己是领导,所以就努力发挥自己的创造力为上级和自己获得更多的好处,从而破坏了生存环境,导致市场产品更迭速度加快但是品质却滥竽充数。

企业需要领导者,就要认清现实,不要自己成为自己的绊脚石。由于领导者型人才很少,所以管理者在把下属的责任放大到领导者才能承担的时候一定要准备好承担由此带来后果。形式主义和官僚主义问题中往往会发现领导者人格类型严重不符现象,很多领导者做出的决策非常的幼稚和反使命,但是上级却支持他们的决策,说明上级的人格也是不符合岗位要求。不要期望从年轻人中直接获得领导者型人才,不要妄想坐享其成。获得领导者型人才需要自己的组织培养,需要花费耐心和资源,需要对组织的文化、结构、环境、制度进行精心设计以适应领导者型人才培养。领导者型人才属于最全面的人才,远超出现有的人力资源人才测评范围,没有哪个教育阶段能够独自培养出来这样的人才。

参考文献:

- [1]曹日昌,《普通心理学》[M],吉林科学出版社,2007年4月第2版。
- [2]组织行为学编写组,《组织行为学》[M],高等教育出版社,2019年8月第1版。
- [3]斯蒂芬·P·罗宾斯,《组织行为学》[M],人民大学出版社,2021年8月第1版。

胡光杰,1974年生,男,汉族,籍贯河南省洛阳市,现任职于内蒙古科技大学经济与管理学院,讲师,硕士研究生学历,研究方向为组织文化、人才选拔、人才开发、意识形态结构、文化研究。